

Nieuwe bronnen aanboren

5

Cees van den Bos

1. Inleiding

In 2002 verstrekt de gemeente Arnhem aan de Vrijwilligerscentrale Arnhem de opdracht “*een methodiek te ontwikkelen die op vraaggerichte wijze de maatschappelijke participatie van burgers bevordert*”. Het nieuwe College van Burgemeester & Wethouders ambieert in zijn bestuursakkoord de deelname aan vrijwilligerswerk van 32 naar 35 op de 100 Arnhemmers te brengen. Aan deze opdracht ligt de veronderstelling ten grondslag dat er niet zozeer een tekort is aan vrijwilligers, maar aan aantrekkelijke vrijwilligersklussen. De Vrijwilligerscentrale Arnhem neemt daarom voor deze methodiek (Bos, 2002) niet de vacatures van organisaties, maar de betrokkenheid, competenties en talenten van mensen als uitgangspunt. Door te inventariseren voor welke zaken, binnen welk interessegebied en op welke voorwaarden mensen zich vrijwillig willen inzetten, kan een organisatie er volgens de Vrijwilligerscentrale Arnhem achter komen, wat ze moet doen - of laten - om voor meer mensen aantrekkelijk te worden. Deze methodiek richt zich in eerste instantie op organisaties - doorgaans verenigingen - die voor vrijwillige inzet aangewezen zijn op een achterban van leden. In de beeldspraak van de *Tragedy of the Commons* is de achterban in dit verband de ‘meent’, waarop een vereniging ‘graast’ om aan vrijwillige inzet te komen. Of de vraaggerichte aanpak van de bronmethodiek tot een duurzaam gebruik van de ‘verenigingsmeent’ leidt, is de centrale vraag in dit artikel.

1.1. Van vrijwilligerswerkbeleid naar participatie en betrokkenheid

In 1970 is Nederland met Engeland één van de eerste Europese landen waar de overheid beleid ontwikkelt om vrijwilligerswerk te stimuleren. Secularisering en

individualisering verminderen de dwang tot vrijwilligerswerk binnen kerk en andere collectieve kaders. Sociale voorzieningen maken de noodzaak tot vrijwillige inzet kleiner, gemeenschapszin neemt af. Tengevolge van professionalisering en institutionalisering neemt de waardering voor vrijwilligerswerk af (Bos, 2006). Vertaald naar de beeldspraak: de functie van de ‘meent’ raakt in verval. De overheid werpt zich - voor het eerst - als hoeder van de ‘meent’ op en zet het instrument vrijwilligerscentrale in voor een op de toekomst toegesneden beheer van die ‘meent’. Na enige tijd en onafhankelijk van elkaar komen die vrijwilligerscentrales tot de conclusie dat bemiddelen tussen vraag en aanbod maar in beperkte mate bijdraagt aan de bevordering van vrijwilligerswerk (Graff, 1997; NOV, 1998; Osborne, 1999; Ebert e.a., 2002; Brudney, 2005). De beslissing om vrijwilligerswerk te (blijven) doen, blijkt vooral afhankelijk van de manier waarop organisaties ‘als herders met de meent omgaan’. In de periode 1989 wordt er in het vrijwilligersveld op allerlei manieren gewerkt aan versterken van vrijwilligersbeleid. Met opleidingen, een beroepsprofiel, handboeken en projecten zoals *Vrijwilligers In de Sport (VIS-kit)*. Echter deze theorieën over vrijwilligersmanagement gaan vooral uit van de behoefte aan vrijwillige inzet van **organisaties**.

Inmiddels ontdekt de overheid ook nog andere waarden: vrijwilligerswerk als uiting van maatschappelijke participatie en burgerbetrokkenheid. In dit kader onderscheiden Heiner Keupp (1999), de Enquete-Kommission (2002, p. 95-96) van de Duitse Bondsdag en Peter Hilger (2005) vier perspectieven:

- *Welfare*: de voordelen van vrijwillige inzet voor individuen en de staat in de zin van maatwerk, effectiviteit, bereik en geringe kosten.

- *Democracy*: de rol van vrijwilligerswerk en verenigingen in de vorming van politiek gedrag en in hun betekenis voor de civil society.
- *Economy*: de betekenis van vrijwilligerswerk voor een arbeidsmarkt die geen volledige werkgelegenheid meer biedt.
- *Community*: vrijwilligerswerk ontwikkelt sociaal kapitaal en sociale cohesie, en draagt bij aan onderling vertrouwen, participatie, de ontwikkeling en uitoefening van waarden en normen (Bos, 2006).

Deze vier perspectieven laten zien hoezeer de maatschappelijke betekenis van vrijwilligerswerk in de afgelopen dertig jaar is verruimd. Een verruiming die je terugziet in ons taalgebruik. In het steeds vaker gebruikte begrip 'vrijwillige inzet', maar ook in met vrijwilligerswerk geassocieerde begrippen als onbeloonde arbeid, actief burgerschap, maatschappelijke participatie, sociale activering, sociale cohesie en sociaal kapitaal. In de Duitse taal zie je hetzelfde. Naast Ehrenamt geven nieuwe begrippen als *Freiwilliges Engagement* en *Bürgerchaftliches Engagement* (Olk, 1999) uitdrukking aan 'der Strukturwandel des Ehrenamts' (Olk, 1989).

Kenmerkend voor al deze betekenissen van vrijwilligerswerk is de accentverschuiving van organisatie naar het individu, i.c. de burger. Hustinx en Lammerlyn (2003) onderscheiden *collective and reflexive styles of volunteering* om duidelijk te maken dat in een individualiserende samenleving motieven om vrijwilligerswerk te doen steeds meer een persoonlijk en steeds minder een collectief karakter hebben: "It is a self-induced and self-monitored event within a self-constructed biographical frame" (Jakob, 1993).

1.2. Vraagstelling en aanpak

Wanneer we het politieke debat overzien dat de afgelopen dertig jaar over de waarde van vrijwilligerswerk is gevoerd, is een methodiek die de burger als uitgangspunt neemt onontkoombaar. Dit artikel bespreekt het concept van de bronmethodiek en de wijze waarop deze in twee fasen is ontwikkeld en getoetst in Arnhem. De bronmethodiek is een methode om vrijwillige inzet te genereren, uitgaande van de betrokkenheid, talenten en tijd van **burgers**. De bronmethodiek kijkt vanuit een ander perspectief naar de 'meent' en ziet daar niet alleen de overvraagde, geijkte vrijwilligers, maar richt haar blik op de potenties van vaak over het hoofd geziene andere fenomenen als

vrijwillige inzet, betrokkenheid, actief burgerschap of de mensen die 'gewoon mee willen doen'.

2. Een pilot voor vraaggericht vrijwilligersbeleid

Een pilot voor vraaggericht vrijwilligersbeleid is in de ogen van de Vrijwilligerscentrale Arnhem vooral interessant voor organisaties met leden of een anderszins zichtbare achterban. In die context kun je mensen direct aanspreken op hun betrokkenheid bij het 'reilen en zeilen' van een organisatie of gebied. Het vertalen van betrokkenheid in vrijwillige inzet, is het uitgangspunt van de bronmethodiek. Van basisscholen en sportverenigingen is bekend dat zij hechten aan betrokkenheid van ouders en om die reden ouderparticipatie stimuleren. Wijkverenigingen en corporaties stimuleren bewonersparticipatie. Besloten wordt om de pilot te starten met wijkorganisaties, sportclubs en oudercommissies op basisscholen. Een stuurgroep met professionals uit deze drie sectoren, onder leiding van de ambtenaar vrijwilligersbeleid, gaat de pilot begeleiden. DSP-groep Amsterdam zorgt voor de monitoring. De Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk (TSV) biedt van 2002/2005 de middelen om de methodiek te ontwikkelen.

De Bronmethodiek gaat ervan uit dat een organisatie die de methodiek toepast, participatie van haar achterban belangrijk vindt. Ze legt daarvoor bewust en gestructureerd contact met die achterban. Dit komt tot uiting in de centrale activiteit van de Bronmethodiek: het afnemen van persoonlijke interviews. Om te achterhalen hoe je de betrokkenheid van de achterban kan vergroten en wat (potentiële) vrijwilligers zouden kunnen en willen doen, worden enquêteurs opgeleid. Dit zijn vrijwilligers en belangstellenden, afkomstig uit de achterban. Zij benaderen zoveel mogelijk leden van de achterban persoonlijk om de enquête af te nemen. Tijdens die gesprekken gaan zij uitgebreid in op wensen, mogelijkheden en randvoorwaarden van de geënquêteerde om meer bij de organisatie of wijk te worden betrokken en zich vrijwillig in te zetten. Ook vragen ze wat iemand eventueel weerhoudt om zich vrijwillig in te zetten. De databank, waarin al deze gegevens worden vastgelegd, krijgt een vaste plek in de organisatie, wordt actief gebruikt en regelmatig geactualiseerd. In feite bestaat de methodiek uit vijf stappen (Verbeek e.a., 2004):

1. *Oriëntatie op de mogelijkheden om de methodiek in de eigen organisatie uit te voeren.* Is er voldoende bestuurlijk draagvlak en uitvoeringscapaciteit? Kan men voldoende enquêteurs op de been brengen? Is men werkelijk geïnteresseerd in participatie van de achterban, of wil men alleen openstaande vacatures vervuld zien?
2. *Stilstaan bij knelpunten, kansen en specifieke doelen voor de organisatie.* Met behulp van een quickscan onderzoekt de organisatie welke knelpunten mogelijk vergroting van betrokkenheid van de achterban in de weg staan. Daarbij kun je denken aan onopgeloste conflicten, een verziekte sfeer of onduidelijkheden in het beleid. Streeft men met de bronmethodiek specifieke doelen en resultaten na? Wil men speciale doelgroepen bereiken zoals jongeren, allochtonen of ouders?
3. *Vorbereiding: een intern projectleider benoemen.* Profielen voor de enquêteurs vaststellen. Een voorbeeld-enquête maken. De uitvoeringskosten begroten en dekken. Een plan van aanpak opstellen voor de verwerking van de enquêteresultaten.
4. *Uitvoering: enquêteurs werven en instrueren.* Vragenlijst definitief maken. Vaststellen wanneer, wie en hoe er geïnterviewd wordt. De enquêtes afnemen. Data invoeren. Vraag & aanbod matchen.
5. *Evaluatie en borging van de methodiek binnen de organisatie.*

De projectleider Bronmethodiek van de Vrijwilligerscentrale, begeleidt als extern ondersteuner het proces en zorgt ervoor dat de organisatie de methodiek verankert.

3. Ontwikkeling van de enkelvoudige versie

Via de Arnhemse Sportfederatie, de afdeling wijkzaken van de gemeente en de organisatie voor openbaar primair en speciaal onderwijs, komt de Vrijwilligerscentrale in contact met twee basisscholen, drie sportclubs en twee wijkorganisaties die serieus met de bronmethodiek aan de slag willen gaan. Motieven om mee te doen verschillen per organisatie. Een sportclub - waarvan het eerste team meedoet in de landelijke top - wil voorkomen dat de aandacht voor die landelijke top ten koste gaat van het contact met de lokale basis. Er is nu weliswaar geen kaderprobleem, maar is dat over vijf jaar nog steeds zo? Daarom wil de club met de

Bronmethodiek de relatie met haar leden verstevigen. Een basisschool constateert dat een toenemend aantal ouders voor hun kinderen een school buiten de wijk kiest. Door ouders actiever bij de school te betrekken, hoopt de directie de school aantrekkelijker te maken voor ouders. Een andere school beoogt met de bronmethodiek groepen ouders die ondervertegenwoordigd zijn in werkgroepen en commissies, tot participatie te stimuleren. Een wijkvereniging ziet de Bronmethodiek als een waardevolle aanvulling op de door hen gepraktiseerde ABCD-methode.¹

Om de uitvoering van de Bronmethodiek te doen slagen, is intern draagvlak een vereiste. Allereerst bij bestuur of directie: is men bereid om de resultaten van de enquête in het beleid te verwerken en nieuwe ideeën of gewenste veranderingen te honoreren? Als die bereidheid er niet is, is het niet verstandig om te gaan enquêteren. Is er binnen de organisatie een persoon of groepje beschikbaar die de uitvoering van de methodiek met enthousiasme wil trekken en coördineren? Verwacht men onder leden en vrijwilligers voldoende mensen warm te kunnen maken voor het enquêteren? Als deze vragen positief beantwoord zijn, begint de uitvoering.

3.1 Uitvoering en eerste resultaten

De veronderstelling dat er geen tekort is aan vrijwilligers, maar aan aantrekkelijke vrijwilligersfuncties, wordt bevestigd tijdens het afnemen van de enquêtes. Gemiddeld 70% van de geënquêteerden geeft aan iets voor de organisatie of de wijk te willen doen. Veel mensen blijken daarvoor nooit eerder gevraagd te zijn. Als men in het verleden al eens gevraagd is om vrijwillige inzet te leveren, ging dat vaak om één bepaalde activiteit of functie. Bijvoorbeeld: wil je scheidsrechter of penningmeester worden? Voelde men daar niet voor, dan werd vervolgens niet doorgevraagd of men de functie op bepaalde voorwaarden of anderszins iets voor de club wilde doen. Geïnterviewden geven concreet aan voor wat soort zaken en voor welke tijd zij zich vrijwillig in willen zetten. Voor een kleine gestructureerde organisatie als een basisschool, waar het aantal ouders te overzien is en een grote verscheidenheid aan activiteiten om uitvoering vraagt, is het eenvoudiger om de uitgesproken bereidheid tot vrij-

¹ De ABCD-methode (Asset Based Community Development), ontwikkeld door John McKnight, onderscheidt vijf basic assets - met de capaciteiten van wijkbewoners als belangrijkste - die van belang zijn voor de ontwikkeling van een wijk of buurt.

willige inzet te benutten, dan voor een wijkvereniging. Bewoners tonen zich weliswaar bereid om iets in of voor de wijk te doen, maar voelen zich niet altijd aangetrokken tot (de activiteiten van) de wijkvereniging. Wat doe je als enquêterende wijkvereniging met die wetenschap? Op dit gegeven komen we later in dit artikel terug.

De meeste mensen die gevraagd worden om mee te werken aan de enquête, reageren positief op het feit dat een clublid, mede-ouder of wijkbewoner geïnteresseerd is in hun betrokkenheid. Dat stimuleert het enthousiasme van de enquêteurs. Sommigen ontwikkelen zich tot ambassadeur van hun organisatie of wijk, krijgen gevoel voor de spanning tussen de ambities van bestuur of directie en de mogelijkheden/wensen van de achterban, en raken gemotiveerd om te investeren in het verminderen van die spanning. Op een basisschool worden enquêteurs bijvoorbeeld actief in de ouderraad. Door enquêteurs binnen bepaalde doelgroepen te rekruteren, vergroot je de kans om de betrokkenheid binnen die groep te verzilveren. Zo slaagt een allochtone enquêteur erin om meer allochtone ouders bij de school te betrekken. Betreffende ouders, voornamelijk moeders, hebben geen weet van de mogelijkheid om zich vrijwillig op de school van hun kinderen in te zetten. Met en voor deze moeders zet de school een inloopactiviteit op. Op een andere basisschool blijkt uit de enquête dat vijftien ouders een muziekinstrument bespelen. Deze ouders reageren positief op de uitnodiging van de school om een feest muzikaal op te luisteren. De basisscholen, sport- en wijkverenigingen halen met de Bronmethodiek daadwerkelijk nieuwe vrijwilligers binnen. De wijkvereniging is maar gedeeltelijk in staat om de uitgesproken bereidheid tot vrijwillige inzet voor eigen activiteiten te benutten en ervaart het als een gemis dat ze niet vooraf bij andere organisaties in de wijk heeft geïnventariseerd of en waarvoor zij vrijwillige inzet kunnen gebruiken (Bos, 2005).

3.2 Voorlopige conclusies

In 2004 onderzoekt DSP-groep (Pach en Kolner, 2005) de werkwijze en resultaten van de Bronmethodiek. De methodiek blijkt de potentie te hebben om betrokkenheid om te zetten in vrijwillige inzet en is toepasbaar in verschillende sectoren. Vooral bij organisaties met een achterban. De doelen van de methodiek - 'vergro-

ten van betrokkenheid' en 'werven van vrijwilligers' - liggen in elkaars verlengde: betrokkenheid is een voorwaarde voor vrijwillige inzet, maar op zichzelf onvoldoende om de achterban actief te krijgen. De Bronmethodiek maakt de stap van betrokkenheid naar daadwerkelijke inzet mogelijk. In de persoonlijke aanpak, zowel bij het werven van enquêteurs, als bij het afnemen van de enquêtes, zit de essentie van de methodiek.

De potentie van de methodiek blijkt onder meer uit het toenemend enthousiasme van projectleiders en enquêteurs. Door de interviews raken de enquêteurs meer betrokken bij hun organisatie. Ze vormen de drijvende kracht voor veranderingen of verbeteringen, die de organisatie aantrekkelijker maken voor de achterban. Het onderwerp 'vrijwilligers' komt (in ieder geval tijdelijk) hoger op de agenda van het bestuur. En niet onbelangrijk: de Bronmethodiek draagt bij aan verbetering van de beeldvorming die organisatie en achterban van elkaar hebben. Men krijgt meer oog voor mogelijkheden om betrokkenheid te vergroten en vrijwilligers te werven. Organisaties lijken hun eigen achterban met andere ogen te bekijken, meer serieus te nemen.

3.3 Externe ondersteuning

Ondersteuning bij de uitvoering van de Bronmethodiek is onontbeerlijk. Bij voorkeur door iemand van buiten de organisatie, die de rol van *advocaat van de duivel* kan en durft te spelen. Het vergt veel van bestuurders of beroepskrachten, om de betrokkenheid van de achterban in plaats van de organisatie als uitgangspunt te nemen bij vrijwilligersbeleid. De Bronmethodiek is geen tijdelijk project dat je als organisatie even uitvoert om vrijwilligers te werven, maar een duurzaam proces dat tot een nieuwe kijk op vrijwillige inzet moet leiden en deze kijk in het beleid verankert. Soms zijn daar beleidsveranderingen voor nodig. De (tijdelijke) externe ondersteuner houdt de bestuurders of beroepskrachten tijdens de uitvoering van de methodiek scherp, bevordert dat zij alle stappen doorlopen en de methodiek daadwerkelijk in de organisatie consolideren.

4. Ontwikkeling meervoudig traject

Door het experimentele stadium en de 'onrijpheid' van de methodiek en bijbehorende producten - de

methodiekbeschrijving en een geschikte database moeten al werkende ontwikkeld worden - is het eind 2004 nog te vroeg voor stevige conclusies. De methodiek is dan pas één jaar in gebruik en nog niet ingebed in het beleid van de organisaties die deelgenomen hebben aan de pilot. Effecten op lange termijn zijn nog niet zichtbaar. De Arnhemse stuurgroep acht de methodiek aan het eind van de pilotperiode niet rijp genoeg om op de markt te brengen. Het gevoel op een goed spoor te zitten, leidt tot de beslissing om met het ontwikkelingstraject een tweede fase in te gaan.

Deze tweede fase moet resulteren in een *effectieve en vraaggerichte methode* die:

- organisaties (en besturen) enthousiasmeert en (uitvoerenden) concrete handvatten biedt om de achterban voortvarend en duurzaam te betrekken en te activeren;
- verschillende sectoren (wijk, onderwijs, sport, zorg) zowel afzonderlijk als geïntegreerd (bijvoorbeeld in de BOS-driehoek, rond een Brede School of in een woonzorgzone) kunnen toepassen;
- organisaties elders in Nederland ook kunnen benutten;
- organisaties, die het bevorderen van vrijwillige inzet en participatie als kerntaak hebben, zoals vrijwilligerscentrales, sportservicecentra, brede welzijnsorganisaties, onderwijsbegeleidingsdiensten en provinciale Centra voor Maatschappelijke Ontwikkeling (CMO), opnemen in hun reguliere ondersteuningaanbod.

Het ministerie van VWS honoreert het projectplan dat de gemeente Arnhem en Vrijwilligerscentrale Arnhem voor deze tweede fase indienen (Kolner e.a. 2005). In het kader van dit artikel beperken we ons hier tot de ontwikkeling van het geïntegreerde of *meervoudige* - om het te onderscheiden van het in de eerste fase ontwikkelde *enkelvoudige* - Bronmethodiektraject.

4.1 Enquêteeren en koppelen

De enquêteurs van de wijkvereniging die in de eerste fase van de Bronmethodiek wijkbewoners interviewen, merken tot hun verrassing dat de betrokkenheid bij de wijk en de bereidheid om zich vrijwillig in te zetten groot zijn. Zo groot zelfs - 70% geeft aan zich op enige wijze vrijwillig in te willen zetten - dat de wijkvereniging onvoldoende in staat is om die bereidheid te verzilveren. Omdat de activiteiten van de wijkver-

eniging niet alle geïnterviewden aanspreken, ervaren de enquêteurs het als een gemis dat ze niet weten welke mogelijkheden voor vrijwillige inzet er bij andere organisaties in de wijk zijn. Eigenlijk hadden ze dat eerst moeten inventariseren.

Dit inzicht is in de tweede fase benut in de wijk Geitenkamp. Een presentatie in het wijkplatform maakt zes organisaties in de wijk warm voor de Bronmethodiek: een basisschool, bouwspelplaats, buurthuis, jongerencentrum, verzorgingshuis en steunpunt voor ouderen. Vertegenwoordigers van deze organisaties vormen een kerngroep, onder leiding van de wijkopbouwwerker. Zij spreken af dat elke organisatie de eigen achterban interviewt. Aan de gezamenlijk opgestelde algemene vragenlijst wordt een aantal vragen toegevoegd, specifiek gericht op de eigen organisatie. Elke organisatie werft een aantal enquêteurs, die gezamenlijk getraind worden. Tijdens die training raken de in totaal 26 enquêteurs enthousiast voor het idee om elkaars organisatie te bezoeken. De gedachte is dat ze wijkbewoners dan tijdens de interviews beter kunnen informeren over organisaties en activiteiten in de wijk, waar vrijwillige inzet nodig is. Die werkbezoekjes zijn een succes.

De kerngroep besluit vervolgens om de enquêtegegevens op te slaan in één wijkdatabase, die toegankelijk is voor de zes deelnemende organisaties. De eerste enquêteronde, in april, mei en juni 2006, is inmiddels achter de rug. Pas wanneer de gegevens van de 72 geënquêteerde wijkbewoners gekoppeld zijn aan organisaties in de wijk, start een volgende enquêteronde. Ruim een derde van de respondenten geeft aan vrijwilligerswerk te willen doen. Om te voorkomen dat het geïnventariseerde aanbod aan vrijwillige inzet 'braak' blijft liggen, wordt met enquêteren gestopt, totdat het aanbod gematched is. Daar ligt een zwakke plek van de oorspronkelijke Bronmethodiek: als je niets doet met de uitgesproken bereidheid tot vrijwillige inzet, stel je de geënquêteerden teleur. En dat kan een negatieve invloed hebben op hun bereidheid om zich een volgende keer beschikbaar te stellen. Met een meervoudig traject vergroot je de mogelijkheden om de aangeboden capaciteiten maximaal te gebruiken. Kan dat niet binnen de eigen organisatie, dan wellicht in een andere organisatie in de wijk. Of desnoods buiten de wijk, door samen te werken met een vrijwilli-

gerscentrale. De Bronmethodiek doet dus een sterk appèl op het verantwoordelijkheidsbesef van de gebruikers voor de 'meent'. Van dit besef zijn niet alleen de opbouwwerker, maar zeker ook de andere deelnemers aan het meervoudige traject in de Geitenkamp doordrongen geraakt. Daarom is het zo belangrijk om de Bronmethodiek in het beleid van de organisatie te verankeren, de verzamelde enquêtegegevens actief te beheren en te blijven communiceren met de mensen die hun betrokkenheid bij organisatie of wijk hebben geuit.

In een andere wijk, Malburgen, past een onderwijsvoorrang-coördinator de Bronmethodiek toe bij twee basisscholen en een kinderdagverblijf, als aanloop naar een Brede School. Tijdens die training wordt de algemene vragenlijst toegespitst op de situatie van de Brede School. In juni 2006 worden de enquêtes afgenomen, bij autochtone en allochtone ouders. Op de ene school geven 87 (ruim 70%) van de inmiddels 120 geënquêteerde ouders aan zich vrijwillig voor de school in te willen zetten. Op de andere school benadert men de 119 ouders niet direct, maar vraagt hun eerst per brief of zij aan de enquête willen meerwerken. Deze procedure leidt ertoe dat minder ouders geënquêteerd worden. Uiteindelijk geven 42 ouders aan zich voor de school in te willen zetten. Een resultaat waar de school bijzonder blij mee is, omdat er tot nu toe maar 10 ouders actief waren binnen de school. Van de 20 geënquêteerde ouders van het kinderdagverblijf tonen 14 (70%) zich bereid tot vrijwillige inzet. Op de scholen hebben de enquêteurs een commissie gevormd die voortaan elk nieuw gezin dat zich aanmeldt voor de school, gaat enquêteren. Daarmee is de Bronmethodiek verankerd binnen het beleid van deze scholen. De directies van de scholen zijn bijzonder ingenomen met deze resultaten.

4.2 Voorlopige resultaten

Op het moment van schrijven zijn de enquêteresultaten in de wijk Geitenkamp en bij de Brede School in Malburgen nog niet in de database verwerkt en gematched, en moet de aanpak van de Bronmethodiek nog geëvalueerd worden met de betrokken organisaties. Voor de opbouwwerker in de Geitenkamp is het traject, dat tot nu toe gelopen is, echter al geslaagd vanwege de 'zachte' resultaten: de concrete handvatten om een meer vraaggerichte werkwijze in welzijn

en zorg in te voeren en samenwerking tussen organisaties in de wijk te versterken. Het is voor het eerst dat zij zes zeer verschillende organisaties in de wijk om de tafel heeft gekregen, die alle de meerwaarde van onderlinge samenwerking erkennen. De gezamenlijke aanpak inspireert ook de vrijwillige enquêteurs. Het wel en wee in de wijk blijkt jong en oud te raken en men vindt het boeiend om tijdens de interviews eens over de grenzen van de eigen organisatie heen te kijken. De betrokkenheid van de vrijwillige enquêteurs van het jongeren centrum is opvallend groot. Een aantal bezoekers van het jongeren centrum stelt zich vrijwillig beschikbaar om op roostervrije middagen activiteiten te organiseren voor leerlingen van de basisschool.

Het denken in termen van 'een achterban' kost binnen de setting van het verzorgingshuis aanvankelijk veel moeite. Nu het kwartje gevallen is - familieleden en relaties van bewoners en omwonenden in toekomstige woonzorgzones zijn 'ontdekt' als achterban - is het enthousiasme voor de Bronmethodiek groot. Ook heeft het verzorgingshuis de andere vijf organisaties gevraagd om mee te werken aan de viering van zijn 40-jarig jubileum. In die zin sluit de Bronmethodiek goed aan bij de uitgangspunten van de WMO, waarin het bevorderen van leefbaarheid in wijken en buurten en bevorderen en stimuleren van de *civil society* hoog in het vaandel staan.

4.3 Het mes snijdt aan twee kanten

Het motto 'iedereen doet mee' is een sterk argument voor de *meervoudige* i.c. gebiedsgerichte toepassing van de Bronmethodiek. Om meer dan één reden: enquêteurs ontmoeten niet alleen mensen die zich vrijwillig willen inzetten, maar signaleren ook dat (soms dezelfde) mensen aan het vereenzamen zijn. Mensen die zelf niet snel aan de bel trekken, maar heel blij zijn met het bezoek van de enquêterende wijkbewoner. Een aantal van hen is naar het Steunpunt Ouderen verwezen, anderen gaven aan dolgraag iets voor de buurt te willen doen. Ook komt een man in beeld, wiens vrouw een half jaar eerder is overleden. Hij is er psychisch slecht aan toe, zonder dat iemand dat weet. Goed voorbereide enquêteurs kunnen zowel de betrokkenheid en verantwoordelijkheid die iemand wil dragen als zijn kwetsbaarheid en afhankelijkheid in beeld brengen. Het één hoeft het ander niet uit te sluiten. Met een sociaal activerings-

traject kunnen bijvoorbeeld geïsoleerde en vereenzaamde mensen gestimuleerd worden om weer 'mee te gaan doen'.

5. Conclusie: kosten versus baten

De centrale vraag van dit artikel - of de vraaggerichte aanpak van de Bronmethodiek tot een duurzaam gebruik van de 'verenigingsmeent' leidt - krijgt een positief antwoord, met als onderbouwing:

1. "Als je mensen vraagt waarom ze *geen vrijwilligerswerk* doen, wordt een scala aan redenen genoemd. Maar er zijn er een aantal die de boventoon voeren. Een reden is die van een soort onverschilligheid; men heeft geen speciale reden, men is nooit gevraagd of heeft er nooit over nagedacht." (De Vos et al., 2002, p. 46; Hodgkinson et al., 1992.) Dankzij de individuele benadering bereikt de Bronmethodiek juist deze groep mensen.
2. De Bronmethodiek heeft participatie door middel van vrijwillige inzet als uitgangspunt en zoekt werkzaamheden die passen bij de competenties van een vrijwilliger. Dit vanuit de gedachte dat ieder mens over kwaliteiten en talenten beschikt, die maatschappelijke betekenis hebben.
3. Door dit uitgangspunt maakt de Bronmethodiek organisaties gevoeliger voor een 'goed beheer van de meent'. Met name bij een meervoudig traject.

De uitvoering van de Bronmethodiek vraagt van organisaties echter inspanning en geduld. Het is een vraaggerichte werkwijze, die een organisatie in zijn beleid moet verankeren en die richting geeft aan het handelen van bestuur en eventuele beroepskrachten. Harde resultaten, uitgedrukt in aantallen vrijwilligers of mate van betrokkenheid, worden pas na enige tijd zichtbaar. Voor de 'zachte' resultaten, die soms een onvermoede vorm hebben - zoals de muziekactiviteit van ouders op een basisschool - maar daarmee niet minder waardevol zijn, moet je oog krijgen. Deskundige ondersteuning van buitenaf, een succesfactor, is niet vanzelfsprekend beschikbaar voor elke organisatie die de Bronmethodiek wil uitvoeren. Het is dus geen project dat je er even bij doet. Tegenover deze kosten staan naast bovengenoemde, ook nog andere baten. De Bronmethodiek:

- versterkt betrokkenheid en bevordert vrijwillige inzet;
- is geen tijdelijk project, maar een werkwijze met een duurzaam karakter;

- gaat uit van individuele mogelijkheden, wensen en behoeften van mensen;
- vervult een signaleringsfunctie;
- geeft mensen persoonlijke aandacht en verbetert onderlinge contacten;
- bevordert (bij meervoudige trajecten) samenwerking tussen organisaties;
- geeft richting aan en enthousiasmeert het handelen van beroepskrachten die vraaggericht willen werken.

Aan de Bronmethodiek en de WMO ligt hetzelfde motto 'iedereen doet mee' ten grondslag. Het 'WMO-tijdperk' stelt nieuwe eisen (Werkconferentie MO-Groep/Spectrum Gelderland, april 2006) aan professionele organisaties. De bronmethodiek biedt organisaties die activiteiten willen gaan ontplooiën binnen de WMO-prestatievelden '*Verbeteren van leefbaarheid en sociale samenhang in wijken en dorpen*' (1), '*Ondersteunen van mantelzorg en vrijwilligers*' (4) en '*Bevorderen van maatschappelijke participatie en zelfstandig functioneren van mensen met een beperking/probleem*' (5) handvatten om in te spelen op die nieuwe eisen. De kosten die de uitvoering van de Bronmethodiek met zich meebrengt zullen in de koers liggen van de kosten die een organisatie moet maken om WMO-bestendig te worden. Duidelijk is dat zowel bij Bronmethodiek als bij de WMO, de kosten voor de baat uit gaan. De vraag of de kosten van de Bronmethodiek tegen de baten opwegen, is positief beantwoord op 19 september 2006, tijdens een door DSP-groep georganiseerde expertmeeting met mensen die sinds 2003 bij de ontwikkeling en uitvoering van de Bronmethodiek betrokken zijn. Tijdens deze expertmeeting presenteerde DSP-groep de resultaten van het haalbaarheidsonderzoek, dat het afgelopen jaar is uitgevoerd.

6. Vervolgonderzoek

In zijn onderzoek (Pach en Kolner, 2005, 39) vergelijkt DSP-groep de Bronmethodiek met vier andere in Nederland ontwikkelde of toegepaste methodieken, die door hun vraaggerichte en persoonlijke aanpak overeenkomsten vertonen:

De Bijspringer (www.tsvproject.nl/projectenbank)

1. Een buurtgerichte aanpak, gericht op het vergroten van betrokkenheid van bewoners in Ooststellingwerf, Friesland.
2. De ABCD-methode: een uit Amerika afkomstige

aanpak, gericht op *empowerment* en vergroten van betrokkenheid en eigen initiatief van bewoners van achterstandwijken.

3. De methode Berkum (www.sportservicezwolle.nl): ontwikkeld door VV Berkum (voetbalclub) samen met Bureau Landstede in Zwolle. Deze methode werft vrijwilligers uit de achterban van de vereniging.
4. 'Ouders graag gezien' (www.oudersgraaggezien.nl): een methode, ontwikkeld door de Nederlandse Christelijke Sport Unie (NCSU), gericht op het vergroten van betrokkenheid en vrijwillige inzet van ouders van clubleden.

Een vluchtige vergelijking van deze methodieken leidt tot de conclusie dat er kennelijk behoefte bestaat aan methodes, waarmee de achterban betrokken of waarmee op vraaggerichte wijze nieuw vrijwillig potentieel aangesproken kan worden. In tegenstelling tot de Bronmethodiek zijn de vier genoemde methodieken specifiek gericht op één sector: de wijk of sport. Óf alleen gericht op werven van vrijwilligers (Berkum) óf op het bevorderen van betrokkenheid (ABCD). Een gecombineerde vorm die in meer sectoren toepasbaar is en aandacht besteedt aan zowel het betrekken als het activeren van de achterban, zien we alleen bij de Bronmethodiek. Kenmerkend voor deze methodiek is verder de specifieke aandacht voor het creëren van draagvlak bij bestuurders én het borgen van de werkwijze binnen de organisatie. Geen eenmalige werwingsactie, maar een veranderingsproces om de organisatie duurzaam aantrekkelijker te maken voor vrijwilligers en achterban. Vanuit de gedachte dat het er vooral om gaat een breed inzetbare, vraaggerichte methodiek te ontwikkelen die betrokkenheid en vrijwillig inzet vergroot, lijkt het de stuurgroep van de Bronmethodiek interessant om te onderzoeken wat er nog te leren valt van de ervaringen met genoemde vier en mogelijk nog andere vraaggerichte methodieken.

Een stimulans voor nader onderzoek in deze richting geeft tot slot Robert Wuthnow (1998, VII). Hij nuanceert de conclusie van Robert Putnam (1995) dat maatschappelijke betrokkenheid en vrijwillige inzet afneemt: "*My own view is that our involvement in our communities is changing, rather than simply declining. But that raises important questions of how and why it is changing*". Hoewel ook Wuthnow niet ontkent dat de

deelname aan verenigingsleven, serviceclubs en buurtorganisaties in Amerika sinds 1970 afneemt, vindt hij dat dit gegeven ons dwingt om goed na te denken over wat we onder maatschappelijke betrokkenheid verstaan. Mensen die niet participeren in de eerder genoemde maatschappelijke organisaties, kunnen ons vertellen wat hen vervreemdt van deze organisaties en wat voor hen in deze tijd de waarde is van samenlevingsverbanden en maatschappelijke betrokkenheid. Hij bespeurt dat "*they are experimenting with looser, more sporadic, ad hoc connections in place of the long term memberships in hierarchical organizations of the past*" (Wuthnow, 1998, 5) en plaatst dit tegen de achtergrond van een veranderende samenleving en een arbeidsmarkt die steeds hogere eisen stelt. Als je niet weet wanneer en waar je een solide baan vindt, stel je je verantwoordelijkheden ten opzichte van een gezin en de samenleving uit. Het daarmee samenhangende "*always feel rushed*" heeft vanzelfsprekend zijn weerslag op de wijze waarop je je maatschappelijke betrokkenheid omzet in vrijwillige inzet. "*These new loosely confederated structures are better able to adapt to the challenges of uncertain and complex circumstances. These permeable structures also shape the ways in which individual Americans live and relate to one another, dictating greater flexibility and limited commitment. (...) And yet fragmented communities increase the need for people to seek intentional relationships with others, and these relationships can lead to innovative forms of civic participation*" (Wuthnow, 1998, 6). Als je de geschiedenis overziet, heeft maatschappelijke betrokkenheid in elke periode zijn eigen uitdrukkingsvorm. "*Over a period of years, the organizations that manage to carve out a niche for themselves and are able to extract resources from their environment will not only survive but also come to resemble the particular features of their environment*" (Wuthnow, 1998, 7).

7. Terug naar de tragedy

Vooralsnog lijkt er in het vrijwilligersveld geen sprake van een *Tragedy of the Commons*. Volgens Wuthnow (1998), maar ook Putnam en Feldstein (2003) is het niet zozeer de bereidheid van mensen om zich vrijwillig in te zetten die verandert, maar de manier waarop zij die bereidheid tot uitdrukking (willen en kunnen) brengen. Elke periode vraagt daarom om een bij die tijd passend beheersplan van de 'meent'. Nu lijkt het de tijd te zijn voor vraag- en op participatie gerichte

methodes als de Bronmethodiek. Voor de ontwikkeling van dergelijke methodes en plannen zijn expertise- en informatiecentra nodig, die voortdurend inspelen op de veranderde maatschappelijke omstandigheden die de uiting van vrijwillige inzet beïnvloeden. Daarnaast is een landelijk dekkende infrastructuur, die vrijwilligersorganisaties tot op het lokale niveau ondersteuning biedt bij de toepassing van die plannen,

essentieel. In een toenemend aantal Europese landen (Van Hal e.a., 2004, p. 20) zijn overheden de afgelopen dertig jaar met vrijwilligerswerkbeleid verantwoordelijkheid gaan dragen voor deze infrastructuur. Ze zijn daarmee een factor van betekenis geworden voor een verantwoord en gemeenschappelijk beheer van de 'vrijwilligersmeent'.

Referenties

- Bos, C. van den (2002). *TERUG NAAR DE BRON. Maatschappelijke betrokkenheid van burgers beter benutten*. Vrijwilligerscentrale Arnhem.
- Brudney, J., Meijs, L. (2005). "Gambling with the future of volunteering? The tragedy of the commons". Paper presented at the ARNOVA-meeting Washington DC, November 17-19, 2005.
- Ebert, O., Hartnuss, B., Rahn, E., Schaaf-Derichs, C. (2002). *Freiwilligenagenturen in Deutschland*. Verlag: W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Enquete-Kommission (2002). "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements". Deutscher Bundestag. Leske+ Budrich, Opladen.
- Graff, L. (1997). *Policy Development for Volunteer Centres*. Ottawa: Volunteer Canada.
- Hal, T. van, Meijs, L., Steenbergen, M. (2004). *Volunteering and Participation on the agenda. Survey on volunteering policies and partnerships in the European Union*. CIVIQ, Utrecht.
- Hilger, P. (2005). *Reflexive volunteering and activating infrastructures. A case study of Finland, Germany and Estonia*. Paper for the 3rd ECPR Conference Budapest, Sept. 2005: Convergence and Divergence within the Infrastructure of Civil Society in Europe. peter.hilger@helsinki.fi, 27 p.
- Hodgkinson, V.A., Weitzman M.B. et al., (1992). *Giving and volunteering in the United States*. Washington: Independent Sector.
- Hustinx, L., Lammertyn, F. (2003). *Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization of Perspective*. *Voluntas*, Vol. 14, No. 2 June, p. 167-187.
- Jakob, G. (1993). *Zwischen Dienst und Selbstbezug*. Leske+ Budrich, Opladen. In: Hustinx, L., Lammertyn, F. (2003).
- Keupp, H. (1999). *Visionen einer Zivilgesellschaft - Neue Perspektiven der Freiwilligenarbeit*. In: Wozu Freiwilligen-Agenturen. Visionen und Leitbilder. Brennpunkt-Dokumentation zu Selbsthilfe und Bürgerengagement Nr 34. Stiftung Mitarbeit, Bonn.
- Kolner, C., Verbeek, E., Pach, J. (2005). *Bronmethodiek. Projectplan Tweede Fase*. Gemeente Arnhem, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (1998). *Handboek Kwaliteitszorg voor Steunpunten Vrijwilligerswerk*. NOV Publicaties, Utrecht.
- Olk, T. (1989). *Vom 'alten' zum 'neuen' Ehrenamt. Ehrenamtliches soziales Engagement ausserhalb etablierter Träger*. *Blätter Wohlfahrtspflege* 136: p. 7-10.
- Olk, T. (1999). *Wandlungen des freiwilligen Engagements und neue Förderwege durch die Politik. Fachtagung "Die Zukunft des Ehrenamtes"*. Bürgerhaus Saulheim, 16/01/1999.
- Osborne, S.P. (1999). *Volunteer Bureaux and the promotion of volunteering in local communities in England*. *Voluntary Action*. Vol. 1. no. 3. Autumn 1999, p. 67-84.
- Pach, J., Kolner, C. (2005). *Rapportage Bronmethodiek Arnhem*. DSP-groep Amsterdam.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work. Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Putnam, R. (1995). *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*. *Journal of Democracy* 6 (Jan. 1995).
- Putnam, R., Feldstein, L. (2003). *Better Together. Restoring the American Community*. Simon&Schuster, New York.
- Verbeek, E., Bos, C. van den, Kolner, C., Pach, J. (2004). *In 5 stappen terug naar de bron. Beschrijving bronmethodiek voor organisaties*. Vrijwilligerscentrale Arnhem.
- Vos, R. de (2002). *Onvoltooid Toekomst, Trendrapport Vrijwilligerswerk 2002*. NOV Publicaties, Utrecht.
- Wuthnow, R. (1998). *Loose Connections. Joining together in America's fragmented Communities*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts/London, England.