

# De toekomst van vrijwillige inzet

*Waarom sterk vrijwilligersmanagement  
belangrijker is dan ooit*

# De wereld van vrijwillige inzet verandert

Ik spreek regelmatig vrijwilligerscoördinatoren die zeggen:

“Vrijwilligers vinden lukt nog wel, maar ze blijven niet meer zo lang als vroeger.”

Of: “Het lijkt alsof de nieuwe generatie vrijwilligers iets anders zoekt dan onze organisatie kan bieden.”

Komt dit je bekend voor?

Vrijwillige inzet is volop in beweging. Mensen willen zich nog steeds inzetten, maar niet meer op dezelfde manier als tien of twintig jaar geleden. Ondertussen krimpen de budgetten, stijgt de druk op beroepskrachten en wordt de samenleving steeds complexer.

In veel organisaties is vrijwillige inzet inmiddels geen aanvulling meer, maar **een voorwaarde om de deuren open te kunnen houden**. Toch krijgt het vrijwilligersbeleid vaak niet dezelfde aandacht als andere beleidsthema's. En dáár wringt het.

Sterk vrijwilligersmanagement is niet alleen belangrijk voor vrijwilligers zelf, maar bepaalt ook in hoge mate het succes, de continuïteit en de uitstraling van de organisatie als geheel. Organisaties die hierin investeren, bouwen aan stabiliteit, veerkracht, betrokkenheid en **echte maatschappelijke impact**.

In dit e-book neem ik je mee in wat er verandert in de wereld van vrijwillige inzet en wat jouw organisatie nu kan doen om daarop voorbereid te zijn. Ik hoop je zo te inspireren en praktische handvatten te geven om vandaag al het verschil te maken. Je krijgt inzichten in wat er verandert in het veld van vrijwillige inzet, wat dat betekent voor jouw organisatie, en **concrete stappen** om hier direct mee aan de slag te gaan, of je nu vrijwilligerscoördinator, teamleider of beleidsmaker bent.

Veel leesplezier!

Hartelijk groet,

*Suzanne de Baere*

*Oprichter van De Klimop Academie*



## Inhoudsopgave



- 1 De grote verschuiving
- 3 Wat vrijwilligers van nu écht willen
- 6 De vrijwilligerscoördinator van de toekomst

- 8 De zes bouwstenen van sterke toekomstbestendige vrijwillige inzet
- 11 Samen bouwen aan de toekomst



- 13 Samenvatting
- 15 Over de auteur & De Klimop Academie

# Hoofdstuk 1:

## De grote verschuiving

 *Tip: dit hoofdstuk is ook als podcast te beluisteren.*

*De afgelopen jaren zijn organisaties steeds afhankelijker geworden van vrijwilligers. Door **krimpende budgetten**, stijgende werkdruk en een groeiende vraag naar zorg- en welzijnsdiensten kunnen veel organisaties niet meer zonder.*

Toch zie ik in de praktijk dat het niet altijd goed gaat. Bij organisaties waar geen sterke coördinatie is, ontstaat er vaak onrust: vrijwilligers voelen zich niet gehoord of gewaardeerd, er zijn spanningen tussen beroepskrachten en vrijwilligers, en er wordt meer tijd besteed aan brandjes blussen dan aan structurele verbeteringen. Het gevolg: ontevreden vrijwilligers, minder continuïteit, en een organisatie die haar maatschappelijke impact ziet afnemen.

Sterk vrijwilligersmanagement is dus geen luxe. Het is een **randvoorwaarde** om als organisatie goed te blijven functioneren.

### *De noodzaak van sterke coördinatie*

De toekomst van jouw organisatie hangt steeds meer af van de kwaliteit van het vrijwilligersbeleid en de coördinatie. Waar sterke coördinatie ontbreekt, ontstaan patronen als:

- Vrijwilligers haken sneller af.
- Er is gedoe en miscommunicatie op de werkvloer.
- Beroepskrachten raken gefrustreerd over “lastige vrijwilligers”.
- De coördinator is vooral bezig met brandjes blussen.
- En ondertussen neemt de impact van de organisatie af.

Een goed doordacht vrijwilligersbeleid en sterke coördinatie voorkomen dit en zorgen voor **rust, betrokkenheid en continuïteit**.

*Onderzoek in ouderenzorg laat zien dat vrijwilligers langer betrokken blijven als rollen en verwachtingen duidelijk zijn en zij voldoende ondersteund worden door een vrijwilligerscoördinator.*

## *Vier signalen dat jouw organisatie toe is aan verandering*

1

Vrijwilligers komen en gaan zonder dat duidelijk is waarom.

2

Er is geen gezamenlijke visie op vrijwillige inzet binnen de organisatie.

3

De coördinator voelt zich alleen verantwoordelijk, in plaats van gedragen door het team of management.

4

Er is veel gemopper onder en over vrijwilligers.

Als je (ook maar één van) deze signalen herkent, dan is dit het moment om te investeren in sterker vrijwilligersmanagement. Een eerste stap kan zijn het ontwikkelen van een organisatiebreed gedragen **vrijwilligersbeleid** (hoe en waarom werken jullie met vrijwilligers?) of het **versterken van de coördinatie** (een sterke coördinator versterkt automatisch vrijwillige inzet).

Welke stap de juiste is, hangt af van jullie situatie, maar één ding is zeker: onderzoeken waar het wringt, loont.

## Hoofdstuk 2:

# Wat vrijwilligers van nu écht willen

 *Tip: dit hoofdstuk is ook als podcast te beluisteren.*

In hoofdstuk 1 zagen we waarom sterk vrijwilligersmanagement essentieel is voor een organisatie. Maar om goed te kunnen coördineren, moet je eerst begrijpen wie de vrijwilligers van vandaag eigenlijk zijn en wat ze écht belangrijk vinden.

De vrijwilliger van nu zoekt iets anders dan de vrijwilliger van tien jaar geleden. **Zingeving, flexibiliteit en gelijkwaardigheid** staan bovenaan hun lijstje.

### *Praktijkvoorbeeld*

Ik sprak laatst een organisatie in de culturele sector die dit echt begrepen heeft. Nieuwe vrijwilligers krijgen daar persoonlijke begeleiding, worden welkom geheten als onderdeel van een hechte familie en hun ideeën worden **serieus genomen**. Er worden regelmatig activiteiten georganiseerd om verbinding te versterken en alle vrijwilligers krijgen gelijke behandeling. Het resultaat? In vijf jaar tijd groeide het vrijwilligersbestand van 8 naar ruim 100 betrokken mensen inclusief veel jongeren. En dat terwijl vele soortgelijke organisaties door het hele land moeite hebben om vrijwilligers te behouden.

Dat laat zien wat er mogelijk is als je oog hebt voor de mens achter de vrijwilliger. Vrijwilligers blijven niet omdat het “moet”, maar omdat ze zich **gezien en gewaardeerd** voelen.

### *Van vaste taken naar flexibele vrijwillige inzet*

De vrijwilliger van nu wil zich op andere manieren kunnen inzetten. Niet alleen op vaste momenten en structureel, maar juist **flexibel, eenmalig, tijdelijk of digitaal**. Ook zien we dat steeds meer mensen **thematisch vrijwilligerswerk** zoeken waarbij ze zich inzetten voor een project gekoppeld aan een specifiek thema. Als organisatie is het daarom goed om na te denken over andere vormen van vrijwillige inzet.

## ➔ *Van 'handjes' naar betekenisvolle bijdrage*

Ook zien we dat vrijwillige inzet allang geen middel meer is, maar **echt iets toevoegt**, en dat wil de vrijwilliger ook. Die wil iets doen wat echt bijdraagt aan het bereiken van jullie missie. Het helpt daarom om de impact van vrijwilligers **meetbaar en zichtbaar** te maken. Wat is er allemaal bereikt dankzij de inzet van vrijwilligers?

## ➔ *Van controle naar vertrouwen*

Hoewel het vroeger vrij gebruikelijk was om van tevoren te bepalen wat een vrijwilliger zou gaan doen en hoe, is het nu beter om vrijwilligers **autonomie** te geven. Steeds minder vrijwilligers willen zich inzetten op een manier waarop een organisatie dat wil, maar hebben de drang (en vaak ook de kunde) om hun vrijwillige inzet zelf vorm te geven. Vrijwilligers **vrijheid** geven (eventueel binnen de kaders waar iedereen zich aan moet houden) helpt om betrokkenheid en eigenaarschap te vergroten.

*Elk jaar voert NLvoorElkaar een uitgebreid onderzoek uit om trends en ontwikkelingen in kaart te brengen. Wat in dit hoofdstuk staat is mede gebaseerd op dit onderzoek.*

## Samenvattend: zes dingen die vrijwilligers van nu belangrijk vinden



1. **Serius genomen worden:** ze willen meedenken, niet alleen uitvoeren.
2. **Betekenis:** ze willen zien en voelen dat hun bijdrage ertoe doet.
3. **Waardering:** niet in geld, maar in aandacht, vertrouwen en dankbaarheid.
4. **Verbinding:** ze willen onderdeel zijn van een groter geheel, van een missie.
5. **Flexibiliteit:** ze willen zich op flexibele basis, kortdurend en/of tijdelijk in kunnen zetten. Ook in weinig tijd kan iemand veel impact maken.
6. **Autonomie:** ze willen de vrijwillige inzet zoveel mogelijk zelf vormgeven.

### Tip: stel eens de volgende vraag aan de vrijwilligers

“Wat maakt dat jij hier graag komt helpen en wat zou het nog leuker maken?”

Zo'n simpel gesprek levert vaak verrassende inzichten op. De organisaties die hier oog voor hebben, merken het verschil: **meer betrokkenheid, meer plezier, en meer impact.**

Vrijwilligers blijven niet omdat het 'moet', maar omdat ze zich gezien en gewaardeerd voelen. Onderzoek toont aan dat motivatie en tevredenheid belangrijke factoren zijn voor het behouden van vrijwilligers. In het volgende hoofdstuk kijken we hoe sterke coördinatie daarbij het verschil maakt.

# Hoofdstuk 3:

## De vrijwilligerscoördinator van de toekomst

 *Tip: dit hoofdstuk is ook [als podcast](#) te beluisteren.*

*De vrijwilligerscoördinator van de toekomst is veel meer dan een regelaar. Het is een **verbinder, strategisch denker en ambassadeur** voor vrijwillige inzet. Het is iemand die bruggen bouwt tussen mensen, afdelingen en verwachtingen. Het vernieuwde beroepsprofiel van beroepsvereniging AGORA bevestigt dit: coördinatoren dragen niet alleen bij aan uitvoering, maar ook aan beleid, strategische keuzes en organisatieontwikkeling.*

### *De coördinator als sleutelpositie binnen de organisatie*

In een tijd waarin organisaties steeds afhankelijker worden van vrijwillige inzet, is de rol van de vrijwilligerscoördinator cruciaal. Uit onderzoek blijkt dat effectief vrijwilligersmanagement **direct bijdraagt aan de motivatie, tevredenheid en het behoud** van vrijwilligers. Organisaties die investeren in begeleiding, duidelijke communicatie en waardering van vrijwilligers zien significant minder verloop en hogere betrokkenheid.

### *Een sterke vrijwilligerscoördinator:*

- Ziet hoe vrijwilligers bijdragen aan de missie van de organisatie;
- Zorgt dat beleid en praktijk op elkaar aansluiten;
- Creëert randvoorwaarden waardoor vrijwilligers optimaal kunnen functioneren;
- Bevordert samenwerking tussen beroepskrachten en vrijwilligers;
- En zorgt dat vrijwillige inzet écht iets toevoegt aan de maatschappelijke impact.

Kortom: waar een organisatie een goede vrijwilligerscoördinator heeft, ontstaat rust, samenhang en groei. Waar die ontbreekt, ontstaat gedoe, uitval en verlies van waardevolle mensen. De vrijwilligerscoördinator beweegt voortdurend tussen beleid en praktijk, tussen management en vrijwilligers, tussen verwachtingen en realiteit. Dat vraagt om communicatieve lenigheid, strategisch inzicht en lef. Het is precies deze **schakelpositie** die bepaalt of een organisatie groeit of stilvalt.

## *Tips voor de vrijwilligerscoördinator:*

Drie dingen die je als vrijwilligerscoördinator nu al kunt doen om **toekomstbestendiger** te worden:

1

**Investeer in relaties.** Bouw vertrouwen op met vrijwilligers en collega's. Sterke relaties vormen de basis van draagvlak.

2

**Durf het gesprek te voeren.** Benoem wat beter kan, ook als dat spannend is. Als vrijwilligerscoördinator moet je voor je vrijwilligers gaan staan, juist ook als het lastig wordt. Goede coördinatie vraagt niet om pleasen, maar om positioneren.

3

**Blijf leren.** De wereld van vrijwillige inzet verandert snel. Hoe beter jij het grotere geheel begrijpt, hoe groter jouw invloed op de toekomst van vrijwillige inzet.

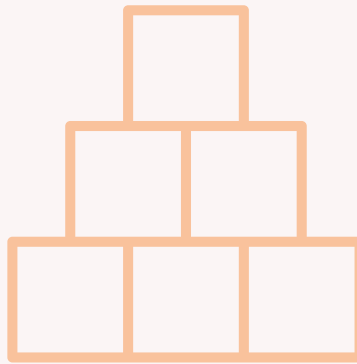
In het volgende hoofdstuk zoomen we dieper in op welke bouwstenen vrijwillige inzet toekomstbestendig maken.

# Hoofdstuk 4:

## De zes bouwstenen van sterke toekomstbestendige vrijwillige inzet

 *Tip: dit hoofdstuk is ook als podcast te beluisteren.*

*Sterk vrijwilligersmanagement ontstaat niet toevallig. Het vraagt visie, aandacht, structuur en lef. Gebaseerd op onderzoek van de Erasmus Universiteit onderscheiden we zes thema's die de basis vormen voor vrijwillige inzet die sterk en toekomstbestendig is.*



### 1) De vrijwilliger centraal

Vrijwillige inzet is meer dan een middel om doelen te bereiken. De vrijwilliger draagt bij aan jullie missie, maar wil zelf ook iets uit de vrijwillige inzet halen. Elke vrijwilliger maakt daarbij een vrijwilligersreis door, van eerste kennismaking tot afscheid en zelfs daarna. Oog hebben voor die reis en actief begeleiden op elk punt maakt een groot verschil in motivatie en binding.

**Vraag om over na te denken: hoe vaak vraag jij aan de vrijwilligers waar ze staan in hun reis?**

### 2) Diversiteit en inclusie:

Sterke organisaties omarmen verschillen. Vrijwilligers voelen zich pas echt betrokken als ze zich welkom en gewaardeerd voelen, ongeacht achtergrond, leeftijd of ervaring. Diversiteit en inclusie gaan verder dan "iedereen mag meedoen"; het betekent ook dat je verschillende vormen van vrijwillige inzet mogelijk maakt die aansluiten bij ieders mogelijkheden en leven.

**Voorbeeld: bied naast vaste functies ook kortdurende of projectmatige vrijwilligersrollen aan, zodat meer mensen kunnen aansluiten.**

### 3) Duidelijk verhaal en legitimiteit:

Vrijwilligers kiezen bewust voor organisaties met een missie die bij hen past.

Een sterk verhaal laat zien waarom jullie met vrijwilligers werken, wat dat oplevert en hoe het bijdraagt aan jullie maatschappelijke doel. Zo'n verhaal vergroot niet alleen betrokkenheid bij vrijwilligers, maar ook draagvlak bij donateurs, de gemeenschap en andere stakeholders.

**Tip: gebruik verhalen van vrijwilligers om jullie legitimiteit zichtbaar te maken: wat hebben zij concreet bijgedragen, en wat leverde dat op?**

### 4) Vrijwilligersvriendelijke organisatiecultuur:

Een sterke cultuur maakt het verschil. In een vrijwilligersvriendelijke organisatie worden vrijwilligers niet gezien als 'extra handen', maar als volwaardige collega's. Er is ruimte voor eigen initiatief, fouten maken mag, en waardering is vanzelfsprekend. Een cultuur van openheid en vertrouwen zorgt ervoor dat mensen blijven, niet omdat ze moeten, maar omdat ze willen.

**Vraag om te stellen: wat doen wij concreet waardoor vrijwilligers zich echt onderdeel van de organisatie voelen?**



### 5) Ecosysteem en duurzame vrijwillige energie:

Vrijwillige inzet staat niet op zichzelf, maar het is onderdeel van een groter geheel, van een ecosysteem. Als organisatie ben je onderdeel van dit ecosysteem waarin kennis, energie en mensen circuleren. Sterk vrijwilligersmanagement betekent oog hebben voor het behoud van dit ecosysteem en vrijwillige energie. Dat start bij het goed omgaan met vrijwillige energie en het niet uitputten.

**Tip: veel organisaties hebben nagedacht over een goede onboarding, maar als je echt oog wil hebben voor vrijwillige energie, dan zorg je dat er ook een offboarding is. Ook als een vrijwilliger vertrekt, kan de vrijwillige energie verder stromen, bijvoorbeeld naar een andere organisatie of nieuwe rol. Zo houd je het ecosysteem gezond.**

## 6) Win-win en waarde creëren voor iedereen:

Sterke vrijwillige inzet draait om meer dan doelen behalen. Het gaat om het creëren van waarde voor alle betrokkenen: de vrijwilliger, de organisatie, de doelgroep en de samenleving. Wanneer iedereen voordeel ervaart, ontstaat duurzame samenwerking. Denk aan vrijwilligers die zich ontwikkelen en trots zijn op hun bijdrage, een organisatie die beter functioneert en een doelgroep die echt geholpen wordt. Door steeds te zoeken naar die win-win, groeit de impact van vrijwillige inzet verder dan jullie eigen muren.

**Tip: maak de waarde van vrijwillige inzet regelmatig zichtbaar, niet alleen in cijfers, maar vooral in verhalen. Vraag jezelf: wie wint er allemaal mee als dit goed loopt? Door die vraag vaker te stellen, ontstaat vanzelf een cultuur waarin iedereen het belang van vrijwillige inzet ziet en ondersteunt.**

### *Tip voor de vrijwilligerscoördinator*

Als vrijwilligerscoördinator kun je in elk van deze bouwstenen groeien en daarmee je organisatie versterken. Je hoeft niet alles tegelijk te veranderen. Vaak begint het met één vraag, één gesprek of één kleine aanpassing. Jij bent degene die **een start maakt** met deze thema's en gesprekken hierover opent met anderen binnen de organisatie. Door **stap voor stap** te bouwen aan deze zes fundamenteën, groeit jouw organisatie vanzelf richting duurzaam en toekomstbestendige vrijwillige inzet.

# Hoofdstuk 5:

## Samen bouwen aan de toekomst

*Toekomstbestendige vrijwillige inzet begint bij sterke coördinatie en bij organisaties die vrijwilligers niet zien als 'extra handen', maar als **strategische partners** in hun missie.*

De manier waarop we vrijwilliger inzet organiseren, is de afgelopen jaren sterk veranderd. Door krimpende budgetten, een groeiende druk op beroepskrachten en veranderende verwachtingen van vrijwilligers, kunnen organisaties niet meer leunen op "hoe het altijd ging". We staan aan het begin van **een nieuwe fase in vrijwillige inzet**. Een fase waarin samenwerking, kennisdeling en professionele coördinatie het verschil maken. Onderzoek laat namelijk zien dat samenwerking, kennisdeling en professionele coördinatie steeds bepalender worden voor succes. Organisaties die hierin investeren, behouden niet alleen meer vrijwilligers, maar vergroten ook hun maatschappelijke impact.

Sterk vrijwilligersmanagement gaat dus niet over méér regels, maar over **méér verbinding**. Over weten waarom je doet wat je doet en over organisaties die begrijpen dat **investeren in mensen** de sleutel is tot duurzame impact. Het gaat over **het verschil maken**, niet alleen voor vrijwilligers, maar ook voor de mensen en gemeenschappen die jouw organisatie dient.

### *De Klimop Academie Pro (leerprogramma & community)*



*Tip: in [deze podcastaflevering](#) hoor je meer over De Klimop Academie Pro.*

De toekomst van vrijwillige inzet begint vandaag. De keuzes die we nu maken, bepalen of vrijwilligers zich blijven verbinden of afhaken. Binnen De Klimop Academie Pro zorgen we dat jullie daar niet alleen voor staan en brengen we **vrijwilligerscoördinatoren en -managers uit het hele land** samen om hier actief aan te bouwen. We ondersteunen coördinatoren om sterker te staan in hun rol, vertalen complexe theoretische kennis naar de praktijk en bouwen samen aan stevig, toekomstbestendig vrijwilligersmanagement in Nederland.

Wil jij voorbereid zijn op de toekomst? Sluit je aan bij De Klimop Academie Pro: de plek waar coördinatoren samen leren, groeien en inspireren.

#### **Meer weten?**

Op [onze website](#) vind je alle informatie. Of stuur een mail naar

[info@deklimopacademie.nl](mailto:info@deklimopacademie.nl) om vrijblijvend te sparren en te ontdekken of De Klimop Academie Pro bij jou past.

## *Vragen of feedback?*

Heb je naar aanleiding van dit e-book nog vragen of wil je feedback delen? Neem dan gerust contact op via [info@deklimopacademie.nl](mailto:info@deklimopacademie.nl). Ken je iemand anders voor wie deze informatie ook waardevol kan zijn? Stuur het e-book gerust door. Zo werken we samen aan sterke toekomstbestendige vrijwillige inzet.

In het volgende hoofdstuk vind je een samenvatting en handige checklist over de inhoud uit dit e-book.



# In één oogopslag

## Wat je uit dit e-book kunt meenemen

*De wereld van vrijwillige inzet verandert snel. Vrijwilligers **willen meer autonomie, betekenis en verbinding** en organisaties worden **steeds afhankelijker** van hun inzet. Sterk vrijwilligersmanagement is daarom geen luxe, maar een **randvoorwaarde** voor duurzame impact*

Door te investeren in goede coördinatie, duidelijke visie en professionele ontwikkeling, leg je een **stevige basis voor toekomstbestendige vrijwillige inzet**. Sterk vrijwilligersmanagement betekent:

- Vrijwilligers die zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.
- Coördinatoren die richting geven en rust brengen.
- Organisaties die met vertrouwen de toekomst ingaan.

### *Checklist: hoe toekomstbestendig is jouw vrijwilligersmanagement?*

Gebruik deze checklist om te reflecteren waar jullie nu staan en waar kansen liggen om te groeien.

1. **Visie & beleid:** onze organisatie weet waarom we met vrijwilligers werken en wat hun bijdrage is aan onze missie.
2. **Waardering & verbinding:** vrijwilligers voelen zich onderdeel van het geheel en ervaren waardering voor wat ze doen.
3. **Vrijwilligersvriendelijkheid:** we hebben een cultuur waarin vrijwilligers zich welkom, veilig en gehoord voelen.
4. **Strategische coördinatie:** de vrijwilligerscoördinator heeft een duidelijke en erkende positie binnen de organisatie.
5. **Ontwikkeling & leren:** we investeren structureel in de ontwikkeling van vrijwilligers en coördinatoren.
6. **Diversiteit & inclusie:** we zorgen ervoor dat iedereen zich welkom voelt om bij te dragen, ongeacht achtergrond of mogelijkheden.
7. **Duurzame energie:** we houden rekening met de balans tussen draagkracht en betrokkenheid, zodat vrijwilligers gemotiveerd blijven.

*Herken je dat er nog stappen te zetten zijn? Dat is niet erg: het laat juist zien dat je vooruit wilt. En daar begint verandering.*

## *Samen verder groeien*

Binnen De Klimop Academie Pro werken vrijwilligerscoördinatoren en -managers uit het hele land samen aan sterk vrijwilligersmanagement. We vertalen **theorie naar praktijk**, leren van elkaar en bouwen aan organisaties die **met vertrouwen de toekomst tegemoet** gaan. Wil jij ook deel uitmaken van deze beweging? Bekijk de alle informatie via [onze website](#) of mail naar [info@deklimopacademie.nl](mailto:info@deklimopacademie.nl) om vrijblijvend te sparren en te ontdekken of De Klimop Academie Pro bij jou past.

Samen maken we vrijwillige inzet sterker, toekomstbestendiger én waardevoller voor iedereen.



# Over de auteur & De Klimop Academie



Tip: in deze podcastaflevering stel ik mezelf voor.

Hoi, ik ben Suzanne de Baere, oprichter van De Klimop Academie. Ik geloof dat **vrijwillige inzet de wereld mooier maakt** en ik weet dat een goed georganiseerde inzet het verschil maakt voor mensen, organisaties en gemeenschappen. Daarom zet ik mij in voor het **versterken van vrijwillige inzet** in Nederland. Dit doe ik vanuit De Klimop Academie door het bieden van scholing, advies en De Klimop Academie Pro (leerprogramma en community).



## *Mijn achtergrond*

- Mijn carrière begon in projectwerk en welzijn, waar ik direct betrokken was bij vrijwillige inzet en mocht ervaren hoe groot het potentieel is, maar ook welke vragen er vaak niet beantwoord werden.
- Later werkte ik in een natuurorganisatie en patiëntenvereniging, en zag ik steeds hoe belangrijk goede begeleiding, duidelijke verwachtingen en verbinding zijn.
- Vanuit die ervaring richtte ik De Klimop Academie op in 2020, met de overtuiging dat coördinatoren met meer steun, kennis en ruimte veel meer impact kunnen realiseren.

## *Wat ik voor jou wil zijn*

Je mag verwachten dat ik met je meedenk, niet alleen over technieken, maar over betekenis, samenwerking en werkplezier. Ik geloof in leren **op jouw tempo**, in **verbinding maken met anderen**, en in het **zichtbaar maken van wat er echt toe doet**. Een keertje kennismaken? Stuur gerust een mail naar [info@deklimopacademie.nl](mailto:info@deklimopacademie.nl).