

Naar een actueel vrijwilligersbeleid in Roosendaal

Sima Nieborg
Dick Oudenampsen
Sandra ter Woerds

September 2006

Inhoud

Beleidsadvies: actualisatie vrijwilligerswerk Roosendaal	5
1 Rapportage ter onderbouwing van het advies	9
1.1 Inleiding	9
2 De vrijwilligers van Roosendaal	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Zorg en welzijn	14
2.3 Sport en recreatie	16
2.4 Sociaal-cultureel klimaat in de woon- en leefomgeving	17
2.5 Werving van vrijwilligers	19
2.6 Vrijwilligers versus beroepskrachten	20
2.7 Nieuwe vrijwilligers, inrichting en vormen van vrijwilligerswerk	22
2.8 'Iemand moet het doen': over de motivatie en de opbrengst van vrijwilligerswerk	25
3 Randvoorwaarden voor vrijwilligers en hun organisaties	27
3.1 Inleiding	27
3.2 Materiële randvoorwaarden voor vrijwilligers	28
3.3 Immateriële randvoorwaarden	28
3.4 Bestaande ondersteuningsstructuur op het gebied van vrijwilligerswerk	29
3.5 Behoefte aan ondersteuning vanuit de organisaties en de vrijwilligers	31
3.6 Toekomstige trends	33

4	Naar een actueel vrijwilligersbeleid van de gemeente Roosendaal	35
4.1	De behoeften van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties	35
4.2	Bestaand vrijwilligersbeleid	39
4.3	Wat verlangt de WMO rondom vrijwilligerswerk van de gemeente?	41
4.4	Ingrediënten voor vrijwilligersbeleid	44
	Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording	47
	Bijlage 2 Literatuur en bronnen	49

Beleidsadvies: actualisatie vrijwilligerswerk Roosendaal

De inzet van vrijwilligers in de samenleving draagt in belangrijke mate bij aan een prettig woon en leefklimaat. Dit geldt ook voor de gemeente Roosendaal. Vrijwilligers zetten zich op uiteenlopende terreinen in. In het onderzoek dat leidt tot dit advies focussen we op de sectoren zorg en welzijn, sport en recreatie en het sociaal-culturele klimaat in de woon en leefomgeving.¹ De op handen zijnde Wet Maatschappelijke Ondersteuning doet een versterkt beroep op de civil society. De gemeente Roosendaal acht het van groot belang de vrijwillige inzet met dit onderzoek onder de loep te nemen. Dat kan bijdragen aan de positionering van een WMO-raad of een WMO-beleidsplan. De taak van de gemeente is het faciliteren, stimuleren en bevorderen van maatschappelijke participatie van mensen met beperkingen. Dit is vooral in prestatieveld 5 en 6 geformuleerd. Prestatieveld 4 omvat het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers. Vrijwilligers spelen echter op alle negen prestatievelden een rol van betekenis: als leverancier van vrijwillige zorg, als buurtactivist, als vrijwilliger in de maatschappelijke opvang of als vrijwilliger die ouderen adviseert en informeert. In haar verantwoordelijkheid binnen de WMO is het nodig dat de gemeente een omslag maakt van een meer voorwaardenschepende rol, naar een actieve en regisserende rol. Daarbij is het

¹ Daarnaast zijn er talloze vrijwilligers actief op andere terreinen zoals vluchtelingenwerk, politiek, kerk, kunst en cultuur. Hoewel zij niet direct worden aangesproken in dit advies, willen wij de gemeente Roosendaal adviseren hen niet buiten te sluiten in het vrijwilligersbeleid.

vrijwilligersbeleid onderdeel van de regieverantwoordelijkheid op het terrein van wonen, welzijn en zorg. Hierbij kan de gemeente een onderscheid maken tussen specifiek beleid en algemeen beleid.

Het specifieke beleid betreft een helder subsidiebeleid, met een aanspreekpunt bij de gemeente voor de vrijwilligersorganisaties. Het algemene beleid betreft de regierol van de gemeente in het initiëren en vormgeven van het vrijwilligersbeleid.

Het Verwey-Jonker Instituut is gevraagd met dit onderzoek een input te geven voor een geactualiseerd vrijwilligersbeleid. In het onderzoek ligt het accent op de inhoud van het vrijwilligersbeleid en niet zozeer op de positionering van de uitvoeringsorganisaties. De gemeente zal zich vervolgens op basis van dit onderzoek buigen over de meest optimale positionering van deze instellingen. Over een te versterken regierol van de gemeente doen wij de volgende aanbevelingen:

1. Aanscherpen van een visie op vrijwilligerswerk

Het is van belang dat de gemeente een visie neerzet op de vrijwillige inzet in Roosendaal en de uiteenlopende rol van de vrijwilligers. Dit vereist inzicht in de clusters van organisaties per terrein en de verschillende typen vrijwilligerswerk in Roosendaal. Vooral de vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn, sport en recreatie en het sociaal culturele klimaat in de woon- en leefomgeving vormen het zwaartepunt van het gemeentelijk beleid. In deze visieontwikkeling dient de gemeente in te gaan op recente tendensen in het (Roosendaalse) vrijwilligerswerk. Te denken valt aan de maatschappelijke stage, de inzet van vrijwilligers bij een re-integratietraject en het werknemersvrijwilligerswerk (zie de input vanuit het onderliggende rapport bij dit advies). Tevens kan ingegaan worden op de rol van vrijwilligers in de keten wonen-welzijn-zorg binnen de regieverantwoordelijkheid van de gemeente Roosendaal.

De rol die de gemeente kan spelen bij het werven van nieuwe vrijwilligers komt eveneens in dit visiedocument aan de orde. Het gaat daarbij om het verbeteren van het imago van vrijwilligers (ook in het gemeentelijk apparaat) en het stimuleren van vrijwilligersprojecten door specifieke doelgroepen, zoals allochtonen, 'jonge' ouderen en jongeren.

2. Monitoren van ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk

Binnen de verantwoording van het WMO-beleid hoort de gemeente bij te houden wat de ontwikkelingen zijn in de vrijwillige inzet, het aanbod van vrijwilligers, de diverse behoeften aan ondersteuning. Ook is inzicht nodig in de behoefte aan de inzet van vrijwilligers. Dit is mogelijk door het doen van bijvoorbeeld een tweejaarlijks monitoronderzoek.

3. Het verzorgen van een platformfunctie en inspraak in beleid

Er is overleg en afstemming nodig met en tussen vrijwilligersorganisaties/organisaties die met vrijwilligers werken. Daartoe kan de gemeente de betreffende organisaties uitnodigen om in een gezamenlijk overlegorgaan de activiteiten op elkaar af te stemmen. In dit overleg zijn ook de belangen van vrijwilligers op lokaal niveau (vooral gezien de WMO) te behartigen, zowel naar de gemeentelijke overheid als naar aanbieders van zorg- en welzijnvoorzieningen. Het is daarnaast van groot belang vrijwilligersorganisaties te laten vertegenwoordigen in de WMO-raad.

4. Meerjarig financieel beleidskader

Om de vrijwilligersorganisaties beter in staat te stellen hun verantwoordelijkheden in de WMO waar te maken, biedt de gemeente een meerjarig financieel beleidskader. Het dient voor organisaties inzichtelijk te zijn waarop zij een beroep kunnen doen en hoe een en ander in haar werk gaat.

5. Versterking van de taken van het VIP en meerjarige subsidiëring

Er is een uitvoeringsorganisatie gewenst die de vrijwillige inzet in haar volle breedte (dus ook sport, algemeen maatschappelijk belang) kan bestrijken. Het VIP (Vrijwilligers informatie Punt) is geschikt om als een dergelijke uitvoeringsorganisatie te functioneren. Ook de vacaturebank en de overige huidige taken als het ontwikkelen van wervingscampagnes van vrijwilligers en de monitorfunctie, kunnen daar deel van uitmaken. Het VIP blijft het punt waarvan iedereen weet: daar vind je een ingang tot Roosendaalse vrijwilligers en organisaties die met vrijwilligers werken en willen werken. Voorwaarden en overige taken zijn:

- Samenwerking tussen VIP, sportbureau en SIW - ook door ruimtelijke nabijheid - is van belang, evenals het tegengaan van overlap en streven naar efficiency. Ook dient er afstemming te zijn met een toekomstig WMO-loket.
- Het VIP houdt de sociale kaart van het vrijwilligerswerk bij met gebruikmaking van de gegevens van de platform- en monitorfunctie. Dit gebeurt zowel vanuit het perspectief van de vrijwilligers (waar kan ik vrijwilligerswerk doen?) als van de Roosendaalse organisaties (die willen weten wie welke dienstverlening doet en waar lacunes of overlap is).
- De randvoorwaarden voor vrijwilligerswerk dienen verder verbeterd te worden. Dit kan door meer mogelijkheden te bieden tot deskundigheidsbevordering en ondersteuning, en door meer expliciete waardering voor vrijwilligers te organiseren.

1 Rapportage ter onderbouwing van het advies

1.1 Inleiding

Volgens het CBS was in 2004 ongeveer 60% van de personen van achttien jaar en ouder (CBS, p. 42) actief in het vrijwilligerswerk. Het CBS maakt daarbinnen een onderscheid tussen georganiseerd vrijwilligerswerk, denk bijvoorbeeld aan de sportvereniging of een politieke organisatie, en de informele hulpverlening. Volgens de definitie van het CBS wordt informele hulp verleend door personen die gedurende een periode van minimaal vier weken in hun vrije tijd buiten organisaties om onbetaalde hulp geven aan anderen, buiten het eigen huishouden, zoals zieken, burens, familie, vrienden en bekenden. Volgens de cijfers van het CBS was in 2004 rond 35% van de Nederlanders van achttien jaar en ouder actief in dit informele circuit van hulp verlenen. En 43% verrichtte in georganiseerd verband vrijwilligerswerk. Deze laatste groep vrijwilligers is de groep die centraal staat in dit onderzoek. Daarmee onderscheiden we het georganiseerde vrijwilligerswerk van de informele hulpverlening, maar ook van de mantelzorg. Mantelzorg is de zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.

Onder vrijwilligerswerk verstaan we: werk dat onbetaald en onverplicht in enige vorm van georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van anderen en/of de samenleving' (bron:

www.civiq.nl). Dit is de 'gangbare' definitie van CIVIQ, het kenniscentrum en adviesbureau op het gebied van vrijwillige inzet. CIVIQ tekent daarbij aan dat een wijziging van de algemene definitie van vrijwilligerswerk niet wenselijk is. Er is immers niet één waarheid en niet één algemeen gedeelde definitie. 'Afhankelijk van doel, gebruik en ambities zullen betrokkenen vrijwilligerswerk in de ene situatie veel breder opvatten en inzetten dan in een andere situatie.' Daarom maakt CIVIQ een verbredingsstap van 'vrijwilligerswerk' naar 'vrijwillige inzet' waarbij: de mate van georganiseerd-zijn kan verschillen, de mate van 'onverplicht' kan verschillen. evenals het wel of niet geheel onbetaald doen (denk aan onkostenvergoeding of kortingverlening) en het al dan niet voor anderen doen. Ook kan er sprake zijn van het vrijwilligerswerk verrichten voor cv-opbouw of persoonlijke ontwikkeling. Het is belangrijk om hierbij oog te hebben voor de dynamiek van de vrijwillige inzet. Het lijkt erop dat elke generatie zijn eigen vorm van vrijwillige inzet 'uitvindt'. Zo voelen jongeren zich vooral aangetrokken door culturele initiatieven (popfestivals etc.), internationale hulpacties en één op één hulpverlening (bijvoorbeeld buddy's) en zijn zij minder actief in de traditionele vrijwilligersorganisaties. Relatief nieuwe vormen van vrijwilligerswerk zijn werknemersvrijwilligerswerk (vanuit bedrijven) vrijwillige inzet in het kader van re-integratie als werkzoekende, en maatschappelijke stages in het middelbaar onderwijs. De laatste tijd is er ook meer aandacht voor 'burgerinitiatieven', min of meer spontane kortlopende initiatieven van burgers om zich in te zetten voor een concreet doel in losse organisatievormen. Vrijwillige inzet laat zich door zijn vaak spontane en veelvormige karakter moeilijk onderzoeken. In ieder geval zijn er geen aanwijzingen dat de vrijwillige inzet zou verminderen in betekenis, wel dat er in sommige sectoren een toenemend beroep wordt gedaan op vrijwilligers. Veel maatschappelijke activiteiten zijn ondenkbaar zonder vrijwilligers (zoals sport, welzijnswerk, verpleging- en verzorging).

Het vrijwilligerswerk is voor de gemeente Roosendaal van onschatbare waarde. In onze ronde langs diverse instellingen en gesprekken met sleutelfiguren merkten we dat de betrokkenheid van de inwoners bij de eigen leefomgeving en medemensen groot is in Roosendaal. Vele Roosendalers zijn bereid zich in te zetten voor elkaar en voor de samenleving. De vrijwilligers doen dit vanuit verschillende motieven: het werk is nodig, het is leuk,

het geeft ontzettend veel voldoening doordat je mensen helpt. Er zijn mensen die vrijwilligerswerk doen uit persoonlijke betrokkenheid bij ouderen of gehandicapten, anderen willen graag iets over dragen of iets terugdoen voor een bepaalde club of voor de samenleving (bron: Roosendaalse vrijwilligers).

De inzet van de vrijwilligers zorgt ervoor dat het prettiger en aangenamer wonen is in Roosendaal. Het is daarom van belang dat de gemeente de huidige en toekomstige vrijwilligers zoveel mogelijk ondersteunt zodat zij zich blijvend willen inzetten voor de Roosendaalse gemeenschap. Met de komst van de WMO wordt dit belang enkel onderstreept. In dit verband staat prestatieveld 4² centraal: de ondersteuning van mantelzorg en vrijwilligers. De gemeente Roosendaal heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om in het licht van dit prestatieveld een bijdrage geven aan de integrale herijking van het vrijwilligersbeleid. Hierbij dient in ogenschouw te worden genomen dat 'Op alle prestatievelden het vrijwilligerswerk een belangrijke rol speelt bij het realiseren van doelstellingen op het desbetreffende veld. Zeker als we daarbij in gedachte nemen dat nadrukkelijk een beroep wordt gedaan op de civil society. De belangen van het vrijwilligerswerk moeten daarom worden behartigd bij de beleidsontwikkeling van al die prestatievelden.' (Peters e.a. 2005: p. 6)

Dit onderzoek geeft handreikingen voor een actualisatie van het vrijwilligersbeleid van de gemeente Roosendaal binnen de hier uitgezette kaders van de WMO. Op basis van input vanuit de Roosendaalse samenleving, de gemeente, Roosendaalse vrijwilligers en de organisaties die met vrijwilligers werken, komen wij tot een op de Roosendaalse situatie toegepaste en toekomstgerichte advisering over het vrijwilligersbeleid van de gemeente.

Leeswijzer

In hoofdstuk twee geven we een uitgebreid beeld van de Roosendaalse vrijwillige inzet. Dit doen we door uit te gaan van drie clusters van vrijwilligerswerk waar de gemeente haar beleid op wil focussen, namelijk: zorg en welzijn, sport en recreatie en het sociaal en cultureel klimaat in de woon- en leefomgeving. We zullen per cluster bekijken wat voor soort organisaties actief

² Zie voor de negen prestatievelden bijlage 3.

zijn en hoe het staat met de vrijwilligers die daar werkzaam zijn. Daarnaast bekijken we de werving van vrijwilligers, de relatie tot beroepskrachten, het opkomen van een nieuw type vrijwilliger en de motivatie voor mensen om vrijwilligerswerk te verrichten. In hoofdstuk drie gaan we in op de randvoorwaarden voor vrijwilligerswerk. Zowel de vrijwilligersorganisaties als de vrijwilligers hebben behoefte aan samenwerking, ondersteuning, scholing en begeleiding, materiële voorwaarden en immateriële voorwaarden. In hoofdstuk vier leggen we de gemeentelijke beleidskaders en uitgangspunten naast die van de WMO. Met de informatie uit de voorgaande hoofdstukken als onderligger zullen we hier ons advies, dat vooraan dit rapport staat vermeld, motiveren.

De onderzoeksverantwoording vindt u in de eerste bijlage, in de tweede bijlage treft u een overzicht aan van alle geraadpleegde bronnen, literatuur en respondenten. En in een derde bijlage staat een overzicht van de prestatievelen van de WMO.

2 De vrijwilligers van Roosendaal

2.1 Inleiding

Vrijwilligerswerk wordt in Roosendaal op diverse terreinen verricht. In dit onderzoek leggen we, gezien de Roosendaalse beleidsprioriteiten en de raakvlakken met de doelstellingen en aandachtspunten van de WMO, het accent op de volgende sectoren:

- Zorg en Welzijn.
- Sport en Recreatie.
- Sociaal-cultureel klimaat in de woon- en leefomgeving (zoals Jeugd en jongerenwerk, ouderenwerk, buurt en dorpshuizen).

Bij deze inperking is het echter van belang te beseffen, dat in Roosendaal op veel meer terreinen vrijwilligerswerk wordt verricht dat ook door een algemeen beleid dient te worden ondersteund. Deze terreinen zijn als volgt aan te duiden:

- Algemeen maatschappelijk belang (zoals Natuur en milieu, ontwikkelingssamenwerking, vluchtelingenwerk, belangenbehartiging voor doelgroepen of in de politiek en vakbond, vrijwilligerswerk in geloofsgemeenschappen).
- Kunst, cultuur, onderwijs en bibliotheek.

Op basis van interviews met een selectie van spelers in iedere sector schetsen we in de paragrafen 2.2. tot en met 2.4. een beeld van deze drie sectoren. Met nadruk is het slechts een beeld van de sector, een uitputtend overzicht was binnen de kaders van dit onderzoek niet haalbaar noch wenselijk. Het accent ligt op het schetsen van de diversiteit binnen de sectoren om zo aanknopingspunten voor beleid te kunnen identificeren.

Behulpzaam daarbij is het onderscheid naar typen organisaties in relatie tot de rol van de vrijwilligers. Wij onderscheiden de drie volgende typen vrijwilligersorganisaties:

- Type A: De organisaties waarin uitsluitend vrijwilligers actief zijn; de vrijwilligers zijn dan ook verantwoordelijk voor het primaire proces.
- Type B: De organisaties waarin de vrijwilligers wel verantwoordelijk zijn voor het primaire proces, maar worden ondersteund door beroepskrachten.
- Type C: De organisaties waarbij de beroepskrachten verantwoordelijk zijn voor het primaire proces, maar ondersteund worden door vrijwilligers.

De hier genoemde organisaties verschillen in de verantwoordelijkheden die de vrijwilligers dragen en de relatie tussen de beroepskrachten en vrijwilligers. Het type A organisaties bestaan geheel uit vrijwilligers en zijn voor hun ondersteuning vaak geheel afhankelijk van de (gemeentelijke) overheid. Deze organisaties hebben vaak een stuwende en vernieuwende maatschappelijke kracht. In het type B organisatie hebben de beroepskrachten vooral een ondersteunende en faciliterende rol. In het type C organisatie is de inzet van vrijwilligers aanvullend op de inzet van beroepskrachten, maar heeft een eigen waarde die meestal door de cliënt of burger zeer gewaardeerd wordt. Financieringsstromen vanuit de overheid en fondsen beïnvloeden de relatie beroepskrachten en vrijwilligers in sterke mate. Het is nuttig om in het gemeentelijk beleid een onderscheid te maken in dit type organisaties.

In de paragrafen 2.5 tot en met 2.7 gaan we achtereenvolgens in op de werving van vrijwilligers, de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten en de motivatie van de vrijwilligers zelf en het effect van hun werk. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de informatie die diverse vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties ons ter beschikking hebben gesteld via interviews en via documenten.

2.2 Zorg en welzijn

De organisaties en hun vrijwilligers in zorg en welzijn

Deze sector kent organisaties van alle drie onderscheiden typen. Type A-organisaties zijn bijvoorbeeld de organisaties die volledig gerund worden door vrijwilligers. Voorbeelden daarvan

zijn de Unie van Vrijwilligers (UVV) en de SAHR (Stichting Algemene Hulpdienst Roosendaal), maar ook belangenbehartigingsorganisaties, als de ROGEP (Roosendaals Gehandicapten Platform), vallen hier onder.

Organisaties van het type B zijn vrijwilligersorganisaties, met dien verstande dat de vrijwilligers ondersteund worden door professionals. Voorbeelden zijn de SVT (Stichting Vrijwillige Thuiszorg), Humanitas Roosendaal en de GGZ Infowinkel. De SVT is actief over de stadsgrenzen heen in achttien gemeentes in West-Brabant. Zij zorgt voor vrijwillige thuishulp, buddyzorg, en vrijwillige terminale thuiszorg. De vrijwilligers zijn actief in het primaire proces en worden daarbij gecoacht door negen beroepskrachten. Humanitas Roosendaal beschikt over twee betaalde coördinatoren (naast enkele vrijwillige coördinatoren). Zij coördineren de diverse projecten: de maatjesprojecten, een winkel en het Roomzz project voor jonge vluchtelingen. De GGZ Infowinkel is speciaal in die zin dat de vrijwilligers hier tegelijkertijd doelgroep zijn: mensen met psychiatrische achtergrond. Zij geven voorlichting aan het publiek, en werken aan hun eigen 'arbeidsrehabilitatie', terwijl de twee betaalde krachten zorgen voor continuïteit, coördinatie en aansturing. Voorbeelden van het type C (professionele) organisaties die veel met vrijwilligers werken, zijn de ziekenhuizen (met wie de SVT een samenwerkingsrelatie heeft) en de Stichting Groenhuijsen. De vrijwilligers zijn actief in ondersteunende en aanvullende sociale activiteiten en in principe niet ter vervanging van het primaire proces (verzorging).

Kenmerken van vrijwilligers

Over het algemeen zijn de vrijwilligers in deze sector, en vooral in de zorg (verpleeghuizen, ziekenhuizen, thuishulp en belangenbehartiging) in de leeftijdscategorie vanaf 50 jaar. De vergrijzing onder het vrijwilligersbestand valt niet te ontkennen en is voor vrijwel iedere organisatie in deze sector een aandachtspunt en een punt van zorg. De vrijwilligers in de GGZ (bijvoorbeeld de GGZ infowinkel en de maatjesprojecten van Humanitas) kennen een iets jongere groep vrijwilligers. Vanwege hun jongere cliëntengroep werven deze organisaties ook bewust binnen een bredere groep. Binnen de gehele sector zijn meer vrouwen dan mannen actief. Als voorbeeld: bij de Unie van vrijwilligers werken 239 vrouwen en 27 mannen. Een beperkt aantal allochtonen is actief als vrijwilliger, maar ze zijn

zeker niet afwezig. Dit is belangrijk want cliënten kennen vaak ook andere culturele achtergrond dan de Nederlandse. Verder geeft de groep vrijwilligers in zorg en welzijn een zeer divers beeld: een deel heeft een baan, een deel is gepensioneerd en een deel staat om andere redenen buiten het arbeidsproces. Bij de GGZ infowinkel bijvoorbeeld zijn de vrijwilligers ervaringsdeskundig en hebben ze zelf een psychiatrische achtergrond, of men heeft grote affiniteit met de psychiatrie / GGZ via bijvoorbeeld een familielid. Wat de vrijwilligers gemeen hebben, is hun grote motivatie. De affiniteit van de doelgroep waarmee men werkt is groot en men wil graag iets doen voor een ander. Sommige mensen zijn vanuit hun professionele leven betrokken en willen nu hun ervaring delen, iets goeds doen vanuit hun professionele achtergrond.

2.3 Sport en recreatie

Organisaties en hun vrijwilligers

Roosendaal kent een groot aanbod aan sportmogelijkheden. De meerderheid daarvan is niet-commercieel (sportverenigingen) maar er is een beweging naar meer commerciële sportaanbieders als sportscholen, sportcentra, squashbanen etc.). Ter ondersteuning van de sport kent Roosendaal haar eigen Sportbureau. Dit steunpunt voor de Roosendaalse sportwereld werd in 2002 opgericht op verzoek van sportverenigingen met medewerking van de gemeente. Het Sportbureau faciliteert verenigingen, ondersteunt hen in organisatieopbouw, professionalisering om hen te helpen in het creëren van een continu sportaanbod.

De sportverenigingen zijn veelal Type A-organisaties waarin vrijwilligers zelf de organisatie van A tot Z bemannen. Enkele verenigingen beschikken over beroepskrachten (Type B) waarin de beroepskracht een ontlastende en ondersteunende taak heeft. Het sportbureau zelf is een type C organisatie waar beroepskrachten de zaak runnen maar waarbij zij op medewerking kunnen rekenen van vrijwilligers. Bij de commerciële sportaanbieders zijn geen vrijwilligers betrokken. Een tendens is merkbaar van de type A organisaties - die nu het overgrote deel uitmaken van de verenigingen - naar meer type B constructies waarbij een beroepskracht ingezet wordt. Dat heeft te maken met het teruglopende vrijwilligersaantal. Deze slag naar

professionalisering binnen de verenigingen is moeilijk. De contributies zijn laag en er is vaak geen geld voor een beroepskracht.

Het sportbureau Roosendaal (SBR) heeft als doel de sportstimulering (meer mensen die gaan sporten), het kwalitatief verbeteren van de sport en het versterken van de sportinfrastructuur. Het SBR richt zich voornamelijk op de doelgroepen die de verenigingen zelf niet bereiken, als ouderen en allochtonen. Zij pakt taken op waar de verenigingen niet aan toe komen, zoals het aangepast sporten en de sport onder moeilijker groepen.

Kenmerken van vrijwilligers

Hoeveel mensen er exact actief zijn als vrijwilliger binnen de sport in Roosendaal is niet bekend. Gezien het aantal verenigingen en activiteiten, zijn dit er ongetwijfeld veel. Een knelpunt is het onvoldoende stijgende aantal nieuwe vrijwilligers. Mensen willen een andere taak: kortdurender, taakgerichter, projectmatiger, concreter en afgebakend. Voorheen had je zeven à acht vrijwilligers per vereniging die zorg droegen voor alle taken. Sommigen waren er fulltime mee bezig. Nu wordt het zakelijker; er worden hogere eisen gesteld en de organisatie wil graag fulltimers. Dat er iets moet gebeuren is inmiddels duidelijk. Een dilemma waar sportverenigingen mee geconfronteerd worden is: beroepskrachten inbrengen die we moeten betalen of meer en nieuwe vrijwilligers aan zien te trekken?

2.4 Sociaal-cultureel klimaat in de woon- en leefomgeving

Organisaties en hun vrijwilligers

Ook in deze sector zijn alle drie typen organisaties actief. Denk zowel aan bewonersorganisaties en -platforms, als aan compleet uit vrijwilligers bestaande organisaties, naast professionele instellingen als het SIW (Stedelijk Instituut Welzijn) en woningcorporaties als Aramis. Zij weten elkaar in hun dagelijkse werkzaamheden steeds meer te vinden als gesprekspartner. Om met het type A-organisatie te beginnen, nemen we als voorbeeld het bewonersplatform Westrand. Het aantal vrijwilligers dat actief is binnen het platform verschilt, al naargelang de issues die spelen. Er zijn in deze sector veel kruisbestuivingen tussen de organisaties. Zo wordt het bewo-

nersplatform ondersteund door een notuliste vanuit de SIW. De SIW is als professionele welzijnsorganisatie vooral actief in de wijken. De professionals van SIW hebben hun standplaats in de buurthuizen en dorpshuizen maar ook in stedelijke voorzieningen als het vrouwenhuis en een jeugdvoorziening. Ze bieden ondersteuning aan de vrijwilligers in de buurt- en dorpshuizen. Daarnaast zijn er stedelijke initiatieven die met vrijwilligers werken waarbij SIW betrokken is: bijvoorbeeld Don Bosco, het vrouwenhuis NOKTA en mensen die taallessen geven en het project You're the future waarbinnen nu rond 60 vrijwilligers actief zijn als kadercoaches opereren en er zijn nog rond 20 buurtvaders in Roosendaal. SIW is feitelijk een C-type organisatie, maar in de dagelijkse praktijk speelt het ondersteunen van, en werken met, vrijwilligers zo'n belangrijke rol dat het als een B-type organisatie functioneert. Verder zijn er ook puur professionele spelers in de buurten en wijken actief. Een voorbeeld is Aramis. Zij werken samen met vrijwilligersorganisaties/bewonersorganisaties (als gesprekspartner) aan de leefbaarheid. Bijvoorbeeld met huurderadviesraden, bewonerscommissies en -organisaties. Ook werken zij samen met organisaties die specifieke doelgroepen vertegenwoordigen zoals KBO (Katholieke Ouderenbond), ROGEP (Roosendaals Gehandicapten platform) en de VAC (Vrouwen Advies Commissie).

Kenmerken van vrijwilligers

Ook deze sector geeft een zeer divers beeld wat betreft de vrijwilligers. Er zijn veel 'uitvoerders' en 'doeners' actief in de wijken naast mensen die 'hun woordje klaar hebben'. De leeftijd ligt veelal tussen de 40 en 70 jaar. Ook in deze sector speelt de vergrijzing een rol en blijkt het lastig meer jeugdige vrijwilligers binnen te halen en deze te houden. Zo bemerkt men bij het bewonersplatform Westrand een groter en langdurige commitment van de mensen die 40 jaar en ouder zijn. Een verklaring kan liggen in de tijdsbesteding: om actief te zijn en te blijven in een dergelijke raad is relatief veel tijd nodig. Mensen met een drukke baan en kinderen kunnen veelal niet 's avonds vergaderen. De SIW ziet naast ouderen ook jongeren in haar vrijwilligersbestand en mensen vanaf een jaar of 30/ 40 die zich betrokken voelen bij de buurt. Betrokkenheid bij de eigen leefomgeving is hier wat vrijwilligers gemeen hebben. Maar, afhankelijk van issues en persoonlijke prioriteitstelling doen bepaalde vrijwilligers heel veel en anderen minder.

2.5 Werving van vrijwilligers

De diverse organisaties die met vrijwilligers werken, hebben in de eerste plaats hun eigen kanalen en manieren om nieuwe medewerkers te vinden. Vaak is er sprake van werving op een directe en persoonlijke manier. De mensen die actief zijn in de buurt komen in hun dagelijkse bezigheden mensen tegen en kunnen hen direct aanspreken. Maar, zo zegt de directeur van het SIW: 'Dat gaat als vanzelf. En soms moet je gewoon ook zeggen: hé, we hebben je nodig.' Het werven door de persoonlijke benadering blijkt de beste resultaten op te leveren. Via oproepen in de wijkkrant bijvoorbeeld heeft het bewonersplatform Westrand nog nooit een aanmelding binnen gekregen. Het platform is nu, gezien het groeiende tekort, mensen direct aan het aanspreken op bewonersavonden. Het actief stimuleren en actief benaderen van mensen blijkt de beste manier. Ook de mensen in de zorg moeten het hoofdzakelijk hebben van de persoonlijke benadering.

Ook in de sport werven de verenigingen grotendeels zelf hun vrijwilligers. Uit liefde voor een bepaalde sport of binding met een club gaan mensen zich actief inzetten. Bemiddeling via VIP van vrijwilligers staat vooralsnog op een laag pitje, want de verenigingen doen hun eigen werving en selectie. Het VIP beschikt over een database met openstaande vacatures voor vrijwilligerswerk. De Roosendaalse organisaties melden hun vacatures bij het VIP indien gewenst en het VIP matcht deze met geschikte kandidaten. Het VIP is er vooral voor die vrijwilligers die de persoonlijke netwerken missen en die toch iets willen doen, zoals mensen met een taalachterstand of die moeite hebben om zelf organisaties te benaderen. Daarbij wordt erop gelet vanuit het vrijwilligersperspectief te bemiddelen: wat wil iemand, wat kan iemand. De UVV geeft te kennen dat qua werving alles op rolletjes loopt en dat er zich altijd wel voldoende vrijwilligers aandienen en dat men er vrij weinig extra inzet voor hoeft te plegen.

Maar dat blijkt een uitzondering. We kunnen namelijk gerust stellen dat men in Roosendaal altijd op zoek is naar nieuwe vrijwilligers. Er is verloop onder de medewerkers, ouderen stoppen op een bepaald moment, of hebben wat anders te doen. Er is onvoldoende aanwas van jonge en allochtone vrijwilligers en organisaties maken zich daar zorgen over. Meer taken komen terecht op de schouders van minder, en ouder wordende,

vrijwilligers. Werving van nieuwe vrijwilligers is cruciaal en een van de grote uitdagingen in de (nabije) toekomst. Hier kan het VIP bij uitstek een rol in spelen.

2.6 Vrijwilligers versus beroepskrachten

Daar waar vrijwilligers en beroepskrachten met elkaar samenwerken, het type B- en C-organisaties, kan sprake zijn van een elkaar op welhaast natuurlijke wijze aanvullen, maar ook van een precair evenwicht tussen deze twee groepen medewerkers. Daarom hechten vrijwel alle organisaties aan een duidelijke taakafbakening. Tussen UVV en de ziekenhuizen bijvoorbeeld wordt een duidelijke taakomschrijving gemaakt en die wordt door zowel de instelling als de vrijwilliger ondertekend. SIW vindt dat het de taak van de beroepskrachten is om vrijwilligers te werven, steunen en te begeleiden. Ook Humanitas ziet deze rol voor de professionals weggelegd. De eindverantwoordelijkheid over financiën en organisatie ligt daar bij een beroepskracht. De vrijwilligers zijn er voor het primaire proces: het contact met de doelgroep. Beroepskrachten vormen aldus een belangrijke factor voor de continuïteit van de organisatie. Zij dragen de verantwoordelijkheid en zijn voor de vrijwilligers een basis om op terug te vallen.

Het gevaar van substitutie-effecten, dat vrijwilligers taken gaan overnemen die eigenlijk door beroepskrachten gedaan zouden moeten worden, ligt op de loer. Door bijvoorbeeld bezuinigingsmaatregelen in de zorg heeft het personeel minder tijd voor bepaalde taken en deze komen vervolgens bij de vrijwilligers terecht. De verantwoordelijkheid wordt ook steeds meer bij de vrijwilligers gelegd. In die situaties, bijvoorbeeld bij het tillen van mensen, is deskundigheidsbevordering noodzakelijk. Ook krijgt de vrijwilliger te maken met onduidelijkheden over de verantwoordelijkheidsverdeling bij verzorgende taken. Daarnaast kan het gevaar van overbelasting bij de vrijwilligers de kop opsteken. Bij de Stichting Groenhuijsen maakt men zich daar wel eens zorgen over: 'Het kan wel eens te veel worden voor mensen.' Ook de VIP herkent deze substitutie-effecten. Het is wel eens gebeurd dat een commerciële sportvereniging een vrijwilliger achter de bar wilde. Dat is niet doorgegaan. De medewerkers van VIP screenen op soort instelling en soort

functie. Als criterium geldt dat het reguliere arbeid niet mag verdringen.

Maar er is ook substitutie van vrijwilligers: beroepskrachten nemen taken op zich die voorheen als typische vrijwilligerstaken werden gezien. Sommige respondenten spreken van een trend: het werk kan niet meer door vrijwilligers worden gedaan, blijkbaar omdat er minder vrijwilligers zijn en de doelgroep ingewikkelder en moeilijker wordt. Voor activiteiten als een jongerendisco en inloopuren voor jongeren bijvoorbeeld heb je nu een professional nodig. Een organisatie als SIW werkt dan het liefst, om kosten te besparen, met werkkrachten in een leerwerktraject. Maar soms is het inhuren van professionals onvermijdelijk, bijvoorbeeld voor de beveiliging van bepaalde evenementen. Daarmee komt het afbakenen van de taakverdeling tussen beroeps- en vrijwillige krachten in een geheel ander daglicht te staan. Wil je vrijwilligers behouden dan moeten de organisaties wel zorgen voor het 'leuk blijven' van het vrijwilligerswerk. De beroepskracht mag - zo wordt het wel eens verwoord- 'de rotzooi opruimen'. Leuke (ook inhoudelijke) taken voor de vrijwilliger en zware taken voor de beroepskracht wordt dan het criterium voor de taakverdeling in plaats van de simpeler taken voor de vrijwilliger en de inhoudelijker taken voor de beroepskracht. De vrijwilligersbelangen komen meer voorop te staan.

Ook zijn er spanningen over competenties en taakverdeling. Veelal zijn er in de zorg protocollen, maar de praktijk loopt niet altijd volgens het protocol. Aan de aanwezigheid van een beroeps per x aantal cliënten wordt in de praktijk niet altijd voldaan. Ook vanwege de ongelijke positie is er een spanning tussen beroepskracht en vrijwilligers. De vrijwilliger kan daar problemen mee krijgen. In het opbouwerveld houden de opbouwwerkers bijvoorbeeld om 5 uur op met werken, terwijl ze 's avonds ook nodig zijn, maar niet bereikbaar. Beroepskrachten tellen hun uren en compenseren, terwijl dit voor vrijwilligers veel minder geldt. Je zou dus moeten inzetten op flexibilisering van de werktijden van de professionals. Kortom, verbetering van de ondersteuning van beroepskrachten naar vrijwilligers is dus een aandachtspunt voor beleid.

Een manier om met de spanning tussen de rol van vrijwilliger en beroepskracht om te gaan, komt vanuit het Sportbureau. De respondent van dit bureau ziet vrijwilligers als aanvulling op de beroepskrachten in positieve zin. De vrijwilliger is het vertrek-

punt. Er ligt een taak in het betrekken van andere krachten, niet zomaar beroepskrachten, buiten de vrijwilligers. Verenigingen kunnen bijvoorbeeld verdienen met clinics en daarvoor een jeugdtrainer inhuren of iemand voor pr of communicatie. Dat soort initiatieven begint nu te werken. Beroepskrachten moeten ingezet worden op heel concrete taken en kansen. Bijvoorbeeld een concreet project als bedrijvensport. Het moet additioneel zijn. Sport leunt en steunt op vrijwilligers. Het is een sterk punt maar tegelijkertijd ook een zwak punt. Er zijn hoge verwachtingen vanuit de gemeente en de samenleving dat de sportclubs problemen rond jongeren kunnen oplossen. En het kan doorslaan naar: we zetten de sport in om problemen met jongeren op te lossen. Dit is niet altijd haalbaar, want je overvraagt hiermee de structuur. Clubs zijn er in eerste instantie om de competitie te organiseren en niet om allochtone probleemjongeren op het rechte spoor te krijgen. Het gaat het Sportbureau om het signaleren van het probleem: je kunt niet alles bij de verenigingen neerleggen.

Daarnaast is het van belang vrijwilligers binnen de organisatie serieus te nemen, op de hoogte te stellen van wat er speelt en richtlijnen te ontwikkelen wat vrijwilligers qua patiënteninformatie nodig hebben. Dit kan een meerwaarde voor de organisatie opleveren, omdat - juist binnen de zorg - vrijwilligers veel horen over het reilen en zeilen in de organisatie. Het is nuttig hen binnen de organisatie te betrekken bij beleidsvorming. In sommige verpleeghuizen zijn er bijvoorbeeld vrijwilligersraden of worden vrijwilligers betrokken bij cliëntenraden.

Al met al is er maatwerk nodig in het afstemmen van beroeps- en vrijwillige krachten. De afstemming is afhankelijk van middelen, tijd, beschikbaarheid beroeps- of vrijwillige krachten, inhoud van de werkzaamheden. Zo kan het vrijwilligerswerk op een hoger plan getild worden en is continuïteit mogelijk.

2.7 Nieuwe vrijwilligers, inrichting en vormen van vrijwilligerswerk

De krapte op de vrijwilligersmarkt doet zich gevoelen, de behoefte aan vrijwilligers is groter dan het aanbod. Mensen hebben vaak al een druk bestaan, met baan, kinderen,

kleinkinderen, en vrijwilligerswerk kan een grote tijdsbesteding vergen. Vandaar de roep vanuit de Roosendaalse organisaties om nieuwe groepen vrijwilligers, zoals jongeren en allochtonen, nieuwe inrichting van het vrijwilligerswerk en nieuwe vormen. De meeste organisaties staan zeer open voor vernieuwing. Qua inrichting van het vrijwilligerswerk denkt men bijvoorbeeld aan kortdurend vrijwilligerswerk of - in het geval van de SIW - het mobiliseren van vrijwilligers rond concrete thema's, zoals speeltuinen. Er is een slimme koppeling nodig van nieuwe bewoners die bij de buurt betrokken willen zijn en de beleidsmatige trend naar de buurt. Die inzet wil de SIW dan faciliteren, bijvoorbeeld door het secretariaat uit handen te nemen en de rol van ondersteuner aan te nemen.

Mogelijk liggen er kansen bij de nieuwe vormen van vrijwilligerswerk: vrijwilligerswerk vanuit re-integratiebehoeften, het werknemersvrijwilligerswerk en de maatschappelijke stages via scholen.

Vrijwilliger worden vanuit re-integratieoverwegingen komt voor in Roosendaal, zij het mondjesmaat. De SIW, die ervaring heeft met een sociaal activeringstraject, is in gesprek met de werkvoorziening Roosendaal: 'Zij willen mensen aan werk helpen en wij hebben gebrek aan personeel in buurthuizen. Dus denk wel dat we eruit komen samen. Intentie is een pilotproject.' Ook andere organisaties, zoals het verzorgingshuis, werken met re-integratievrijwilligers. Indien een re-integratiebureau betrokken is, legt dit bureau contact met de organisatie. Een organisatie als het VIP heeft daar dan geen bemoeienis mee. Het VIP merkte wel dat twee jaar terug een kleine hausse aan dergelijke vrijwilligers naar voren kwam. De indruk is nu dat het meer via de re-integratiebureaus loopt. Algemeen wordt onderkend dat de re-integratiecliënten meer aandacht vergen, onder meer vanwege taalachterstand of andere belemmeringen. Het kwam bij het VIP wel eens voor dat organisaties re-integratiecliënten per se niet wilden helpen aan werk. Het kan zijn vanwege de extra begeleiding die de mensen vergen, maar ook omdat het wordt gebruikt als opstap voor een nieuwe baan en men dus relatief kort inzetbaar is, terwijl sommige terreinen van vrijwilligerswerk juist langerdurend contact vragen, zoals in de thuiszorg of in type A-organisaties.

De organisaties hebben dan juist aanpakkers nodig die verantwoordelijkheid willen dragen. Bij type B- en C-organisaties

liggen hier meer mogelijkheden, mits er mensen zijn die kunnen begeleiden.

Bedrijven die werknemers als vrijwilliger willen inzetten, komen in Roosendaal eveneens mondjesmaat voor. Wel is men over deze vorm van 'sociale fitness' enthousiast in de Roosendaalse vrijwilligerswereld. Zo levert een bedrijf mankracht om 1 dag per week te werken in een park, of voor het schoonmaken van een plein, of het inrichten van een 'Dag voor de mantelzorg'. Fortis gaat nu voor het derde jaar op rij iets met en via het VIP doen (astma dorp). Niet voor elk type vrijwilligerswerk, zoals in de vrijwillige thuiszorg is werknemersvrijwilligerswerk echter geschikt. Het VIP ziet het werknemersvrijwilligerswerk als een punt van verdieping en ontwikkeling, waar nu middelen voor ontbreken. Dit werk zou bij veel meer bedrijven mogelijk zijn, maar het verdient investering, zoals het leggen van contacten en een nieuwe manier van werven en matches vinden. Het is een aanknopingspunt om het VIP hierop in te richten.

Maatschappelijke stages: Het VIP is hier mee bezig. Het VIP zoekt scholen die maatschappelijke stages willen uitvoeren en gaat met ze in gesprek. Scholen komen ook zelf met deze vraag (2 basisscholen). Van de Kameleon school helpen 10-15 jarige leerlingen met schoffelen in een park. Er is in een wijk een logeerkamer voor kinderen met een handicap, die helpen met papierprikken in het park. Een andere activiteit is het schoonhouden van het Cruijff-court. De samenwerking met de scholen gaat goed. Maar over de hele linie ontwikkelt deze vorm zich nog moeizaam. Lang niet elke vorm van vrijwilligerswerk is geschikt voor een maatschappelijke stage. Zo heeft de SVT mensen voor langere tijd nodig die goed op het werk voorbereid kunnen worden. Het vrijwilligerswerk bij de SAHR is niet geschikt: het is werk op afroep en te privacygevoelig. Verder kost ook een maatschappelijke stage veel begeleidingstijd. Het VIP heeft dus tijd en middelen nodig om voor de uitbouw van deze nieuwe vormen van vrijwilligerswerk een betekenisvolle rol te kunnen spelen.

2.8 'Iemand moet het doen': over de motivatie en de opbrengst van vrijwilligerswerk

Mensen hebben heel verschillende motieven om in het vrijwilligerswerk te stappen: het niet willen verpieteren thuis, sociaal betrokken willen zijn (een minderheid), het vinden van een opstapje naar werk, weer in een werkritme komen (re-integratie). Sommigen worden gestimuleerd via huisartsen, of via het onderwijs. Zoals gezegd, is de leeftijd over het algemeen veertig plus.

Eenmaal aan het werk hebben vrijwilligers hun eigen persoonlijke binding met het werk. 'Het is leuk en prettig werk', is een veel gehoorde reden. Het geeft de vrijwilligers over het algemeen veel voldoening. Men voelt zich verantwoordelijk en wil graag iets betekenen. Dit is de expressieve kant van het vrijwilligerswerk. Zo merkt een vrijwilliger in een verzorgingstehuis desgevraagd op: 'Mensen gelukkig maken met wat je doet. Je ziet voldoening bij de ouderen. Beroepskrachten hebben niet altijd tijd voor die extra aandacht.' Een deel van de eenzaamheid kan door hen worden opgelost. Sommigen rollen 'erin' vanuit persoonlijke betrokkenheid, door een moeder die in een verzorgingshuis kwam of via een gehandicapt familielid. Anderen willen graag dingen overbrengen op jongeren, op de volgende generatie.' Als je kennis hebt is het leuk en zinnig om over te dragen. En mensen daarmee enthousiast maken is leuk.' Het is een manier om iets terug te doen voor de samenleving of voor een bepaalde club of groep die ook voor jou heeft klaargestaan. Met name in de sport speelt deze overweging sterker een rol dan elders.

Het verantwoordelijkheidsgevoel van vrijwilligers is erg sterk, wat blijkt uit de worsteling met de opvolgingsvraag die bij meerdere oudere vrijwilligers ter sprake kwam: 'Wie volgt je op? Er is niet direct iemand, dus dan blijf je hangen.' Het werk levert op persoonlijk vlak veel op, het kennen en gekend worden in de stad is een gevolg en het is een manier om de vrije tijd na het pensioen goed te besteden: 'En dan is het leuk om dit te doen: het organiseren en zorgen voor de pr. Het geeft me voldoening dat het loopt en dat de cliënten genieten; dan kun je er zelf van genieten dat een ander geniet.' Vrijwilligers krijgen voldoening uit het feit dat men iets produceert en iets voor elkaar krijgt. Men ziet de persoonlijke winst als belangrijke

motivator. Je gaat vrijwilligerswerk doen omdat het leuk is om te doen, dat doe je voor jezelf.

Het effect van de vrijwillige inzet is lastig te meten. Uitspraken als 'zonder vrijwilligers kan 'het' niet!' zijn veelgehoord onder onze respondenten. Om een indruk te geven van het bereik van de organisaties in zorg en welzijn: binnen de Rogep zijn rond 15 a 20 vrijwilligers actief, de UVV heeft rond 266 vrijwillige actieveelingen en de SAHR verleende in 2005 rond 2195 dagdelen directe hulpverlening. In totaal werken 440 vrijwilligers voor SVT in de regio West-Brabant. Humanitas Roosendaal heeft in totaal de beschikking over 85 vrijwilligers, zij hebben rond 55 maatjeskoppels tot stand gebracht en er zijn nog wel bijna 30 mensen die op de wachtlijst staan voor een (vrijwillig) maatje. Bij de Stichting Groenhuijsen werken rond 600 a 700 vrijwilligers, dat komt overeen met ongeveer een vrijwilliger per 3 bewoners.

In de buurten en wijken zijn ook veel vrijwillige actieveelingen te vinden. Bij het platform Westrand werkt men met een vaste kern vrijwilligers van rond 30 mensen, maar dit kan zich uitbreiden tot rond 150 mensen uit de buurt die op een jaarvergadering komen. En in de 13 bewonersplatforms en dorpsraden, de 10 buurthuizen en dorpshuizen zijn wel rond 700 vrijwilligers betrokken. En voor de sportsector is het overduidelijk: 'Zonder vrijwilligers zouden de verenigingen niet kunnen doen wat ze doen.' (medewerker SBR)

Het cliëntenbereik is niet precies te kwantificeren, maar uit de hoeveelheid actieve personen en de belangrijke sociale functie die zij voor hun doelgroep vervullen, spreekt voldoende het grote belang van deze vrijwilligers.

3 Randvoorwaarden voor vrijwilligers en hun organisaties

3.1 Inleiding

We hebben zojuist gezien hoeveel er speelt en gebeurt op het gebied van vrijwilligerswerk in Roosendaal. In deze paragraaf gaan we in op de behoeften van zowel vrijwilligers als organisaties om een goede en gezonde vrijwilligerssector te kunnen handhaven. 'Vrijwilligers moet je in de watten leggen, dat is de eerste boodschap die de geïnterviewden naar voren brengen.' De wijze waarop dit gebeurt, kan diverse vormen aannemen. We kijken eerst naar de behoeften van de vrijwilligers: onder welke voorwaarden en randvoorwaarden zijn zij bereid vrijwillig actief te zijn? We onderscheiden de immateriële voorwaarden (als voldoening en erkenning) en de materiële voorwaarden als onkostenvergoeding en beschikking over werkmateriaal en voorzieningen. Vervolgens bekijken we waar organisaties die met vrijwilligers werken behoefte aan hebben qua ondersteuning in hun vrijwilligersbeleid en vrijwilligerstaken: Voldoet het bestaande aanbod aan die behoefte? Tevens gaan we in op de samenwerking tussen organisaties in de stad. Werkt men samen, hoe gaat dat en hoe kan het beter? De gemeente is een belangrijke speler om verbeteringen in de randvoorwaardelijke sfeer te faciliteren.

3.2 Materiële randvoorwaarden voor vrijwilligers

Het vergoeden van onkosten staat bij alle organisaties voorop. Dat is een basisvoorwaarde: vrijwilligers moeten er niet op bijleggen. Tegelijkertijd is het niet de bedoeling dat men er geld aan verdient. Vrijwilligerswerk moet vrijwilligerswerk blijven. Een vrijwilligersverzekering is daarnaast ook iets waarin diverse organisaties voorzien, dan wel via de eigen organisatie dan wel via het VIP.

Enkele organisaties worstelen met de vraag of men vrijwilligers een vergoeding moet gaan geven. In de sport bijvoorbeeld ontvangen de trainers wel een vergoeding per traininguur. Dit is een lastig punt. De differentiatie die er per vergoeding naar ervaring is, kan leiden tot scheve ogen. Maar als de organisatie niet betaalt (dit gebeurt via de contributies van leden), vreest men dat er onvoldoende jeugdtrainers beschikbaar zijn. Andere organisaties, maar ook vrijwilligers zelf zijn er principieel op tegen om vrijwilligers te vergoeden. Het idealisme moet erin blijven.

Vrijwel iedere organisatie zorgt, om hen in het zonnetje te zetten, voor haar vrijwilligers door een attentie, een uitje of een gezellige avond. De gemeente Roosendaal organiseert jaarlijks een vrijwilligersdag die goed bezocht wordt. Kerstpakketten, bloemetjes, een hapje of een drankje: allemaal zaken waaruit waardering spreekt vanuit de organisaties richting de vrijwilligers. De vrijwilligers stellen dit op prijs, maar vinden het niet essentieel. De immateriële randvoorwaarden blijken voor vrijwilligers van groter belang, naast de materiële basisvoorwaarden.

3.3 Immateriële randvoorwaarden

Het VIP ziet motivatie als de kern van het vrijwilligersschap. En daarnaast zijn waardering en dankbaarheid erg belangrijk. SIW spreekt dit duidelijk uit: 'Zonder vrijwilligers kan het niet en dat moet je laten merken.'

Verder zijn inspraak en invloed belangrijke randvoorwaarden: het vrijwilligers betrekken bij het beleid, helpt de organisatie verder en ook de vrijwilligers. Waardering voor het werk van vrijwilligers blijkt ook als er op grond van hun inbreng daadwerkelijk iets verandert. Dat de organisatie, het bestuur of de

gemeente luistert en dat je gehoord wordt als vrijwilliger is een veelgehoorde uitspraak in de interviews. Aramis bijvoorbeeld probeert elke overlegvorm te waarderen en serieus te nemen. Verzoeken van de bewonersorganisaties/ commissies worden zoveel mogelijk gehonoreerd. En via wijkbudgetten worden bewonersinitiatieven gehonoreerd. Hiervoor zijn projectsubsidies beschikbaar.

In de sport is het vooral een kwestie van liefde voor de sport. Zoals blijkt uit de motivering van een vrijwilliger bij een sportclub: 'iets terugdoen voor de sportclub die ook altijd iets voor jou heeft gedaan door je te trainen et cetera.' Er zijn vrijwilligers die zich hun leven lang inzetten voor een bepaalde club en er een zeer sterke binding mee hebben. Zij zijn het cement, want ze creëren de betrokkenheid bij de club. Daarnaast zijn er overigens ook de vrijwilligers die uitgaan van het principe 'geven en nemen': 'Wat stop ik erin en wat haal ik eruit?'

In het gezien worden door wat je als vrijwilliger doet, door mensen in de eigen organisatie en door anderen in de samenleving, schuilt de grootste erkenning en waardering van de vrijwilligers. Bijvoorbeeld dat de wethouder eens komt kijken bij het koffie uitdelen: dit wordt tien malen waardevoller voor de vrijwilligers gevonden dan een kerspakkert, zoals blijkt uit groepsinterview vrijwilligers.

3.4 Bestaande ondersteuningsstructuur op het gebied van vrijwilligerswerk

Het VIP 'Het Vrijwilligers informatie Punt, opgericht in 2000, maakt zich sterk om het lokale vrijwilligerswerk te stimuleren en te ontwikkelen. Door aan het vrijwilligerswerk bekendheid te geven, wil het VIP de maatschappelijke relevantie ervan beklemtonen en erkenning van het vrijwilligerwerk bewerkstelligen. Het VIP is er niet alleen voor mensen die vrijwilligerswerk zoeken, maar ook voor organisaties die met vrijwilligers werken. De werkzaamheden die het VIP uitvoert om beide groepen van dienst te zijn, zijn terug te vinden in de basistaken van het VIP:

1. Bemiddeling
2. Belangenbehartiging
3. Deskundigheidsbevordering
4. Informatie en advies

5. Promotie
6. Werkontwikkeling'

(Bron: VIP 2006-1020, p. 3)

Het VIP-infoblad gaat naar 290 organisaties. Dat is het hele veld, uitgezonderd de sport. In het verleden is op politiek niveau besloten het VIP en het Sportbureau naast elkaar te laten bestaan. In de praktijk vindt men elkaar. VIP kan meer betekenen op sportgebied, want ieder heeft toch eigen expertise. Zo bemiddelt het VIP sinds kort ook op enkele sportvacatures. Het VIP is er vooral voor degenen die de weg naar vrijwilligerswerk zelf niet kunnen vinden en begeleiding of bemiddeling nodig hebben. Zonder VIP zouden velen die stap naar vrijwilligerswerk waarschijnlijk niet zetten. Het bieden van mogelijkheden en mensen op ideeën brengen, is hier belangrijk. Voor organisaties is de screening die het VIP doet prettig. Hierbij wordt nauwkeurig gekeken naar het verhaal dat mensen met zich meebrengen (ziek, weinig contacten, problemen, beperkingen, achterstanden) en de behoeften die ze hebben. Het VIP zegt goed samen te werken met de verschillende organisaties.

Het Sportbureau Roosendaal (SBR) zoals al besproken in hoofdstuk 2, biedt de clubs ondersteuning in hun beleid. Het zet in op de professionalisering en stimulering van de sport in Roosendaal door:

- sportstimulering (meer mensen sporten);
- kwalitatieve sportstimulering (naar een ander aanbod van de sport);
- versterken van de sportinfrastructuur.

Deskundigheidsbevordering van de mensen die werken binnen de sportverenigingen gebeurt veelal al via de sportbonden, de technische kant kan per sport erg verschillen. Het SBR is overstijgend: het verzorgt algemene cursussen als presentatie. Om het jaar organiseert het SBR cursussen samen met de SIW. Zo deden rond dertig mensen een recreatiesportleiding cursus. Er is een plan voor een bestuurscursus, ook in samenwerking met het VIP. En verder volgt nog een behoeftepeiling hieromtrent. Het veld is in beweging. Het SBR maakt zich sterk voor 'meer sport' en vernieuwing in de sport, en kan daarbij niet om vrijwilligers heen. Zij vormen een essentiële kracht in het verenigings- en sportleven. Werving van vrijwilligers is een

belangrijk aandachtspunt. Tevens besteedt het SBR continu aandacht voor het op peil houden van de medewerkers (bijvoorbeeld trainers) in de sport. Het SBR heeft dus een 'eigen niche' met eigen wervingskanalen.

De SIW biedt ondersteuning aan vrijwilligers die actief zijn op het terrein van wonen, welzijn en zorg (bv. de wijkplatforms en de UVV). De SIW verzorgt bijvoorbeeld cursussen 'omgaan met agressie'. Vrijwilligers kunnen mee trainen met de betaalde krachten, zoals op een dag rond een bepaald thema. Veel organisaties die met vrijwilligers werken, verzorgen zelf ook deskundigheidsbevordering.

3.5 Behoeftte aan ondersteuning vanuit de organisaties en de vrijwilligers

De behoefte aan ondersteuning van de organisaties en vrijwilligers is met een aantal trefwoorden aan te duiden: deskundigheidsbevordering en begeleiding, ondersteuning op de werkplek een helder vrijwilligersbeleid en subsidiebeleid van de gemeente, een sociale kaart van het vrijwilligerswerk en samenwerking.

De begeleiding van vrijwilligers vindt voornamelijk plaats vanuit de organisaties die met vrijwilligers werken, en de deskundigheidsbevordering zowel vanuit de organisaties als vanuit de hiervoor geschetste ondersteuningsstructuur. Het werk binnen veel organisaties is nogal specifiek. Een medewerker in de zorg bijvoorbeeld heeft meer baat bij een begeleider op de werkvloer die dingen uitlegt, dan een cursus 'omgaan met de computer'. Meerdere instellingen signaleren dat het niet zo storm loopt voor cursussen. Het vrijwilligerswerk kost al tijd en dan is er niet zoveel tijd over voor extra's om het werk heen. Veel organisaties hebben hun eigen kanalen voor deskundigheidsbevordering, dat geldt bijvoorbeeld voor de ROGEP die veel informatie via de CG-Raad en regionale overleggen verkrijgt. De Unie van Vrijwilligers ziet geen verbetermogelijkheden op het huidige aanbod in Roosendaal. De vrijwilligers van de UVV maken gebruik van cursussen via de provincie. De stichting Groenhuijsen heeft haar eigen opleidingsinstelling 'de Groenhuijsen academy'. Deze Stichting zou graag in overleg met de

gemeente treden over hoe de opleiding te optimaliseren, zodat ook vrijwilligers hiervan gebruik kunnen maken. De vrijwilligers van de SAHR maken gebruik van de cursussen van het VIP. Vanuit de sport wordt het belang benadrukt van de noodzaak eisen te stellen aan vrijwilligers. Hier speelt de wens tot professionaliseren. Vrijwilligers moeten gescreend worden op geschiktheid.

In plaats van een cursusaanbod hebben enkele vrijwilligersorganisaties meer behoefte aan ondersteuning op de werkplek. Dit kan inhouden het aantrekken van een beroepskracht om een kantoor te bemensen, de telefoon voor zijn/haar rekening te nemen en de secretariële werkzaamheden uit te voeren.

Vrijwilligersbeleid en subsidiebeleid

Voor sommige vrijwilligersorganisaties is subsidie van de gemeente noodzakelijk om voort te kunnen bestaan, zoals bijvoorbeeld de Sahr aangeeft. Medio 2006 is er veel onzekerheid over de toekomst. De gemeente herijkt haar vrijwilligersbeleid en de WMO komt eraan. Dat zorgt voor commotie en onduidelijkheid. Wat gaat er gebeuren met bestaande regelingen en afspraken? Kunnen we daar voor 2007 ook nog op rekenen? Dat zijn veelgehoorde vragen. Er is grote behoefte aan duidelijkheid naar de nabije toekomst toe en aan een goede structuur, conform aan de eisen die je aan een bedrijf stelt. De bestuurder moet goed duidelijk maken wat hij verwacht van vrijwilligers. Verder blijken vrijwilligersorganisaties niet goed op de hoogte van de mogelijkheden en onmogelijkheden om bij de gemeente voor financiering in aanmerking te komen. Er is een sterke behoefte aan ondersteuning op dat vlak. Ook een instelling als het VIP kan daar nu geen soelaas bieden. Zo moet men telkens zelf opnieuw uitvinden hoe het zit. Vaak lukt dat niet en de indruk is dat de subsidies van de gemeente willekeurig uitgedeeld worden.

Ook is er een grote behoefte vanuit de vrijwilligersorganisaties aan zicht op de Roosendaalse sociale kaart: weten wie waar te vinden is. Met wie je als organisaties zou kunnen samenwerken. Naar wie je zou kunnen doorverwijzen. Ook Aramis heeft sterke behoefte aan afstemming tussen vrijwilligersorganisaties in de stad om versnippering te voorkomen.

Samenwerking binnen de gemeente tussen zowel gemeentelijke als andere organisaties en instanties blijkt van groot belang.

Hier zijn winstpunten te behalen voor vrijwilligerswerk. Coherent aanbod leidt tot betere afstemming, efficiëntie, ruimte voor innovatie. Samen zie je meer dan alleen. Volgens het VIP zijn de buurten als aandachtspunt nog niet voldoende van de grond gekomen. Maar voor de ontwikkeling van woonservicezones in wijken en dorpen wil het VIP graag met andere organisaties gaan samenwerken. Naar gelang de aard van het werk en de behoeften van cliënten hebben organisaties en vrijwilligers hun eigen netwerken. De SAHR verwijst door naar huisartsen en de ouderenadviseur van SIW bijvoorbeeld; deze lijnen naar de professionele zorg lopen goed. Samenwerking kan ook altijd beter. Het moet niet teveel ontaarden in overleggen want dan leidt het af van de kernbezigheden. Men moet elkaar indien nodig kunnen vinden. Meestal gaat dit goed, maar de SVT signaleert dat er verbetering mogelijk is tussen de professionals en vrijwilligers in de zorg. Volgens hen hebben professionals niet altijd voldoende oog voor het belang van informele zorg, terwijl de SVT het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid ziet om elkaar in de zorg aan te vullen. Er liggen onbenutte mogelijkheden. Humanitas ziet bijvoorbeeld mogelijkheden om met ROC samen te werken en daar maatjes te werven. Dan kunnen leerlingen een nuttige stage doen en heeft Humanitas weer een maatjeskoppel. Het belang van samenwerking voor Roosendaalse vrijwilligerswerk wordt algemeen onderkend. Samen kun je meer dan alleen en je kunt win-winsituaties opzoeken en uitbuiten.

3.6 Toekomstige trends

Het mag duidelijk zijn dat 'de' Roosendaalse vrijwilliger niet bestaat en dat het hier een zeer dynamisch veld betreft. Iedere vrijwilliger heeft eigen redenen om een bepaalde vrijwilligers-taak op zich te nemen. Elke sector kent een eigen dynamiek die zowel interne als externe oorzaken heeft. De opmerkingen uit het Roosendaalse vrijwilligerswerk aangaande de te verwachten trends worden hieronder puntsgewijs weergegeven. Met deze trends moet het beleid rekening houden.

- In het kader van de WMO schuiven wonen, welzijn, zorg meer in elkaar, dit komt onder andere tot uiting in de

woon-zorgzones. Dit heeft consequenties voor het (beroep op) vrijwilligers.

- We zullen het in de toekomst van vrijwilligers moeten hebben. Ze zijn al ingebed in het indicatiesysteem. Maar overbelasting ligt op de loer. Er is sprake van substitutie, terwijl dit eigenlijk niet kan.
- Versnippering is een groot gevaar voor het vrijwilligerswerk. De respondent hoopt dat vrijwilligersgroepen een serieuze gesprekspartner worden voor de Roosendaalse samenleving.
- Er is een ander type vrijwilliger aan het ontstaan: de korte termijnvrijwilligers, die op meerdere plekken willen werken en wisselen. Het is moeilijk mensen vast te houden. Mensen willen niet zoveel verantwoordelijkheid.
- Gezien het ontstaan van de nieuwe vrijwilliger is er grote zorg over het beroep dat op de civil society wordt gedaan in de WMO. Naast vrijwilligers zijn ook beroepskrachten nodig. Welzijn en zorg worden nu te hard naar de burgers teruggekaatst. Overbelasting ligt op de loer. Iedereen is op zoek naar 'die betrokken burger'. Zie de bewonersplatforms.
- In de sport zal vraag en aanbod steeds moeilijker te matchen zijn. Er zijn twee tendensen:
 - sport om problemen op te lossen;
 - veranderende sportvormen: individueler, commerciëler, professioneler.

De komende vijf jaar staan de verenigingen voor de keuze: het sportaanbod laten zoals het nu is, of meer nieuwe vormen aanbieden: bedrijvensport, allochtone Jongeren, et cetera. De structuur, en daarmee ook het vrijwilligersbeleid zal dan moeten worden aangepast. Die professionalisering is belangrijk, anders stort de sport in!

- Het SBR verwacht een segmentatie in de toekomst.
 - De verenigingen die de oude structuur houden: trainen, wedstrijden en vrijwilligersinzet stimuleren door leden te vragen: wat is jouw bijdrage aan de club?
 - Verenigingen die leden laten betalen voor diensten (hogere contributie).
 - Parkmanagement: diverse sport en andere activiteiten in een park waar mensen lid van kunnen worden 'overall'. En waar een combi van professionals en vrijwilligers actief is.

4 Naar een actueel vrijwilligersbeleid van de gemeente Roosendaal

4.1 De behoeften van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties

De organisaties die volledig worden beheerd door vrijwilligers (type A) lijken het meest kwetsbaar. Ze kennen de grootste vergrijzing van hun vrijwilligersbestand en hebben behoefte aan ondersteuning, bijvoorbeeld voor het maken van notulen, voor het waarborgen van de voortgang van de activiteiten en de continuïteit van de organisatie. Organisaties waar de beroepskrachten zorgen voor continuïteit en waar zij de verantwoordelijkheid dragen voor de organisatie, bereiken moeilijke doelgroepen als bijvoorbeeld ggz-cliënten, de jeugd in de wijken.

De professionele organisaties die werken met vrijwilligers werken vaak samen met het type A organisaties. En hoewel in de samenwerking een en ander verbeterd zou kunnen worden, loopt dit redelijk. Elk heeft zijn of haar 'eigen' netwerk van vrijwilligers waarop een beroep gedaan kan worden. Maar: ook zij hebben te maken met de vergrijzing van het vrijwilligersbestand. Het werven van vrijwilligers via het VIP is dan een goede aanvulling op de eigen wervingskanalen, zo zeggen diverse organisaties

Suggesties en opmerkingen die de vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers meegeven aan de gemeente Roosendaal ter input voor het gemeentelijke vrijwilligersbeleid, vallen in vier categorieën uiteen:

1. Zij dringen aan op een meer sturende rol van de gemeente, een regierol.
2. Zij wijzen op de noodzaak van de ontwikkeling van een duidelijke gemeentelijke beleidsmatige visie op vrijwilligerswerk.
3. Zij doen concrete suggesties op onderdelen van het vrijwilligersbeleid.
4. Zij leveren input voor een gemeentelijke visie op vrijwilligerswerk.

De regierol

In het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning wordt een actieve en regisserende rol van de gemeente gevraagd, anders dan de meer voorwaardenscheppende rol die zij tot dusver had. Het vrijwilligersbeleid is daarbij onderdeel van de regieverantwoordelijkheid op het terrein van wonen, welzijn en zorg.

Het vrijwilligersveld signaleert echter dat er momenteel een te grote afstand is tussen de gemeente en het werkveld vrijwilligers. Het overzicht bij de gemeente ontbreekt, aldus respondenten. Daarbij is er sprake van versnippering en overlap van (vrijwillige) dienstverlening.

Een betere afstemming is nodig daar burgers door de bomen het bos niet meer zien. Daarom is een *monitorfunctie* nodig: welke typen, behoeften, waardering, motivaties zijn er. Zo is zicht te krijgen op de sociale kaart.

In het verlengde daarvan dient de samenwerking aangemoedigd te worden door te voorzien in een *platformfunctie*. Dat maakt gericht onderling contact mogelijk tussen organisaties. Ook is het mogelijk dat organisaties dit zelf ter hand nemen en een plaatselijke belangenorganisatie van vrijwilligers oprichten. Dit is ook in andere steden gebeurd.

Een platform zal naar verwachting meerwaarde opleveren voor alle betrokken partijen. Zo kunnen kruisbestuivingen van organisaties worden gemaakt. Samenwerking en afstemming van organisaties op een bepaald terrein kan zo worden bewerkstelligd.

Ten slotte is er meer behoefte aan duidelijkheid over subsidies en helderheid over het gemeentelijk aanspreekpunt.

Kortom: organisaties verwachten van de gemeente een groter kader waarin zij inzetten op monitoring, faciliteren, financiën en bewaking.

Beleidsmatige visie op vrijwilligerswerk

Allereerst is er behoefte aan een goede nota rond vrijwilligerswerk in Roosendaal met politiek draagvlak. Men mist een visieontwikkeling (onder meer over tendensen, platformontwikkeling, ondersteuningsstructuur). Het VIP wil graag een verdiepingsslag kunnen maken naar de toekomst en inspelen op tendensen maar heeft daarvoor wel een mandaat nodig van de gemeente. Een meerjarig financieel beleidskader is daarbij essentieel.

VIP en Sbr zien zich als verlengstukken van gemeente: zij willen een motor en aanjaagfunctie behouden en vragen de gemeente in te zetten via hen het vrijwilligerswerk te faciliteren en te initiëren. Daarbij is een belangrijk aandachtspunt het verbeteren van het imago van vrijwilligerswerk bij het eigen apparaat en bij de burger.

Suggesties op onderdelen

De vrijwilligersorganisaties doen de volgende concrete suggesties op onderdelen:

- Het afschaffen van de jaarlijkse vrijwilligersdag. Hoewel sommige organisaties te kennen geven deze dag te zien als waardering voor hun inzet, geeft de meerderheid aan dat de waardering niet zit in het organiseren van één dag (hoewel deze wel goed wordt bezocht), maar eerder in het laten blijken van waardering van dag tot dag (bijvoorbeeld doordat een wethouder langskomt in een verpleeghuis of bij een bewonersplatform). Deze meer persoonlijke vorm van waardering dient gestoeld te zijn op doordacht beleid en structurele aandacht voor vrijwilligerswerk vanuit de gemeente.
- Als tip gaf een organisatie mee om vrijwilligers korting op bepaalde voorzieningen te geven om waardering te laten blijken en vrijwilligerswerk aantrekkelijk te maken.
- Ook zou de gemeente een campagne kunnen organiseren, of daaraan bijdragen, om het imago van het vrijwilligerswerk te verbeteren. In combinatie met een wervingscampagne voor nieuwe vrijwilligers zou dit de organisaties kunnen helpen.
- De gemeente heeft binnen haar eigen gelederen ook mogelijkheden het potentieel aan vrijwilligers uit te breiden, bijvoorbeeld via de Sociale Dienst in het kader van de Wet Werk en Bijstand (re-integratie). De gemeente kan dergelijke doelgroepen sneller bereiken dan de organisaties zelf. Wel is een voorwaarde dat goed gekeken wordt naar

welk type werk hiervoor geschikt is en wel type vrijwilliger dat werk kan gaan uitvoeren.

- De organisaties zien verder een belangrijke rol voor de gemeente in het faciliteren van nieuwe kansen en samenwerkingsverbanden tussen organisaties, bijvoorbeeld rond de woon-zorgzones. Het inrichten van een vrijwilligershuis wordt door de organisaties niet meteen als een meerwaarde gezien. Het is hun niet duidelijk wat dit zou moeten opleveren.

Vanuit de vrijwilligers komen de volgende suggesties:

1. Coachen op de werkplek van vrijwilligers. Begeleiding van de vrijwilligers door het VIP of door werkgever / organisatie. Bijvoorbeeld rond taalproblemen, maar ook taakstelling en motivatie.
2. Cursussen aanbieden in het kader van deskundigheidsbevordering.
3. Marktplaats van het VIP handhaven en deze promoten. Met gerichte werving. Bijvoorbeeld innovatieve kanalen, met profielen, eisen, expertises, eisen specificeren. Meer selectie van waar vrijwilligers ingezet kunnen worden. Op zoek gaan naar waar de kwaliteit zit: zoals de aankomende grijze golf, de jongeren.
4. Vervoerssubsidies voor cliënten regelen en subsidies voor materiaal. Is nu vaak knelpunt waardoor vrijwilligers hun werk niet kunnen doen.
5. Subsidie en fondsbekendheid verzorgen. Meer info hierover is nodig. Lokaal, regionaal en op welk nivo dan ook.
6. Carrière mogelijkheden via vrijwilligerswerk promoten: daarmee jongeren aantrekken.
7. Specifieke doelgroepen bereiken, bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden. Voorwaarde om hen te werven voor vrijwilligerswerk is dat het effect van hun vrijwillige inzet op de uitkering duidelijk wordt gemaakt. Werken aan het bereiken van jongeren in het kader van een maatschappelijke stage.
8. Meer uitgaan van de vraag die bij de organisaties leeft in plaats van het aanbod aan vrijwilligers. Daar moet iets mee gedaan worden!
9. Op output focussen in plaats van op procedures.

Input voor een gemeentelijke visie

De organisaties geven (ad punt 4) ook suggesties voor de gemeentelijke visie op vrijwilligerswerk. De geïnterviewde organisaties hechten groot belang aan een zorgvuldig beleid voor vrijwilligers omdat zij het kapitaal van de samenleving vormen, het ‘cement’ van de lokale samenleving. Zij raden de gemeente aan te vertrekken vanuit het respect voor vrijwilligers en de eigenheid en diversiteit onder vrijwilligers te respecteren en te behouden. De vrijwilliger dient centraal te staan en de beroepskrachten dienen te ondersteunen. De gemeente kan dat proces faciliteren.

Vanuit de vrijwilligers wordt ten slotte nog opgemerkt:

- Waarom sluit de gemeente qua financiering de deuren voor kerkelijke organisaties? Financiering wordt node gemist. Daarom is Windroos begonnen met een certificatiesysteem dat mensen kunnen kopen en zo soort van donateur kunnen worden.
- De gemeente investeert in jeugd en jongeren maar vergeet de ouderen en gehandicapten: dus: de gemeente moet alle doelgroepen bij het vrijwilligerswerk blijven betrekken.

4.2 Bestaand vrijwilligersbeleid

Allereerst is er de Nota ‘Vrijwillig maar niet vrijblijvend. Vrijwilligerswerk in de gemeente Roosendaal’. Deze is naar de Raad gestuurd november 1997. De vrijwilligerscentrale Roosendaal, het latere VIP, reageert positief op de plannen en zij willen graag met gemeente in overleg om van gedachten te wisselen hierover. In februari 1998 belegde de gemeente enkele inspraakavonden om de nota voor te leggen aan instellingen en verenigingen in de gemeente die werken met vrijwilligers. De bijeenkomsten werden voorgezeten door wethouders

De nota ‘Vrijwillig maar niet vrijblijvend’ kent een vijftal actiepunten, te weten:

1. het toekennen van subsidies voor deskundigheidsbevordering aan instellingen, die uitsluitend drijven op vrijwilligers;
2. het invoeren van een collectieve WA en ongevallenverzekering en bekostiging daarvan;
3. het invoeren van een jaarlijks te houden thematische vrijwilligersdag en bekostiging daarvan;

4. het geven van steun aan de oprichting van een steunpunt annex vacaturebank voor vrijwilligers mits voor een dergelijk steunpunt een brede steun bestaat onder de diverse vrijwilligersorganisaties;
5. het bieden van hulp bij pr en voorlichtingsactiviteiten en in incidentele gevallen gebruik maken van de gemeentelijke voorlichtingspagina's.

In de nota 'Vrijwillig maar niet vrijblijvend' staan de reacties op de plannen. Samenvatting: 'De inspraakreacties nopen niet tot belangrijke wijziging van de vrijwilligersnota. Wel is het zaak op enkele punten verduidelijking te geven. Dit gebeurt in de inspraak notitie. Ook is het streven er niet meer op gericht te komen tot één vrijwilligerssteunpunt in de gemeente. Gebleken is, dat er behoefte bestaat aan twee steunpunten: een voor de sport- en recreatiesector en één voor het overige vrijwilligerswerk.'

In de nota 'Sport aan zet' wordt voor de periode 1994-2005 het sportbeleid van de huidige gemeente Roosendaal en Nispen geformuleerd. Deze nota wordt op 1 juni 1996 vastgesteld. Over vrijwilligers wordt met name op p. 18 gerept:

'De verenigingen worden gedragen door grote aantallen vrijwilligers. Zonder hun inzet zouden veel van de verenigingsactiviteiten geen doorgang kunnen vinden. Vanuit diezelfde verenigingen wordt de roep steeds luider dat de druk op de vrijwilliger steeds groter wordt. Steeds vaker wordt een dringend beroep op hen gedaan. In sommige situaties leidt deze druk op de spankracht van de vrijwilligers reeds tot hun afhaken. Een ontwikkeling waarover verenigingen zich terecht zorgen maken. Deze zorg wordt ook door ons gedeeld. Willen de in deze nota genoemde beleidsvoornemens een reële kans van slagen hebben, dan is primaire beleidsaandacht voor het vrijwilligerswerk vereiste. Wij pleiten er dan ook voor een proces van ondersteuning aan en deskundigheidsbevordering van betrokkenen als een speerpunt in het beleid aan te merken.'

In de Beleidsnotitie over breedtesport: Wat Roosendaal beweegt, breedtesportimpuls' (2001) wordt het volgende over vrijwilligersbeleid opgemerkt (p. 19-20): 'Gezien het belang dat de vrijwilligers vormen voor het in stand houden van het sportaanbod wil de gemeente Roosendaal hier in het bijzonder

aandacht aan besteden. De georganiseerde sport is onmogelijk zonder de inzet van de vele vrijwilligers.

De gemeente Roosendaal wil:

- naar een planmatige en gecoördineerde aandacht voor vrijwilligers;
- inspelen en gebruik maken van diversiteit;
- ondersteuning op maat;
- verbetering van de sportoverstijgende randvoorwaarden.

Vanuit het sportondersteuningsbureau moeten er voorlichtingsavonden worden georganiseerd omtrent het onderwerp vrijwilligersbeleid in de sportvereniging. Verenigingen blijken veelal niet op de hoogte te zijn van de vele ondersteuningsmogelijkheden.'

In het collegeprogramma 2006-2010 wordt de relatie gelegd met de WMO: 'De belangrijkste doelstelling van de WMO is het bevorderen van participatie. Maatschappelijke ondersteuning en dienstverlening staan in het teken van het langer zelfstandig kunnen wonen en meedoen. Dit wordt ook wel aangeduid als 'inclusief beleid': hoe beter het algemene beleid is toegesneden op alle inwoners, hoe kleiner de kans op sociale uitsluiting. De kernwoorden zijn: faciliteren, investeren, stimuleren, verbinden en ruimte bieden. De WMO vraagt om een andere manier van besturen: investeren in en faciliteren van maatschappelijke dynamiek.

Wij willen een samenhangend lokaal beleid dat meedoen mogelijk maakt. Wij maken hiervoor beleid in overleg met alle relevante organisaties (professioneel en vrijwillig) in de regio. Daarbij richten we ons op kansen die zich voordoen, door bijvoorbeeld relaties te leggen tussen de WMO en de Wet Sociale Werkvoorziening of de Wet Werk en Bijstand. Ook willen we ideeën en oplossingen voor gesignaleerde knelpunten benutten en honoreren.' (bron: Collegeprogramma 2006-2010, p. 24)

4.3 Wat verlangt de WMO rondom vrijwilligerswerk van de gemeente?

Binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning wordt vrijwilligerswerk nog belangrijker. Peters, van der Pijl en Van der

Meulen zetten in hun notitie (uitgegeven door CIVIQ) 'De WMO en nu?' een en ander helder uiteen. Zo is de inhoudelijke doelstelling van de WMO: 'Meedoen; elke burger jong en oud, gehandicapt of niet gehandicapt moet kunnen deelnemen aan de samenleving' (p. 3). De auteurs onderscheiden twee uitgangspunten om de inhoudelijke doelstelling van de WMO te realiseren, namelijk:

- meedoen van (kwetsbare) mensen / participatie;
- de civil society: een sterk maatschappelijk middenveld.

Bestuurlijk gezien krijgt de lokale overheid met de WMO veel vrijheid om invulling te geven aan maatschappelijke ondersteuning. 'De lokale overheid wordt slechts verplicht gesteld op een negental terreinen (prestatievelden) beleid te formuleren. In richtlijnen geeft de wet aan op welke wijze verantwoording moet worden afgelegd.' (p. 5)

'Deze prestatievelden vormen de contouren voor maatschappelijke ondersteuning op lokaal niveau. Gemeenten krijgen dus veel ruimte om eigen beleid te formuleren en de genoemde prestatievelden uit te werken in concrete individuele en collectieve voorzieningen. Het beleid wordt voor vier jaar vastgelegd in een beleidsnota. Dit betekent niet dat gemeenten zelf zorg dragen voor deze voorzieningen; zij zijn de regisseur en laten de uitvoering over aan het veld. Dit kunnen professionele organisaties zijn, maar ook vrijwilligersorganisaties.' (Peters e.a. 2005, p. 5)

Waar het gaat om vrijwilligerswerk staat prestatieveld vier centraal: de ondersteuning van mantelzorg en vrijwilligers. De gemeente Roosendaal heeft ons gevraagd om voor dit prestatieveld, en alleen voor de vrijwilligers (niet voor mantelzorgers) een aanzet te geven voor te formuleren beleid in het kader van de WMO. Maar: 'Op alle prestatievelden speelt het vrijwilligerswerk een belangrijke rol bij het realiseren van doelstellingen op dit terrein. Zeker als we daarbij in gedachte nemen dat nadrukkelijk een beroep wordt gedaan op de civil society. De belangen van het vrijwilligerswerk moeten daarom worden behartigd bij de beleidsontwikkeling van al die prestatievelden.' (Peters e.a. 2005: p. 6) Vooral op de eerste vijf velden spelen vrijwilligers in de toekomst een belangrijke rol³:

³ Naast deze 5 prestatievelden kan ook nog melding worden gemaakt van de maatschappelijke opvang, waarin vrijwilligers een belangrijke rol vervullen.

1. sociale samenhang en leefbaarheid;
2. preventieve ondersteuning jeugdigen;
3. informatie, advies en cliëntondersteuning;
4. ondersteuning mantelzorg en vrijwilligers en
5. het bevorderen van deelname aan het maatschappelijk verkeer.

Peters e.a. (2005, p. 6) zien in deze vijf prestatievelden 'nieuwe kansen' om het vrijwilligerswerk te versterken, op de andere vier velden⁴ zal er volgens hen naar verwachting niet veel veranderen voor vrijwilligers. Een belangrijke recente ontwikkeling is de compensatieplicht die in de plaats is gekomen van de zorgplicht. De gemeenten moeten in principe mensen met beperkingen zo tegemoetkomen dat een beperking in de dagelijkse praktijk ongedaan wordt gemaakt. Iemand met een beperking moet kunnen meedoen en functioneren zoals een persoon zonder beperking. Dit heeft ook betrekking op mantelzorgers en vrijwilligers. Dat wil zeggen dat het vrijwilligersbeleid een minder vrijblijvend karakter krijgt en gemeenten moeten kunnen aantonen dat vrijwilligers de gelegenheid krijgen om mee te doen en invloed uit te oefenen op het WMO beleid. Daarnaast zal de gemeente een actievere rol dienen te vervullen, vrijwilligersorganisaties meer ruimte moeten bieden en ondersteunen bij het werven van nieuwe vrijwilligers. In de praktijk zal de ondersteuning van vrijwilligers in samenhang met de ondersteuning van mantelzorgers worden vormgegeven. Hoewel mantelzorg een andere inzet is (niet vrijwillig!) dan de vrijwillige inzet zijn er veel overeenkomsten. Er zijn ook veel vrijwilligers actief ter ondersteuning van mantelzorgers.

Conclusie

Was er in voorgaande jaren een grote afstand tussen vrijwilligersorganisaties en de gemeenten, waarbij gemeenten zich vooral voorwaardenscheppend opstelden; na de invoering van de WMO wordt van de gemeenten een actieve en meer regisserende rol verwacht. Daarbij heeft de gemeente inzicht in het reilen en zeilen van vrijwilligers en hun organisaties en in de behoefte aan vrijwillige inzet. Daarnaast is een actieve rol gewenst op het terrein van werving van vrijwilligers.

⁴ Deze vier velden zijn: verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking; maatschappelijke opvang, advies en steunpunten huiselijk geweld; Openbare Geestelijke Gezondheidszorg en ambulante verslavingszorg.

4.4 Ingrediënten voor vrijwilligersbeleid

In deze paragraaf kijken we vanuit de WMO naar de toekomst van het vrijwilligerswerk in Roosendaal.

In het onderzoek *Samenwerking vrijwilligers en beroepskrachten bij maatschappelijke ondersteuning* (Oudenampsen, et al.) wordt een onderscheid gemaakt tussen een instrumentele visie op vrijwilligers en een expressieve visie op vrijwilligers. In de instrumentele visie wordt geredeneerd vanuit de doelstelling van een instelling of een taak van een beroepskracht en worden vrijwilligers geworven om lacunes in de zorg en dienstverlening op te vangen. Volgens deze visie worden vrijwilligers ingezet om beroepskrachten te vervangen die als gevolg van bezuinigingen zijn verdwenen. Daarnaast werft men vrijwilligers om taken over te nemen waar beroepskrachten niet aan toekomen. Tegenover deze instrumentele visie plaatsen de onderzoekers de meer expressieve visie waar vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties op eigen voorwaarden diensten leveren. In organisaties waar beroepskrachten de dienst uitmaken en vrijwilligers erkennen dat ze elkaar nodig hebben, hoort ook de erkenning van de eigen waarde van vrijwilligerswerk.

In het onderzoek pleiten de onderzoekers voor een lokaal vrijwilligersbeleid vanuit deze expressieve visie. Centraal staat daarbij de erkenning van de eigen waarde van vrijwilligerswerk en een vraaggerichte ondersteuning. Dat wil zeggen dat uit wordt gegaan van de eigen wensen en motieven van vrijwilligers om deze te 'matchen' met de behoeften en wensen van beroepskrachten en hun organisaties. Deze visie is ook van belang voor het te voeren vrijwilligersbeleid in Roosendaal.

Vanuit de WMO-verantwoordelijkheden van de gemeente Roosendaal en de wensen van de bij het vrijwilligerswerk betrokken organisaties zijn de volgende bouwstenen voor een nieuw vrijwilligersbeleid te onderscheiden.

1. Van een faciliterend vrijwilligersbeleid naar een regierol van de gemeente waarbij het vrijwilligersbeleid onderdeel is van de regieverantwoordelijkheid op het terrein van wonen, wel zijn en zorg.

2. Bij deze actievere rol van de gemeente op het terrein van vrijwilligersbeleid zijn de volgende functies te onderscheiden.
 - Visieontwikkeling op vrijwilligerswerk in Roosendaal en de rol van de vrijwilligers op de verschillende prestatievelden. In deze visieontwikkeling wordt ook ingegaan op recente tendensen in het (Roosendaalse) vrijwilligerswerk, zoals de maatschappelijke stage, de inzet van vrijwilligers in een re-integratietraject en het werknemersvrijwilligerswerk. Tevens is de hiervoor genoemde expressieve visie op vrijwilligerswerk van belang. De rol van VIP is die van een uitvoeringsorganisatie, waarbij ook de vacaturebank en het ontwikkelen van wervingscampagnes van vrijwilligers en de monitorfunctie deel uit kunnen maken.
 - Platformfunctie. De gemeente nodigt de vrijwilligersorganisaties uit om in een soort platform hun activiteiten op elkaar af te stemmen en de belangen van vrijwilligers op lokaal niveau (met name in het kader van de WMO) te behartigen.
 - Monitorfunctie. De gemeente heeft bij de verantwoording van het WMO-beleid inzicht in de ontwikkelingen op het terrein van de vrijwillige inzet, in het aanbod van vrijwilligers en de behoefte aan de inzet van vrijwilligers.
 - Meerjarig financieel beleidskader. Om de vrijwilligersorganisaties beter in staat te stellen hun verantwoordelijkheden in het kader van de WMO waar te maken, biedt de gemeente een meerjarig financieel beleidskader.

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

Gehanteerde methoden van onderzoek

- Documentanalyse gemeentelijke stukken (zie literatuur en bronnen).
- Literatuurstudie (zie literatuur en bronnen).
- Interviews aan de hand van een topiclist met vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties, in Roosendaal en betrokken ambtenaren bij de gemeente Roosendaal (zie de lijst met respondenten).

We hebben gestreefd naar een diversiteit onder de te interviewen personen om zo het brede spectrum aan in Roosendaal actieve vrijwilligers te kunnen schetsen binnen de drie sectoren die benoemd zijn als relevant voor de WMO. Daarbinnen gestreefd naar differentiatie naar typen organisaties (A, B en C) (zie 2.1)

Respondenten

Mw. Liesbeth Heijmans, afdeling Programmering, Gemeente Roosendaal

Dhr. Herman Heldens, afdeling Beleid, gemeente Roosendaal

Dhr. Jac. van der Linden, afdeling beleid, gemeente Roosendaal

Dhr. Boudewijn van Antwerpen, Stedelijk Instituut Welzijn

Dhr. Joost Spithoven, Stichting Groenhuysen

Mw. Titia Vleesenbeek, Woningbouwvereniging Aramis

Dhr. Edwin Rensen, Sportbureau Roosendaal

Mw. Christine van der Hucht en dhr. Rene Verbeek, Vrijwilligers Informatie Punt

Dhr. Van Munt, Stichting Algemene Hulpdienst Roosendaal (SAHR)

Mw. Van Meer- Schoenmakers, Stichting Unie van Vrijwilligers (UVV) afdeling Roosendaal

Mw. Rina Pals, SVT informele zorg West-Brabant

Mw. Lenie Manicus, Bewonersplatform Westrand

Dhr. J.H. Knappers, Roosendaals Gehandicapten Platform (ROGEP)

Mw. Ietje van de Berg, GGZ Infowinkel

Dhr. Björn Overveld, Humanitas Roosendaal

Mw. Annemieke van Zwieten, Cultuurbureau Roosendaal

Aan een groepsinterview met Roosendaalse vrijwilligers namen de volgende mensen deel:

Dhr. Wim Beukema, vrijwilliger bij Inloophuis de Windroos

Dhr. Rob Kerkhof, vrijwilliger bij Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Roosendaal

Dhr. Gé Jacobs, vrijwilliger bij Wijkcentrum de Bergspil en tevens bestuurslid van het VIP

Dhr. Maurice Buckens, vrijwilliger bij Zorgcentrum de Bloemschevaart

Dhr. Jos Noteboom, vrijwilliger bij Stichting Dag Woonvoorziening verstandelijk gehandicapten

Mw. Lenie Clarijs, vrijwilligster bij Verpleeghuis de Weihoek

Dhr. Koen Konings, vrijwilliger bij Atletiekvereniging, bij het sportbureau

Bijlage 2 Literatuur en bronnen

Adviesnota d.d. 19 juni 1995. *Vrijwilligersbeleid*. Gemeente Roosendaal.

Adviesnota d.d. 19 oktober 1996. *Stand van zaken gemeentelijk vrijwilligersbeleid*. Gemeente Roosendaal.

Adviesnota d.d. 18 november 1997. *Welzijn; bij nota 'Vrijwillig maar niet vrijblijvend'*. Gemeente Roosendaal.

Adviesnota 'start en investeringssubsidie VIP' Gemeente Roosendaal.

Akte van oprichting Stichting Vrijwilligersinformatiepunt. Gevestigd te Roosendaal. Akte d.d. 18 juli 2000.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2006) *Statistisch Jaarboek 2006*. Voorburg/Heerlen: CBS.

Convenant tussen bewonersplatforms en de gemeente Roosendaal (2006). Gemeente Roosendaal.

De sport aan zet 1994-2005. Deel 1: sportbeleid. Gemeente Roosendaal en Nispen sector welzijn, afdeling sport en recreatie.

Hart voor de stad en haar toekomst. Collegeprogramma 2006-2010. Gemeente Roosendaal, 22 augustus 2006.

Jaarverslag VIP. VIP, Roosendaal, 2003.

Meerjarenbeleidsplan VIP 2006 - 2010, VIP Roosendaal.

Nota welzijnsbeleid. Gemeente Roosendaal; sector welzijn, afdeling welzijnsbeleid. Maart 1994.

Oudenampsen et al. (2006). *Samenwerking vrijwilligers en beroepskrachten bij maatschappelijke ondersteuning*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Peters, A., Pijl, K. van der, & Meulen, M. van der (2005). *De WMO en nu? Vrijwillige inzet en de WMO. Notitie over de Wet op Maatschappelijke Ondersteuning en de mogelijke gevolgen voor vrijwillige inzet*. Utrecht: CIVIQ.

Wat Roosendaal beweegt. Breedtesport Impuls. Gemeente Roosendaal. 27 maart 2001.

Colofon

opdrachtgever	Gemeente Roosendaal
financier	Gemeente Roosendaal
auteurs	Dr. S.M.A. Nieborg, dr. D.G. Oudenampsen en drs. S.M. ter Woerds
eindredactie	I. Linse
basisontwerp binnenwerk	Gerda Mulder BNO, Oosterbeek
opmaak	N. van Koutrik
uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht telefoon 030-2300799 telefax 030-2300683 e-mail secr@verwey-jonker.nl website www.verwey-jonker.nl

De publicatie

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

Behalve via deze site kunt u producten bestellen door te mailen naar verwey-jonker@adrepak.nl of faxen naar 070-359 07 01, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 978-90-5830-222-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2007

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.