

Simie Zandvliet

“Laat vrijwilligers hun netwerken en kennis maar gebruiken”

Stichting Het Groninger Landschap heeft er ruim 250 van; geen vrijwilligers, maar vrijwillig medewerkers. Ze werken met een grote vrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Ze bemensen bezoekerscentra, bepalen de activiteiten, verdelen de taken onderling en ondersteunen de beheerders bij monitoringswerkzaamheden. Daarvoor maken ze jaarplannen en vragen er de budgetten voor aan. Deze constructie van zelfstandige teams, met een eigen bestuur, is uniek. Voor Groningen werkt deze aanpak uitstekend. Simie Zandvliet, coördinator Medewerkerzaken: “We kunnen niet meer anders werken en dat zouden we ook niet willen”.

— Rogier Verhagen (Het Groninger Landschap)

> BIJ DE MEESTE ORGANISATIES zijn vrijwilligers de mensen die puur ondersteunend werken. Ze zijn er vaak op afroep, ze werken op initiatief van de organisatie en ze functioneren hiërarchisch onder een beheerder. “Al zolang ik me kan herinneren doen wij dat anders”, aldus Zandvliet. “Het Groninger Landschap heeft altijd al meer verantwoordelijkheden gegeven aan vrijwilligers. Dat doen we bewust. Het zijn per slot van rekening allemaal volwassen mensen die een goede baan hebben, of hebben gehad. Ze hebben allemaal op hun eigen vakgebied een hoop kennis en ervaring. Het is zonde om dat niet in te zetten. Bovendien hou je zo je mensen gemotiveerd en medeverantwoordelijk. Zij doen net dat stapje extra en dat houdt ook de vaste medewerkers scherp.”

Netwerken

Zandvliet somt op: “Waarom zou je een oud-bestuurder van een bedrijf niet een groep vrijwilligers laten ‘voorzitten’. Als hij daar goed in is? Oud-boekhouders kunnen best met de budgetten aan de gang en om een oud-biologie docent alleen als gids in te zetten terwijl hij ook graag wil helpen met het ontwikkelen van lesmateriaal en in het onderhouden van contacten met scholen....da’s toch niet logisch? Laat ze hun contacten, netwerken en vooral kennis en ervaring maar gebruiken om zaken te verbeteren. Het grote voordeel van die grote eigen verantwoordelijkheid is dat als een vrijwilliger iets moois bedenkt, hij dat ook kan helpen uitvoeren en dan is hij er automatisch ook meer bij betrokken. Hij staat dan meer achter het beleid en de activiteiten dan als wij hem dat gewoon opleggen.” Het gevaar van deze aanpak is dat mensen kunnen doorslaan en activiteiten gaan organiseren die niet meer dicht genoeg bij de uitstraling van Het Groninger Landschap

liggen. We proberen dat te voorkomen door bij de teamvergaderingen geregeld aanwezig te zijn en daarbij de visie en gewenste uitstraling te implementeren in de verschillende teams. Ook laten we op die manier zien dat ‘het kantoor’ niet op afstand is.”

Zandvliet is de schakel tussen de vrijwillig medewerker en de rest van de organisatie. “Onze rol is duidelijk. We zijn verantwoordelijk voor de onderkomens, de kleding, de verzekeringen en we organiseren cursussen voor de vrijwilligers zodat ze hun kennis kunnen uitbreiden. Eigenlijk faciliteren we hun functioneren. De vrijwillig medewerkers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering van het werk en de organisatie en invulling van de activiteiten, de excursies, de lezingen, de wandelingen en fietstochten. We zullen als ‘kantoor’ niet zomaar aangeven dat ze dit of dat moeten doen. Wij krijgen ook wel eens ‘nee’ te horen. De vrijwillig medewerkers maken hun eigen jaarprogramma en daar staan ze ook voor. Als er een excursie op aanvraag van het kantoor tussendoor komt, dan kunnen ze dat weigeren





foto Omke Oudemans

“Verantwoordelijkheid stimuleert bij de vrijwillig medewerkers de betrokkenheid”

als ze de bezetting niet rond kunnen krijgen. Maar laten we duidelijk zijn; de organisatie zet de hoofdlijnen uit en bepaalt de visie en de doelstellingen. Als onze lijn in de loop der jaren wijzigt, haken er soms vrijwilligers af. Ook dat is een consequentie van deze aanpak.”

Teams per gebied

Het Groninger Landschap heeft de teams onderverdeeld naar de verschillende gebieden. Zandvliet: “We streven ernaar dat iedereen maximaal zo’n 30 kilometer van hun woonplaats wordt ingezet. Daar is de kennis over het gebied en de betrokkenheid ook het grootst. Het team bij de Ennemaborgh in Midwolda loopt bijvoorbeeld elke dinsdag door het terrein om de veranderingen te bekijken en waarnemingen te doen. Dat organiseren ze zelf. Daar hebben wij niet van

ze gevraagd, die betrokkenheid is er gewoon, de nieuwsgierigheid ook. Ze zijn bovendien voor de lokale bevolking makkelijk aanspreekbaar. Men kent elkaar en de lokale bevolking het best, vaak ook privé.”

De grote eigen verantwoordelijkheid stimuleert bij de vrijwillig medewerkers de betrokkenheid bij wat Het Groninger Landschap in hun leefomgeving doet. Daardoor zijn ze ook een belangrijke pleitbezorger en ‘visitekaart’ van Het Groninger Landschap. Toch heeft het merendeel van de vrijwillig medewerkers zich niet bij Het Groninger Landschap gemeld omdat ze dat zo’n mooie organisatie vinden. Volgens Zandvliet geeft Het Groninger Landschap ze vooral de mogelijkheid hun hobby zo goed mogelijk uit te voeren. “De mensen hebben gewoon wat met het gebied waar ze wonen. Sommigen hebben natuur als hobby en willen het leuke met het nuttige combineren. Weer een ander wil gewoon graag besturen en dat kan binnen zo’n team ook. Een ander wil graag educatief bezig zijn en zoekt daar mooie mogelijkheden voor. De betrokkenheid van de vrijwilligers ligt vooral bij natuur en erfgoed

“Waarom zou je een oud-bestuurder van een bedrijf niet een groep vrijwilligers laten voorzitten?”

in hun directe leefomgeving. Niet zozeer bij de Stichting. Dat houdt ze ook kritisch naar ons en dat vind ik een meerwaarde.” Sommige vrijwillig medewerkers zijn zó betrokken dat ze ook veeleisend naar het kantoor zijn. Zandvliet ziet dat wel eens gebeuren. “Vaak willen ze harder lopen dan dat de organisatie kán lopen. De inrichting van een eigen onderkomen bijvoorbeeld. Zij zijn er dan allang uit, terwijl wij de financiering nog moeten regelen. Zij hebben dan al offertes uitgezocht, hun wensen voor de inrichting op een rijtje gezet et cetera. En dan begint voor hen het lange wachten tot ook de organisatie zo ver is als zij. Dat leidt wel eens tot wat wrevel over en weer maar dat wordt eigenlijk altijd uitgepraat.”

‘Uitkuieren’

Zandvliet is dik tevreden met het beleid van het vrijwilligerswerk. “Onze aanpak heeft duidelijk effect. We hebben een goed gemotiveerde, zelfstandig werkende groep die de organisatie veel werk uit handen neemt. Met hun kennis en ervaring op specifieke vakgebieden fungeren de vrijwillig medewerkers ook vaak als sparringpartners. Maar juist door hun grote eigen verantwoordelijkheid lossen ze ook hun eigen problemen binnen de teams op. De teams bepalen zelf hun minimale beschikbaarheid. Wij doen dat niet. We hebben ook echt wel teams waar de medewerkers wat inkakken, ‘uitkuieren’ noemen we dat. Ze blijven nog wel onderdeel uitmaken van het team, maar veel activiteiten verrichten ze niet meer. Als de rest van het team dat opvangt, grijpen wij niet in. Zoiets is overigens wel funest voor het ontwikkelen van nieuwe activiteiten, maar de ervaring leert dat het team uiteindelijk zichzelf wel corrigeert en stimuleert. Ik ben blij met hoe het nu gaat. Ja, ik denk dat we een redelijk gelijkwaardige relatie tot elkaar hebben. We hoeven hen niks te vertellen over natuur en landschap. Ze weten het zelf het beste en ze willen die kennis heel graag met iedereen delen. Het mooist is dat een vrijwilliger zo enthousiast is over zijn gebied dat hij anderen daarover iets kan leren. Dat is prachtig. Ik denk dat onze werkwijze daar mede aan bijdraagt.” <

r.verhagen@groningerlandschap.nl