



DUURZAME VERJONGING VAN ERFGOEDORGANISATIES

Hoe kun je jonge erfgoedvrijwilligers het beste bereiken,
betrekken en behouden?

Het bereiken, betrekken en behouden van jonge erfgoedvrijwilligers is voor veel erfgoedinstellingen een lastige opgave. Toch is het betrekken van de jeugd in de gang van zaken belangrijk want het vrijwilligersbestand vergrijst en de afhankelijkheid van vrijwilligers wordt alsmar groter. Deze handreiking biedt tips en informatie over het betrekken van jongeren bij jouw erfgoedorganisatie. Dit alles is gebaseerd op relevante literatuur en de ervaringen van jonge erfgoedvrijwilligers en erfgoedorganisaties binnen en buiten Zuid-Holland.

Kies bewust

En wie houdt jouw erfgoed in de toekomst in leven? Het gezegde “de jeugd is de toekomst” slaat hier de spijker op zijn kop. Sommige organisaties zullen noodgedwongen op vrijwillige inzet draaien, maar dan nog is de keuze om te werken met jonge vrijwilligers een bewuste. Ten eerste moet een organisatie zich openstellen voor vrijwilligers, en nog specifieker voor jonge vrijwilligers. Ten tweede moet binnen de organisatie genoeg draagkracht zijn voor verjonging: alle leden moeten het ondersteunen en het moet passen bij de missie en visie. Het is hierbij vooral belangrijk dat een organisatie de meerwaarde ziet van jonge vrijwilligers en dat dit wordt vastgelegd in het vrijwilligersbeleid. Jonge vrijwilligers kunnen namelijk heel wat betekenen en kunnen je organisatie verrijken.



Zo brengen ze vaak:

- nieuwe perspectieven en ideeën
- diversiteit en dynamiek in de vrijwilligersgroep
- relevante achtergrondkennis, bijvoorbeeld op digitaal gebied of bepaalde thema's
- binding met de lokale jonge gemeenschap, als ambassadeurs van jouw erfgoed
- bijdragen aan maatschappelijke discussies over erfgoed, ook binnen de organisatie

Openstaan voor jongeren

Om de jongeren tot bloei te laten komen, moet je de gang van zaken hierop inrichten. Deze publicatie van Erfgoed Gelderland begint dan ook met een 'verjongings-check'. Door het doen van deze check valt na te gaan hoe ontvankelijk jouw erfgoedorganisatie is voor jongeren en voor mogelijke verjonging. Verder gaat de publicatie in op verschillende manieren waarop jij jouw organisatie in kan stellen op het ontvangen en behouden van jonge vrijwilligers. Zorg hiernaast dat je in jouw vrijwilligersbeleid duidelijk beschrijft hoe je als organisatie met vrijwilligers omgaat en wat jonge vrijwilligers zouden toevoegen aan jullie missie en visie. Is er nog geen vrijwilligersbeleid? Voor het opzetten van een hiervan kun je gebruik maken van deze handleiding.

De keuze om te werken met jonge vrijwilligers betekent dus dat een organisatie zich moet afvragen: hoe kunnen wij meer open staan voor jongeren en onze organisatie hierop inrichten? Dit houdt in dat er rekening moet worden gehouden met de interesses, competenties, beschikbaarheid en behoeftes van jongeren. Jonge vrijwilligers coördineren is daarom maatwerk en vergt aandacht en goede begeleiding. Kies je voor jonge vrijwilligers, dan kies je er dus voor om deze groep tegemoet te komen.

Fenomeen van 'de jongere'

Over het algemeen is er de consensus: jongeren brengen nieuw perspectief en brengen daarom automatisch verandering teweeg. Dit kan waar zijn, maar dat hoeft niet. Een jonge vrijwilliger is in de eerste plaats gewoon een vrijwilliger. Natuurlijk kan deze jonge vrijwilliger een nieuw perspectief brengen en met nieuwe ideeën komen, maar dat kan aan veel meer liggen dan enkel leeftijd. Eén jongere kan ook niet het perspectief bieden van alle jongeren.



Aan de andere kant is het natuurlijk wel mogelijk dat jonge vrijwilligers de zaken anders zien en er graag iets aan willen veranderen. Sta hiervoor ook open als erfgoedinstelling!

Kijk naar het enthousiasme, de interesses en de mate van zelfstandigheid van de persoon of groep en stem daar de werkzaamheden en verwachtingen op af. Jongeren kunnen veel toevoegen, maar moeten soms ook nog veel leren. Dat jongeren vaak meer gebruik maken van sociale media, betekent bijvoorbeeld niet dat ze gelijk weten hoe ze een campagne voor Instagram op moeten zetten. Bovendien zetten zij zich vaak in voor vrijwilligerswerk om kennis op te doen en zichzelf te ontwikkelen. Stel je verwachtingen daarom niet te hoog in, maar ook zeker niet te laag!

Wat is jong?

'Jong' is natuurlijk een subjectief begrip. Voor een historische vereniging met leden van rond de 70 jaar bijvoorbeeld kan een jong persoon iemand zijn van 40 tot 60 jaar en kan de gemiddelde leeftijd 10 jaar naar beneden brengen al een verjongingsdoel zijn. Op deze pagina hebben we het met 'jongere' vooral over de doelgroep 16 tot 30 jaar, maar ook binnen deze leeftijdscategorie zijn er verschillen.

Leeftijdscategorieën

Baken af wie je wil binnenhalen: bovenbouwscholieren, studenten, jonge professionals of een mix. Deze subgroepen zullen door hun leeftijden verschillen in wat ze willen en aankunnen, houd hier rekening mee bij het zoeken naar jonge vrijwilligers. Zo is het bijvoorbeeld van invloed op de taken die je je jonge vrijwilligers kunt geven. Iemand van 28 heeft waarschijnlijk meer ervaring dan een jongere van 18 en zal daardoor waarschijnlijk meer verantwoordelijkheid kunnen dragen of meer kennis van zaken hebben. Denk na over welke taken geschikt zijn voor de subgroep die je als vrijwilliger wil aantrekken.

Jongerenafdelingen

Sommige erfgoedorganisaties hebben ervoor gekozen om een jongerenafdeling in het leven te roepen. Iedere jongerenafdeling pakt hun leeftijdsafbakening weer anders aan. [Erfgoed Jong](#), het Nederlandse netwerk voor jonge erfgoedprofessionals en geïnteresseerden, hanteert bijvoorbeeld een leeftijdsgrens van 16-30 jaar. Dit is een grote leeftijdscategorie,



maar omdat de organisatie ook MBO-studenten wil betrekken is het nodig om de leeftijdsgrens naar de beneden te halen.

Erfgoed Leiden en Omstreken heeft voor hun [Jongerenraad](#) ook gekozen voor een brede leeftijdscategorie. Deze raad bestaat uit een groep van ongeveer 10 jongeren tussen de 16 en 27 jaar oud. Op die manier zijn er zowel middelbare scholieren als masterstudenten in de raad te vinden. Samen brengen ze het jongerenperspectief op erfgoed in de organisatie en proberen ze het draagvlak voor erfgoed onder jongeren te vergroten. Binnen de raad wordt wel onderscheid gemaakt in de uit te voeren taken op basis van ervaring, interesses en vaardigheden.

De jongerenafdeling van Erfgoed Brabant, de [Erfgoedbende](#), bestaat juist bewust uit twintigers. Deze groep is volgens Erfgoed Brabant het moeilijkst te bereiken en dus belangrijk om op deze manier bij erfgoed te betrekken. Samen organiseren de 'bendeleden' activiteiten als lezingen en filmavonden voor jongeren en denken ze via brainstormsessies mee met erfgoedorganisaties die behoefte hebben aan een jong perspectief.

Werven van jongeren

Om jonge vrijwilligers aan jouw organisatie te binden, kun je hen persoonlijk benaderen, rondvragen in je omgeving of een vacature opstellen. In alle gevallen is het belangrijk om een duidelijk beeld te hebben van wat jouw organisatie zoekt en wat je de potentiële vrijwilliger kunt bieden. Voor het schrijven van een vacature zijn wederom de tips in deze [publicatie](#) van Erfgoed Gelderland handig om erbij te houden. Qua taalgebruik kun je het beste informeel en enthousiasmerend schrijven en gebruik maken van de jij-vorm in plaats van de u-vorm.

Specifieke vacatures

In het algemeen zien we dat algemene vrijwilligersvacatures vaak maar weinig respons krijgen. Creëer daarom voor elk project en/of elke positie een nieuwe vacature. Naast een goede vacaturetekst helpt het ook om aansprekende en specifieke functietitels te gebruiken, waarin meteen duidelijk is wat voor iemand je zoekt en voor welke taak. Bijvoorbeeld "student-medewerker collectie" of "creatieve communicatie-vrijwilliger" in plaats van simpelweg "vrijwilliger gezocht." Geef de potentiële vrijwilliger vooral het gevoel dat zij aan iets unieks



en exclusiefs kunnen meewerken. Je kunt dit gevoel ook vergroten door te vragen naar een motivatiebrief, maar let wel op dat dit geen extra drempel vormt.

Jongeren bereiken

Om jongeren te bereiken kan de vacature het beste gedeeld worden op plekken waar jongeren vaak komen of via kanalen die zij veel gebruiken. In de omgeving zijn scholen (middelbaar, praktijk, mbo, hbo en wo) een interessante visvijver, maar ook andere plekken, zoals theaterverenigingen, buurthuizen, bibliotheken, cafés of studie- en studentenverenigingen, zijn het benaderen waard. Het helpt ook om bij deze plekken niet alleen te mailen of te flyeren, maar ook even langs te gaan en een korte presentatie te geven. Op die manier heb je direct contact met de doelgroep en hebben de jongeren een gezicht bij jouw organisatie. In een later stadium kan een jongere een ambassadeursrol vervullen als die al in jouw organisatie werkzaam is.

Ook via online kanalen kun je jonge erfgoedvrijwilligers werven. Een goed startpunt is de landelijke vacaturebank van erfgoedvrijwilliger.nl, waar je gratis een vacature kunt plaatsen. Hiernaast zijn [sociale media](#) waar jonge mensen gebruik van maken, zoals Instagram, Facebook en LinkedIn, een ideale plek om je als organisatie zichtbaar te maken en vacatures op te delen.

Diversiteit

Een laatste punt van aandacht is om ook onder jonge vrijwilligers zoveel mogelijk diversiteit te waarborgen. Dit is belangrijk voor de functionaliteit en toekomstbestendigheid van het hele vrijwilligersbestand, want met diversiteit kom je tot waardevolle inzichten. Probeer dus mensen te werven met diverse achtergronden, bijvoorbeeld in gender, afkomst, sociaal milieu of studierichting. Een interesse in jouw erfgoed blijft natuurlijk noodzakelijk, maar vrijwilligers zijn ook in andere richtingen dan cultuur te vinden, bijvoorbeeld bouwkunde, biologie, economie of rechten. Kijk maar naar de samenstelling van de [Nederlandse Unesco Jongerencommissie](#), die laat zien hoe breed het begrip erfgoed kan zijn en hoe divers de geïnteresseerden en overlappende terreinen zijn.



Inhoud én gezelligheid

Er zijn verschillende redenen voor jongeren om erfgoedvrijwilliger te worden. Die redenen kunnen bij de inhoud van het vrijwilligerswerk liggen maar kunnen ook te maken hebben met de sociale aspecten van vrijwilligerswerk. Wat de redenen ook zijn, het is belangrijk om hier rekening mee te houden voor het creëren van leuke vrijwilligersplekken voor jongeren.

Inhoud

Denk goed na over welke thema's voor jongeren interessant zijn. Er zijn verschillende thema's die aansluiten bij de interesses van jongeren, bijvoorbeeld digitalisering, communicatie, entertainment of educatie. Maar ook duurzaamheid is een belangrijk thema, wat zowel betrekking kan hebben op het klimaat als op het werkveld (diversiteit en inclusie). Je kunt ook overwegen om de jonge vrijwilligers zelf een aansprekend thema te laten kiezen voor hun werk binnen jouw erfgoedinstelling. Dit kan voor leuke nieuwe inzichten zorgen!

Ook kan het opbouwen van werkervaring een reden zijn voor het doen van vrijwilligerswerk. Onder jonge vrijwilligers is er dan ook de subgroep 'opstapvrijwilligers.' Dit zijn jongeren die vrijwilligerswerk doen om hun cv aan te vullen, bepaalde vaardigheden te ontwikkelen en professionele contacten te leggen. Deze vrijwilligers reageren vaker op plaatsen bij grotere en bekendere erfgoedinstellingen, maar kunnen ook verleid worden door kleinere instellingen, bijvoorbeeld wanneer zij een uitdagende en interessante vacature opstellen. Een voordeel van de opstapvrijwilliger is dat er enthousiaste en vaak theoretisch opgeleide mensen binnen jouw organisatie komen te werken. Maar, wanneer de opstapvrijwilliger een betaalde baan vindt, is de kans ook groot dat ze weer vertrekken.

Gezelligheid

Door vrijwilliger te worden komen de jongeren ook in contact met gelijkgestemden. En behalve dat je veel kunt leren van vrijwilligerswerk, moet het natuurlijk ook gewoon leuk zijn. Gezelligheid is daarom een belangrijk onderdeel van vrijwilligerswerk en kan ook een reden zijn om aan vrijwilligerswerk te beginnen.

Een goed voorbeeld van het combineren van vrijwilligerswerk met gezelligheid is het jongerenfestival van het Bloemencorso Bollenstreek. Zij organiseren sinds kort het [Vier de](#)



[Lente Festival](#) voor en door jongeren, midden tussen de bloemenvelden. Hierbij neemt een jongerenraad de leiding in het organiseren van een evenement voor hun doelgroep en doet zo leerzame ervaringen op. De connectie tussen festival en corso-erfgoed volgt uit het tijdstip en de locatie, die afgestemd zijn op het jaarlijkse corsofestijn. De band wordt extra benadrukt door middel van overgebleven wagens die gebruikt worden om nieuwe decoratie van te maken voor het festival. Jongeren worden zo betrokken bij het immaterieel erfgoed van het bloemencorso op een manier die hen aanspreekt. Bovendien kunnen alle vrijwilligers die meehelpten met het steken van de wagens rekenen op een gezellige periode. In een grote hal met live muziek wordt het voor hen een feestje om dit immaterieel erfgoed samen te beoefenen. Het Bloemencorso Bollenstreek steekt dus veel energie in het bevorderen van gezelligheid, met het doel jongeren bij de bollenstreek te betrekken en warm te maken om zich in de toekomst te blijven inzetten voor het corso. Een goede balans tussen inhoud en gezelligheid zal dit traject duurzaam laten verlopen en zal de kans op slagen vergroten.

Inzetbaarheid van jongeren

Wie voeren de kerntaken uit in jouw organisatie? En wie zet je in voor aanvullende taken? Denk goed na over welke taken je neerlegt bij jonge vrijwilligers. Jonge vrijwilligers zijn vaak minder regelmatig beschikbaar, waardoor het misschien lastig is als zij kerntaken uitvoeren. Maar, ook aanvullende taken kunnen bijzonder nuttig zijn voor de organisatie. Welke taken vrijwilligers ook doen, het is belangrijk dat aanvullende krachten en kernkrachten goed met elkaar in contact blijven en veel samenwerken. Zo bevorder je de saamhorigheid en betrokkenheid van de groep en kunnen alle partijen (jong en oud) van elkaar leren. Dit alles komt ten goede aan de organisatie en kan hopelijk leiden tot vernieuwingen.

Beschikbaarheid

Het is belangrijk om rekening te houden met de beschikbaarheid van jonge vrijwilligers. Zaken als schooltijden, (bij)banen, studie, sport en andere hobby's zorgen er namelijk voor dat zij meer verplichtingen hebben dan bijvoorbeeld gepensioneerde vrijwilligers. Naast deze verplichtingen zijn er nog veel andere vrijetijdsbestedingen die om de tijd van de jongeren concurreren. Over het algemeen kunnen jongeren zich dus minder vaak en minder structureel inzetten voor vrijwilligerswerk. Een jonge erfgoedvrijwilliger zal bijvoorbeeld niet elke



donderdagochtend beschikbaar zijn en kiest er liever voor om in het weekend of in de avonden aan de slag te gaan.

Omdat jongeren vaak minder regelmatig beschikbaar zijn, zijn ze sneller geneigd om zich aan te melden voor tijdelijke projecten dan een vaste aanstelling. Een leuk project met een kop en een staart, waarbij het duidelijk is hoe veel tijd het kost, is dan ideaal. Na het project ben je ze niet meteen kwijt, want wanneer het project hen is befallen, zullen ze zich vanzelf weer voor het volgende project melden. Dit betekent overigens niet dat er geen jonge mensen te vinden zijn die zich op regelmatige basis willen inzetten, maar projectmatig vrijwilligerswerk is wel een goede manier om verjonging van het vrijwilligersbestand te stimuleren.

Werkzaamheden

Denk voor het inzetten van jongeren aan actieve taken, waarbij ze nieuwe vaardigheden kunnen leren en zich kunnen ontwikkelen. Kies werkzaamheden die aansluiten bij hun interesses, wat vaak neerkomt op taken in de volgende categorieën:

- tentoonstellingen: thema's uitwerken, meedenken met de expo, interviews houden.
- educatie: nieuw materiaal bedenken, rondleiden, audiotour maken.
- communicatie: social media berichten, blogposts, promotie.
- evenementen en activiteiten: workshops, themadagen, lezingen.
- collectie: met objecten werken, fotograferen van de collectie, uitzoekwerk.
- digitalisering: archiveren vanuit huis, apps en games, projecties en slideshows.
- re-enactment: toneelspelen, kostuums en decor, scripts schrijven.

Maak duidelijke afspraken

Als je vrijwilligers aanneemt is het verstandig om op papier te hebben wat je van elkaar verwacht. In het geval van jonge vrijwilligers is dit niet anders. Aangezien jongeren vaak minder flexibel zijn in werktijden dan vrijwilligers die met pensioen zijn, kan dit extra belangrijk zijn.

Maak duidelijk hoeveel uur de vrijwilligers moeten werken, wat hun taken zijn en of er eventuele vergoedingen zijn. Maar denk ook na over andere zaken, zoals ondersteuning, reflectiemomenten en eventuele bijscholing. Jongeren willen nog veel leren en ontwikkelen, leg vast wat de mogelijkheden daartoe zijn. En vergeet ook niet het gezelligheidselement.



Organiseer je personeelsuitjes of andere sociale bijeenkomsten? Laat dan weten dat die opties er zijn! Kijk [hier](#) voor een voorbeeld van een vrijwilligersovereenkomst.

Zorg ook voor een goed inwerktraject, want in het diepe gegooid worden is voor niemand productief. Door middel van een inwerkperiode wordt het voor de nieuwe vrijwilliger duidelijk wat de taken zijn en hoe die moeten worden uitgevoerd. Bovendien is het een goede manier om iedereen in de organisatie te leren kennen en te laten samenwerken.

Evaluatie

Plan ook vooral een interne evaluatie in, waarbij je als organisatie na gaat of het verjongings-traject nog goed loopt en de samenwerking voor alle partijen prettig is. Lees nog eens het vrijwilligersbeleid door en ga na of er nog punten zijn waarop je als organisatie kunt verbeteren.

Leestips

- Erfgoed Gelderland, [De erfgoedvrijwilliger van tegenwoordig: praktische tips om jonge vrijwilligers te werven en behouden](#) (2021).
- AmuseeVous, verschillende [publicaties](#) over het bereiken van en samenwerken met jongeren in de erfgoedsector.
- Movisie, [Verovering van de jongerenmarkt](#) (2012), waarmee je stap voor stap op je organisatie reflecteert en een marketingplan opstelt om jonge vrijwilligers te trekken.
- FARO, [De vijf V's van het vrijwilligersbeleid](#) (2016).
- FARO, [ABC van het vrijwilligerswerk in de erfgoedsector](#) (2014).
- Museumpeil, [Vrijwilligers en hoe ze veranderen](#) (2018).



Colofon

Tekst

Janneke van Es en Victoria Verkerk.

Redactie

Janneke van Es, Victoria Verkerk en Marloes Wellenberg.

Met dank aan

Willem Heemskerk (Bloemencorso Bollenstreek)

Judith van Hoogdalem (Historische Vereniging Oud Leiden)

Benjamin Spicher (Reinwardt Academie)

Jacomine Hendriks (Erfgoed Jong)

Sepher Kehrad en Iris Molenaar (Jongerenraad Erfgoed Leiden en Omstreken)

Wouter Hinrichs (Jongerengilde Erfgoed Gelderland & Future is Heritage)

Anne ter Borg, Sjoerd van Hooidonk, Ine de Win en Shannen van Akkeren (Erfgoedbènde Erfgoed Brabant)