

Informatie over Werving van migranten vrijwilligers

Wat is een migranten vrijwilliger?

- Iemand met een migratieachtergrond is een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (tweede generatie). De derde generatie is een persoon van wie beide ouders in Nederland zijn geboren, maar van wie ten minste één van de grootouders in het buitenland is geboren. (bron: CBS)
- Algemeen: migranten zijn vaak minder actief binnen het georganiseerde vrijwilligerswerk, maar ze doen wel veel binnen eigen kringen. Ze zijn minder bekend met het fenomeen 'vrijwilligerswerk'. Soms bestaat het beeld dat de overheid of de gemeente alles betalen, en weet men niet dat organisaties draaien op vrijwillige inzet. Als ze de taal en cultuur goed kennen, doen ze over het algemeen meer vrijwilligerswerk.
- Binnen de groep is er ook nog een significant verschil tussen mensen met een westerse en niet westerse migratie-achtergrond. Van de mensen met een niet westerse migratie-achtergrond is bijna 38% minimaal een keer per jaar vrijwilliger. Van de mensen met een westerse migratie-achtergrond is dat meer dan 40%. Het meest doen mensen met een migratie-achtergrond vrijwilligerswerk op school, in het jeugdwerk, bij sportverenigingen en religieuze organisaties.
- Veel migranten zijn afkomstig uit een 'wij-cultuur', waarbij de rol van het individu ondergeschikt is aan het collectief. Hierdoor zijn zij meer geneigd tot hulpverlening aan de eigen groep.

Voordelen voor de organisatie om te werken met migranten vrijwilligers

- Een brede variëteit aan vrijwilligers garandeert ook dat je boodschap een breder bereik krijgt binnen de samenleving.
- Zij brengen een potentieel aan bruikbare kennis uit andere culturen.
- Zij verbinden de organisatie met andere gemeenschappen.
- Zij zorgen ervoor dat de organisatie meer openstaat voor andere culturen. Doorgaans introduceren zij meer taalvaardigheden. Dit geeft de organisatie meer mogelijkheden met communicatie met klanten van uiteenlopende culturele achtergronden.
- Zij introduceren nieuwe perspectieven in de organisatie zoals grote bewustwording over de manier van leven, overtuigingen en waarden van andere culturen.
- Zij brengen andere levenservaringen mee.
- Hun betrokkenheid stimuleert het wederzijds respect voor de reguliere Nederlandse maatschappij.
- Zij bevorderen en vergemakkelijken een toegankelijk en duurzaam vrijwilligersprogramma als weerspiegeling van de diversiteit van de gemeenschap.
- Cultureel verschillend samengesteld teams blijken het meest inventief.

Vooraf belangrijk

- Zoals altijd geldt: zorg voor goed vrijwilligersbeleid (Haags Keurmerk, Goed Geregeld). Neem aandacht voor migranten vrijwilligers mee in dit vrijwilligersbeleid. Meer informatie: <https://pepdenhaag.nl/werken-met-vrijwilligers>
- Zorg dat de organisatiecultuur diversiteit omvat en dat dit duidelijk blijkt uit het beleid en de procedures van de organisatie. Het beste is om een diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Meer informatie: <https://pepdenhaag.nl/diversiteit>

- Zorg voor interculturele training aan medewerkers en vrijwilligers. PEP biedt deze regelmatig aan op de Den Haag Doet Vrijwilligersacademie, zoekwoord 'interculturele communicatie'.
<https://pepdenhaag.nl/training-interculturele-communicatie>

Motivaties van migranten vrijwilligers

- Algemeen: verdere integratie binnen de samenleving waar ze nu zijn.
- De motieven die voor alle vrijwilligers gelden, maar misschien extra voor migranten vrijwilligers: opstap naar een betaalde baan; werkervaring opdoen; kwaliteiten, kennis en vaardigheden ontwikkelen; iets teruggeven aan de lokale gemeenschap of samenleving die hem/haar verwelkomt heeft; taal- en communicatievaardigheden verbeteren; verschil willen maken binnen de gemeenschap.
- Voor vluchtelingen/statushouders: met name het leren van de taal, cultuur, normen en waarden. Verder vooral integratie en acceptatie, en iets terugdoen voor de opvang.
- Voor de eerste generatie migranten vrijwilligers (voor definitie, zie hierboven): maatschappelijke betrokkenheid; opdoen van contacten; gericht op vinden van betaald werk.
- Voor de tweede generatie: ook maatschappelijke betrokkenheid; contacten en gezelligheid; zelfontplooiing.
- Soms: vrijwilligerswerk kan een veilige omgeving bieden om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of te verminderen.

Hoe pak je het aan?

- **Netwerken met migrantenorganisaties, veelal via sleutelfiguren.**
Aanbod PEP: vraag hiervoor advies aan Abderrahim Kajouane, a.kaouane@pepdenhaag.nl of bel 06 55970098. Persoonlijke communicatie wordt als betrouwbaarder ervaren boven de andere communicatiemiddelen. Of kijk in de sociale Kaart van Den Haag: www.socialekaartdenhaag.nl, zoekwoord 'migrantenorganisaties'.

Houd er rekening mee dat het werken met vrijwilligers bij de zelforganisaties ook niet altijd vrij is van problemen. Vaak is er geen gedegen werkplan met doelstellingen, visie en activiteiten. En ook geen vrijwilligersbeleid met duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden.

Zij voelen zich soms eenzijdig gebruikt als wervingskanaal. Wel willen zij op constructieve wijze samenwerken.

- **Leg contacten en netwerken met andere organisaties** die migranten ondersteunen en die bekend zijn met migrantengemeenschappen.
- **Meer communicatie via etnische mediakanalen en etnische winkels.**
Waar mogelijk kun je promotiemateriaal vertalen naar de taal/talen van de lokale ethnische gemeenschappen.
Liefst zo min mogelijk papierwerk, het neerleggen van folders heeft over het algemeen weinig effect.
- **Heldere communicatie over wat vrijwilligerswerk in Nederland betekent en wat jouw organisatie betekent voor de lokale gemeenschap.**
Zoek een alternatieve manier om het in eenvoudige taal uit te leggen, b.v. door slogans als 'help uw gemeenschap'. Sleutelfiguren of organisaties die migranten ondersteunen kunnen waardevolle feedback geven. Gebruik het woord 'vrijwilligerswerk' zo min mogelijk, spreek eerder van 'het leveren van een bijdrage'.

Maak duidelijk dat jouw organisatie op vrijwillige inzet draait, en dat de gemeente of overheid niet alles betaalt.

Gebruik eenvoudig Nederlands zonder jargon of afkortingen.

Maak gebruik van grafische voorstellen en foto's (zegt vaak meer dan geschreven tekst).

Maak ook duidelijk in de werving wat zij kunnen bijdragen aan de (lokale) gemeenschap.

Houd er rekening mee dat het doen van onbetaald werk in een andere cultuur in laag aanzien kan staan, want werken is iets waarvoor je betaald krijgt.

De meeste vrijwilligers worden pas actief na een persoonlijke uitnodiging: dat geldt hier ook!

Daarom zijn de contacten in de migranten gemeenschap zo belangrijk.

- **Geef duidelijk aan waarom de organisatie hen nodig heeft.**
- **Werf een ingeburgerde migrantenvrijwilliger** of een team van vrijwilligers afkomstig uit de verschillende culturele groepen om de organisatie te helpen bij het ontwikkelen van een wervingsstrategie.
- **Gebruik de migrantenvrijwilligers van jouw organisatie als ambassadeurs.**
- **Betrek jouw doelgroep (b.v. Turkse jongeren)** in het maken van een wervingplan. Zij weten hoe ze aangesproken willen worden en hoe je ze kunt bereiken.
- **Organiseer iets voor ze.** Door iets te voor hen te organiseren betrek je ze gelijk bij jouw organisatie.
- Duidelijk **de voordelen van het vrijwilligerswerk bij jouw organisatie** naar voren brengen. Maak duidelijk wat aan de vrijwilligers wordt geboden, ook wat al vanzelfsprekend lijkt.

Andere tips

- Als je migranten benadert, focus dan op de gemeenschappelijke kenmerken, niet op de verschillen. Iedereen is ergens goed in, waardeer ieders talenten.
- Zorg voor persoonlijke communicatie en voldoende tijd om alles te bespreken. Houd er rekening mee dat sommige mensen het onbeleefd vinden om teveel vragen te stellen. Streef ernaar om een mondelinge bevestiging te krijgen dat alles duidelijk is.

Mogelijke belemmeringen en valkuilen, vanuit de migranten vrijwilliger gezien

- **Gebrek aan informatie.**
Vaak niet op de hoogte van het beschikbare vrijwilligerswerk. Weten hoe of waar ze moeten zoeken.
- **Misverstand of gebrek aan kennis over vrijwilligerswerk. Gebrek aan inzicht over het concept vrijwilligerswerk.**
Voor vele migranten is de familie, vrienden of anderen helpen zonder er iets aan te verdienen, normaal. Het 'Westerse' concept voor vrijwilligerswerk is anders. Informeel vrijwilligerswerk wordt niet beschouwd als vrijwilligerswerk. In sommige culturen heeft vrijwilligerswerk een negatieve betekenis omdat het gezien wordt als bedelen of vragen om liefdadigheid. In zulke situaties is de implicatie dat mensen die hulp nodig hebben geen familie zouden hebben of dat ze buitengesloten zijn uit de reguliere samenleving. 'In Nederland schrikt vrijwilligerswerk migranten af, omdat het 'werk' is, maar je wordt niet betaald. Dat is waarom migranten dikwijls de betekenis van vrijwilligerswerk niet kennen.'

- **Nederlandse organisatiecultuur is niet altijd toegankelijk of aantrekkelijk.**
Denk hierbij aan de vergadercultuur, de strakke roosters waarmee soms wordt gewerkt, het stipte begrip van tijd en de nadruk op individuele in plaats van collectieve verantwoordelijkheid. Ook de manier waarop besluiten worden genomen kan afwijken: in Nederlandse organisaties worden besluiten genomen op basis van de meeste stemmen. Onder b.v. Marokkanen wordt net zo lang overlegd totdat iedereen het met elkaar eens is (unanimiteit).
Soms ook weinig flexibiliteit in het aanpassen van werk- en omgangsstijlen. Migranten vrijwilligers mogen wel deelnemen, maar alleen op de manier die door de organisatie is bepaald. Dit laat weinig ruimte voor eigen inbreng en maakt het lastig om zich thuis te voelen.
- **Andere opvattingen**, b.v. met betrekking tot verhoudingen tussen mannen en vrouwen. Zo kunnen islamitische vrouwen vaak niet zondermeer samenwerken met mannen binnen een organisatie.
- Vaak zijn **de zittende vrijwilligers** bang dat wanneer andere culturen worden betrokken bij de organisatie, zij zich niet meer thuis zullen voelen in hun eigen organisatie.
- **Tijd- en taalbarrières.**
Dit is erg verschillend en speelt veelal minder bij de jongere generatie. Matige beheersing van de Nederlandse taal is een belemmering en geeft gebrek aan zelfvertrouwen.
- **Gebrek aan tijd, financiële middelen en kinderopvang.**
Betaald werk heeft prioriteit. Geschikte kinderopvang is zeker een van de belemmeringen.
- **Racisme en verscheidenheidskwesaties.**
- **Zaken gerelateerd aan antecedentenonderzoek en karakterreferenties.**
- **Kwesaties gerelateerd aan de wettelijk status van de migrant.**

Mogelijke belemmeringen en uitdagingen gezien vanuit de organisaties

- Gebrek aan contacten met migrantengemeenschappen.
Dit belemmert de communicatie met migranten en daarmee van het geven van informatie over de mogelijkheden en voordelen van vrijwilligerswerk.
- Gebrek aan trainingsmogelijkheden en trainingsschema's voor nieuwe (migranten) vrijwilligers.
- Te weinig aandacht voor interculturele communicatie en diversiteit binnen de organisatie.
- Wijze van werven, die niet aansluit.
- Onduidelijkheid over de wederzijdse verwachtingen.
- Taalbarrières
- Gebruik aan diversiteits- en antiracismetraining voor medewerkers binnen de organisaties.

Bron:

Movisie, '12 tips voor succesvolle werving'.

Toolkit GIVE project.

Eindrapport 'Allochtonen en vrijwilligerswerk', door o.a. J. Klaver, januari 2005