



# Welke training en ondersteuning hebben vrijwilligerscoördinatoren het meest nodig?

Onderzoek naar skill gaps, veelgemaakte fouten in vrijwilligersmanagement, en effectieve professionele ontwikkeling voor mensen die vrijwilligers aansturen.

Dit onderzoeksrapport analyseert de trainingsbehoeften, skill gaps en professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor vrijwilligerscoördinatoren, met een specifieke focus op de Nederlandse context.

## Executive Summary

Het vak van vrijwilligerscoördinator professionaliseert in hoog tempo. Waar de rol vroeger vooral *uitvoerend* was (roosters maken, koffie schenken), vraagt de huidige praktijk om *strategisch leiderschap*. Uit recent onderzoek (2024-2025) blijkt dat coördinatoren klem zitten tussen strategische eisen (beleid, impactmeting) en operationele druk (werving, ad-hoc brandjes blussen).

De grootste **skill gap** is digitaal en strategisch: coördinatoren missen tools om processen te automatiseren en missen vaak de invloed om intern draagvlak te creëren bij directies. Effectieve training verschuift van klassikale theorie naar **Action Learning** en **Intervisie**, waarbij direct aan eigen casussen wordt gewerkt.

## 1. De "Gap" Analyse: Wat ze hebben vs. Wat ze nodig hebben

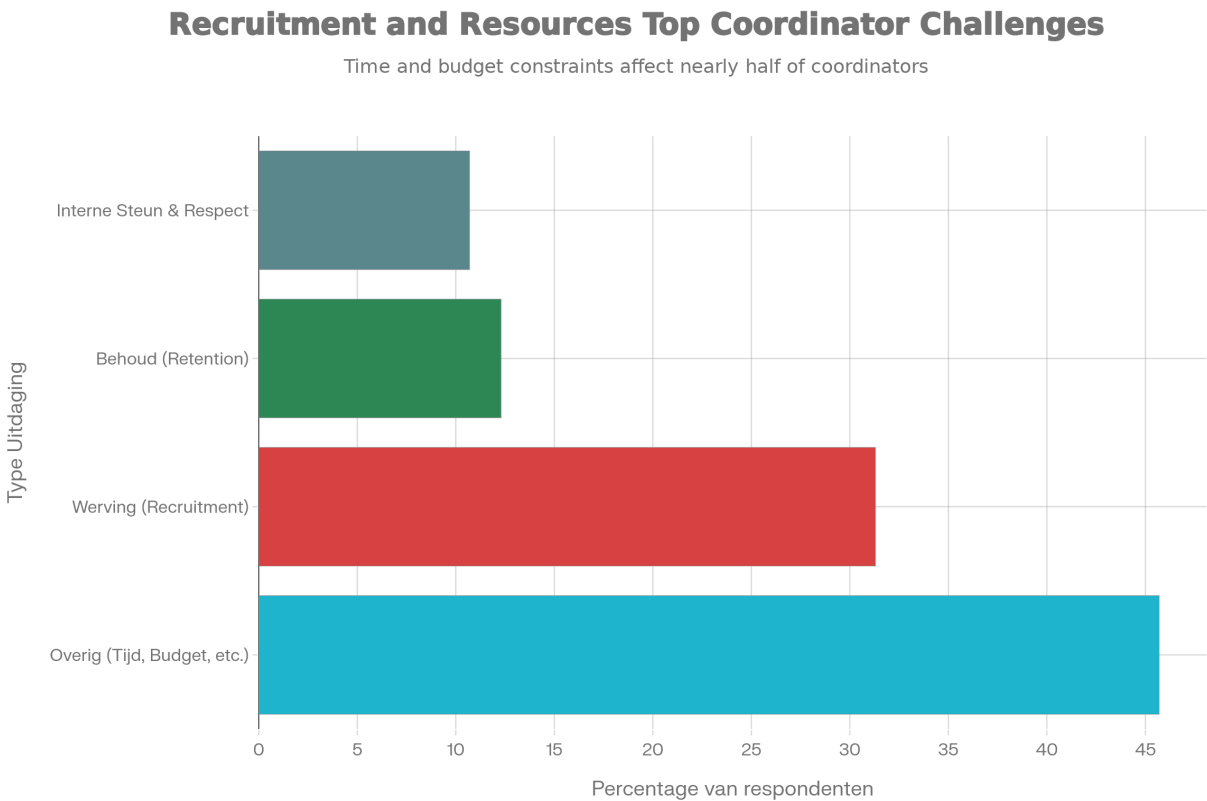
Er is een duidelijke verschuiving zichtbaar in de competenties die nodig zijn. Volgens Movisie en de Vereniging NOV (Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk) bestaan er in de praktijk twee profielen die vaak in één persoon verenigd moeten worden, wat tot frictie leidt.

Competentiegebied	Huidige Situatie (Gap)	Gewenste Situatie (Behoefte)
Strategie & Beleid	Coördinatoren zijn 80% van de tijd bezig met uitvoering (roosters, mailtjes). Beleid is een "moetje" dat blijft liggen <sup>[1]</sup> .	<b>Strategisch Partner:</b> De coördinator adviseert de directie over hoe vrijwilligers bijdragen aan de missie en impact.
Digitale Vaardigheden	Gebrek aan kennis van tools voor automatisering (roosters, CRM). Coördinatoren zijn daarnaast vaak onbedoeld de "IT-helpdesk" voor digitaal minder vaardige vrijwilligers <sup>[2] [3]</sup> .	<b>Tech-Savvy Leader:</b> Gebruik van platforms (zoals <i>VrijwilligersCheck</i> ) om administratie te minimaliseren en data-gedreven te werven.

Competentiegebied	Huidige Situatie (Gap)	Gewenste Situatie (Behoefte)
Leiderschap	Focus ligt op <i>beheren</i> (management). Conflicten met "lastige" vrijwilligers worden vaak vermeden of leiden tot vertrek <sup>[4]</sup> .	<b>Coachend Leiderschap:</b> Talentontwikkeling van vrijwilligers, conflictbemiddeling en het bouwen van een "leiderschapspijlijn" onder vrijwilligers <sup>[5]</sup> .
Werving	Traditionele methoden ("vacature op de website"). Focus op wat de organisatie nodig heeft ("handjes").	<b>Marketing-mindset:</b> Werven op drijfveren (flexibiliteit, betekenis). "Job crafting" waarbij de taak wordt aangepast aan het talent <sup>[6]</sup> .

Top Uitdagingen (Data 2024)

Uit internationaal onderzoek (Tobi Johnson, 2024) blijkt dat werving nog steeds de grootste pijn is, maar dat **behoud** en **intern draagvlak** (respect van leidinggevendenden/collega's) snel stijgen als knelpunten.



Top Uitdagingen voor Vrijwilligerscoördinatoren (2024)

2. Veelgemaakte Fouten in Vrijwilligersmanagement

Op basis van literatuuranalyse en praktijkonderzoek zijn dit de vijf meest kostbare fouten die coördinatoren (vaak onbewust) maken:

1. De "Supervrijwilliger" uitputten (Burnout valkuil)

- *Fout*: 20% van de vrijwilligers doet 80% van het werk. Coördinatoren leunen te zwaar op deze "sterren" omdat ze altijd "ja" zeggen.
- *Gevolg*: Deze sleutelfiguren branden op en vertrekken, wat een enorm gat slaat in de organisatie.<sup>[4]</sup>

## 2. Micromanagement uit angst voor fouten

- *Fout*: Vrijwilligers worden behandeld als onbetaalde stagiairs die gecontroleerd moeten worden.
- *Gevolg*: Verlies van autonomie—de nummer 1 motivator voor vrijwilligers. Ze stoppen omdat het "als werk voelt".<sup>[4]</sup>

## 3. Negatieve "Social Proof" communiceren

- *Fout*: Wervingscampagnes die schreeuwen: "*We hebben dringend mensen nodig, anders moeten we stoppen!*"
- *Gevolg*: Dit signaleert dat het niet leuk is en dat er problemen zijn. Mensen sluiten zich liever aan bij een succesvol, energiek team (positieve norm).<sup>[7]</sup>

## 4. Gebrek aan feedbackcultuur

- *Fout*: Aannemen dat "geen nieuws goed nieuws is".
- *Gevolg*: Vrijwilligers die zich niet gehoord voelen, vertrekken stilletjes. Exit-gesprekken worden zelden gevoerd.<sup>[4]</sup>

## 5. Administratie als hoofdtaak zien

- *Fout*: Zich verliezen in Excel-sheets en roostersystemen.
- *Gevolg*: Te weinig tijd voor persoonlijk contact en waardering, wat de *eigenlijke* kerntaak is voor binding.<sup>[8]</sup>

# 3. Effectieve Professionele Ontwikkeling & Training

Wat werkt echt? Traditionele "classroom training" maakt plaats voor praktijkgerichte leervormen.

## A. Meest Effectieve Leervormen

- **Action Learning**: Coördinatoren werken tijdens de opleiding aan een concreet verbeterproject in hun eigen organisatie (bijv. opzetten nieuw on-boarding proces). Dit verhoogt de transfer naar de praktijk direct.<sup>[9]</sup>
- **Intervisie & Peer Learning**: Omdat het vak eenzaam kan zijn (vaak maar 1 coördinator per organisatie), is leren van vakgenoten cruciaal. Methodes zoals "Roddelen" (positief) of de "Incidentmethode" werken goed om casuïstiek te bespreken.<sup>[10]</sup>
- **Micro-learning**: Korte modules over specifieke tools of gesprekstechnieken, "just-in-time" wanneer de coördinator het nodig heeft.

## B. Nederlands Trainingslandschap (Marktoverzicht)

Voor jouw platforms is het relevant te weten wie de spelers zijn:

- **Pons Academie:** Biedt een post-HBO opleiding *Vrijwilligersmanagement* gericht op strategisch niveau (HRM, veranderkunde). Duur: 1 jaar.<sup>[9]</sup>
- **KEES Cultuurvrijwilligers:** Biedt een *Impacttraining* (4 dagdelen). Focus op soft skills: gespreksvoering, weerstand, en groepsvorming.<sup>[11]</sup>
- **Kenniscentrum Vrijwilligers (VrijwilligersAanzet):** Biedt onderscheid tussen een *Basiscursus* (voor starters) en een *Verdiepingscursus Leidinggeven* (voor ervaren coördinatoren).<sup>[10]</sup>
- **Vereniging NOV:** Richt zich steeds meer op E-learning en webinars om grote groepen laagdrempelig te bereiken.<sup>[12]</sup>

## 4. Strategisch Advies voor Jouw Platforms

Gezien jouw portfolio (*VrijwilligersCheck*, *WeAreImpact*) liggen hier kansen om deze trainingsbehoeften te integreren.

### Voor VrijwilligersCheck (Software/Platform)

- **Feature kans: "De Digitale Assistent":**  
Coördinatoren verdrinken in administratie. Positioneer VrijwilligersCheck niet alleen als "compliance tool", maar als de assistent die tijd vrijmaakt voor *menselijk contact*.
  - *Idee:* Voeg templates toe voor "positieve wervingsteksten" (om fout #3 te voorkomen).
  - *Idee:* Een automatische "Check-in" feature die na 3 maanden aan een vrijwilliger vraagt: "Hoe gaat het?" (om fout #4 te voorkomen).

### Voor WeAreImpact (Community/Kennis)

- **Opleidingsaanbod:**  
Er is een gat tussen "basiscursus" en "post-HBO jaaropleiding".
  - *Kans:* Ontwikkel "Sprints" of "Challenges" (bijv. "*In 5 dagen je wervingstekst herschrijven*" of "*AI voor Vrijwilligerscoördinatoren*"). Dit past bij de behoefte aan micro-learning en digitale skills.
  - *Kans:* Faciliteer intervisiegroepen voor ZZP-coördinatoren, die vaak geen budget hebben voor dure opleidingen maar wel behoefte hebben aan peer-support.

## Nieuw Competentieprofiel (2025)

Houd rekening met het **nieuwe competentieprofiel** dat eind 2025 wordt verwacht (aangekondigd door VNPF/KEES). Dit legt de nadruk op 7 werkgebieden, waaronder *Inclusie* en *Ethisch Handelen*. Trainingen die hierop inspelen, zullen de komende jaren de standaard worden.<sup>[13]</sup>

1. [https://www.movisie.nl/sites/default/files/2020-04/Rol-en-positie-coordinator-vrijwillige-inzet-def\\_0.pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/2020-04/Rol-en-positie-coordinator-vrijwillige-inzet-def_0.pdf)
2. [https://gmwpublic.studenttheses.ub.rug.nl/3255/1/MelissaBattjes\\_Masterscriptie\\_Sociologie\\_.pdf](https://gmwpublic.studenttheses.ub.rug.nl/3255/1/MelissaBattjes_Masterscriptie_Sociologie_.pdf)
3. <https://www.vca.nu/meer-digitale-vaardigheden-voor-vrijwilligers/>
4. <https://karenknight.ca/six-common-volunteer-leadership-pitfalls/>
5. <https://www.nonprofitlearninglab.org/post-1/the-ultimate-guide-to-volunteer-management>
6. <https://www.deedmob.com/event/inspiration-event-the-trends-in-volunteer-management-for-2024-and-beyond>
7. <https://volpro.net/two-mistakes-volunteer-retention-strategies/>
8. <https://volunteerhub.com/blog/how-volunteer-management-software-stretches-limited-resources>
9. <https://ponsacademie.nl/opleiding-vrijwilligersmanagement/>
10. <https://www.vrijwilligersaanzet.nl/vrijwilligers-opleiden/training-vrijwilligerscoordinator/>
11. <https://www.keescultuurvrijwilligers.nl/training/impacttraining-voor-vrijwilligerscoördinatoren/>
12. <https://www.vrijwilligerswerk.nl/PageByID.aspx?sectionID=168171&contentPageID=2148256>
13. <https://vnpf.nl/nieuws/nieuw-competentieprofiel-voor-vrijwilligerscoördinatoren/>
14. <https://tobijohnson.com/114-volunteerism-statistics-for-2024-insights-from-our-latest-research-part-2/>
15. <https://tobijohnson.com/113-volunteerism-statistics-for-2024-insights-from-our-latest-research-part-1/>
16. <https://volunteerhub.com/blog/how-nonprofits-can-identify-crucial-volunteer-skills>
17. <https://www.vrijwilligerswerk.nl/nieuws-home/1653165.aspx>
18. <https://nlctb.org/featured/how-to-evaluate-a-volunteer-program-performance/>
19. [https://www.movisie.nl/sites/default/files/publication-attachment/Onderzoeksrapport-een-maatje-voor-iedereen \[MOV-7517151-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/publication-attachment/Onderzoeksrapport-een-maatje-voor-iedereen [MOV-7517151-1.0].pdf)
20. <https://www.vrijwilligerswerk.nl/open+forum/1392116.aspx>
21. <https://www.ag5.com/nl/skills-gap-analyse-uitvoeren/>
22. <https://www.springest.nl/management-leiderschap/vrijwilligersmanagement/hbo-bachelor>
23. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020920588>
24. <https://www.civicchamps.com/post/11-metrics-that-matter-for-nonprofit-volunteer-managers>
25. [https://pure.eur.nl/files/180647101/A\\_New\\_Look\\_at\\_Job\\_Demands\\_Resources\\_and\\_Volunteers\\_Intentions\\_to\\_Leave.pdf](https://pure.eur.nl/files/180647101/A_New_Look_at_Job_Demands_Resources_and_Volunteers_Intentions_to_Leave.pdf)
26. [https://ajccr.journals.ekb.eg/article\\_419995\\_1aec04d11ea0c242b65aeb098ee5a4ba.pdf](https://ajccr.journals.ekb.eg/article_419995_1aec04d11ea0c242b65aeb098ee5a4ba.pdf)
27. <https://www.vca.nu/wat-doet-hoge-druk-op-zorg-met-vrijwilligers/>
28. <https://volunteero.org/knowledge-center/volunteer-retention>
29. [https://journals.ekb.eg/article\\_414449\\_8b52ed95507ee0c06aaef46e7f9453f1.pdf](https://journals.ekb.eg/article_414449_8b52ed95507ee0c06aaef46e7f9453f1.pdf)