Wereld van Filantropie

Goede Doe
Nederland
Brancheorganisatie

Nederland wordt steeds diverser.

'Meer diversiteit: kans of bedreiging?'

Acht handvatten voor goede-doelenorganisaties

Door: Redactie DDB

18-05-2023

Goede Doelen

Diversiteit is een kans voor goede doelen, mits het lukt de mogelijke bedreigingen te trotseren. Dat constateerde Karen van Oudenhoven aan het slot van de Goede Doelen Lezing 2023. De directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau zette in haar conclusies de belangrijkste handvatten voor goede-doelenorganisaties op rij.

This is an open access article distributed under the terms of the CC BY-NC-ND 4.0 license
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

In haar betoog maakte Van Oudenhoven duidelijk dat voor de inzet voor goede doelen - vrijwilligerswerk of donaties - vertrouwen van mensen in elkaar nodig is. In een samenleving die steeds diverser wordt is dat vertrouwen niet per se vanzelfsprekend. Het is lastig om effectief om te gaan met mensen die andere gewoontes en opvattingen meebrengen. Daar komt bij dat groepen waarin mensen sterk van elkaar verschillen of die bestaan uit mensen die anders zijn, lastiger identificeerbaar zijn.

Meer diversiteit als kans voor goede-doelenorganisaties vraagt om nieuwsgierigheid naar de ander en de bereidheid om iets van elkaar te leren. Dat is niet altijd eenvoudig, omdat niet iedereen over de culturele veerkracht beschikt om afwijkende perspectieven te omarmen. En omdat voor nieuwsgierigheid en leren meer nodig is dan culturele veerkracht van mensen alleen. Het vraagt ook om veerkracht van organisates die met elkaar werken aan maatschappelijke doelen.

Handvat 1: Selecteer medewerkers van goede doelenorganisaties en vrijwilligers op hun toegevoegde waarde. Let op wat iemand toevoegt in termen van gezichtspunten, ervaringen en netwerken.

Handvat 2: Wees nieuwsgierig en stimuleer leerprocessen in de organisatie. Heb een open houding voor de ideeën die iemand inbrengt en creëer een open leercultuur met ruimte voor afwijkend gedrag en experimenten.

Handvat 3: Kapitaliseer op culturele veerkracht van medewerkers en vrijwilligers. Investeer in mensen die niet uit het veld geslagen worden door de onzekerheid en het verlies aan controle dat gepaard gaat met diversiteit. Trek mensen aan die nieuwsgierig zijn naar nieuwe perspectieven en die kunnen verbinden om zo tot nieuwe inzichten te komen. Dat kan via selectie en training.

Handvat 4: Investeer in verbindingen tussen informele initiatieven die zich vanuit verschillende achtergronden spontaan inzetten voor een bepaald doel. Daarmee doorbreek je separatie en koppeling van doel aan achtergrond. Dit soort initiatieven zag je bijvoorbeeld ontstaan na de aardbevingen in Syrië en Turkije, en eerder ook om te helpen in de vluchtelingenkampen op Lesbos.

Handvat 5: Benader donateurs met een inclusief beeld van goede doelen. Laat in campagnes en communicatieboodschappen zien dat onderwerpen als gezondheid, natuur, dieren, milieu en internationale hulp van ons allemaal zijn, maar laat ook ruimte voor verschillen tussen mensen in wat zij belangrijk vinden. Dat doen we ook voor de kerk en de moskee. Ook ruimte voor verschil draagt bij aan een gevoel van toebehoren.

Handvat 6: Houd met fondsenwervingsbrieven of persoonlijke benadering rekening met de *circles* waarin mensen zich begeven. Niet iedereen is lid van de Rotary en niet iedereen krijgt aanzien binnen de eigen netwerken door een bepaalde gift. Houd daar rekening mee.

Handvat 7: Gebruik de diversiteit van goede-doelenorganisaties om goed te begrijpen welke hulp mensen nodig hebben en welke verschillen daarin bestaan. Die diversiteit helpt ook om de verbinding tussen wie geeft en wie ontvangt te versterken.

Handvat 8: Neem in de interactie met hulpontvangers een leeroriëntatie aan. Dit zorgt ervoor dat sneller

This is an open access article distributed under the terms of the CC BY-NC-ND 4.0 license
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

duidelijk is waar hulp nodig is en wat de behoeftes zijn. Ook draagt een leeroriëntatie bij aan de gelijkwaardigheid tussen wie geeft en wie ontvangt.

Tot slot

Zo beantwoordde Van Oudenhoven de vraag wat de toegenomen diversiteit betekent voor goede doelen en wat het vraagt van goede-doelenorganisaties om effectief te zijn in de context van diversiteit. Onder goede-doelenorganisaties verstond ze zowel organisaties die geld inzamelen als de organisaties die actief hulp en ondersteuning bieden. De lezing werd uitgesproken op dinsdagmiddag 9 mei bij Felix Meritis in Amsterdam.

This is an open access article distributed under the terms of the CC BY-NC-ND 4.0 license
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/