

december 2014

Vrijwillige inzet is de basis

Aandachtspunten voor lokaal beleid

Stimuleren
Makelen
Ondersteunen
Continueren

TransitieBureau
Wmo

Aan de totstandkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed. Het TransitieBureau kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

Opdrachtgever

TransitieBureau Wmo (VWS/VNG) in samenwerking met de NOV

Auteur

Movisie

Vormgeving

KRIS KRAS
context, content and design

Inhoudsopgave

1.	Introductie	4
1.1	Wmo 2015	4
1.2	Uitgangspunten	4
1.3	Maatschappelijke ontwikkelingen	6
1.4	SMOC	6
1.5	Leeswijzer	7
2.	Vrijwillige inzet in beeld	8
2.1	Vrijwilligerswerk of vrijwillige inzet	8
2.2	Motieven voor vrijwillige inzet	8
2.3	Nieuwe vormen van vrijwillige inzet	9
2.4	Vrijwilligersondersteuningsstructuur	10
2.5	Samenspel	11
2.6	Hoe kijken gemeenten tegen basisfuncties aan?	11
3.	Stimuleren	12
3.1	Inleiding	12
3.2	Zorg voor een open houding	12
3.3	Zorg voor brede kennis over vrijwilligerswerk en integraal beleid	13
3.4	Houd rekening met verschillende motieven in het samenspel tussen levensfasen, sociale achtergrond, opleidingsniveau, vestigingsplaats en generatie	13
3.5	Stimuleer de jongste vrijwilligers	13
3.6	Geef aandacht aan promotie	14
3.7	Bied informatie en advies	14
3.8	Stimuleer nieuwe vormen van vrijwillige inzet	14
3.9	Stimuleer vrijwillige inzet door werknemers van bedrijven en instellingen	15
3.10	Verbeter het imago van vrijwillige inzet	15
4.	Makelen	16
4.1	Inleiding	16
4.2	Regierol in lokale samenwerking	17
4.3	Bepaal de rol van de vrijwilligerscentrale of het steunpunt	17
4.4	Organiseer diverse vormen van bemiddeling	18
5.	Ondersteunen	20
5.1	Inleiding	20
5.2	Neem belemmeringen van wet-regelgeving weg	20
5.3	Besteed aandacht aan deskundigheidsbevordering	21
5.4	Stel organisaties in staat hun vrijwilligersbeleid te verbeteren	21
5.5	Geef organisaties informatie over veiligheid	21
5.6	Besteed aandacht aan tegenprestatie bij vrijwilligersorganisaties	22
5.7	Zorg voor organisatieondersteuning	22
5.8	Organiseer belangenbehartiging	22
5.9	Geef aandacht aan de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten	23
6.	Continueren	24
6.1	Inleiding	24
6.2	De invloed van beleidscycli en collegetermijnen	24
6.3	Geef vrijwilligers waardering	24
6.4	Zorg voor meerwaarde	25
6.5	Continuïteit in aantrekkelijkheid	25
6.6	Continuïteit in ondersteuning	25
6.7	Continuïteit in organisaties	26
6.8	Geef vrijwilligers een stem	26
6.9	Draag zorg evaluatie en borging	27
	Meer weten?	28

1. Introductie

Voor u ligt een notitie met aandachtspunten voor lokaal beleid. Deze aandachtspunten zijn een actualisatie van de ‘basisfuncties’ uit 2009 en biedt gemeenten aandachtspunten in het vormgeven van de vrijwillige inzet, gebaseerd op de eisen en wensen uit de Wmo 2015.

‘Vrijwillige inzet is de basis’ is een product in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport in samenwerking met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV). Voor deze notitie is input verkregen van tientallen gemeenten en organisaties, zoals landelijke vrijwilligersorganisaties, vrijwilligerssteunpunten, kennisinstituten en belangenorganisaties. Ook heeft een aantal deskundigen tijdens een zogenaamde versnellingskamer hun visie en aanbevelingen in beeld gebracht.

Van basisfuncties naar aandachtspunten

Waar de basisfuncties uit 2009 vooral aandacht gaven aan de georganiseerde vormen van vrijwilligerswerk, is anno 2014 vooral de burger eerst aan zet. Dat betekent dat er niet in eerste instantie functies voor gemeenten beschreven worden, maar dat we in deze notitie gemeenten aandachtspunten en tips willen meegeven om burgers en vrijwilligers in ongeorganiseerd en georganiseerd verband waar dit nodig is te faciliteren tijdens hun vrijwillige inzet.

1.1 Wmo 2015

In de Wmo hebben gemeenten de opdracht om aan te geven welke maatregelen ze nemen voor het ondersteunen en faciliteren van vrijwilligers. De gemeente heeft ook de wettelijke opdracht aandacht te besteden aan de wijze waarop mantelzorgers en vrijwilligers worden ondersteund. Bij de vormgeving van het beleidsplan dient de gemeente (lokale organisaties van) mantelzorgers en vrijwilligers en vertegenwoordigers van cliënten en professionals te betrekken.

De Wmo richt zich op vrijwillige inzet als vorm van maatschappelijk participatie. Daarbij zijn onderlinge hulp van mensen en het versterken van de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid belangrijke pijlers. Vrijwillige inzet, gericht op het ondersteunen van mensen in een kwetsbare positie, vormt een essentiële bijdrage aan de participatiesamenleving.

Doel van de deze notitie is gemeenten te ondersteunen bij het formuleren van een visie en beleid gericht op het versterken van de vrijwillige inzet. Dit gebeurt in onderling overleg met vrijwilligersorganisaties, maatschappelijke initiatieven en andere partijen die in georganiseerde of ongeorganiseerde vorm bijdragen aan de maatschappij of aan hulp aan anderen in vrijwillige vorm.

1.2 Uitgangspunten

Bij het bepalen van het beleid rondom vrijwillige inzet is het van belang om zicht te krijgen op wat er leeft binnen de gemeente. In beleidsplannen geeft de lokale overheid haar visie over hoe zij wil omgaan met vrijwillige inzet. Gemeenten gaan situationeel om met hun regie op vrijwillige inzet. Misschien

beschouwt de gemeente vrijwilligerswerk als iets dat gekoesterd moet worden, of juist als iets dat uit de samenleving zelf komt en daarom door de gemeente zo veel mogelijk met rust gelaten moet worden. Richt de gemeente zich op het vrijwillige inzet in de volle breedte, of zijn er bepaalde groepen die in de gemeente meer aandacht verdienen? De keuze om veel, weinig of regie te voeren wordt zoveel mogelijk in samenspraak met de inwoner gemaakt.

In de Wmo 2015 is een artikel opgenomen over een 'right to challenge'. Met dit artikel krijgen ingezetenen de mogelijkheid zelf initiatieven te ontplooiën op het gebied van gemeentelijke Wmo-taken¹.

¹ Bekijk hier het aangenomen amendement van Voortman en Van Dijk met toelichting: <http://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail.jsp?id=2014Z07778&did=2014D15291d=2014Z07778&did=2014D15291>

² <http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/files/Inwonerskracht.pdf>

Inwonerkracht centraal

Wat kan een inwoner zelf? Inwonerkracht is niet altijd zichtbaar. En inwonerkracht is ook niet altijd zomaar te bevorderen door de lokale overheid of organisaties. In de meeste gevallen is de energie er gewoon. In de praktijk zijn er veel voorbeelden waar burgers zelf initiatieven nemen voor de zorg voor zichzelf, voor anderen en hun omgeving. Denk aan het gezamenlijk beheer van speeltuinen, moestuinen en buurtsupers tot zorgcoöperaties en kinderopvang. In deze notitie zijn daarvan verschillende voorbeelden te vinden. De publicatie 'Inwonerskracht en de rol van de lokale overheid'² licht meer toe over inwonerkracht en laat meer voorbeelden zien.

Inzicht

Om de visie te bepalen, is inzicht nodig in de krachten van de lokale samenleving. Welke maatschappelijke ontwikkelingen zijn zichtbaar en welke rol hebben vrijwilligersorganisaties en inwoners of maatschappelijke initiatieven daarin?

Gemeenten stellen budget beschikbaar voor vrijwillige inzet. Dit budget wordt ingezet om burgerinitiatieven en ook steunpunten, vacaturebanken en andere nieuwe en bestaande initiatieven te ondersteunen en te faciliteren. De sociale kaart van de vrijwillige inzet bestaat uit de meer bekende gesubsidieerde organisaties, maar ook uit niet-gesubsidieerde organisaties.

Accenten leggen

Gemeenten maken keuzes over vrijwillige inzet in de volle breedte, maar leggen ook accenten. Per wijk, per straat of soort vrijwillige inzet, maar ook per beleidsdoel kan iets anders nodig zijn. Denk daarbij aan sport en leefbare of duurzame wijken. Legt de gemeente nadruk op de vrijwillige inzet van bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld jongeren), dan volgen hieruit andere keuzes en regie dan bij sociale activering of in de zorg.

Optimaal samenspel

Inwoners wachten niet altijd meer op de overheid of het bedrijfsleven. Ze doen meer en meer zelf. Vrijwillige inzet is daarmee de basis van het gemeentelijke beleid. En dat geldt op vrijwel alle domeinen, zoals werk, zorg, energie, welzijn, sport en participatie. Voor gemeenten roept dat vragen op. Want hoe kan optimaal gebruik gemaakt worden van de groeiende kracht en mogelijkheid van hun inwoners? Gemeenten kijken daarbij ook naar hun eigen strategie en werkwijze. Om zo optimaal het samenspel tussen publiek, markt en overheid te kunnen inrichten. En soms is niets doen daarbij de beste keuze.

In deze notitie treft u een aantal tips, voorbeelden en analyses aan die inspireren tot nieuw denken en doen in uw lokale energieke samenleving.

Voormalige basisfuncties vrijwilligerswerk (2009)

- Vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen
- Verbinden en makelen
- Versterken
- Verbreiden
- Verankeren

1.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

Vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen was in 2009 de eerste basisfunctie (zie kader). En nog altijd is het belangrijk om maatschappelijke ontwikkelingen mee te nemen in het ontwikkelen van beleid over vrijwillige inzet. Verschillende maatschappelijke ontwikkelingen hebben namelijk invloed op de ondersteuning van vrijwillige inzet. Het is de kunst om deze ontwikkelingen te vertalen in beleid.

Vrijwillige inzet is aan verandering onderhevig. Bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat mensen zich meer of minder op bepaald vrijwilligerswerk richten of met andere motieven vrijwillige inzet gaan doen. Tegelijkertijd is er op sommige vlakken een grote stabiliteit zichtbaar. Het aantal vrijwilligers is de laatste twee decennia min of meer gelijk gebleven. Ook de sectoren waarbinnen vrijwillige inzet het meeste wordt uitgevoerd zijn al jaren hetzelfde.

Wat dat betreft zijn de ontwikkelingen in het sociale domein en bij gemeenten wisselender. Bracht de Wmo in 2007 veel nieuws mee, de decentralisaties die per 2015 doorgang vinden, veranderen de taken van zorg en welzijn behoorlijk. Dat betekent dat gemeenten het Wmo-beleid tegen het licht houden en nieuwe keuzes maken.

Welke maatschappelijke ontwikkelingen binnen een gemeente actueel zijn, verschilt per gemeente. Daarnaast zijn er bepaalde ontwikkelingen te noemen die overal gelden. Zo zijn er veel ontwikkelingen gaande in zorg en ondersteuning. Zorg vindt vaker thuis plaats doordat mensen langer thuis blijven wonen. En in de participatiesamenleving wordt steeds meer gevraagd van inwoners. Aan de andere kant komt er ook meer ruimte om regie te voeren en zelf initiatieven te ontplooien. Het gebruik van internet heeft invloed op de inrichting van zorg en ondersteuning en het contact tussen mensen. De hoge werkloosheid zorgt aan de ene kant voor een grotere nadruk op betaalde arbeid en aan de andere kant ook voor meer mensen met meer tijd.

Het vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen blijft dus een startpunt voor het formuleren van beleid rond vrijwillige inzet.

1.4 SMOC

Deze notitie kent vier aandachtspunten die samen de afkorting SMOC vormen:

- Stimuleren
- Makelen
- Ondersteunen
- Continuëren

In de volgorde is een chronologie zichtbaar. Het begint met de vraag hoe vrijwillige inzet gestimuleerd kan worden. Mochten mensen geïnteresseerd zijn geraakt om vrijwillig aan de slag te gaan, is het belangrijk om te zorgen dat ze op de juiste plek terecht komen. De (nieuwe) vrijwilliger wordt dus gematcht met een klus of een organisatie. Eenmaal gestart, is het belangrijk dat de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie ondersteuning kunnen krijgen, mochten ze daar behoefte aan hebben. Ten slotte zijn er activiteiten die ertoe bijdragen dat de continuïteit gewaarborgd blijft.

Stimuleren is het aandachtspunt dat zaken weergeeft die de gemeente organiseert of faciliteert om de vrijwillige inzet mogelijk en aantrekkelijk te maken.

Makelen en verbinden gaat over de juiste ondersteuningsinfrastructuur, het optimaal matchen tussen vraag en aanbod.

Ondersteunen en afstemmen gaat over het ondersteunen van de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie en het afstemmen tussen, en verbinden met beroepskrachten.

Continueren gaat over alle activiteiten die ervoor zorgen dat de vrijwilliger zich vrijwillig blijft inzetten en dat de (vrijwillige) activiteiten gecontinueerd kunnen blijven, wanneer vrijwilligers kiezen voor een andere vrijetijdsbesteding.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 schetst de context van de vrijwillige inzet. De motieven van mensen die zich in verschillende fasen van hun leven vrijwillig inzetten, maar ook nieuwe vormen van vrijwillige inzet en de ondersteuningsstructuur van vrijwilligers in de gemeente. De vier aandachtspunten vrijwillige inzet komen ter sprake in de hoofdstukken 3 tot en met 6.

2.

Vrijwillige inzet in beeld

2.1 Vrijwilligerswerk of vrijwillige inzet

In deze notitie wordt uitgegaan van de term 'vrijwillige inzet' en dus niet van 'vrijwilligerswerk'. Vrijwillige inzet wordt gedefinieerd als:

Werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van (de kwaliteit van) de samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband.

We hanteren de term vrijwillige inzet om ook de inzet die buiten grotere organisaties plaatsvindt aandacht te geven, zoals burgerinitiatieven. Dat betekent dat in de aandachtspunten ook aandacht wordt besteed aan de manier waarop gemeenten deze kunnen stimuleren en ondersteunen.

2.2 Motieven voor vrijwillige inzet

Motieven van vrijwilligers

De redenen om vrijwillig actief te zijn, hangen af van de motieven van deze vrijwilligers. Voor gemeenten, maar ook voor vrijwilligerssteunpunten en vrijwilligersorganisaties is het zaak in te spelen op deze motieven en rekening te houden met de verschillende levensfasen en achtergronden van vrijwilligers.

Jongeren

Voor het betrekken van jongeren is een aantal factoren van belang. Zo is vrijwillige inzet voor jongeren aantrekkelijk, als dit een bepaalde beleving of uitdaging met zich meebrengt. Vrijwillige inzet in het buitenland of een bijdrage aan een festival of sportevenement sluiten daarom goed aan. Maar ook een actieve rol binnen de eigen (sport)vereniging of kerk kan jongeren trekken, zelfs wanneer dit een structurele inzet van ze vraagt. Daarnaast kan flexibele vrijwillige inzet jongeren aanspreken, omdat zij meestal niet te ver vooruit plannen. Ook kunnen werk- of leerervaring aantrekkelijke vormen van vrijwillige inzet zijn voor jongeren.

Jonge werkende ouders

De levensfase van jonge ouders, die naast een drukke baan, de zorg dragen voor kleine kinderen, kenmerkt zich door overvolle agenda's. Op het eerste gezicht lijkt dit de groep waarvan men weinig vrijwillige inzet kan verwachten. Maar de cijfers laten een ander beeld zien. Drukke mensen, die op een hoog tempo leven en ook ruimte maken om zich vrijwillig in te zetten voor iets dat ze echt belangrijk vinden. De meest voorkomende vormen van vrijwillige inzet, zijn daarbij gerelateerd aan de activiteiten van de kinderen (school, sportvereniging, buurtactiviteiten).

Werkzoekenden

Uit cijfers van het CBS uit 2010 blijkt dat zo'n 43% procent van de niet werkenden zich vrijwillige inzet. Dat percentage ligt iets lager dan het percentage vrijwilligers als deel van de totale beroepsbevolking (47%)³.

³ <http://www.cbs.nl/nr/rdonlyres/ca85a08e-6544-4511-ab42-bc8e48d61993/0/2011vrijwilligeinzet2010art.pdf>

Van de mensen met een WWB of WW uitkering doet 35% vrijwilligerswerk. Werkzoekenden kiezen ervoor om zich als vrijwilliger in te zetten om iets om handen te hebben, om iets te leren en om ervaring op te doen. In de snelheid waarin werkzoekenden weer een betaalde baan vinden is vrijwel geen verschil te zien tussen degenen die zich vrijwillig inzetten en degenen die dat niet doen. De groep werkzoekenden die aangeeft vrijwillige inzet expliciet te gebruiken als opstap naar een nieuwe baan, is wel succesvoller in het vinden van een baan. Overigens stopt maar een klein deel met de vrijwillige inzet als ze eenmaal een baan gevonden hebben. Meer informatie over het belang van het opdoen van ervaring via vrijwillige inzet, wordt beschreven in het aandachtspunt Continueren.

Ouderen

Ouderen willen steeds meer zelf vorm geven hoe zij ouder worden, en nemen daarbij het heft in eigen hand. Bijvoorbeeld door (zorg-)coöperaties en 'stadsdorpen' op te richten, of gezamenlijk groepswoonvormen te ontwikkelen. Bij deze initiatieven speelt onderlinge hulpverlening vaak een belangrijke rol, aangevuld met professionele hulpverlening waarvoor betaald wordt. Deze trend zou er wel eens voor kunnen zorgen dat het meevalt met de gevreesde grote toename van het beroep op georganiseerd vrijwilligerswerk in ondersteuning en zorg. Meer lezen? <https://www.movisie.nl/publicaties/zin-meedoen>

Mensen met een beperking

Met de juiste randvoorwaarden kunnen mensen met een beperking in het vrijwilligerswerk de mogelijkheid krijgen om naar vermogen mee te doen in de samenleving. Voor gemeenten of welzijnsorganisaties betekent dit bijvoorbeeld dat zij een zorgvuldig voortraject ontwikkelen waarin aandacht is voor talenten en wensen. Zo ontstaat een reëel beeld van de mogelijkheden van iemand. Voor vrijwilligersorganisaties betekent dit dat ze goed toegerust moeten zijn om op een succesvolle manier de talenten van mensen met een beperking te benutten: aan hoeveel mensen kunnen wij een plek bieden? Hoe bied ik op een slimme manier de benodigde begeleiding? Dit alles vraagt om een open blik van vrijwilligersorganisaties en welzijnsorganisaties en een stimulerend beleid van de gemeenten op inclusief vrijwilligerswerk.

Als we alle groepen vrijwilligers samen nemen, dan zijn de belangrijkste motieven om vrijwillige inzet te doen zijn:

- Plezier
- Goed voor de carrière
- Uitdragen van normen: een doel steunen dat heel belangrijk is voor die persoon
- Voor sociale contacten
- Om er iets van te leren
- Voor persoonlijke groei
- Voor verwerking of ter bescherming⁴

Motieven van gemeenten

Gemeenten hebben zelf ook motieven om vrijwillige inzet te ondersteunen. Zo kan vrijwillige inzet een goede bijdrage leveren aan het verstevigen van sociale netwerken en ontmoetingsgelegenheid creëren. Mensen kunnen door het uitvoeren van vrijwilligerswerk op verschillende manieren betrokken worden bij de gemeenschap. Zie voor inspiratie en randvoorwaarden: <http://beleidenvrijwilligerswerk.nl>

2.3 Nieuwe vormen van vrijwillige inzet

Naast de traditionele vormen van vrijwillige inzet voor een vaste organisatie op een vast tijdstip, ontstaan er ook alternatieve vormen. Flexibele vrijwillige inzet is daar een voorbeeld van: niet op een vast moment in de week, maar wanneer het de vrijwilliger goed uitkomt. Zo af en toe eens. Ook je eenmalig inzetten voor een klus is de afgelopen jaren in populariteit toegenomen. Denk daarbij aan NL Doet, de jaarlijkse Natuurwerkdag of je als groep inzetten voor een klus van een dag via Stichting Present.

Dat vrijwillige inzet een vrijetijdsbesteding is, komt nadrukkelijk naar voren bij het fenomeen 'voluntourism', waarbij vakantie of andere toeristische activiteiten gecombineerd worden met het uitvoeren van vrijwillige inzet. Ook 'dating volunteering' is een alternatieve vorm, waarbij een date wordt ingevuld met

⁴ Soms wordt vrijwillige inzet gedaan om een traumatische ervaring te verwerken. Daarnaast wordt ook aangegeven dat vrijwillige inzet wordt gedaan om zichzelf te beschermen, door vaker onder de mensen te zijn, of als uitvlucht voor een onplezierige of onveilige thuissituatie.

het samen doen van vrijwillige inzet. Ten slotte stippen we hier ‘family volunteering’ aan, een vorm die in de Verenigde Staten en Canada erg populair is, waarbij in groepsverband van familie of vrienden aan vrijwillige inzet wordt gedaan, soms eenmalig, soms door het adopteren van een project.

Burgers springen steeds meer creatief in op situaties waarin beleid achterblijft of er door economische omstandigheden lacunes ontstaan. Denk daarbij aan het in eigen beheer nemen van buurthuizen, zwembaden of de dorpswinkel in een kleine kern⁵. Daarnaast is de deeleconomie groeiende. Via diverse websites en apps zijn mensen in staat om in hun omgeving spullen of hulp te ‘lenen’, soms in ruil voor een tegenprestatie⁶.

5 Zie bijvoorbeeld:
<http://www.isabewoners.nl/projecten-2/>

6 Er zijn vele voorbeelden, zoals: <http://snappcar.nl/> of www.peerby.com

De coöperatieve supermarkt in Sterksel

Het verdwijnen van een reeds lang bestaande supermarkt betekende in het jaar 2002 een aanslag op de leefbaarheid voor ons dorp Sterksel. Het duurde dan ook niet lang eer destijds een aantal vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties uit het dorp de handen ineen sloegen om aan deze ongewenste situatie een eind te maken. Immers, naast de winkel zijn meerdere voorzieningen al eerder aan de gemeenschap Sterksel onttrokken, zoals een bank en postkantoor. Het betekende tegelijk een stevige sociale aderlating, zeker met een sterke vergrijzing van de dorpsbewoners op de achtergrond.

Met het verdwijnen van deze voorzieningen verdween ook ‘de loop’ uit het dorp.

Na uitgebreid onderzoek, oriëntatie en overleg kwam de initiatiefgroep, onder aanvoering van de Katholieke Bond van Ouderen afdeling Sterksel tot de conclusie dat er een nieuwe winkelvoorziening in het dorp moest komen.

Met enige voortvarendheid werd dan ook een nieuwe supermarkt op poten gezet. Deze winkel is onder beheer van een coöperatie opgestart. De vaktechnische inbreng is destijds door de Spar-organisatie verzorgd o.m. middels een bedrijfs- en een financieringsplan.

De feestelijke opening heeft plaatsgevonden op 24 maart 2004 in aanwezigheid van onder meer burgemeester mevrouw Noor Planje en de heer Roel Augusteijn, gedeputeerde Welzijn van de Provincie Noord-Brabant

De nieuwe dorpswinkel draait op omstreeks vijftig vrijwilligers, met daarnaast een betaalde bedrijfsleider. De ‘buurtsuper’ is niet alleen een noodzakelijke voorziening voor de dagelijkse levensbehoeften, maar neemt tevens een belangrijke plaats in waar het gaat om sociale contacten, levendigheid en leefbaarheid binnen de gemeenschap. Het gegeven dat de dorpswinkel inmiddels al weer 10 jaar succesvol haar bestaansrecht uitdraagt, bevestigt nog eens dat de initiatiefgroep destijds terecht en op goede motieven tot actie is overgegaan.

Bron: <http://www.sterksel.nu/ons-dorp/dorpswinkel>

2.4 Vrijwilligersondersteuningsstructuur

Veel gemeenten kennen een vrijwilligerssteunpunt. De taken van deze steunpunten werden in de loop der jaren uitgebreid. Veel steunpunten kennen en hanteren nog steeds de functies:

- bemiddeling
- informatie en advies
- promotie
- deskundigheidsbevordering
- belangenbehartiging
- innoverende projecten

Met de komst van de maatschappelijke stages werd de lokale ondersteuningsinfrastructuur versterkt. Consulents van steunpunten werden maatschappelijk makelaars en namen een centrale rol in bij het organiseren en ondersteunen van lokale vrijwillige inzet.

7 <https://www.movisie.nl/publicaties/lokale-steunpunten-vrijwilligerswerk-kaart>

Het grootste deel van de steunpunten maakt onderdeel uit van een welzijnsstichting en de helft werkt ook regionaal. Een klein gedeelte, 13 procent, is zelfstandig⁷. Sommige noemen zich nog altijd vrijwilligerssteunpunt, andere vrijwilligerscentrales. Ook zijn er lokale namen zoals ZwolleDoet en het Verenigingsbureau in Apeldoorn. In sommige gemeenten of regio's zijn de steunpunten samengegaan met het Steunpunt Mantelzorg tot een steunpunt informele zorg.

Van belang blijft goed te onderzoeken aan welke ondersteuningsstructuur behoefte is.

2.5 Samenspel

Goede samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten is essentieel. Nu er een groter beroep gedaan wordt op familieleden, het sociale netwerk en de vrijwillige inzet, zullen professionals vaker met informele zorg en ondersteuning te maken krijgen. Daarbij is het belangrijk om te beseffen dat vrijwilligers en beroepskrachten een andere positie hebben. Van vrijwilligers worden andere dingen verwacht dan van beroepskrachten, ze hebben andere motieven en zijn flexibeler dan beroepskrachten. Veel kennis en praktijkverhalen zijn verzameld op de website: www.zorgbetermetvrijwilligers.nl.

Een andere kant van de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten is de zogenaamde 'arbeidsverdringing'. Beroepskrachten in sectoren waar veel bezuinigd wordt, ervaren de inzet van vrijwilligers vaak als bedreigend. Zeker wanneer organisaties afscheid nemen van beroepskrachten en dezelfde activiteiten daarop door vrijwilligers laten uitvoeren.

Ook voor vrijwilligers is het zaak zich niet te laten 'misbruiken' en om goed hun grenzen aan te geven. Organisaties die met vrijwilligers werken, zijn te allen tijde verantwoordelijk voor de uitvoering van de dienstverlening, dus ook die door vrijwilligers. Op die verantwoordelijkheid mag een gemeente deze organisaties aanspreken⁸.

8 Lees verder: <http://www.nov.nl/standpunten/vrijwilligers-betaalde-krachten> en <http://www.socialevraagstukken.nl/site/2014/09/07/kunnen-we-dat-niet-aan-vrijwilligers-overlaten-2/>

2.6 Hoe kijken gemeenten tegen basisfuncties aan?

In juni 2014 heeft Movisie een enquête uitgevoerd onder 56 gemeenten waarin is teruggeblikt op het werken met de basisfuncties van 2009, wordt stilgestaan bij de huidige vrijwillige inzet en wordt vooruitgeblikt. In de tekst van deze notitie wordt regelmatig naar deze enquête verwezen. Enkele resultaten stippen we hier aan.

De focus van gemeenten ligt breder dan op vrijwilligers in de zorg alleen. Slechts 25% van de gemeenten geeft aan dat zorgvrijwilligers meer aandacht krijgen dan vrijwilligers in andere sectoren. Wel zegt 58% van de gemeenten dat alleen met een grotere inzet van vrijwilligers de langdurige zorg in de gemeente betaalbaar blijft.

Naast de georganiseerde vrijwillige inzet, worden in 84% van de gemeenten ook burgerinitiatieven actief ondersteund. 25% van de gemeenten vraagt van sportverenigingen een actieve bijdrage aan het in de praktijk vorm geven van de transities in het sociale domein. En 25% van de gemeenten doet dat nadrukkelijk niet. 50% heeft hierover nog geen mening. In 10% van de gemeenten verliest een sportvereniging de steun van de gemeente wanneer het weigert groepen kwetsbare inwoners toe te laten als lid.

Over het formuleren van nieuwe aandachtspunten zijn gemeenten duidelijk positief. 76% geeft aan dat het delen van kennis, bijvoorbeeld via deze notitie, de gemeente kan helpen bij het invullen van de vrijwillige inzet in de nieuwe Wmo.

3. Stimuleren

3.1 Inleiding

9 http://www.movisie.nl/kennisdossier/feiten_en_cijfers/1730

Nederland is één van de koplopers in de wereld als het gaat om vrijwillige inzet. Het CBS berekende in 2012 dat 50 procent van de bevolking vrijwilligerswerk doet⁹. Toch horen we op verschillende plaatsen de roep om meer vrijwilligers, meer actieve inwoners. Zo zijn er talloze clubs en verenigingen waar een tekort aan vrijwilligers de continuïteit van de activiteiten bedreigt. Daarnaast geven gemeenten aan dat zij voor bepaalde diensten, met name in zorg en welzijn, vaker een beroep gaan doen op vrijwilligers. Aan de andere kant zijn sommige mensen op zoek naar een nuttige, leuke of leerzame invulling van hun beschikbare vrije tijd. En er zijn mensen die misschien nog nooit hebben overwogen om zich vrijwillig ergens voor in te zetten, maar voor wie het goed zou zijn om zich meer onder de mensen te bevinden, omdat eenzaamheid op de loer ligt. De centrale vraag bij dit aandachtspunt is: Hoe kunnen gemeenten vrijwillige inzet stimuleren?

Stimuleren is het aandachtspunt die alle zaken weergeeft die de gemeenten organiseert om de vrijwillige inzet mogelijk en aantrekkelijk te (kunnen) maken

Bij het aandachtspunt Stimuleren komen de volgende facetten aan bod:

- Zorg voor een open houding.
- Zorg voor brede kennis over vrijwilligerswerk en integraal beleid
- Houd rekening met verschillende motieven in het samenspel tussen levensfasen, sociale achtergrond, opleidingsniveau, vestigingsplaats en generatie.
- Stimuleer de jongste vrijwilligers
- Geef aandacht aan promotie.
- Organiseer informatieverstrekking en advies.
- Stimuleer nieuwe vormen van vrijwillige inzet.
- Stimuleer vrijwillige inzet door werknemers van bedrijven en instellingen.
- Verbeter het imago van vrijwilligers.

3.2 Zorg voor een open houding

Het kan een uitdaging zijn meer vrijwillige inzet in zorg en welzijn te stimuleren. Zeker als een toename van het aantal vrijwilligers een voorwaarde is voor het behalen van gemeentelijke beleidsdoelstellingen.

Belangrijk daarbij is een open houding voor nieuwe verbanden en initiatieven, zoals buurtprojecten. Vrijwillige inzet vindt ook buiten traditionele verenigingen en organisaties plaats, en vaker spontaan in buurten en wijken, als los-vaste projecten van burens en buurten. Denk aan een initiatief om samen met de burens de buurt schoon te houden en het groen te onderhouden. Of juist het initiatief om met buurtgenoten te strijden voor het ondergronds brengen van hoogspanningslijnen in de wijk. De gemeente kan deze positieve energie stimuleren bijvoorbeeld door te faciliteren met materialen of expertise.

Tips hierbij zijn:

- Zorg als gemeente voor een open houding en stimuleer burgerinitiatieven en vrijwillige inzet.
- Nodig inwoners uit via lokale media of op veel bezochte plaatsen om zelf met ideeën te komen.
- Betrek jongeren, omdat zij graag worden uitgedaagd om te bedenken wat zij belangrijk vinden voor hun buurt, dorp of stad. Via projecten op scholen voor voortgezet onderwijs kunnen de mooiste initiatieven ontstaan.
- Zorg voor een duidelijk en goed bereikbaar aanspreekpunt binnen de gemeente aan wie inwoners met een initiatief kunnen voorleggen.
- Zelf initiatief nemen is doorgaans aantrekkelijker dan participeren in overheidsbeleid. Dat betekent dat de houding van de gemeente in een burgerinitiatief wel ondersteunend en drempelverlagend mag zijn, maar dat de regie bij de initiatiefnemers blijft. Daarmee onderkent u de kracht en de intrinsieke motivatie van de gemeenschap die ertoe leidt dat inwoners zich gaan inzetten.

3.3 Zorg voor brede kennis over vrijwilligerswerk en integraal beleid

In veel gemeenten is er op het terrein van vrijwillige inzet een instrumenteel vertrekpunt, met name gericht op zorg. Daarmee doen gemeenten zichzelf tekort omdat de inzet van mensen op bijna alle beleidsterreinen een rol speelt. Van opvang van kwetsbare groepen, integratie en veiligheid, tot cultuur, natuur en zorg. Vrijwillige inzet is voor de gemeente dus goud waard in brede zin.

Zorg dat beleidsambtenaren en bestuurders van diverse portefeuilles (niet alleen Wmo) weten waarover ze het hebben als het over vrijwillige inzet gaat. Zorg ervoor dat ze het werkveld kennen en weten wat er speelt. Het is goed om in het formuleren van beleid¹⁰ rondom vrijwillige inzet integraal te kijken.

¹⁰ Kijk voor meer informatie: <https://www.movisie.nl/publicaties/integraal-beleid-vrijwilligerswerk>

3.4 Houd rekening met verschillende motieven in het samenspel tussen levensfasen, sociale achtergrond, opleidingsniveau, vestigingsplaats en generatie

Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk, hebben mensen uiteenlopende redenen om vrijwilliger te worden. Bovendien verschillen die motieven per levensfase. Jongeren zijn bijvoorbeeld om andere redenen actief dan ouderen.

Om vrijwillige inzet te stimuleren kunnen gemeenten, maar ook vrijwilligerssteunpunten en vrijwilligersorganisaties inspelen op deze motieven, en rekening te houden met de verschillende levensfasen waarin vrijwilligers zich (kunnen) bevinden. Daarnaast zullen mensen vanuit verschillende sociale achtergronden door verschillende dingen getriggerd worden om actief te worden. Uit de feiten en cijfers (zie eerdere voetnoot) blijkt dat vrijwilligers relatief hoger opgeleid zijn. Dat betekent dat het goed is om speciale aandacht te hebben voor de minder hoog opgeleide burger en de manier waarop deze gestimuleerd kan worden.

3.5 Stimuleer de jongste vrijwilligers

De introductie van de maatschappelijke stages op het voortgezet onderwijs is succesvoller gebleken dan voorheen gedacht. 20 Procent van de jongeren¹¹ die een maatschappelijke stage hebben gelopen, geeft aan vrijwillige inzet te blijven doen, aansluitend op hun stage. Met zo'n 200.000 jongeren per jaargang betekent dit een substantiële toename van vrijwillige inzet onder jongeren. Met het verdwijnen van de verplichting van de maatschappelijke stage per 2015 staan gemeenten en scholen voor een keuze. Aan de ene kant worden deze stages vanuit het Rijk niet meer gefinancierd, aan de andere kant is een investering vanuit de gemeente in het activeren van jongeren wellicht effectief.

¹¹ Een Vandaag jongeren panel, Rapport Maatschappelijke stage 2012, <http://www.eenvandaag.nl/uploads/doc/Rapport%20maatschappelijke%20stage.pdf>

3.6 Geef aandacht aan promotie

De meest effectieve manier om inwoners te stimuleren zich vrijwillig in te zetten, is om ze te laten zien welke aantrekkelijke vrijetijdsbestedingen er allemaal zijn in de gemeente. U kunt dit doen door vrijwillige inzet in zorg en ondersteuning te promoten en daarbij de baten te benadrukken.

Tips hierbij zijn:

- Ondersteun het bestaande aanbod en zorg ervoor dat vrijwilligersorganisaties zichzelf op een positieve manier kunnen presenteren. Een effectieve manier om dit te doen is door een vrijwilligersmarkt met een aansprekende, herkenbare naam.
- Gebruik de lokale televisiezender en de lokale kranten om voorbeelden van goede, leuke en inspirerende vrijwilligersinitiatieven en -organisaties te presenteren.
- Laat als gemeente zien hoe belangrijk u vrijwillige inzet vindt. Wethouders of raadsleden kunnen daarvoor op bezoek bij een buurtproject of een ideële stichting. Gebruik positief taalgebruik en besteed aandacht aan erkenning en waardering van vrijwilligers.

3.7 Bied informatie en advies

Om vrijwillige inzet te stimuleren, is het belangrijk dat vrijwilligers en mogelijke vrijwilligers goede informatie ontvangen. Ze vragen zich misschien af hoe het zit met de vrijwilligersvergoeding of met hun verzekering. En of ze zich kunnen inzetten met behoud van hun ww-uitkering. Een steunpunt in de gemeente kan zulke vragen beantwoorden. Ook kan dit steunpunt zorgen voor matching van actieve inwoners aan groepen en organisaties die met vrijwilligers bijdragen aan zorg en ondersteuning.

Tips hierbij zijn:

- Richt voor het ondersteunen van (potentiële) vrijwilligers(organisaties) een goede en bij voorkeur onafhankelijke ondersteuningsstructuur in. Zo creëert u continuïteit en kwaliteit binnen alle sectoren waar vrijwillige inzet plaatsvindt. Zie ook hoofdstuk 4.
- Zorg voor een plek in de gemeente waar vragen beantwoord kunnen worden, en waar een match gemaakt kan worden tussen een vrijwilliger en een bij hem of haar passende organisatie.
- Zoek ook de samenwerking met andere gemeenten. Op die manier kan volwaardige ondersteuning georganiseerd worden.

3.8 Stimuleer nieuwe vormen van vrijwillige inzet

Om vrijwillige inzet te stimuleren kan de gemeente ook kijken naar nieuwe of alternatieve vormen van vrijwillige inzet, zoals inzet op flexibele basis, eenmalige inzet of inzet tijdens vakantie. In hoofdstuk 2.3 kwamen hier al enkele voorbeelden van aan bod.

In het stimuleren van nieuwe vormen van vrijwillige inzet is een rol voor de gemeente weggelegd in het aanbieden van een platform waarop nieuwe initiatieven van elkaar kunnen leren. Bedenk daarbij dat de grootste groep inwoners prima een plek weten te vinden in het huidige aanbod. Daarnaast is het de rol van de gemeente om drempels te verlagen¹².

¹² SIRA Consulting schreef in mei 2014 de 'Maatwerkpaak regeldruk vrijwillige inzet' waarin veel voorbeelden zijn opgenomen: <https://www.movisie.nl/publicaties/maatwerkpaak-regeldruk-vrijwillige-inzet>

Stadslab Leiden

Het grootste en mooiste singelpark van Nederland, scholieren opleiden in actief burgerschap, muurschilderingen in donkere steegjes, Leiden als festivalstad, en het magazine de Leidse Style. Allemaal projecten opgestart door inwoners van Leiden om de stad steeds leuker te maken. **Leiden steeds leuker is dan ook ons motto.**

De projecten vormen de kern van Stadslab. In multidisciplinaire teams werken we hard om spannende ideeën uit te voeren. Door de veelzijdigheid aan projecten en medewerkers heerst er een dynamische en creatieve sfeer. Dit zorgt ervoor dat iedereen elkaar inspireert.

Bron: <http://www.stadslableiden.nl/>

3.9 Stimuleer vrijwillige inzet door werknemers van bedrijven en instellingen

Werknemers die (in werktijd) vrijwillige inzet doen, zijn productievere werknemers. De gemeente kan werkgevers in de stad of het dorp dus aanspreken om vrijwillige inzet onder hun werknemers te stimuleren. Het kan een alternatief zijn voor sponsoring: organisaties in zorg en welzijn hebben vaker behoefte aan inzet van mensen dan aan geld. Toch kiezen bedrijven nog vaak om vrijwilligersorganisaties financieel te ondersteunen. Een lokaal steunpunt kan bedrijven goede informatie geven over werknemersinzet.

Tips hierbij zijn:

- Stimuleer zelf of via het steunpunt de vrijwillige inzet van werknemers van lokale bedrijven.
- Geef het goede voorbeeld: ook het College, de raadsleden en ambtenaren kunnen met hun eigen vrijwillige inzet laten zien dat dit nuttig en bevredigend is.
- Stimuleer bedrijven mee te doen met een maatschappelijke beursvloer (zie hoofdstuk 4.4)

3.10 Verbeter het imago van vrijwillige inzet

Vrijwillige inzet is goed voor vrijwilligers en voor de samenleving. Toch heeft het niet altijd een goed imago. Het is dus belangrijk dat de gemeente communiceert over de opbrengsten: niet alleen de maatschappelijke, maar ook de persoonlijke. Met andere woorden de baat die vrijwilligers erbij hebben, zoals meer werkervaring, meer contact met mensen in de buurt en een goed gevoel over zichzelf, omdat ze een bijdrage leveren aan de leefbaarheid.

Tips hierbij zijn:

- Wees u bewust van de brede rol van het vrijwilligerswerk. Focus niet te veel op vrijwilligerswerk in de zorg en welzijn
- Spreek regelmatig uw waardering uit voor de vrijwilligers
- Geef organisaties (of het steunpunt) middelen waarmee een waarderingsbijeenkomst georganiseerd kan worden

4. MAKELEN

4.1 Inleiding

Het tweede aandachtspunt voor lokaal beleid voor vrijwillige inzet is Makelen. Makelen en verbinden gaan over het versterken van een ondersteuningsinfrastructuur en het optimaal matchen van vraag en aanbod. Matchen gaat in het overgrote deel mondeling via vrijwilligersorganisaties zelf.

Het bij elkaar brengen van organisaties en hun wensen inventariseren is een belangrijke vorm van makelen, waarvan de gemeente in haar rol als ondersteuner van het vrijwilligerswerk veel van kan leren. In veel gemeenten bestaan vrijwilligerssteunpunten, die de taak het bemiddelen tussen potentiële vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties op zich kunnen nemen. Hoe kan de gemeente deze taak borgen?

Het aandachtspunt Makelen bestaat uit de volgende facetten:

- Neem de regierol in lokale samenwerking.
- Bepaal de rol van de vrijwilligerscentrale of steunpunt.
- Organiseer diverse vormen van bemiddeling.

Vernieuwing voor vrijwillige inzet

Het college van Utrecht heeft ingestemd met de ‘Kadernota vrijwillige inzet 2015 – 2019’ met als belangrijkste richtlijn: de vrijwilliger staat centraal, de gemeente versterkt, verbindt en verankert naar behoefte. Zo komen er in de wijken zes (mobiele of flexibele) lokale steunpunten, laag-drempelig en buurtgericht. In nauwe samenwerking met de Vrijwilligerscentrale, de sociaal makelaars en de buurtteams wordt met inwoners in hun eigen omgeving gesproken over wat zij kunnen en willen doen en welke activiteiten hierbij passen.

In deze tijd is het steeds belangrijker dat mensen elkaar ondersteunen en zo veel mogelijk zelfredzaam zijn. Vrijwillige inzet verbindt mensen met elkaar en voegt iets toe aan het leven van alle betrokkenen. Vrijwilligers willen zo min mogelijk last hebben van regelgeving. In de vorm van proeftuinen zal geëxperimenteerd worden met andere werkwijzen en minder regels. Niet iedereen kan makkelijk vrijwilliger worden. Daarom wil de gemeente ervoor zorgen dat er zo min mogelijk drempels bestaan en is hierbij extra aandacht voor bijvoorbeeld mensen met een beperking en jongeren.

Vrijwillige inzet vernieuwt, passend bij de nieuwe uitdagingen die aan de samenleving gesteld worden. Initiatieven die hieraan bijdragen wil de gemeente graag ondersteunen, onder meer door een op te richten Initiatievenfonds. Vernieuwing is zeker ook nodig als het gaat om de inzet van vrijwilligers binnen de zorg. De behoefte aan zorgvrijwilligers zal de komende jaren naar verwachting toenemen. Dit vraagt om nieuwe organisatievormen en werkwijzen.

Bron: Persbericht Gemeente Utrecht, 23-07-2014

4.2 Regierol in lokale samenwerking

In de ondersteuning van vrijwillige inzet heeft de gemeente lokaal de regie. Gemeenten kunnen een rol spelen in het makelen van organisaties die zich bezighouden met vrijwillige inzet. U heeft als regisseur de mogelijkheid om verenigingen, initiatieven, clubs en vrijwilligersorganisaties aan elkaar te koppelen¹³.

¹³ Zie ook de handreiking lokaal samenwerken: www.lokaalsamenwerken.nl

Ook kunt u verbindingen leggen tussen andere sectoren en partijen in de gemeente, zoals bedrijven, scholen, vrijwilligersorganisaties en ongeorganiseerde inwoners¹⁴.

¹⁴ Meer lezen? 'Kantelkracht' <http://www.vng.nl/files/vng/publicaties/2013/20131210-kantelen-kanteling-burgerkracht-kantelkracht-v7.pdf>

Hoewel gemeenten wel kunnen stimuleren dat organisaties met elkaar samenwerken, wordt gedwongen samenwerking of zelfs fusie door vrijwilligersorganisaties doorgaans als een enorme aantasting van hun autonomie gezien. Vrijwilligers hebben een bewuste keuze gemaakt om zich in te zetten voor een specifieke organisatie met een bepaalde identiteit. Als u daar als gemeente verandering in wilt aanbrengen, loopt u de kans dat vrijwilligers afhaken.

Tips hierbij zijn:

- Let op dat het samenbrengen van partijen niet leidt tot een extra vergaderstructuur, maar streef naar inspiratie, uitwisseling en leren van elkaar.
- Met de organisaties waaraan u subsidie verstrekt bestaat een natuurlijke band. In het samenwerken met organisaties (bijvoorbeeld op wijkniveau) zijn ook organisaties van belang die geen subsidie ontvangen.
- Geef de meerwaarde van de uitwisseling aan: vrijwilligers kiezen doorgaans bewust voor een bepaalde organisatie. Daar willen ze hun tijd en energie aan besteden, en niet aan extra overleggen. Er moet dus duidelijk een meerwaarde voor hen zijn om deel te nemen.
- Wees voorzichtig met gedwongen samenwerking of fusie van vrijwilligersorganisaties in verband met het risico van uitstroom. Diversiteit in organisaties geeft ruimte voor mensen met verschillende achtergronden en trekt dus meer mensen aan.

Verenigingen leren van elkaar

Een noodlijdende voetbalvereniging en een goed lopende hockeyclub waren actief in dezelfde gemeente. De gemeente organiseerde een overleg over vrijwillige inzet en de twee verenigingen deelden hun ervaringen over het werven van nieuwe vrijwilligers. De voetbalvereniging stuurde bij de aanmelding van een nieuw jeugdlid een formulier naar de ouders, waarop stond dat ze werden ingeroosterd voor kantinediensten. Wanneer dit niet uitkwam, konden de ouders de dienst afkopen. Dat zorgde voor veel gemor. De hockeyclub stuurde ook een brief naar ouders van nieuwe jeugdleden. Daarin stonden de tien meest gevraagde vrijwilligersactiviteiten op een rij. De ouders werden gevraagd er minimaal drie aan te kruisen, waarvoor ze later in het seizoen benaderd konden worden. Deze aanpak leverde voldoende vrijwilligers op. Sommige ouders namen zelfs contact op met de vrijwilligerscoördinator van de club, wanneer ze na enkele maanden nog niets gehoord hadden over hun mogelijke inzet. In dit voorbeeld deed de gemeente nauwelijks meer dan het samenbrengen van organisaties.

4.3 Bepaal de rol van de vrijwilligerscentrale of het steunpunt

Het aandachtspunt Makelen kan de gemeente zelf invullen, of door het steunpunt vrijwillige inzet laten uitvoeren. Veel steunpunten kennen de taken bemiddeling, informatie en advies, promotie, deskundigheidsbevordering en belangenbehartiging. Het is aan de gemeente zelf te bepalen wie welke taken uitvoert en welke rol het steunpunt daarbij krijgt.

Tips:

- Benoem expliciet in het Wmo-beleid welke taken het steunpunt oppakt, welke elders worden ondergebracht en welke minder aandacht krijgen.
- Waar u de diverse taken ook onderbrengt, houd er rekening mee dat vrijwilligersorganisaties, individuele vrijwilligers, welzijnsorganisaties en de gemeente daarbij allen een ander belang kunnen hebben. Om hierin te acteren, is het belangrijk voor uitvoerders om een flinke mate van onafhankelijkheid te hebben. Ook voor de continuïteit en kwaliteit is het belangrijk dat de opgebouwde ervaring, netwerken en kennis van de dienstverlening behouden en/of verbeterd worden.

4.4 Organiseer diverse vormen van bemiddeling

Makelen of bemiddelen kan op verschillende manieren. De reguliere manier betreft de bemiddeling tussen een vrijwilliger en een organisatie, waarbij gezocht wordt naar een goede match. Daarbij wordt aan de ene kant rekening gehouden met de motieven en wensen van de vrijwilliger en aan de andere kant met de activiteiten die een organisatie door de vrijwilliger uitgevoerd wil zien.

Ook in informele circuits wordt gezocht naar matches. Wanneer een bewonersgroep of een welzijnsorganisatie in de buurt iets organiseert, kunnen zij huis-aan-huis op zoek naar buurtgenoten die een steentje willen bijdragen. Deze burenhulp wordt steeds vaker online bemiddeld: zonder tussenkomst van een bemiddelaar ontstaat contact tussen iemand met een vraag en iemand anders met een aanbod. Een aandachtspunt hierbij is veiligheid. Diverse aanbieders van online bemiddelen werken juist wel met tussenkomst van steunpunten en gemeenten om dit te waarborgen. Daarnaast kan online bemiddeling arbeidsintensief zijn, wil het succesvol zijn. Bedenk ook dat er nog veel mensen zijn, zeker zorgbehoevende ouderen, die nog onvoldoende digitaal vaardig zijn.

Een specifieke vorm van bemiddelen is het matchen van bedrijven met vrijwilligersorganisaties. Zo'n vijftig keer per jaar wordt er daarvoor een maatschappelijke beursvloer georganiseerd. Daarin stellen vrijwilligersorganisaties zich op als vragende partij en bedrijven als aanbieders (van mensen, middelen, producten). De methodiek van de beursvloer is opgenomen in de Databank Effectieve Interventies van Movisie. Gemeenten spelen vaak een initiërende of organiserende rol bij deze beursvloeren. Zie voor meer informatie www.beursvloer.com.

Het bemiddelen van leerlingen in het kader van de maatschappelijke stages is weer een andere vorm. Hoewel het in principe gaat om een moeilijk bemiddelbare groep, namelijk jongeren tussen 13 en 16 jaar die gematcht worden met organisaties die niet altijd open staan voor deze groep, zijn de maatschappelijke stages toch een groot succes gebleken. Daarbij geldt wel dat voor jongeren op maatschappelijke stage andere regels gelden dan voor reguliere vrijwilligers.

Tips hierbij zijn:

- Onderscheid samen met het steunpunt verschillende vormen van makelen en matchen en erken dat deze andere middelen en vaardigheden vergen.
- Wees bewust van informele en onderlinge bemiddelingen in buurten en via online platforms voor burenhulp.
- Organiseer een maatschappelijke beursvloer in uw gemeente. De burgemeester kan de beursvloer openen met het luiden van de gong.
- Als leerlingen in uw gemeente een maatschappelijke stage volgen, maak gebruik van de expertise die hiervoor is opgebouwd.

Een match in Sneek

Gemeente Sneek streefde er enkele jaren geleden naar om het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties met elkaar te verbinden via een beursvloer. Daarin worden matches gemaakt, waarbij maatschappelijke organisaties een vraag (behoefte) formuleren en op zoek gaan naar bedrijven die hen daarbij kunnen helpen. Een eerste impuls van maatschappelijke organisaties is vaak om geld vragen. Maar uiteindelijk is dat geld nodig om iets te organiseren en daarvoor zijn mensen nodig. Om de organisaties te helpen om met een goed geformuleerde vraag de beursvloer op te gaan, organiseerde de gemeente een workshop. Een coördinator van een kleinschalig opvanghuis voor daklozen vroeg zich hardop af wat er voor hen te halen was bij bedrijven. Het zou bijvoorbeeld mooi zijn als er mensen waren die hun opvanghuis schoon en netjes konden houden, maar welk bedrijf zou zich daarvoor lenen? Naast deze coördinator zat een opleidingscoördinator van het ROC. Haar ogen werden steeds groter bij het horen van dit verhaal. “Dit is precies wat ik zoek!”, zei ze. “Onze leerlingen oefenen huishoudelijke taken in leslokaal dat kunstmatig als woonhuis is ingericht. We doen niets liever dan het netjes en schoon houden van het opvanghuis.” Nog voor de beursvloer plaatsvond, was de eerste match gemaakt.

5. ONDERSTEUNEN

5.1 Inleiding

Vrijwilligers en hun organisaties lopen regelmatig tegen dingen aan die hun vrijwillige inzet belemmeren. Dat kan liggen op het terrein van het kennisniveau bij gespecialiseerde vrijwilligersfuncties of het ongebreidelde enthousiasme van sommige vrijwilligers, waardoor ze te veel hooi op de vork nemen en risico's lopen overbelast te raken.

Dit derde aandachtspunt, Ondersteunen, gaat over het ondersteunen van de vrijwilliger en diens organisatie en de ongeorganiseerde vrijwilliger, en het afstemmen tussen en verbinden van vrijwilligers en beroepskrachten.

Het aandachtspunt Ondersteunen bestaat uit de volgende facetten:

- Neem belemmeringen van wet- en regelgeving weg.
- Besteed aandacht aan deskundigheidsbevordering.
- Stel organisaties in staat hun vrijwilligersbeleid te verbeteren
- Geef organisaties informatie over veiligheid
- Besteed aandacht aan tegenprestatie bij vrijwilligersorganisaties.
- Zorg voor organisatieondersteuning.
- Organiseer belangenbehartiging.
- Geef aandacht aan de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten.

5.2 Neem belemmeringen van wet- en regelgeving weg

De gemeente kan belemmeringen die vrijwilligersorganisaties ervaren in beeld brengen en zo mogelijk wegnemen. Vrijwilligersorganisaties noemen onder andere de volgende belemmeringen¹⁵:

- Belemmeringen bij het opstarten van activiteiten door maatschappelijke initiatiefnemers.
- Omslachtige aanvraagprocedures voor subsidies.
- Aanbestedingsprocedures die onvoldoende zijn afgestemd op vrijwilligersorganisaties.
- Beperkingen in het genereren van eigen inkomsten door vrijwilligersorganisaties.
- Kosten en aanvraagprocedure van VOG's (Verklaring Omtrent Gedrag).
- Hoge Onroerendzaakbelasting.
- Wet Markt en Overheid

Tips hierbij zijn:

- Ga met vrijwilligersorganisaties in gesprek en vraag door waar zij in uw gemeente tegenaan lopen.
- Wees daarnaast alert op het effect van nieuwe regelgeving voor vrijwilligersorganisaties.
- Meer informatie is te vinden in de publicatie 'Maatwerk aanpak regeldruk vrijwillige inzet'¹⁶.
- Wanneer u wilt aanbesteden, is het goed om in de gunningscriteria organisaties te beoordelen op de verbinding tussen formele en informele zorg en ondersteuning. Let er bij het opstellen van de eisen ook op dat sommige activiteiten ook door zorgvrijwilligersorganisaties uitgevoerd kunnen worden. Geef deze organisaties dan ook de kans om mee te dingen. Daarbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat organisaties die vanuit eigen motieven zijn opgericht en ingericht bij het winnen van een tender door de afhankelijkheid van de opdracht hun eigen identiteit kunnen verliezen.

¹⁵ Maatwerk aanpak regeldruk vrijwillige inzet, SIRA consulting 2014, zie de volgende voetnoot.

¹⁶ J. van den Hurk, H. Kaltenbrunner, D. Marinković, Maatwerk aanpak regeldruk Vrijwillige inzet, SIRA Consulting (2014), zie: www.movisie.nl/publicaties/maatwerk-aanpak-regeldruk-vrijwillige-inzet

5.3 Besteed aandacht aan deskundigheidsbevordering

Aan sommige vormen van vrijwillige inzet kan men zonder enige voorkennis of specifieke vaardigheden beginnen, ander vrijwillige inzet vraagt specifieke kennis. Hiervoor kan de gemeente vrijwilligersorganisaties ondersteunen (met name financieel) in het organiseren of inkopen van deskundigheidsbevordering.

Ook organiseren de grotere steunpunten trainingen, cursussen en workshops voor vrijwilligers. Doordat budgetten lokaal vaak versnipperd zijn, worden in de praktijk in de regio veel dezelfde kleine cursussen en trainingen gegeven. Met een regionaal budget voor deskundigheidsbevordering is meer mogelijk.

Een andere vorm van deskundigheidsbevordering is het inbedden van kennis over en inzicht in vrijwillige inzet in het reguliere onderwijs. Een deel van de leerlingen en studenten zal zich op termijn zelf vrijwillig inzetten. Naast praktische kennis, is kennis over de werking van een vereniging (verenigingsdemocratie) handig.

Tips:

- Organiseer of faciliteer deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers.
- Werk eventueel samen met buurgemeenten voor een regionaal scholingsaanbod zodat er meer vrijwilligers bereikt en getraind kunnen worden.

5.4 Stel organisaties in staat hun vrijwilligersbeleid te verbeteren

De meeste vrijwilligersorganisaties hebben vrijwilligersbeleid opgesteld. Wanneer dit nodig lijkt, kan dit beleid worden herzien. Vereniging NOV biedt organisaties een zelfevaluatiETOOL 'Goed geregeld'¹⁷, waarmee organisaties hun eigen beleid tegen het licht kunnen houden. Daarnaast kunnen organisaties een kwaliteitsonderscheiding verdienen wanneer er aan de door NOV gestelde kwaliteitscriteria voldaan wordt. Gemeenten kunnen organisaties stimuleren aan de kwaliteit van hun vrijwilligersbeleid te werken en een actieve rol spelen in de uitreiking van de kwaliteitsonderscheiding.

¹⁷ <http://www.nov.nl/kwaliteit-en-diensten/goed-geregeld/zelfevaluatie>

5.5 Geef organisaties informatie over veiligheid

Veiligheid speelt een steeds groter wordende rol in onze samenleving. En dat is voor vrijwilligersorganisaties niets anders. Wijs organisaties op de mogelijkheden om de veiligheid op verschillende vlakken te verbeteren. Denk daarbij aan het bestrijden van fraude en diefstal, het voorkomen van seksueel misbruik in organisaties die met minderjarigen werken of het verantwoord alcohol schenken. Meer informatie is te vinden op de website van Vereniging NOV¹⁸.

¹⁸ <http://www.nov.nl/kwaliteit-en-diensten>

In Veilige Handen

Werkt een organisatie met en voor minderjarigen, dan is de zorg voor een veilige omgeving een essentieel onderdeel van de kwaliteit. Maatregelen nemen om seksueel misbruik te voorkomen en adequaat kunnen omgaan met de gevolgen als het toch gebeurt, horen daarbij. Vereniging NOV is voor preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de vrijwillige inzet het programma 'In Veilige Handen' gestart, waarin organisaties, ondersteuners en gemeenten op maat geïnformeerd en ondersteund worden om hiermee om te gaan.

5.6 Besteed aandacht aan tegenprestatie bij vrijwilligersorganisaties

¹⁹ Uit onderzoek van Movisie (publicatie najaar 2014) blijkt dat 65 procent van de gemeenten een tegenprestatie vraagt van inwoners die een WWB-uitkering genieten. In 33 procent van de gemeenten is dat nog onduidelijk, slechts 2 procent geeft aan geen tegenprestatie te verlangen. 42 Procent van de gemeenten geeft daarbij aan deze tegenprestatie mee te nemen in het gemeentelijke beleid vrijwillige inzet.

Veel gemeenten vragen een tegenprestatie van inwoners die een WWB-uitkering ontvangen¹⁹. Formeel valt dit, gezien de definitie van vrijwillige inzet, niet onder de titel 'vrijwilliger'. Dit heeft bijvoorbeeld verzekeringstechnische gevolgen. Veel gemeenten nemen die tegenprestatie op in het gemeentelijke vrijwilligersbeleid. Dat heeft voor- en nadelen. Als de gemeente de tegenprestatie beschouwt als vrijwillige inzet, dan kunnen uitkeringsgerechtigden wellicht gebruik maken van de ondersteuning vanuit het vrijwilligerssteunpunt. Een nadeel is dat geleide – en zeker verplichte – vormen van vrijwillige inzet het imago van de vrijwillige inzet in het algemeen schaden.

De NOV en VNG geven aan dat inzet in het kader van de tegenprestatie geen vrijwilligerswerk genoemd mag worden. Feit is dat daar waar de verplichte tegenprestatie verlangd wordt, deze vaak plaatsvindt bij vrijwilligersorganisaties. Deze 'vrijwilligers' hebben geen recht op een vrijwilligersverzekering en kunnen geen vrijwilligersvergoeding ontvangen.

Tips hierbij zijn:

- Bepaal of en in welke vorm de gemeente een tegenprestatie vraagt van WWB-uitkeringsgerechtigden.
- Bepaal of en hoe de tegenprestatie samenhangt met het beleid rondom vrijwillige inzet.
- Maak goede afspraken met organisaties die plek bieden voor tegenprestaties.
- Noem verplichte tegenprestatie geen vrijwilligerswerk.

5.7 Zorg voor organisatieondersteuning

Een manier om de vrijwillige inzet te ondersteunen is door het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties in de gemeente. Vrijwilligersorganisaties hebben behoefte aan ondersteuning op verschillende terreinen. Zo zijn ze op zoek naar informatie over bijvoorbeeld het verzekeren van vrijwilligers of de vrijwilligersvergoeding. Daarnaast kunnen ze organisatieadvies gebruiken, bijvoorbeeld over het werven van bestuurders of over het aangaan van samenwerkingsrelaties. Ten slotte zoeken vrijwilligersorganisaties naar praktische ondersteuning in de vorm van vergaderruimten, hulp bij subsidieaanvragen, kennis over arbo, milieuregels, voedselveiligheid en auteursrecht.

Tip:

- Ondersteun vrijwilligersorganisaties met informatie, organisatieadvies en praktische ondersteuning.

5.8 Organiseer belangenbehartiging

Net als bij betaalde arbeid kan er zich ook bij vrijwillige inzet een incident of conflict voordoen. Dan heeft de vrijwilliger een onafhankelijke partij nodig die zijn of haar belangen behartigt. Ook voor het beïnvloeden van beleid is het belangrijk dat de stem van vrijwilligers in de gemeente gehoord wordt.

Tips hierbij zijn:

- Draag er als gemeente zorg voor dat er een klachtencommissie of vrijwilligersombudsman in de gemeente actief is.
- Zorg voor een partij die opkomt voor de belangen van vrijwilligersorganisaties. Dat kan de rol van het lokale steunpunt zijn. De landelijke belangenbehartiger voor het vrijwilligerswerk is NOV (Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk).

5.9 Geef aandacht aan de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten

Vrijwilligers kunnen een mooie aanvulling leveren op de activiteiten die beroepskrachten uitvoeren. Doordat het beroep op vrijwilligers in verschillende sectoren (zoals zorg en ondersteuning, natuur, cultuur, sport, politiek en vervoer) groeit, is samenwerking tussen vrijwilligers en professionals essentieel. Tegelijkertijd is zorgvuldigheid geboden in het samenspel tussen vrijwilliger en beroepskracht.

Vrijwilligers en beroepskrachten hebben immers een andere positie. Van vrijwilligers worden andere dingen verwacht dan van beroepskrachten, ze hebben andere motieven en zijn flexibeler dan beroepskrachten. Veel kennis en praktijkverhalen over de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten in zorg en ondersteuning zijn verzameld op de website: www.zorgbetermetvrijwilligers.nl.

Een andere kant van de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten is de zogenaamde arbeidsverdringing. Beroepskrachten in sectoren waar veel bezuinigd moet worden, ervaren de inzet van vrijwilligers vaak als bedreigend. Zeker wanneer er voorbeelden de media halen van organisaties die afscheid nemen van hun beroepskrachten en dezelfde activiteiten daarop door vrijwilligers laten uitvoeren. Ook voor vrijwilligers is het zaak zich niet te laten 'misbruiken' en om goed grenzen aan te geven. Organisaties die met vrijwilligers werken, zijn te allen tijde verantwoordelijk voor de uitvoering van de dienstverlening, dus ook die door vrijwilligers. Op die verantwoordelijkheid mag een gemeente deze organisaties aanspreken.

Tips hierbij zijn:

- In organisaties waar zowel vrijwilligers als beroepskrachten werkzaam zijn, worden vrijwilligers doorgaans begeleid door een beroepskracht. Hoewel de begeleiding een tijdsinvestering vraagt, levert een goede begeleiding doorgaans voldoende meerwaarde door de aanvullende inzet die vrijwilligers leveren
- Stimuleer de discussie over de grenzen van vrijwilligerswerk
- Stimuleer organisaties om een goed vrijwilligersbeleid te ontwikkelen en te implementeren

6.

CONTINUEREN

6.1 Inleiding

Wat is ervoor nodig om te zorgen dat de enthousiaste vrijwilligers van nu over enkele jaren nog steeds vrijwilliger zijn? Het vierde aandachtspunt is Continueren. Dit aandachtspunt gaat over alle activiteiten die ervoor zorgen dat inwoners zich vrijwillig blijven inzetten, en dat de vrijwillige activiteiten gecontinueerd worden, wanneer vrijwilligers kiezen voor een andere vrijetijdsbesteding.

Bij het aandachtspunt Continueren zijn de volgende facetten belangrijk:

- Onderken de invloed van beleidscycli en collegetermijnen.
- Geef vrijwilligers expliciet waardering.
- Zorg voor meerwaarde.
- Let op de continuïteit in aantrekkelijkheid.
- Zorg voor continuïteit in de ondersteuning.
- Zorg voor continuïteit in organisaties.
- Geef vrijwilligers vrijheid, ruimte en een stem.
- Draag zorg voor evaluatie en borging.

6.2 De invloed van beleidscycli en collegetermijnen

Volgens de Wmo 2015 stelt iedere gemeente een eigen Wmo-beleid op met daarin expliciet aandacht voor de rol van vrijwilligers in zorg en ondersteuning. Door de verkiezingen en het wisselen van het bestuur, kan het beleid echter iedere collegetermijn bijgesteld worden, afhankelijk van de voorkeuren van de nieuwe wethouders. Wees als gemeente bewust van de invloed hiervan op vrijwilligersorganisaties. Kijk ook op www.lokaalsamenwerken.nl.

Tips hierbij zijn:

- Houd er als gemeente rekening mee dat vrijwilligersorganisaties gebaat zijn bij continuïteit en dat zij voor hun eigen doelen staan. Voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties is het onmogelijk om elke vier jaar het roer om te gooien. Bedenk dus als gemeente hoe u om wilt gaan met het effect van beleidscycli en collegetermijnen op de continuïteit van de vrijwillige inzet.
- De ondersteuning via een steunpunt, dat niet aan cycli gebonden is, kan daarbij behulpzaam zijn.
- Vrijwilligersorganisaties staan niet (altijd) te springen om mee te werken aan korte termijnacties. Organisaties voelen zich nog wel eens gedwongen om mee te doen aan tijdelijke trends. Tegelijkertijd kunnen wisselingen van de wacht ook goed zijn voor het vrijwilligerswerk in de gemeente, wanneer een nieuwe wethouder het vrijwilligerswerk actiever op de kaart zet.

6.3 Geef vrijwilligers waardering

Een belangrijke manier om vrijwilligers te behouden is het waarderen van het werk dat ze doen. Dat kan bijvoorbeeld door het organiseren van een vrijwilligersevenement of het uitreiken van een vrijwilligersprijs. In sommige gemeenten krijgen vrijwilligers korting in winkels of bij bepaalde voorstellingen. Let er op dat elke vrijwilliger zich door andere dingen gewaardeerd voelt.

Een andere vorm van waardering is de vrijwilliger het gevoel geven echt deel uit te maken van de organisatie. Zo ontvangen jeugdtrainers bij sportverenigingen vaak een trainingspak in de clubkleuren en krijgen vrijwilligers bij Staatsbosbeheer 'bedrijfskleding' in de passende camouflagekleuren, zodat ze nauwelijks van echte boswachters te onderscheiden zijn. Hoewel deze vormen van waardering vanuit de organisatie moeten komen, kan de gemeente wel een rol hebben in het bij elkaar brengen van organisaties, zodat ze onderling ideeën kunnen opdoen.

Ook het uitlichten van aansprekende vrijwilligersprojecten in de lokale media, vergroot het gevoel van trots van de vrijwilliger. "Bij die club hoor ik."²⁰

20 In de publicatie Kantelkracht van de VNG en RMO zijn verschillende voorbeelden van waardering door gemeenten weergegeven: <http://www.vng.nl/files/vng/publicaties/2013/20131210-kantelen-kanteling-burgerkracht-kantelkracht-v7.pdf>

Winnaars vrijwilligersprijzen 2013 Sittard-Geleen

In een tot de nok toe gevulde sfeervolle tent van het Limburgs Kerstcircus in Sittard zijn maandag 23 december de vrijwilligersprijzen uitgereikt. Dit gebeurde tijdens de jaarlijkse vrijwilligersmanifestatie, een waarderingsactiviteit van de gemeente voor allen die belangeloos en met veel inzet zich verdienstelijk maken voor het vrijwillige inzet.

De genomineerden en de winnaars van de vrijwilligersprijzen 2013 zijn... (zie verder: <http://www.devrijwilligersprijs.nl/>)

6.4 Zorg voor meerwaarde

Vrijwillige inzet biedt een prettige vrijetijdsbesteding. Tegelijkertijd willen vrijwilligers ook vaak nog iets leren van hun vrijwillige inzet. Het monitoren van het werk, door bijvoorbeeld het voeren van functioneringsgesprekken wordt doorgaans erg gewaardeerd.

Daarnaast kan een vrijwilliger behoefte hebben om de tijdens het vrijwillige inzet opgedane competenties vast te leggen. Hiervoor is EVC (Erkennen van Verworven Competenties) een aanpak. Dit leidt tot vergroting van het zelfvertrouwen en stimuleert de verdere ontwikkeling van deze vrijwilligers, zo blijkt uit een effectonderzoek van het Trimbos-instituut bij 25 uiteenlopende praktijkorganisaties. Daarom is EVC voor vrijwilligers ook als effectieve interventie opgenomen in de Databank Effectieve Interventies van Movisie²¹. Dit laat tevens het belang van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers zien.

21 <http://www.movisie.nl/artikel/evc-methode-vrijwilligers-bewezen-effectief>

Gemeenten kunnen hierin een rol hebben door goed vrijwilligersbeleid te stimuleren en belonen.

Tips voor dat vrijwilligersbeleid:

- Monitor het werk door vrijwilligers met behulp van functioneringsgesprekken.
- Leg vaardigheden vast, of gebruik de EVC-methode.

6.5 Continuïteit in aantrekkelijkheid

Continuïteit kan bevorderd worden door blijvend een positief beeld te schetsen van vrijwillige inzet. Maak succesvolle vrijwillige inzet zichtbaar. Zorg voor aansprekende voorbeelden in een enthousiasmerende promotiecampagne. Deze promotie kan voor een blijvende aantrekkingskracht zorgen.

6.6 Continuïteit in ondersteuning

Ook bij de ondersteuning van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties is continuïteit belangrijk.

Tips hierbij zijn:

- Draag zorg voor continuïteit in de ondersteuning van vrijwillige inzet door in het beleid vast te leggen welke speerpunten de ondersteuners op korte en lange termijn hebben.
- Stem dit af met zowel de ondersteuners als de vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties.
- Let erop dat onzekerheid over de financiering van de ondersteuning ten koste gaat van de geleverde dienstverlening.
- Zorg ten slotte voor een goede monitoring en evaluatie van het steunpunt.

6.7 Continuïteit in organisaties

Veel, met name kleinere vrijwilligersorganisaties staan of vallen met de inzet van één of enkele zeer actieve en betrokken vrijwilligers. Het gaat dan bijvoorbeeld om bestuurders die ook uitvoerende taken op zich nemen, of uitvoerende vrijwilligers die lastig nee kunnen zeggen omdat ze de noodzaak voor hun inzet van dichtbij kennen. Als een organisatie afhankelijk is van een, of een beperkte groep trekkers, kan dit het voortbestaan bedreigen.

Voorbeeld: Schoolschaken

De gemeente Apeldoorn kent een rijke traditie van schaaksport op basisscholen. Eind jaren tachtig besloot een leerkracht van een basisschool, juf Carla, het schoolschaken op poten te zetten voor haar school. Al gauw werden ouders gevonden die kinderen schaakles konden geven. Juf Carla nam ook een groep voor haar rekening. Binnen de school zetten zij een competitie op poten en tussen Apeldoornse basisscholen ontstond een interscholaire schaakcompetitie. Juf Carla reed de kinderen bij uitwedstrijden zelf naar de andere school. Ze hield de standen bij, was wekelijks op schaakavonden aanwezig, zorgde voor leuke toernooitjes. 25 jaar lang coördineerde juf Carla met ziel en zaligheid het schoolschaken op deze school. Inmiddels had ze de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en kondigde ruim van tevoren haar afscheid aan. Maar wie kon haar vervangen? Welke vrijwilliger kon zoveel tijd steken in al die activiteiten?

Twee betrokken moeders gaven aan dat het toch wel zonde zou zijn als met juf Carla's vertrek het schoolschaken tot een einde zou komen en gingen met haar in gesprek. Alle activiteiten werden op een rijtje gezet, er werd gewikt en gewogen. Uiteindelijk besloten deze moeders het werk over te nemen. Een deel van de activiteiten die juf Carla in de loop van de jaren had opgebouwd, was niet strikt noodzakelijk voor het continueren van het schaken en andere taken konden een stuk efficiënter. Al met al waren de kerntaken prima door de twee moeders uit te voeren, zonder dat dat al te veel tijd kost.

De eerste maanden na haar afscheid was juf Carla nog wekelijks op school tijdens de schaakavonden. Soms handig, als er een lesgever ziek was. Soms onhandig, omdat een en ander toch anders werd uitgevoerd dan in de 25 jaar onder haar leiding. Maar na verloop van tijd, vulden de avonden van juf Carla zich ook met andere activiteiten en kon ze het eindelijk loslaten.

6.8 Geef vrijwilligers een stem

De keuze voor vrijwillige inzet is een vrijwillige keuze. Ook als de organisaties nieuwe activiteiten van vrijwilligers vragen, kunnen die zelf bepalen of dit bij hen past. Tegelijkertijd is het niet altijd makkelijk om nee te zeggen. In hun enthousiasme lopen vrijwilligers zichzelf nog wel eens voorbij. Dat risico is groter bij vrijwillige inzet waarbij mensen voor anderen zorgen. Vrijwilligers in zorg en ondersteuning kunnen namelijk het gevoel krijgen dat ze onmisbaar zijn, en de ander niet in de steek kunnen laten. Ze ervaren een morele verplichting. Binnen vrijwilligersorganisatie moet daarom aandacht zijn voor risico's van overbelasting van vrijwilligers. Het is belangrijk dat de gemeente hier oog voor heeft.

In beroepsorganisaties is het ook belangrijk dat vrijwilligers een stem krijgen. Omdat ze een andere positie hebben dan beroepskrachten kunnen ze bijvoorbeeld in zorg- en welzijnsorganisaties de organisatie een spiegel voorhouden. Daarom is het belangrijk regelmatig naar de geluiden van vrijwilligers te luisteren. Zij brengen bijvoorbeeld in de zorgsector vaak meer tijd door met cliënten dan de beroepskrachten en kunnen goed de vinger op de zere plek leggen.

- Met andere woorden: geef vrijwilligers vrijheid, ruimte en een stem.

6.9 Draag zorg voor evaluatie en borging

Wat gaat er goed bij de bemiddeling en ondersteuning van vrijwilligers? En wat kan er beter? Voor het steunpunt vrijwillige inzet is het goed om de inzet van vrijwilligers regelmatig te monitoren.

Ook wanneer een vrijwilligers afscheid neemt van een organisatie, is het belangrijk om de periode van inzet te evalueren in een exit-gesprek. Daarin kunnen vrijwilligers open terugblikken en de organisatie feedback geven.

Meer weten?

- **Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV)** is de belangenorganisatie voor het vrijwilligerswerk in Nederland. Vrijwilligersorganisaties en vrijwilligerssteunpunten zijn lid van NOV en geven samen vorm aan kennisuitwisseling, lobby en belangenbehartiging. Op de website www.nov.nl is veel informatie beschikbaar, bijvoorbeeld over wet- en regelgeving, de rol die vrijwillige inzet kan spelen in de gemeente (www.beleidenvrijwilligerswerk.nl), medezeggenschap van vrijwilligers, lokale samenwerking en het belang van de ontmoeting tussen politiek, ambtenaren en vrijwilligers.
- Kennisinstituut **Movisie** verzamelt, valideert en verspreidt kennis over verschillende sociale vraagstukken, waaronder vrijwillige inzet. Op <https://www.movisie.nl/kennisdossier/vrijwillige-inzet> is een kennisdossier vrijwillige inzet te vinden, met een rijk aanbod aan artikelen, publicaties, feiten en cijfers en praktijkvoorbeelden.
- De **Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)** heeft op haar website een dossier over vrijwilligerswerk ingericht, waar veel ruimte is voor praktijkvoorbeelden. Zie hier voor het dossier: <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/vrijwilligers-mantelzorgers-en-maatschappelijke-stage>
- **Gemeentelijke doelen en vrijwilligerswerk.** Een goede gemeente creëert de randvoorwaarden waaronder het brede vrijwilligerswerk kan floreren. Alleen op die manier heeft de hele gemeenschap daarbij baat. Welke randvoorwaarden dat zijn? En waarom het voor gemeenten van belang is dat ze er komen? U leest het op <http://beleidenvrijwilligerswerk.nl/>

Jongeren betrekken? Hier vindt u inspiratie:

- <https://www.movisie.nl/publicaties/inspiratieboekje-tijdvooractie>
- http://www.noordaenco.nl/fileupload/Tekst_DEFINITIEF.pdf
- <https://www.movisie.nl/publicaties/jongerenparticipatie-gewoon-doen>
- http://www.vrijwilligerswerkgelderland.nl/system/content_files/files/122/original/Voortzetting_MaS_na_2015_-_een_handreiking_voor_scholen.pdf?1393843045