

Praktijkspecial

SOCIAL IMPACT IN HR-BELEID

Medewerkersvrijwilligerswerk als troef



Aantrekken en laten groeien van talent mét social impact
Inspirerende verhalen uit de praktijk



Inhoudsopgave

Introductie	3
Laten zien waar je voor staat als werkgever	6
Bouwen aan een hechter team	9
Talent ontwikkelen buiten de werksetting	13
Bijdragen aan ambassadeurschap en vitaliteit van 'uitstromers'	17
Tot slot: Medewerkersvrijwilligerswerk werkt!	19



Introductie

Vrijwilligerswerk versterkt samenleving, bedrijf en medewerkers

Met de maatschappelijke inzet van medewerkers kunnen bedrijven verschil maken in de samenleving én gelijktijdig bijdragen aan HR-doelen. In deze whitepaper komen betrokken bedrijven aan het woord die hun good practise delen, over de rol die vrijwilligerswerk in hun bedrijf speelt – in alle fasen van de employee-journey.

We zien dat zingeving in werk steeds belangrijker wordt op de arbeidsmarkt. Maatschappelijke inzet door de werkgever kan een waardevol instrument zijn in de zoektocht naar nieuwe collega's. Zo kan het bijvoorbeeld een rol spelen in de sociale verbinding die ontstaat tijdens onboarding, maar ook bij het ontwikkelen van talenten, zoals inlevingsvermogen en leiderschapsvaardigheden. Er is zelfs een bedrijf dat op een innovatieve manier laat zien dat medewerkers sneller herstellen door re-integratie via vrijwilligerswerk. Bijkomend voordeel is dat bedrijven met een sterk vrijwilligerswerkprogramma minder verloop en een lager verzuim zien.

Maar bovenal kunnen bedrijven met vrijwillige inzet zorgen voor positieve impact in onze samenleving. Bedrijven en non-profits zetten samen de schouders onder maatschappelijke uitdagingen en dragen bij aan meer begrip voor en verbinding met de ander.

Het eerste whitepaper van Good Busy en Vereniging NVP, over de waarde van medewerkersvrijwilligerswerk als extra instrument in de employee-journey, is goed ontvangen. Waar dat whitepaper vooral ingaat op de achtergronden en de theorie, gaat het uiteindelijk om de praktijk: medewerkersvrijwilligerswerk moet je dóen. Daar gaat deze special over. Door vooral praktijkvoorbeelden te laten zien, willen we HR-professionals concrete handvatten geven en inspireren om medewerkersvrijwilligerswerk op te nemen in hun employee journey. Deze whitepaper mag je delen, graag zelf. En wij staan altijd klaar om advies te geven, vragen te beantwoorden of mee te denken. We hopen dat deze whitepaper je inspiratie biedt om zelf een volgende stap te zetten in het opnemen van maatschappelijke inzet door medewerkers in de employee-journey van jouw bedrijf.

Namens Good Busy
Esther Hofstede
Expert Social Impact

Namens NVP, Netwerk voor HR-professionals
Irene Oerlemans
Voorzitter bestuur



Deze special is tot stand gekomen in een samenwerking tussen NVP, Netwerk voor HR-professionals en het programma Good Busy van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk. Uitgave 2024.

Leeswijzer

Deze praktijkspecial biedt inspiratie en handvatten over de maatschappelijke inzet van medewerkers. Aan de hand van de vier fasen van de employee-journey laten we zien hoe andere bedrijven vrijwilligerswerk hebben omarmd en wat dat oplevert voor samenleving, medewerkers en bedrijf. Deze praktijkspecial is een vervolg op een eerder verschenen whitepaper.

In het eerste whitepaper [Social impact in HR-beleid](#) vind je:

- Wat we verstaan onder medewerkersvrijwilligerswerk
- Wat de waarde is van medewerkersvrijwilligerswerk
- Hoe het de employee-journey kan versterken
- Hoe je ermee aan de slag kunt

De twee uitgaven kunnen na elkaar worden gelezen, maar ze zijn ook afzonderlijk goed te gebruiken.

Employee-journey



ZO FACILITEREN BEDRIJVEN MEDEWERKERSVRIJWILLIGERSWERK

Hoeveel tijd mag een medewerker besteden aan vrijwilligerswerk? Hoe faciliteren bedrijven dat? Werkgevers gaan op verschillende manieren om met vrijwilligerswerk in werktijd. Van één dag per jaar tot soms wel één dag per week.

Uit onderzoek van Geven in Nederland¹ blijkt dat 26% van de bedrijven, met minimaal 5 werknemers, hun medewerkers tijd geeft om zich vrijwillig in te zetten voor maatschappelijke organisaties. Dit neemt toe naarmate het bedrijf groter is; bij bedrijven met minimaal 50 werknemers is dit 41% en bij bedrijven met minimaal 250 werknemers is dit 54% van de bedrijven. Het gemiddeld aantal medewerkers dat deelneemt aan de programma's (participatieratio) is 31% en het gemiddelde aantal uur is 28 uur per jaar.

Het aanbieden van medewerkersvrijwilligerswerk voor twee tot vijf dagen per jaar is het populairst, bijna één op de tien bedrijven met een programma voor vrijwilligerswerk biedt deze mogelijkheid aan. Veel bedrijven starten met één dag per jaar waarop het (hele) bedrijf of een team een maatschappelijke activiteit onderneemt. Soms is de ureninzet persoonsgebonden. Maar er zijn ook bedrijven die deze uren in een 'gezamenlijke pot' stoppen, waardoor de mogelijkheid ontstaat dat sommige medewerkers meer vrijwilligersuren kunnen inzetten. Een variant hierop zijn bedrijven die een 1%-model gebruiken, waarbij 1% van de uren ingezet wordt voor maatschappelijke activiteiten of pro bono inzet.

Er zijn ook bedrijven die hun medewerkers stimuleren om op een vast moment of dagdeel vrijwilligerswerk te doen in een teamactiviteit of individueel. Of die medewerkers boven de 60 jaar de gelegenheid bieden om één dag per week vrijwilligerswerk te doen. En het komt zelfs voor dat medewerkers langere tijd verbonden zijn aan een maatschappelijke organisatie, bijvoorbeeld tijdens re-integratie, inwerktraject of maatschappelijke detachering van medewerkers voor een half jaar tot een jaar.

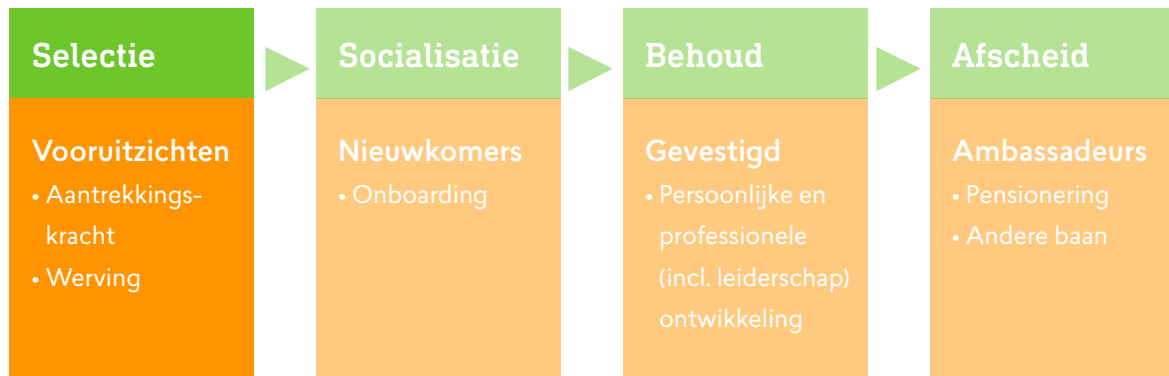
We zien meer en meer dat vrijwillige inzet een plek krijgt in de arbeidsvoorwaarden of in de CAO wordt opgenomen als onderdeel van duurzame inzet van medewerkers.

¹ [Onderzoeken Geven in Nederland 2022 en 2024](#) (publicatie in juni 2024).



Laten zien waar je voor staat als werkgever

Employee-journey



In de zoektocht naar en het aannemen van nieuwe collega's kan medewerkersvrijwilligerswerk een waardevol aanvullend instrument zijn. Het is een onderdeel dat laat zien waar je voor staat als werkgever. En je kunt er kandidaten mee selecteren die passen bij het DNA van jouw organisatie. Tegelijkertijd willen steeds meer professionals werken bij een maatschappelijk betrokken bedrijf. Dat gericht selecteren werkt dus twee kanten op.

Hulpvaardigheid en sociale betrokkenheid als selectiecriteria

Happiness Officer **Iris Beeren** houdt zich binnen IT-bedrijf **Bizzomate** bezig met het laten aansluiten van werk bij de persoonlijke drijfveren van collega's. Bizzomate heeft medewerkersvrijwilligerswerk omarmd. En dat is al waardevol bij de selectie van nieuwe collega's.

“Vanaf de oprichting van Bizzomate hebben wij het beleid dat iedereen binnen ons team maximaal 10% van zijn of haar tijd kan besteden aan een goed doel”, vertelt Iris. “Je mag zelf kiezen, maar we stimuleren wel dat het iets is dat buiten je comfortzone ligt. Juist dat zorgt voor verrijking van kennis en het uitbreiden van vaardigheden. Zo heeft bijvoorbeeld een collega een Spaanse dame geholpen haar angst te overwinnen om Nederlands te spreken. Een andere collega gaat op bezoek bij ouderen, kookt en wandelt met ze.

Dat we dit doen, zetten we al in bij de eerste kennismaking. We kijken kritisch of je bij onze cultuur past. Dat lijkt misschien een open deur, maar het is voor ons topprioriteit. Passie, Prestige, Plezier en Professionaliteit zijn belangrijke waarden. Een medewerker van Bizzomate herken je aan authenticiteit, hulpvaardigheid, sociale betrokkenheid en nieuwsgierigheid. Al bij de selectie vertellen we over ons vrijwilligerswerkprogramma. Een kandidaat die daar oprecht blij van wordt, die nemen wij graag op in ons team. Hoe sta je in het leven, wat vind je belangrijk? Dat vinden we veel interessanter dan of je een bepaalde techniek volledig onder de knie hebt.”

“Van de nieuwe mensen binnen het bedrijf geeft ongeveer 65% aan dat de mogelijkheid om maatschappelijke projecten in werktijd te doen een doorslaggevende factor was om te kiezen voor Bizzomate.” Iris Beeren, Happiness Officer Bizzomate

Het ziekteverzuim is laag, omdat volgens het bedrijf mensen leren relativeren en vrijwillig inzetten een ultiem geluksgevoel geeft.”²



Medewerkers Bizzomate (links Iris Beeren)

² Bron: Good Busy [interview Vrijwillige vrijdag van Bizzomate](#)



TIPS EN SUGGESTIES

VOOR MEDEWERKERSVRIJWILLIGERSWERK IN DE SELECTIEFASE

- Neem medewerkersvrijwilligerswerk op in jullie vacatureteksten als een van de arbeidsvoorwaarden. Licht hierbij toe wat jullie eronder verstaan en wat het de nieuwe collega kan brengen.
- Deel een of meer persoonlijke verhalen op de website. Dat laat kandidaten zien hoe jullie vrijwilligerswerk door medewerkers invullen en wat het voor alle betrokkenen oplevert. Zo maak je de sfeer en cultuur van jouw bedrijf concreet. Het versterkt jullie positionering en de onderscheidende kracht op de arbeidsmarkt.
- Onderzoek in kennismakings- en sollicitatiegesprekken hoe kandidaten reageren op jullie social impact-programma en vraag of zij zelf vrijwilligerswerk doen en wat ze ervan geleerd hebben. Dat geeft aanvullende informatie over of diegene past binnen de organisatie.

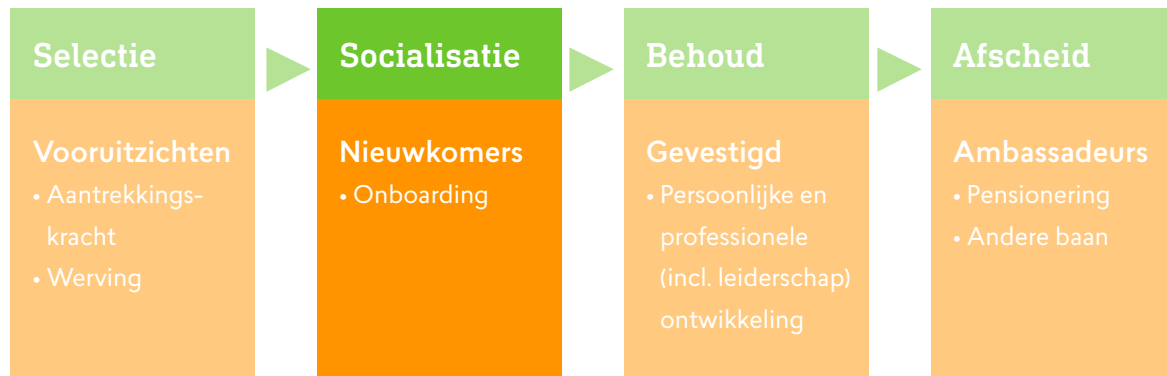
Employer of Choice

Ook bij **Ricoh**, een internationaal bedrijf in print- en IT-oplossingen, speelt medewerkersvrijwilligerswerk een rol in de selectiefase. Alle medewerkers bij Ricoh hebben per jaar twee social return days tot hun beschikking. Deze dagen kunnen ofwel op persoonlijke titel worden ingezet, voor maatschappelijke teambuilding of je kunt individueel deelnemen aan het door Ricoh georganiseerde programma. Denk hierbij aan het geven van een sollicitatietraining aan jongeren die opgroeien in wijken met veel sociaal-economische achterstand. **Valérie Bohnenn**, Director Human Resources EMEA / RESCM / Netherlands zegt er het volgende over: “Bij Ricoh geloven we sterk in het integreren van maatschappelijke betrokkenheid in elke fase van de life cycle. Van het eerste sollicitatiegesprek tot de onboarding, teambuilding en onze klantrelaties streven we naar zingeving via werk. Daarom nodigen we onze medewerkers uit om deel te nemen aan medewerkersvrijwilligerswerk. Om deze visie te realiseren werken onze collega’s van HR en CSR nauw samen. Wij weten dat de impact van ons werk verder reikt dan onze bedrijfsgrenzen. Collega’s vinden het ook belangrijk dat hun werkgever serieus werk maakt van duurzaamheid. Dat past ons goed. Door bij te dragen aan een positieve social return versterken we onze positie als employer of choice. Werk is naast een bron van persoonlijke vervulling ook een fijne mogelijkheid om samen het verschil te maken in onze samenleving.”



Bouwen aan een hechter team

Employee-journey



Een warm welkom bij een nieuwe werkgever zorgt voor een extra betrokken en gemotiveerde medewerker. De eerste klap is een daalder waard. Bijvoorbeeld met een onboarding-programma, waarmee nieuwe collega's het bedrijf en de cultuur, normen en waarden in korte tijd leren kennen. Het inzetten van medewerkersvrijwilligerswerk in deze fase van de employee journey kan hieraan een concrete invulling geven. En het vergroot ook nog eens de teamgeest.

Onboarding met vrijwilligerswerk

Ieder kwartaal organiseert DLL, internationale aanbieder van financieringsoplossingen, een social impact-teamdag, als onderdeel van het onboarding-programma. Zo ging een groep nieuwe medewerkers van DLL naar het strand met deelnemers van De Zonnebloem. Sommigen van deze deelnemers waren nog nooit naar zee geweest, omdat ze afhankelijk zijn van vrijwilligers.

Nidhi Navadia, social impact consultant bij **DLL**: “Het is onze manier om de ONE DLL-cultuur te introduceren bij onze nieuwe medewerkers en hen een positieve start te geven van hun DLL-reis. Deze ervaringen maken je nederig en ze laten ons zien hoe belangrijk het is om iedereen te betrekken wanneer we nadenken over vooruitgang.

Het is een mooie gelegenheid om je collega's van de diverse afdelingen beter te leren kennen, vooral als je nieuw bent in de organisatie”, aldus een van de nieuwe collega's die meeging.



Nieuwe medewerkers van DLL op stap met deelnemers van De Zonnebloem

🟡 Micro-volunteering: kleine activiteit, groots effect

Vrijwilligerswerk tijdens de onboarding hoeft niet tijdrovend te zijn. Het bedrijf **Salesforce CRM** geeft tijdens de onboarding een korte introductie van de vrijwilligerswerkprogramma's. Vervolgens kunnen nieuwe collega's ervaring opdoen via een micro-volunteering-activiteit, een soort stoom-kennismaking. Een nieuwe collega heeft bijvoorbeeld een rondje door de buurt gelopen om op wheelmap.org te noteren hoe rolstoeltoegankelijk plekken zijn. En ja: ook dit soort kleine beetjes hebben effect als het gaat om social impact.

🟡 Buiten je bubbel kijken geeft nieuwe energie

Frans Zantman is oprichter en eigenaar van **Samenvijf**, een maatschappelijk betrokken detacheringsbureau dat landelijk actief is in zorg, welzijn en overheid. "De 200 collega's die gedetacheerd worden, mogen een aantal uren per week betaald iets doen voor een non-profit organisatie. Wij vinden het belangrijk om maatschappelijke impact te maken én impact op de werkweek van collega's. Ik ben ooit zelf gedetacheerd geweest als contractmanager WMO bij een gemeente. Maar ik had toen eigenlijk geen contact met mensen uit de doelgroep waarvoor ik werkte en miste daardoor zingeving. Mede vanuit die overtuiging ben ik in 2017 met Samenvijf gestart.



In het midden: Frans Zantman, Samenvijf

Nog los van de maatschappelijke impact is het heel gezond om af en toe iets anders te doen. Een WMO-consulent die werkt met ouderen kan bijvoorbeeld zijn of haar blikveld verruimen door op vrijdagmiddag aan te sluiten bij een groep ouderen in een verzorgingstehuis. Of iemand die veel met ouderen werkt, kan een sportdag organiseren in de jeugdzorg en zo nieuwe vaardigheden ontwikkelen. Afwisseling, buiten je eigen bubbel kijken – dat geeft nieuwe energie. Bijkomende grote voordelen: medewerkers doen nieuwe vaardigheden op, er is minder verloop, het arbeidsethos wordt sterker, het verzuim daalt. Wij zien dat zingeving in werk steeds belangrijker wordt voor starters op de arbeidsmarkt. Er is meer dan een heel hoog salaris en een leaseauto.

“Afwisseling, buiten je eigen bubbel kijken – dat geeft nieuwe energie. Bijkomende grote voordelen: medewerkers doen nieuwe vaardigheden op, er is minder verloop, het arbeidsethos wordt sterker, het verzuim daalt. Wij zien dat zingeving in werk steeds belangrijker wordt voor starters op de arbeidsmarkt.” Frans Zantman, Samenvijf

Wat een oud-medewerker van ons heeft gedaan vind ik een van de mooiste voorbeelden. Hij heeft in zijn periode bij Samenvijf een Voedselbank geholpen en computerles gegeven in de lokale bibliotheek aan ouderen om hen digivaardiger te maken. Hij heeft inmiddels een andere baan, maar bij zijn nieuwe werkgever heeft hij bedongen dat hij een paar uur per week vrijwilligerswerk kan blijven doen.”



TIPS EN SUGGESTIES

VOOR MEDEWERKERSVRIJWILLIGERSWERK IN DE SOCIALISATIEFASE

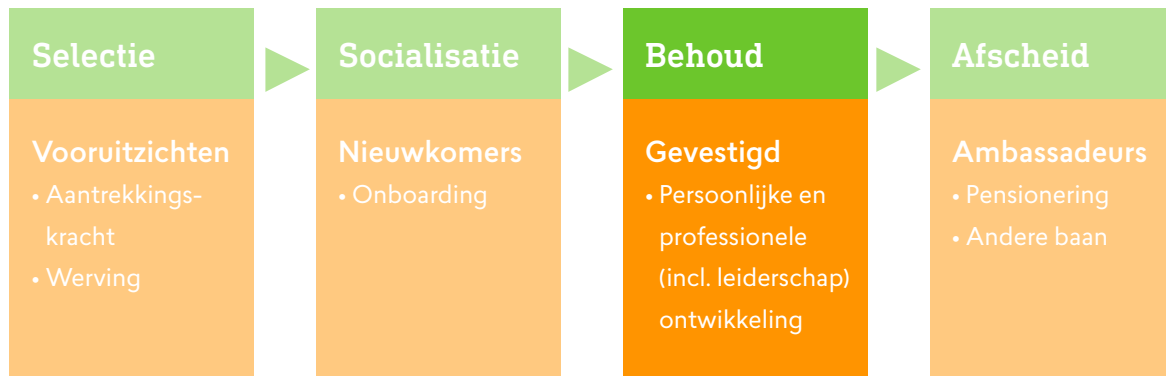
- Zoek een activiteit die past bij de kernactiviteiten van je bedrijf, zoals het geven van een sollicitatieworkshop voor werkzoekende nieuwkomers door een uitzendbureau. Maar denk ook aan samen koken en eten met ouderen of nieuwkomers, handen uit de mouwen in het groen, een zumba-les of bootcamp met vrijwilligers en mensen in een rolstoel, een uitje naar museum, dierenpark of theater met mensen met een beperking.
- Het vinden van de juiste maatschappelijke partner kan bijvoorbeeld door het organiseren van een brainstorm met een aantal collega's die maatschappelijk bevoegen zijn of zelf al vrijwilligerswerk doen. Gebruik hun energie om het enthousiasme in het bedrijf te verspreiden. Zij zijn gelijkgestemden en je toekomstige ambassadeurs.
- Heb je gekozen welk onderwerp goed bij jullie bedrijf past, vervolgens kun je daar de juiste partner bij zoeken of een organisatie die bij de zoektocht kan helpen.
- Laat in de inwerkperiode een ervaren vrijwilliger uit het bedrijf aan nieuwe medewerkers vertellen wat het programma voor diegene brengt. Een 'peer' kan de boodschap vaak op een andere manier overbrengen.





Talent ontwikkelen buiten de werksetting

Employee-journey



Volgens het 70-20-10 leermodel³ leert men 70% door ervaring, 20% van anderen en 10% door het volgen van een traditionele cursus. Vrijwilligerswerk kan bij uitstek worden ingezet voor persoonlijke groei en het leren en oefenen van vaardigheden van medewerkers op alle niveaus, op elk moment in de loopbaan. Dat kunnen vaardigheden zijn die inhoudelijk aansluiten bij het werk of meer algemene vaardigheden zoals leiderschap, compassie en empathie, zelfreflectie, teamgeest en communicatieve vaardigheden. Het grote voordeel: informeel leren, buiten de reguliere werksetting, maakt de deelnemers meer ontvankelijk om zichzelf te ontwikkelen en hun horizon te verbreden. Tegelijkertijd is het een krachtig instrument voor organisaties om hun medewerkers te blijven boeien en zo aan boord te houden. Uit onderzoek blijkt dat er 57% minder verloop is als medewerkers zich verbonden voelen door inspanning van het bedrijf op het gebied van vrijwilligerswerk.

Helpende Handen

Wat binnen **DAF** begon als 'gewoon' medewerkersvrijwilligerswerk is inmiddels uitgegroeid tot een stichting: DAF Helpende Handen. **Douwe Beckmann**, Graphics & Communications Specialist binnen DAF Corporate Communicatie is de initiatiefnemer. "Koken met nieuwkomers, werken in een moestuin met schoolkinderen, onkruid wieden in een natuurgebied, klussen bij een speelpark - collega's vonden dit zonder uitzondering leuk, dankbaar en zinvol werk. Het bracht mij op het idee voor een stichting die lokale activiteiten ondersteunt. Ik heb het intern besproken, eerst met collega's en toen met de directie. Iedereen was enthousiast. Inmiddels is de stichting DAF Helpende Handen een feit.

³ Webinar Medewerkersvrijwilligerswerk in HR-beleid



Vanuit deze stichting helpen we lokale organisaties en instellingen, onder andere met vrijwilligerswerk: we willen de kennis en vaardigheden van DAF-collega's breder inzetten. Een lasser kan bij een speeltuin een draaitoestel maken, collega's van Finance kunnen de buurtvereniging boekhoudtips geven.

Het is belangrijk voor DAF dat wij op deze manier de samenleving steunen. Bijkomend (groot!) voordeel is dat collega's samenwerken die elkaar in het dagelijkse werk niet vaak zien. We maken voor een vrijwilligersopdracht namelijk bewust een mix tussen collega's van verschillende afdelingen, zoals fabriek en kantoor. Het resultaat: het wederzijdse begrip groeit, kennis en ideeën worden uitgewisseld en afdelingen krijgen beter inzicht in elkaars werk. Supporters van onze stichting kunnen zelf met een voorstel komen voor lokaal een maatschappelijk doel. Dat vergroot de betrokkenheid. Het laat ook zien wat voor soort bedrijf DAF is: we helpen elkaar graag verder.”

70.000 uur per jaar pro bono-inzet

Ook **Deloitte** stimuleert haar medewerkers hun expertise in te zetten voor maatschappelijke projecten onder meer ter bevordering van kansengelijkheid en een beter klimaat. Daarmee wordt tegelijkertijd een impuls gegeven aan het ontwikkelen van vaardigheden van medewerkers. In het organisatie-brede programma, gecoördineerd door de Deloitte Impact Foundation, is 1% van de directe uren beschikbaar voor pro bono-inzet, wat neerkomt op 70.000 uur per jaar; gemiddeld zetten medewerkers zich 30 uur per jaar in, met een maximum van 200 uur.

○ Sneller herstel bij re-integratie door vrijwilligerswerk

Het bleek een win-winsituatie: cabinepersoneel van **KLM** dat tijdelijk niet of slechts gedeeltelijk het werk in de lucht kan doen, wordt ingezet in een woonzorgcentra voor ouderen. Manager Health bij KLM, **Stella O'Sullivan**, kwam met dit idee. Zij zag in de situatie van haar eigen oma, die in een zorgtehuis terecht kwam, dat bewoners minder aandacht krijgen door personeelstekorten. Waar re-integrerend cabinepersoneel aan de grond juist graag iets doet met hun kernkwaliteiten gastvrijheid, zorg en aandacht geven. Netwerkcoördinator van Utrecht Omarmt, Ester Vlaming, bracht KLM in contact met zorginstelling AxionContinu.

“Op dit moment re-integreren er zo'n 50 KLM-collega's dagelijks in drie zorgcentra voor ouderen, in Amsterdam, Rotterdam en Utrecht.⁴ We doen dat op de KLM-manier: net als voor een vlucht krijgen de collega's ter plekke een briefing over wat zij die dag gaan doen. Bijvoorbeeld een yogales geven of schilderen, een kopje koffie drinken. En als je liever niet met ouderen werkt zijn er genoeg andere dingen te doen. Onze medewerkers re-integreren daadwerkelijk sneller doordat ze van betekenis kunnen zijn voor anderen; de zorginstellingen krijgen een structurele inzet van vrijwilligers. Het snellere herstel levert KLM bovendien een flinke besparing op de verzuimkosten op. per jaar. Een deel, zo'n dertig tot veertig procent, blijft als vrijwilliger actief nadat de re-integratie is afgelopen.”



KLM-personeel re-integreert in woonzorgcentra voor ouderen

Foto: KLM, Willem Mes

⁴ Bron: [Good Busy interview - Reintegratie via vrijwilligerswerk in de zorg](#)

Vrijwilligerswerk geeft impuls aan ontwikkeling van vaardigheden

NN Group biedt collega's de mogelijkheid om onder werktijd vrijwilligerswerk te doen. **Jeroen Koks** Community Manager Community Investment bij NN Group: "We ondersteunen een breed scala aan maatschappelijke partners door collega's in te zetten als vrijwilliger. Gemene deler is dat het vrijwilligerswerk onze collega's verrijkt. Het doen van vrijwilligerswerk biedt namelijk nieuwe inzichten omdat zij leren over de wereld om hun heen. Ze leren bijvoorbeeld meer over armoede, schuldenproblematiek en/of eenzaamheid; problemen die niet altijd zichtbaar aanwezig zijn in hun eigen omgeving. Collega's realiseren zich vaak niet hoe makkelijk het kan zijn om iemand echt te helpen. Bijvoorbeeld alleen al door er gewoon te zijn, te luisteren en vragen te stellen. Door dit te doen ontwikkelen onze collega's zich op leiderschapskwaliteiten zoals empathie en effectieve communicatie."

Ook kan vrijwilligerswerk je helpen om te ontdekken wat je belangrijk vindt in je werk. Dat geldt niet alleen voor startende professionals, maar ook voor medewerkers die zich in een latere fase op een kruispunt in hun carrière begeven. Vrijwilligerswerk biedt de mogelijkheid om je inzicht te geven waar je kwaliteiten liggen, waar je energie van krijgt en wat je drijfveren zijn. Dat zien we bij NN Group regelmatig gebeuren. Een collega die ruim 20 jaar in dienst was en als management assistent vast liep wilde graag een andere stap zetten. Door als vrijwilliger jongeren te coachen heeft ze ervaren dat ze enorm veel energie krijgt van het aanbrengen van structuur in het werk van anderen. Ze heeft mede hierdoor de stap gezet om te gaan ondernemen als professional organisator."



TIPS EN SUGGESTIES

VOOR MEDEWERKERSVRIJWILLIGERSWERK IN DE BEHOUDFASE

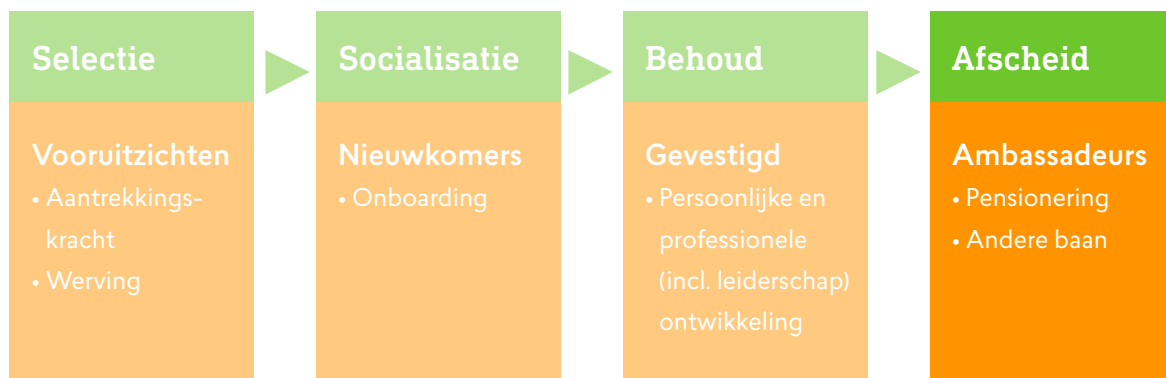
- Vrijwilligerswerk kan bijdragen aan talentontwikkeling, maar bijvoorbeeld ook aan well-being en de geestelijke gezondheid van medewerkers. Zo blijkt ook uit onderzoek. 77% van de medewerkers vindt medewerkersvrijwilligerswerk essentieel voor hun well-being.⁵
- Een medewerker die een nieuwe uitdaging zoekt binnen, of soms buiten de organisatie, kan met het doen van vrijwilligerswerk onderzoeken wat bij hem of haar past, of nieuwe motivatie en zingeving vinden.
- Stel een vraag over medewerkersvrijwilligerswerk in het jaarlijkse medewerkerstevredenheids- of betrokkenheidsonderzoek. Hoe hebben collega's het vrijwilligerswerk ervaren en hoe draagt het bij aan hun talentontwikkeling. De antwoorden geven handvatten om medewerkersvrijwilligerswerk nog gericht in te zetten.

⁵ Bron: [Deloitte Impact Foundation](#)



Bijdragen aan ambassadeurschap en vitaliteit van 'uitstromers'

Employee-journey



Medewerkersvrijwilligerswerk kan ook in de afscheidsfase van waarde zijn, bijvoorbeeld voor medewerkers die vlak voor hun pensioen staan. Zo versterkt medewerkersvrijwilligerswerk de band met de toekomstige alumni van de organisatie en draagt het bij aan een vitalere groep gepensioneerden die een actieve rol spelen in de maatschappij.

Geweldig dat ik deze kans kreeg

Frank Ydo, inmiddels met pensioen, deed de periode voordat hij afzwaaide bij **ING** één dag per week vrijwilligerswerk. “Geweldig dat ik die kans kreeg. Op de HR-site van ING kon ik kiezen wat ik ging doen, en zo kwam ik terecht bij Stichting Present in Hilversum. Ik werkte daar als flexteam-begeleider voor groepen vrijwilligers. Daarnaast begeleidde ik één dag per week de sport- en spelactiviteiten in een verpleeghuis. Het gaf me zo veel positieve energie, dat ik het ben blijven doen.”

ING's HR-directeur **Maarten van Beek** is overtuigd van de kracht van medewerkersvrijwilligerswerk in dit stadium van de loopbaan. “De mogelijkheid om één dag per week vrijwilligerswerk te doen is voor medewerkers van 60 jaar en ouder opgenomen in onze CAO. Een grote meerderheid maakt gebruik van deze mogelijkheid. ING stuurt er niet in, wij geven aan dat medewerkers vooral hun energie moeten volgen om in de buurt iets te doen. De grote voordelen die wij zien van deze regeling: energieke, gemotiveerde mensen, die met beide benen in de maatschappij staan.”

Ook na pensioen vrijwilligerswerk stimuleren

Eens een IBM'er, altijd een IBM'er. Met dat motto biedt **IBM** gepensioneerde medewerkers de mogelijkheid om ook na hun pensioen gebruik te maken van het medewerkersvrijwilligersprogramma van het bedrijf. Gepensioneerden kunnen zich inschrijven op de website en zo het verschil maken in hun community.



TIPS EN SUGGESTIES

VOOR MEDEWERKERSVRIJWILLIGERSWERK IN DE AFSCHIEDSFASE

- Zet het onderwerp vrijwilligerswerk in de afscheidsfase eens op de agenda voor een brainstormsessie binnen het HR-team. Kijk eens naar verschillende soorten vrijwilligerswerk⁶, wat het kan opleveren voor de organisatie (denk breed!), de medewerkers, de maatschappij.
- In de huidige arbeidsmarkt zien we steeds vaker dat alumni terugkeren bij hun oude werkgever. Door vrijwilligerswerk kan je contact houden met je alumni en blijven ze onderdeel van je netwerk.
- Organiseer een Pensioeninspiratie sessie, bijvoorbeeld in samenwerking met maatschappelijke organisaties, waarin mooie matches kunnen ontstaan.

⁶ Bron: [Op welke manieren kunnen medewerkers zich vrijwillig inzetten?](#)

Tot slot

Medewerkersvrijwilligerswerk werkt

Medewerkersvrijwilligerswerk verdient een vaste plek binnen het strategische HR-beleid van elke organisatie. Medewerkersvrijwilligerswerk wérkt. Daarvan raken steeds meer organisaties overtuigd – net als medewerkers die het doen en degenen die de extra hulp ontvangen.

Samen met partners als NVP zet Good Busy zich met raad en daad in om dat ook te realiseren. Wij hopen dat wij als vervolg op de eerdere gepubliceerde whitepaper (met theorie, achtergronden en tips) in deze special extra inspiratie en handvatten hebben kunnen geven aan HR-professionals en leidinggevenden die een kans zien voor medewerkersvrijwilligerswerk binnen hun organisatie of team.

Deze whitepaper delen? Ja graag

Wil je deze special delen met collega's of andere professionals? Daar zijn wij blij mee. Want samen kunnen we meer bedrijven inspireren om een volgende stap te zetten op het gebied van medewerkersvrijwilligerswerk en zo social impact in Nederland vergroten. Het enige wat we vragen is om deze special als bron te vermelden. En als je zelf mooie ervaringen opdoet met medewerkersvrijwilligerswerk in jouw bedrijf, vinden wij het ook fijn om daarover te horen of lezen, bijvoorbeeld via onze website of e-mail: goodbusy@nov.nl

Meer informatie

Op de websites www.goodbusy.nu en www.nvp-hrnetwerk.nl is meer informatie en inspiratie te vinden. Ook organiseren Good Busy en NVP regelmatig webinars en bijeenkomsten over dit onderwerp: houdt de agenda's in de gaten.



Over Good Busy

Good Busy streeft ernaar dat de maatschappelijke inzet van medewerkers een vanzelfsprekend onderdeel wordt van alle bedrijven en biedt daarvoor kennis, inspiratie en tools. Zodat nog meer bedrijven ook op deze manier kunnen bijdragen aan omzien naar elkaar en de wereld om hen heen. Good Busy is een initiatief van Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) en wordt mogelijk gemaakt door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.



Over NVP

NVP is het netwerk voor HR-professionals dat staat voor kwaliteit, innovatie en uitdaging. We dragen als onafhankelijke HR-autoriteit bij aan de professionele ontwikkeling van leden en behartigen de belangen van het HR-vak. Dit doen we door actuele informatie en inzichten en inspiratie te delen tijdens live en online evenementen en in nieuwsbrieven en publicaties.