Vrijwilligerswerkbeleid

Gemeente Oss

Juni 2023



Wyzer

Managementsamenvatting

In het rapport dat voor u ligt wordt de ondersteuning en waardering van vrijwilligerswerk in de gemeente Oss besproken. Vrijwilligerswerk is onderhevig aan maatschappelijke ontwikkelingen, zoals vergrijzing en individualisering. Dit is van invloed op de vraag naar- en op het aantal (potentiële) vrijwilligers. Ook is dit van invloed op het soort vrijwilligerswerk dat mensen willen doen. Hierin staan persoonlijke ontwikkeling en flexibiliteit, en vrijwilligerswerk met een ongebonden en incidenteel karakter steeds meer centraal. Binnen deze ontwikkelingen lopen organisaties (verenigingen en maatschappelijke organisaties) die werken met vrijwilligers tegen verschillende uitdagingen aan. De voornaamste daarvan zijn het werven en behouden van vrijwilligers en het overvragen van vrijwilligers.

Namens de gemeente Oss is onderzocht wat voor de gemeente, binnen de geschetste ontwikkelingen, een passende rol is in het ondersteunen en waarderen van vrijwilligerswerk, in aanvulling op de ondersteuning en waardering die door vrijwilligers-organisaties zelf geboden wordt. Om dit te onderzoeken wordt gebruik gemaakt van het SMOC model. Dit model beschrijft vier categorieën van ondersteuning: stimuleren, makelen, ondersteunen en continueren. In iedere categorie passen bevindingen die als positief worden ervaren (behouden) en bevindingen waar respondenten nog verbetering willen zien (versterken).

De inzichten uit het onderzoek zijn te clusteren in vier hoofdthema's:

- Een centraal punt voor vrijwilligers(organisaties);
- Persoonlijke benadering;
- Samenwerkingen en verbindingen;
- Diversiteit in vrijwilligers(werk).

In de aanbevelingen wordt een eerste aanzet gemaakt tot het toewijzen van deze thema's. Dit resulteert in aanbevelingen voor de gemeente, voor een centraal punt en voor organisaties zelf.

De aanbevelingen voor de gemeente zijn drievoudig en sluiten aan bij een drietal passende rollen van de overheid in relatie tot vrijwilligerswerk:

- Regisseren: de gemeente heeft de regie in het ontwikkelen van een centraal punt, waar verenigingen, maatschappelijke organisaties, bedrijven, scholen, inwoners en anderen terecht kunnen voor advies en informatie, praktische ondersteuning ten aanzien van vrijwilligerswerk en inspraak (meedenken over vrijwilligerswerk(beleid)).
- Faciliteren: de gemeente is aan zet om in alle lagen en afdelingen van de organisatie een actieve en meewerkende houding ten aanzien van vrijwilligerswerk te stimuleren. Onder andere door organisaties en vrijwilligers actief op te zoeken en met hen in gesprek te gaan.
- Netwerken/verbinden: samen met het centraal punt en organisaties zelf, kan de gemeente inzetten op meer samenwerking en verbinding tussen de gemeente, verenigingen, maatschappelijke organisaties, bedrijven, scholen, inwoners en anderen. De gemeente kan hierin een verbindende rol spelen door heldere kaders te scheppen en afspraken te maken die vervolgens door het centraal punt geïmplementeerd worden.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Inleiding p. 4

Deel A. Context **p. 6**

Hoofdstuk 2. Lokale situatie p. 7
Hoofdstuk 3. Ontwikkelingen & uitdagingen in vrijwilligerswerk p. 10
Hoofdstuk 4. Vrijwilligerswerk ondersteunen: SMOC p. 12
Samenvatting p. 13

Deel B. Onderzoeksresultaten **p. 14**

Hoofdstuk 5. Ondersteuning van vrijwilligerswerk in Oss p. 15
Hoofdstuk 6. Verschillen tussen verenigingen p. 18
Samenvatting p. 20

Deel C. Conclusies en aanbevelingen **p. 21**

Hoofdstuk 7. Conclusie p. 22
Hoofdstuk 8. Aanbevelingen p. 24
Samenvatting p. 27

Deel D. Bronnen en bijlagen **p. 28**

Hoofdstuk 9. Bronnen p. 29
Hoofdstuk 10. Bijlage: verschillen tussen organisaties p. 30
Hoofdstuk 11. Bijlage: best practices p. 33
Hoofdstuk 12. Bijlage: onderzoeksmethoden p. 35
Hoofdstuk 13. Bijlage: respondenten p. 37



1. Inleiding

Het aloude adagium "vrijwilligers zijn het cement van de samenleving" is nog steeds actueel. Vrijwilligerswerk is een onmisbaar onderdeel van de sociale basis van onze samenleving.

De gemeente Oss weet echter uit gesprekken met vrijwilligersorganisaties dat het steeds moeilijker wordt om voor bepaalde functies voldoende vrijwilligers te vinden. Ook worden verantwoordelijkheden van organisaties die werken met vrijwilligers steeds complexer; denk aan thema's als veiligheid, gezondheid, duurzaamheid en communicatie.

De gemeente wil een actieve rol nemen in het scheppen van de voorwaarden die nodig zijn voor het vormen van een sterke lokale gemeenschap, waarin men van betekenis is voor elkaar. De gemeente Oss onderzoekt daarom wat een passende rol is voor de gemeente in het ondersteunen en waarderen van vrijwilligerswerk, in aanvulling op de ondersteuning en waardering die door vrijwilligersorganisaties zelf geboden wordt.

1.1 Wat is vrijwilligerswerk (en wat niet)?

Vrijwilligerswerk is "werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving" (CBS, z.d.).

Dat vrijwilligerswerk plaatsvindt in 'georganiseerd verband' geeft aan dat het niet gaat over vriendendiensten, het helpen van een buurman/-vrouw of mantelzorg. Het 'onverplichte' karakter onderscheidt het van de (verplichte) tegenprestatie voor het ontvangen van bijstand (participatiewet).
Vrijwilligerswerk is bovendien onbetaald, maar soms ontvangen vrijwilligers wel een onkostenvergoeding voor hun inzet. Met name in de sportsector is dit gebruikelijk.
Het laatste element uit bovenstaande definitie, 'ten behoeve van anderen of de samenleving', heeft betrekking op de waarde van vrijwilligerswerk. Hier gaan we in de volgende paragraaf dieper op in.

1.2 Waarom doen mensen vrijwilligerswerk?

De waarde van vrijwilligerswerk kan op drie niveaus worden beschreven:

1. Voor de vrijwilliger: vrijwilligerswerk kan zingeving en sociale contacten opleveren, bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en het gevoel ergens bij te horen;
2. Voor diegenen die direct profijt hebben: vaak heeft vrijwilligerswerk een direct positief effect op de ontvangende partij. Denk aan ouderen die gezelschap krijgen. Andere vormen van vrijwilligerswerk zijn indirect, zoals het uitvoeren van vrijwillige administratieve taken, maar komen ook ten goede aan de ontvanger(s);
3. Voor de samenleving als geheel: vrijwilligerswerk bevordert sociale interactie, verbindt mensen en draagt bij aan het oplossen van maatschappelijke opgaven (Witkamp en Walz, 2021; Van Bochove et al., 2014).

Iedereen heeft eigen motieven om vrijwilligerswerk te doen. Over het algemeen zijn deze motieven onder te verdelen in twee hoofdthema's: vrijwilligerswerk om de wereld te verbeteren en vrijwilligerswerk om het eigen leven te verbeteren (denk aan plezier, werkervaring, sociale contacten of persoonlijke groei) (Van Bochove et al., 2014). De meeste vrijwilligers worden gedreven door motieven uit beide thema's, waarbij één de overhand heeft.

1.

1.3 Onderzoeksmethoden

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een combinatie van deskresearch, open gesprekken en een enquête. De open gesprekken bestaan uit drie onderdelen. Allereerst zijn er focusgroepen georganiseerd, om informatie op te halen over de stand van zaken van het vrijwilligerswerk(beleid) in Oss. Er hebben drie focusgroepen plaatsgevonden: met maatschappelijke organisaties, met verenigingen en met de jongerenraad. Deze informatie is verrijkt en getoetst in een klankbordgroep, bestaande uit een vertegenwoordiging van de Adviesraad Sociaal Domein. Ook zijn er individuele interviews afgenomen.

1.4 Scope

De scope van dit onderzoek beperkt zich tot individuen die verbonden zijn aan een 1) lokale organisatie, 2) werkzaam in georganiseerd verband of 3) voor een vrijwilligersorganisatie. Waar we in dit rapport spreken over 'organisaties' bedoelen we organisaties die geheel of gedeeltelijk werken met vrijwilligers, zowel maatschappelijke organisaties als verenigingen.
Wanneer we spreken over 'vrijwilligers' bedoelen we zowel mensen die actief zijn in het verenigingsleven, als ook vrijwilligers van maatschappelijke, welzijns- of soortgelijke organisaties.
NB. In dit onderzoek zijn organisaties betrokken die zich in het dagelijkse leven inzetten voor inwoners uit de gemeente. Comités rondom een jaarlijkse gebeurtenis of incidentele gelegenheden zijn daarmee buiten beschouwing gebleven.

1.5 Leeswijzer

In dit rapport worden opbrengsten van het onderzoek gepresenteerd. Hierbij is gebruik gemaakt van landelijke inzichten en *best practices*.

Deel A van dit rapport beschrijft de opbrengsten van een documentstudie naar landelijke en lokale documenten over vrijwilligerswerk(beleid) en aanverwante ontwikkelingen. Dit dient als context: welke lokale en landelijke ontwikkelingen spelen er en hoe kan vrijwilligerswerk ondersteund worden?
In deel B wordt de informatie die is opgehaald bij respondenten, uit de open gesprekken en de enquête, gepresenteerd. Wat gaat goed in Oss in het ondersteunen van vrijwilligerswerk en willen mensen dus graag behouden? En waar kan mogelijk versterkt worden? Ook worden verschillen tussen organisaties in beeld gebracht, om verschillen in huidige ondersteuning en in ondersteuningsbehoefte te duiden.

In deel C van dit rapport worden de inzichten uit delen A en B samengebracht en geanalyseerd. Dit leidt tot conclusies en aanbevelingen.
De conclusies en aanbevelingen uit dit rapport dienen als handreiking voor verdere gesprekken tussen de gemeente en betrokken organisaties over vrijwilligerswerkbeleid en ondersteuning van vrijwilligerswerk door de gemeente.

Het projectteam van Wyzer heeft met veel plezier aan dit onderzoek mogen werken. De betrokken en geïnteresseerde houding van de respondenten die voor dit onderzoek zijn gesproken, was keer op keer mooi om te zien. Dit wekt de indruk dat het merendeel van de betrokken organisaties en verenigingen staat te popelen om met de ondersteuning en waardering van vrijwilligerswerk aan de slag te gaan: zelf, met elkaar én met de gemeente.

Deze betrokken houding is iets om te koesteren en om te voeden en te laten groeien. Dit rapport tracht daar een eerste aanzet toe te geven, door het bijeen brengen van (landelijke én lokale) ambities, wensen, successen en vragen. Deze samen vormen een stip op de horizon: waar willen we met elkaar naartoe? Hoe daar te komen, dat is iets om samen met elkaar verder uit te werken.

Deel A. Context



2. Lokale situatie

Er liggen een aantal grote ontwikkelingen ten grondslag aan de informatie die in dit hoofdstuk beschreven wordt. Demografische ontwikkelingen (ontgroening, vergrijzing en afname van de beroepsbevolking), een groeiende zorgvraag, groeiende diversiteit, individualisering, afname van bestaanszekerheid en kansengelijkheid, digitalisering, verduurzaming en het wegtrekken van voorzieningen uit wijken en dorpen. Dit alles speelt bovendien in een samenleving waarin inwoners een groeiend wantrouwen hebben in de overheid.

2.1 Rol van de gemeente

Vrijwilligerswerk ontstaat hoofdzakelijk vanuit vrijwilligers(organisaties), de gemeente is hier geen eigenaar. Passende rollen voor de gemeente hierin zijn een faciliterende rol zonder over te nemen, een netwerkende/verbindende rol waarbij de gemeente inwoners en organisaties bij elkaar brengt en een regisserende rol wanneer partijen tot een integraal plan of afspraken moeten komen. Hierbij is de gemeente responsief en is het initiatief en perspectief van inwoners en organisaties leidend.

2.2 Lokale ambities en aanpalend beleid

Coalitieakkoord 'Samen Duurzaam Vooruit'
In het coalitieakkoord 'Samen Duurzaam Vooruit' beschrijven de coalitiepartijen een grote uitdaging ten aanzien van vrijwilligerswerk en verenigingen: "Verenigingen zijn belangrijk voor de sociale ontmoeting tussen mensen […]. Vrijwilligers maken een vereniging mogelijk. We zien de laatste jaren dat het voor verenigingen steeds moeilijker is om deze vrijwilligers te werven en voor langere tijd actief te houden voor de club. Dit maakt het goed functioneren van een vereniging moeilijker" (Gemeente Oss, 2022).

De coalitie wil daarom in gesprek met organisaties over het binden en waarderen van vrijwilligers. Ook benoemt men de ambitie om een breed vrijwilligers-loket in te richten (Gemeente Oss, 2022).

Thuis in de buurt
In Oss vindt men het belangrijk dat iedereen mee kan doen in de samenleving, zo dichtbij en laagdrempelig mogelijk. Eerder genoemde ontwikkelingen, waaronder het wegtrekken van voorzieningen uit wijken en dorpen, zorgen ervoor dat het aantal ontmoetingsplekken voor inwoners afneemt (Gemeente Oss, 2020a). Met Thuis in de Buurt beschrijft de gemeente dat 'elkaar ontmoeten' juist het fundament is van elke samenleving, zo ontstaan namelijk informele netwerken in de wijk. In het faciliteren van ontmoetingen is een belangrijke rol weggelegd voor gemeenschapsaccommodaties. Daarom wil de gemeente inzetten op het buurthuis als middel voor sociale veerkracht en versterking van informele netwerken in wijken (Gemeente Oss, 2020a). In de buurthuizen spelen vrijwilligers een belangrijke rol.

Ook worden er in het kader van Thuis in de Buurt lerende netwerken in de wijk gecreëerd. Deze netwerken zijn waardevol in het verbinden en versterken van professionele én informele netwerken in de wijk en de gemeente.

Visie op welzijn en welzijnswerk
Oss beschrijft zijn visie op welzijn als volgt: "Van een goed leefklimaat en een sterke gemeenschap gaat een belangrijke preventieve werking uit. Als mensen goed met elkaar samenleven en wonen, dan zijn ze van betekenis voor elkaar en zo verkleinen we de kans op problemen zoals eenzaamheid. Hierbij gaan we uit van de kracht van positieve gezondheid […]. Mensen kunnen elkaar, vanuit mantelzorg of als vrijwilliger helpen" (Gemeente Oss, 2020b).

Eén van de kerntaken van het welzijnswerk in Oss wordt beschreven als het werken aan een goed leefklimaat en een sterke sociale basis in de gemeente. Door formele en informele partijen te ondersteunen, het tot stand brengen van sociale relaties en aan te sluiten bij bewoners, wijkwerkers en organisaties binnen de wijken en buurten (Gemeente Oss, 2020b).

2.

Passend bij deze visie is een situatie waarin inwoners gestimuleerd worden om vrijwilligerswerk te doen en organisaties ondersteund worden in het werven, behouden van- en werken met vrijwilligers.

ONS welzijn is hierin de voornaamste partner. ONS welzijn is tevens actief betrokken bij het werven en ondersteunen van vrijwilligers. Dit doet zij vanuit twee invalshoeken. Enerzijds zet ONS welzijn vrijwilligers in voor het eigen maatschappelijk- en welzijnswerk (contractvrijwilligers). Anderzijds neemt ONS welzijn op bepaalde vlakken bijna een rol als vrijwilligerscentrale aan door bijvoorbeeld vrijwilligers te matchen, vrijwilligersdiensten en burgerinitiatieven te ondersteunen/coördineren en activiteiten en trainingen te ontwikkelen voor vrijwilligers (ONS welzijn, z.d. -a; Prince, 2021). Deze dubbele rol is onderdeel van de samenwerkingsafspraken tussen de gemeente Oss en ONS welzijn. Daarin wordt onder andere aangegeven dat ONS welzijn, naast de ondersteuning van mantelzorg, ook het sociaal burgerschap faciliteert door het ondersteunen van kwetsbare vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties en vrijwillige inzet (Gemeente Oss, z.d. -a).

Vitale Verenigingen

Het beleidskader Vitale Verenigingen is een uitwerking van het Osse Sport Akkoord. Er wordt uitgewerkt wat het betekent voor een vereniging om 'vitaal' te zijn: "een vitale sportvereniging waarborgt de continuïteit van haar vereniging op de korte en lange termijn. Daarvoor is het nodig dat de sportvereniging organisatorisch en financieel gezond is". Ook draagt een vitale vereniging bij aan het realiseren van maatschappelijke doelstellingen, bij voorkeur in samenwerking met welzijns- en zorgorganisaties. Deze samenwerking is interessant om vast te houden en zal later in dit rapport terugkomen.

Het SEC (Sport Expertise Centrum) draagt zorg voor de coördinatie van het Osse Sport Akkoord, de begeleiding van verenigingen en monitoring. Ze hebben een rol als procesregisseur, vanwaaruit ze actieve samenwerkingen stimuleren tussen sportverenigingen, maatschappelijke partners, bedrijven, de gemeente en inwoners.

Gebiedsgericht werken

In Oss wordt al geruime tijd invulling gegeven aan het gebiedsgericht werken. In de huidige structuur worden dorps- en wijkraden formeel benoemd voor een periode van vier jaar. Deze raden zijn een gesprekspartner voor de gemeente en geven gevraagd en ongevraagd advies. Ze hebben ook een signalerende functie.

Daarnaast houden de wijkstichtingen zich bezig met het verbeteren van het sociale leefklimaat in de wijken. Zij zijn er voor activiteiten in de wijk en daarmee ook voor de sociale cohesie en het versterken van de informele netwerken in de wijken. Ze ondersteunen laagdrempelige activiteiten met een kleine bijdrage of organiseren zelf activiteiten voor bewoners. In sommige geavllen werken ze ook actief samen met de wijkraden(Gemeente Oss, 2017).

De wijkcoördinator speelt een centrale rol in deze aanpak. Deze persoon is een aanspreekpunt voor de gemeente, wanneer zij iets wilt ondernemen in een dorp of wijk. Maar ook voor inwoners en de dorps- en wijkraden. Door deze positie is de wijk-coördinator in staat om slimme verbindingen te leggen, partijen met elkaar te verbinden en integraal te werken (Gemeente Oss, 2017).

2.

Stakeholders

Op de vorige pagina noemden we twee belangrijke partners in het vrijwilligerswerk in Oss: ONS welzijn en het SEC (Sport Expertise Centrum).

- ONS welzijn is een lokale welzijnsorganisatie in de regio Noordoost-Brabant. De afspraken tussen de gemeente Oss en ONS welzijn beslaan een vijftal werksoorten: collectief sociaal werk, jongerenwerk, sociaal raadsliedenwerk, jeugd en individueel sociaal werk. Dit doen ze door het bieden van individuele en groepsgerichte ondersteuning, maar ook door het ondersteunen van vrijwillige inzet en mantelzorgers (ONS welzijn, z.d. -b). Vanuit deze rol zetten zij zich in voor Osse vrijwilligers(organisaties), zowel hun eigen vrijwilligers als andere vrijwilligers in de gemeente. Dit doen ze onder andere middels een vacaturebank, vrijwilligerscolleges en het ondersteunen van bewonersinitatieven (ONS welzijn, z.d. -a).
- Het SEC is een belangrijke partner in het Osse Sport Akkoord. Zij is namelijk verantwoordelijk voor de coördinatie van de uitvoering. Een onderdeel hiervan is het bouwen aan vitale verenigingen: naast een plek om te sporten, is een vereniging ook “een plek waar buurt3-bewoners samenkomen en waar het hele jaar door aanbod van activiteiten is” (Gemeente Oss, 2019). Andere aandachtsgebieden van het SEC zijn een duurzame sportinfrastructuur, bewegen op en rondom school (vaardig in bewegen) en inclusief sporten (SEC, z.d.).
- Wijk- en dorpsraden worden formeel benoemd voor een periode van vier jaar. Deze raden zijn een gesprekspartner voor de gemeente en geven gevraagd en ongevraagd advies. Ze hebben daarnaast een signalerende functie.
- Beheerstichtingen faciliteren ontmoetingen tussen inwoners en zijn verantwoordelijk voor het dagelijks gebruik en onderhoud van de gemeenschapsaccommodaties.
- Wijkstichtingen organiseren diverse activiteiten in en voor de wijk. Daarnaast ondersteunen ze buurtverenigingen en laagdrempelige activiteiten van inwoners uit de wijk. De mate waarin de wijkstichtingen actief zijn varieert en is gedeeltelijk afhankelijk van de bezetting van de besturen.

3. Ontwikkelingen & uitdagingen in vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is constant aan verandering onderhevig, zowel de mate waarin mensen vrijwilligerswerk doen als het soort vrijwilligerswerk. De ontwikkelingen die in het voorgaande hoofdstuk werden beschreven, zijn hierop van invloed.

3.1 Vrijwilligerswerkbeleid

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) bevat de opdracht aan gemeenten om maatregelen te nemen voor het ondersteunen van vrijwilligers (Movisie, 2014). Daarmee lijkt (onbedoeld) een vernauwing te zijn opgetreden ten aanzien van vrijwilligerswerk: met de decentralisaties is de focus van vrijwilligerswerk meer komen te liggen op zorg en welzijn. Onder andere cultuur, jeugdwerk of natuur hebben daardoor minder aandacht gekregen (De Gast et al., 2018). Veel gemeenten zoeken daarom mogelijkheden om meer integraliteit en verbreding aan te brengen in het vrijwilligerswerk-beleid. Zoals tussen verschillende beleidsdomeinen en sectoren (Witkamp en Walz, 2021; Dermaux, 2021; De Gast et al., 2018).

3.2 Vrijwilligerswerk in cijfers

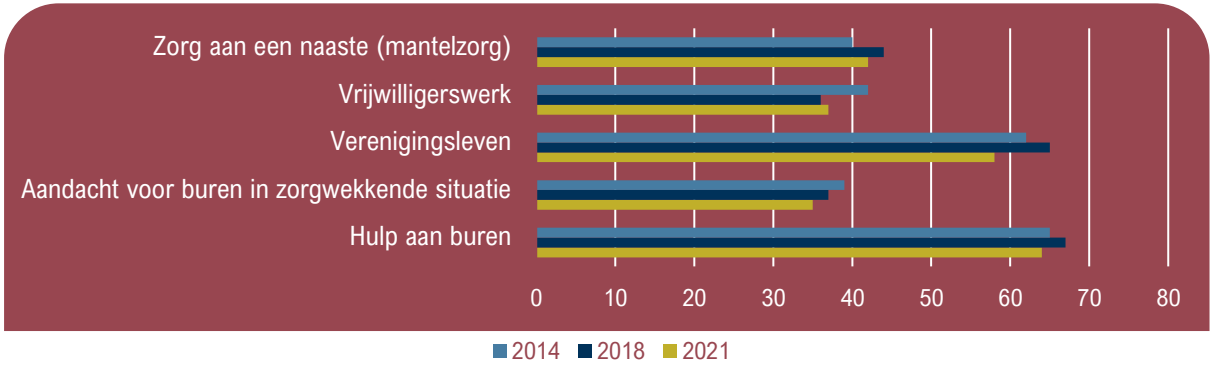
Landelijk

Volgens het CBS neemt het aantal 75-plussers in Nederland in 2030 toe, van 9 naar 11% van de totale bevolking. De potentiële beroepsbevolking zal minder hard groeien en het aantal jeugdigen blijft naar verwachting relatief stabiel (De Klerk et al., 2022). Dat betekent dat er de komende jaren meer vraag zal zijn naar (ouderen) zorg en ondersteuning. Tegelijk zijn er naar verhouding minder mensen in de potentiële beroepsbevolking om aan deze vraag te voldoen. Dit kan betekenen dat er anders nagedacht moet worden over hoe (ouderen)zorg en ondersteuning wordt vormgegeven. Dit kan ook leiden tot toenemende druk op mantelzorgers en vrijwilligers (De Klerk et al., 2022).
Anderzijds is het de groep 65- tot 75-jarigen die gemiddeld de meeste uren per week vrijwilligers-werk doet (Arends en Tummers, 2022). Zij zijn veelal gepensioneerd en nog in relatief goede gezondheid (Van Groenou en Suanet, 2020). Het aantal potentiële vrijwilligers neemt dus toe.

Oss

Ook in Oss is de laatste jaren vergrijzing te zien: het aantal ouderen (65+) is in 10 jaar toegenomen met 34,2% (ten opzichte van een totale bevolkingsgroei van 11,3%), terwijl het aantal jongeren in de meeste kernen is afgenomen (OssStat, 2023b).
In Oss neemt 58% van de inwoners deel aan het verenigingsleven. Dit ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 52%. Wel is er tussen 2014 en 2021 een afname te zien in vrijwilligerswerk in Oss (zie figuur 1). Dit past bij een landelijke trend van individualisering. In dezelfde periode ziet men echter ook een stijging van het aantal mantelzorgers zijn (VNG, 2021).

Figuur 1. Maatschappelijke inzet | Oss (% actief) (VNG, 2021)



3.3 Trends in vrijwilligerswerk

Persoonlijke ontwikkeling en flexibiliteit
In het vorige hoofdstuk benoemden we al een grote maatschappelijke uitdaging: de individualisering die zichtbaar is in onze samenleving. Dit heeft zijn weerslag op vrijwilligerswerk: de vrijwilliger zoals we die al lange tijd kennen, die zich langdurig en onvoorwaardelijk aan een goede zaak verbindt, is aan het verdwijnen om plaats te maken voor een ander soort vrijwilliger. Deze vrijwilliger stelt vooral de eigen ontplooiing centraal in het vrijwilligerswerk (Van Bochove et al., 2014).

De manier waarop mensen vrijwilligerswerk doen lijkt dus te veranderen: er wordt meer belang gehecht aan persoonlijke ontwikkeling en flexibiliteit (Van Roosmalen, 2022). Zo willen veel vrijwilligers tegenwoordig meer zelfstandigheid en inspraak, een gevarieerd aanbod en concrete en heldere verwachtingen over de tijd die het vrijwilligerswerk kost.

Ongebonden en incidenteel
De trend van individualisering is ook terug te zien in het soort vrijwilligerswerk dat mensen doen. Mensen kiezen er steeds vaker voor om niet nauw verbonden te zijn aan één persoon of één groep. Afstand kunnen bewaren en contact met anderen van een meer incidenteel karakter is populairder. Zo merkt men in Oss dat rollen als gastheer of gastvrouw populaire vormen van vrijwilligerswerk zijn, in tegenstelling tot bijvoorbeeld een maatje of buddy zijn van één persoon.

Naast het soort vrijwilligerswerk, is er ook een verandering zichtbaar in de momenten waarop men vrijwilligerswerk doet. In plaats van vaste, herhaaldelijke momenten, kiezen mensen vaker voor incidentele vrijwillige inzet. Ook in Oss ziet men dat op piekmomenten veel mensen beschikbaar zijn om zich vrijwillig in te zetten. Dit bleek bijvoorbeeld tijdens het hoogtepunt van de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Het is onduidelijk in hoeverre het lukt om deze mensen structureel te binden en behouden.

Een bekende vorm van incidentele inzet is de *impact challenge*. Dit is een eenmalige bezigheid die mensen met vrienden, collega's of buren doen. Denk aan het rapen van afval, bomen planten of een inzamelingsactie. Over het algemeen is deze vorm van vrijwilligerswerk populair onder jongeren (Van Roosmalen, 2022). Het eenmalige karakter maakt het laagdrempelig, flexibel en daarmee aantrekkelijk. Om meer jongeren te enthousiasmeren voor het doen van vrijwilligerswerk zou ingespeeld kunnen worden op deze trend.

3.4 Uitdagingen in vrijwilligerswerk

Werven en behouden
Het werven en behouden van actieve vrijwilligers levert voor veel maatschappelijke organisaties en verenigingen problemen op, voornamelijk jongere vrijwilligers en voor bestuursfuncties. Daarnaast zijn ook het opstarten na corona en het wegvallen van actieve vrijwilligers als gevolg van vergrijzing veel voorkomende uitdagingen (Witkamp en Walz, 2021; Van Roosmalen, 202).

Overvragen van vrijwilligers
Tekorten aan beroepskrachten en vrijwilligers leiden er in sommige gevallen toe dat de vrijwilligers die er wel zijn teveel taken en verantwoordelijkheden dragen. Daar komt bij dat als gevolg van deze tekorten, organisaties niet altijd de juiste persoon op de juiste plek kunnen plaatsen. Hierdoor kunnen vrijwilligers overvraagd worden of zelfs uitvallen (Witkamp en Walz, 2021).

4. Vrijwilligerswerk ondersteunen: SMOC

4.1 Hoe kunnen gemeenten vrijwilligerswerk ondersteunen?

Het SMOC model beschrijft vier categorieën in de ondersteuning van vrijwilligerswerk door gemeenten: stimuleren, makelen, ondersteunen en continueren (Movisie, 2014). Deze categorieën worden hieronder toegelicht. Het waarderen van vrijwilligerswerk wordt daarbij gezien als onderdeel van de vierde categorie.

Ondersteunen en waarderen van vrijwilligerswerk	
1. Stimuleren gaat over alle zaken die de gemeente organiseert om vrijwillige inzet mogelijk en aantrekkelijk te maken. Denk aan een open houding naar vrijwilligers(werk), integraal beleid, het stimuleren van diverse doelgroepen, promotie, informatieverstrekking/advies en het stimuleren van andere of nieuwe vormen van vrijwilligerswerk.	**2. Makelen** gaat over het matchen van vraag en aanbod. Veelal gaat dit via organisaties zelf. Het bij elkaar brengen van organisaties (samenwerking) is iets waarbij gemeenten kunnen ondersteunen. Veel gemeenten beschikken over vrijwilligerssteunpunten die bemiddelen tussen vrijwilligers en organisaties, én organisaties onderling.
3. Ondersteunen kan betrekking hebben op het wegnemen of verminderen van verschillende belemmerende zaken of zaken makkelijker maken, zoals regelgeving/ procedures, veiligheidseisen, overbelasting van vrijwilligers en deskundigheidsbevordering.	**4. Continueren** heeft betrekking op wat nodig is om te zorgen dat de vrijwilligers van nu over een tijdje nog steeds vrijwilliger (willen) zijn. Denk aan waarderen, het creëren van meerwaarde en het bieden van ruimte en inspraak. Continueren gaat ook over continuïteit in de organisatie en in de ondersteuning van de gemeente.

Waarderen van vrijwilligerswerk

Landelijke ontwikkelingen in vrijwilligerswerk





Werven en behouden van vrijwilligers

Overvragen van vrijwilligers

Meer ouderen 2030 ->

Meer vraag naar zorg en ondersteuning (door vrijwilligers)



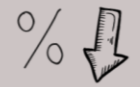
Meer potentiële vrijwilligers



Faciliteren
Netwerken/verbinden
Regisseren

Gemeente Oss





2014: 42%
2021: 37%
(Oss)



Stimuleren
Makelen
Ondersteunen
Continueren

Deel B. Onderzoeksresultaten



5. Ondersteuning van vrijwilligerswerk in Oss

In het vorige deel bespraken we algemene en lokale ontwikkelingen. In het huidige deel beroepen we ons op informatie uit gesprekken met organisaties uit Oss. Wat vinden zij dat goed gaat ten aanzien van vrijwilligerswerk? En waar lopen zij tegen aan?

5.1 Uitdagingen vrijwilligerswerk Oss

In hoofdstuk 3 werden al enkele uitdagingen ten aanzien van vrijwilligerswerk beschreven die landelijk zichtbaar zijn. Ook door organisaties in Oss werden enkele uitdagingen benoemd tijdens de focusgroep. De meest voorkomende worden hieronder besproken.

- Werven en behouden van vrijwilligers: dit is een landelijke uitdaging die men in Oss herkent. Ook hier is met name het werven van jonge vrijwilligers en vrijwilligers voor bestuursfuncties een uitdaging. Bij sportverenigingen ziet men bijvoorbeeld dat leden meer 'consumenten' zijn van sport, dan lid van de vereniging. Het aantal actieve leden en inzet voor de vereniging neemt af.
- Overvragen van vrijwilligers: enkele organisaties gaven aan dat zij door een tekort aan vrijwilligers niet altijd de juiste persoon op de juiste plek kunnen plaatsen. Dit kan in sommige gevallen leiden tot teveel druk op vrijwilligers.
- Vrijwilligers in relatie tot beroepskrachten: eerdere ervaringen in de gemeente, waarbij beroepskrachten in buurthuizen samen-werkten met vrijwilligers, verliepen in het begin stroef. Dit uitte zich in onduidelijkheid over rollen en verwachtingen en onduidelijke communicatie. Het kost tijd om op elkaar ingespeeld te raken. Uiteindelijk bleek de betrokken sociaal werker van ONS welzijn een belangrijke schakel om communicatie in goede banen te leiden en om partijen te verbinden (Gemeente Oss, 2020a).
- Rol van de gemeente: soms wordt de rol van de gemeente ervaren als ‘tegenwerkend’ in plaats van ‘meewerkend’, met name als het gaat om eisen aan activiteiten, vergunningen en het huren van materialen.
- Praktische uitdagingen: ook geven organisatie aan dat ze tegen praktische uitdagingen aanlopen, zoals het opstellen van contracten voor vrijwilligers (waarvoor juridisch advies ingewonnen moet worden), het omgaan met AVG richtlijnen, vertrouwenspersonen, klachtenprocedures en andere zaken die van invloed zijn op het dagelijks functioneren van de organisatie.

5.2 Behouden & versterken

Er is veel informatie opgehaald over de ondersteuningsbehoefte van organisaties en Oss. Veel dingen gaan goed, maar uitdagingen zijn er ook. Voor een aantal van deze uitdagingen ligt er een mogelijke rol voor de gemeente of de organisaties in Oss. Op de volgende pagina’s wordt per categorie besproken welke zaken goed gaan (behouden) en welke zaken aandacht vragen (versterken). Dit is op basis van opgehaalde informatie, waarbij nog geen vertaling is gemaakt naar een advies over rollen/verantwoordelijkheden.



5.

Stimuleren	Makelen	
• De vrijwilligers die actief zijn in de gemeente, zijn veelal erg betrokken en leergierig. • Een aantal organisaties geeft aan voldoende inwerkmomenten en trainingen te hebben om nieuwe leden wegwijs te maken. • Ook zijn er organisaties die nieuwe leden koppelen aan ervaren leden (buddy's). • ONS welzijn organiseert twee keer per jaar een regionaal vrijwilligerscollege, hier kunnen alle organisaties in Oss gebruik van maken. Wanneer het college in een andere regiogemeente wordt georganiseerd, is de opkomst vanuit Oss minimaal.	• ONS welzijn faciliteert het matchen van vraag en aanbod doormiddel van een vacaturebank, deze wordt in de nabije toekomst doorontwikkeld zodat organisaties hier nog makkelijker gebruik van kunnen maken. Dit aanbod wordt nog niet door het brede vrijwilligersveld, zoals verenigingen, opgepakt. • In een pilot in de Ruwaard is een maand lang bij iedere afgegeven WMO indicatie gevraagd of de inwoner iets terug zou willen doen in de vorm van vrijwilligerswerk, hier zijn 15 matches uitgekomen: actief benaderen lijkt te werken.	Behouden
• Er is behoefte aan advies en informatie, zoals hulp bij de (door) ontwikkeling van de organisatie en het naleven van regelgeving. • Er is ook behoefte aan informatie over het werken met (kwetsbare) vrijwilligers en het bewaken van grenzen. • Men ziet in de gemeente graag een sparringpartner die meedenkt over praktische zaken. Maar ook over nieuwe vormen van vrijwilligerswerk, passend bij huidige trends en uitdagingen. • Ook ziet men een rol voor de gemeente in (hulp bij) promotie van vrijwilligerswerk. Zowel promotie van organisaties, als het doen van vrijwilligerswerk op zich. Daarbij is het bereiken van diverse doelgroepen een aandachtspunt. • Bovenal is er behoefte aan een open en meewerkende houding van de gemeente: door in gesprek te blijven, transparant te werken en complexiteit waar mogelijk te verminderen.	• Organisaties zien meerwaarde in ondersteuning bij het werven van vrijwilligers (algemeen en gericht op specifieke doelgroepen). Niet alleen door een centraal punt te bieden waar vraag en aanbod samengebracht worden, maar bijvoorbeeld ook door vrijwilligers-beurzen te organiseren (i.s.m. bedrijven en scholen) en door organisaties te helpen bij het formuleren van een duidelijke vraag (duidelijkheid over taken en tijd). • Ook noemen zij het stimuleren van werkgevers om vrijwilligers-werk door werknemers te faciliteren (inclusief de gemeente als werkgever). • Men ziet een rol voor de gemeente in het faciliteren en stimuleren van samenwerking tussen organisaties, zowel door bestaande vormen van samenwerking te versterken als door nieuwe vormen aan te jagen (bijvoorbeeld met scholen of het bedrijfsleven).	Versterken

5.

Ondersteunen	Continueren	
• Er wordt door verschillende organisaties in de gemeente samen-gewerkt. Dit is vaak wel afhankelijk van elkaar kennen (netwerk). • De wijkcoördinatoren (gemeente) en vrijwilligers-coördinatoren (ONS welzijn) worden door de wijk herkend en gevonden. Zij openen deuren en vormen een spil in de wijk. Het SEC heeft deze rol specifiek voor de sportverenigingen. • ONS welzijn is bezig met het op basis van behoefte organiseren van workshops, gegeven door vrijwilligers. Daarnaast hebben zij vrijwilligers die ondersteuning bieden aan andere vrijwilligers: voor én door vrijwilligers.	• Vrijwel alle gesproken organisaties geven aan voldoende (financiële) ruimte en aandacht te hebben voor de waardering van vrijwilligers, zoals een vrijwilligersbrunch of –borrel, een geldbedrag, een etentje of een kerstpakket. • De continuïteit van bepaalde organisatorische activiteiten wordt bevorderd door het inrichten van werkgroepen. Dit blijkt uit ervaringen in Wijkcentrum in de Ruwaard, waar werkgroepen bestaande uit bewoners, vrijwilligers en beroepskrachten zich bezighouden met allerlei thema's, van communicatie tot horeca.	Behouden
• Er is behoefte aan verschillende vormen van deskundigheids-bevordering, zowel ten aanzien van het dagelijks functioneren van de organisatie als op organisatie- en vakinhoudelijk niveau. • Zowel ONS welzijn als het SEC ondersteunen verschillende organisaties. Onderling hebben zij in beperkte mate contact rondom onderwerpen zoals Uniek sporten. • Ondersteuning bij het naleven van veiligheidsrichtlijnen, regel-geving en procedures wordt door organisaties vaak genoemd (AVG, vergunningseisen, contracten, e.a.). • Ook hecht men waarde aan ondersteuning bij het voorkomen van overbelasting van vrijwilligers. • Bovenal noemt men een centraal punt waar men terecht kan voor ondersteuning: van advies tot praktische ondersteuning en het verbinden van vragen en ontwikkelingen die spelen in de wijk.	• Waardering door de gemeente (zoals de Bedankdag in de Lievekamp) wordt over het algemeen op prijs gesteld, maar kan beter aansluiten bij verschillende doelgroepen. • Organisaties zijn bezig met onderzoeken hoe zij meerwaarde kunnen creëren voor vrijwilligers. Bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk te koppelen aan een positief voordeel op school of het coachen/begeleiden van vrijwilligers. Maar ook doordat vrijwilligerswerk iets toevoegt aan iemands leven, doordat het leuk is en er sprake is van betekenisvol contact. • Ook willen zij onderzoeken hoe bepaalde taken/functies anders ingericht kunnen worden, bijvoorbeeld door een flexibele schil om bestuursleden in te richten of door grotere functies op te knippen. • Tot slot spreekt men de behoefte uit aan ruimte en inspraak. In de organisatie, maar ook in het beleid van de gemeente.	Versterken

6. Verschillen tussen verenigingen

6.1 Verenigingen

Om erachter te komen welke verschillen er zijn in ontvangen ondersteuning en ondersteuningsbehoefte tussen organisaties, is een enquête uitgezet onder ruim 300 verenigingen en maatschappelijke organisaties. Hier zijn 116 geldige antwoorden op gekomen. De belangrijkste punten die naar voren komen uit de enquête worden hieronder besproken.
Om vergelijking mogelijk te maken zijn de organisaties opgedeeld in zeven categorieën:

- Welzijn/sociaal-maatschappelijk/buurt
- Carnavalsverenigingen
- Sportverenigingen
- Ouderenbonden/jongerenverenigingen
- Historische- of religieuze verenigingen
- Culturele- of muziekverenigingen
- Natuurverenigingen

<u>Voldoende vrijwilligers</u>
Op een schaal van 1 tot 5 hebben de natuurverenigingen (2,25) en de sportverenigingen (2,74) het minste vertrouwen in het beschikken over voldoende vrijwilligers, nu en in de toekomst. De verenigingen die zich bezig houden met welzijn, sociaal-maatschappelijke activiteiten en de buurt (3,45) en de culturele- en muziekverenigingen (3,39) hebben het meest vertrouwen in het hebben en kunnen werven van voldoende vrijwilligers.

<u>Samenwerken</u>
Verenigingen op gebied van welzijn (2,5) en historische en religieuze verenigingen (2,75) werken het minst samen met andere verenigingen of organisaties. Culturele- en muziekverenigingen (3,86) en carnavalsverenigingen (3,6) werken vaker samen met andere verenigingen of organisaties.

Een belangrijke bevinding is dat er een positieve correlatie is gevonden tussen de mate waarin organisaties samenwerken en het vertrouwen dat organisaties hebben in het hebben van voldoende vrijwilligers. Dit wilt zeggen dat organisaties die meer of vaker samenwerken met andere organisaties ook meer vertrouwen hebben in het hebben en vinden van voldoende vrijwilligers.

<u>Ondersteuning vanuit de gemeente</u>
De culturele- en muziek verenigingen, historische- en religieuze verenigingen en de ouderenbonden/ jongerenverenigingen zijn tevreden over de huidige ondersteuning vanuit de gemeente. De anderen zijn niet tevreden/niet ontevreden. Op de volgende pagina wordt per categorie een beknopt overzicht gegeven van de enquêteresultaten. Een uitgebreide beschrijving is opgenomen in de bijlage.



6.

Welzijn/sociaal-maatschappelijk/buurt (10)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: subsidie, advies & informatie.
Extra ondersteuningsbehoefte: waarderen en werven.

Sportverenigingen (45)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: subsidie en praktische ondersteuning.
Extra ondersteuningsbehoefte: werven, praktische ondersteuning en promotie.

Historische- of religieuze verenigingen (6)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: werven.
Extra ondersteuningsbehoefte: werven.

Natuurverenigingen (8)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: geen.
Extra ondersteuningsbehoefte: werven.

Carnavalsverenigingen (10)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: promotie en praktische ondersteuning.
Extra ondersteuningsbehoefte: waarderen, werven, promotie en naleven regels/procedures.

Ouderenbonden/jongerenverenigingen (7)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: subsidie, praktische ondersteuning, naleven regels/procedures.
Extra ondersteuningsbehoefte: praktische ondersteuning.

Culturele- of muziekverenigingen (22)
Voldoende vrijwilligers:
Samenwerking:
Tevredenheid ondersteuning:
Ontvangen ondersteuning: werven, advies en informatie, promotie, subsidie.
Extra ondersteuningsbehoefte: praktische ondersteuning, promotie, advies en informatie, samenwerking en werven.

Ondersteuningsbehoefte van organisaties in Oss



Samenwerken

↓

Meer vertrouwen in werven/behouden vrijwilligers

STIMULEREN

Advies en informatie
Ontwikkeling van organisatie
Werken met vrijwilligers
Praktische zaken

Praktische ondersteuning
Materialen/ruimtes/contactpersonen

Promotie
Van organisaties en activiteiten
Van vrijwilligerswerk op zich

Meewerkende houding v/d gemeente

MAKELEN

Werven
Matchen van vraag en aanbod
Wervingsevenementen

Stimuleren van vrijwilligerswerk
Bij werkgevers, waaronder gemeente

Samenwerking stimuleren/faciliteren
Organisaties onderling
Bedrijven en scholen

ONDERSTEUNEN

Deskundigheidsbevordering
Inhoudelijke thema's
Organisatie gerelateerd

Naleven regelgeving/procedures

Overbelasting voorkomen

Centraal punt
Advies
Praktische ondersteuning
Slimme verbindingen

CONTINUEREN

Waarderen van vrijwilligers

Meerwaarde creëren
Ervaring/competenties
Betekenisvol contact

Functies anders inrichten

Ruimte en inspraak
In de organisatie
In de gemeente

Deel C. Conclusies en aanbevelingen



7. Conclusie

In het voorgaande hoofdstuk is beschreven welke informatie is opgehaald in het onderzoek, om zo een beeld te schetsen van de situatie in Oss ten aanzien van de ondersteuning van vrijwilligerswerk, op basis van het SMOC model en met aandacht voor verschillen tussen organisaties. Veel van de zaken die zijn genoemd vertonen overlap. Daarom is geprobeerd de belangrijkste overkoepelende zaken te clusteren in vier hoofdthema's: centraal punt voor vrijwilligers(organisaties), persoonlijke benadering, samenwerkingen & verbindingen en diversiteit in vrijwilligers(werk). In deze clustering is nog geen onderscheid gemaakt in de rol van verschillende partijen (gemeente, organisaties, e.a.).

Voordat deze hoofdthema's besproken worden, zijn er ook enkele algemene aandachtspunten af te leiden uit het voorgaande hoofdstuk. Deze zijn van belang voor alle vier de hoofdthema's:

- Organisaties hechten belang aan een actieve houding van de gemeente: meewerken in plaats van tegenwerken én outreachend (elkaar opzoeken en het gesprek aangaan).
- Er staat één groep centraal in vrijwilligers-werkbeleid: vrijwilligers. Het is belangrijk om hen actief te (blijven) betrekken bij zaken die hen aangaan.

7.1 Centraal punt voor vrijwilligers(organisaties)

Organisaties hebben behoefte aan een centraal punt waar ze terecht kunnen met hun vragen en ideeën. Dit centrale punt hoeft geen fysieke plek te zijn, maar een persoon die ze laagdrempelig kunnen bereiken. Organisaties hebben vooral vragen over:

- Advies en informatie: organisatie adviseur/ coach (sparringpartner), hulp bij (door)ontwikkeling, deskundigheids-bevordering (t.a.v. de vrijwilliger: kennis en vaardigheden; t.a.v. de organisatie: werken met (kwetsbare) vrijwilligers, veilige werkomgeving) en slimme verbindingen.
- Praktische ondersteuning: huur van ruimtes/ materialen, matching, ondersteuning bij financiën, regelgeving en procedures, een (online) toolbox met praktische documenten, hulp bij PR/vormgeving.
- Inspraak: een dialoog tussen vrijwilligers, organisaties en de gemeente faciliteren.

7.2 Persoonlijke benadering

De mens centraal, niet de vraag van de organisatie. Dat sluit aan bij huidige ontwikkelingen waarin vrijwilligerswerk gekenmerkt wordt door persoonlijke ontwikkeling, flexibiliteit, ongebondenheid en een incidenteel karakter.

- Uitgaan van de vrijwilliger: ten eerste betekent dit dat de talenten en wensen van de vrijwilliger leidend zijn, in plaats van de vraag van de organisatie. Ten tweede dat vrijwilligers op de juiste plek zitten: denk aan het doorstromen van ouderen/kwetsbare vrijwilligers, flexibele inzet op basis van rollen (barvrouw bij de tennisvereniging én in het buurthuis), minder schotten tussen organisaties en meer samenwerking op basis van krachten. Met vertrekkende vrijwilligers kan je in gesprek te gaan: is de persoon op zoek naar een nieuwe uitdaging, of is er misschien een andere plek die beter past (Van Roosmalen, 2022)?
- Meerwaarde creëren: zo levert het doen van vrijwilligerswerk iets op. Van een positief voordeel op school, tot het Erkennen van Verworven Competenties (EVC) of het behalen van certificaten (bijv. EHBO). Maar ook het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling, een mentor en het ervaren van betekenisvol contact in vrijwilligerswerk zijn bronnen van meerwaarde.
- Waarderen: door vrijwilligerswerk te waarderen tonen organisaties (en de gemeente) dat zij het werk dat door vrijwilligers gedaan wordt belangrijk vinden en op prijs stellen. Bovendien wordt hiermee positieve aandacht aan vrijwilligerswerk geschonken, wat het aantrekkelijk(er) maakt voor potentiële en bestaande vrijwilligers. Dit kan op verschillende manieren: voor en door vrijwilligers is daarbij het uitgangspunt (vrijwilligers laten meedenken).

7.3 Samenwerkingen & verbindingen

Dit heeft betrekking op het leggen van slimme verbindingen en het opbouwen van waardevolle samenwerkingsrelaties. Door mensen met elkaar in contact te brengen wanneer meerdere organisaties tegen eenzelfde probleem aanlopen. Of wanneer één organisatie iets nodig heeft waar een ander in overvloede over beschikt (vrijwilligers, ruimtes).

- Lerend netwerk: het organiseren van netwerken, beurzen of congressen waar uitwisseling kan plaatsvinden en vrijwilligers en organisaties elkaar kunnen ontmoeten. Dit kan ook kleinschalig plaatsvinden in de wijken of kernen.
- Samenwerken: heeft een organisatie veel ervaring met het organiseren van evenementen, terwijl de ander hier voor het eerst mee aan de slag gaat? Is een buurthuis op zoek naar barpersoneel voor een sponsoractie en kent de lokale carnavalsvereniging nog enthousiaste vrijwilligers? Samenwerking is mogelijk op allerlei vlakken. Centraal staat: elkaars krachten kennen en benutten.
- Verbinding: het is waardevol verbindingen op te zoeken met scholen en het bedrijfsleven. Zij kunnen leerlingen en werknemers stimuleren om vrijwilligerswerk te doen, bijvoorbeeld door hier een voordeel of beloning aan te verbinden. Ook is verbinding mogelijk met landelijke organisaties/ontwikkelingen (zoals NL Doet).

7.4 Diversiteit in vrijwilligers(werk)

Veel organisaties geven aan op zoek te zijn naar manieren om een grotere groep inwoners te bereiken, met name jongeren en mensen met verschillende culturele achtergronden. Naast dat hiermee de vrijwilligers-vijver om uit te vissen groter wordt, kunnen diverse perspectieven van een gevarieerde groep tot vernieuwende ideeën leiden.

- Diverse leeftijdsgroepen en achtergronden: doen zij al vrijwilligerswerk? Zo nee, wat maakt dat zij nu geen vrijwilligerswerk (willen) doen en wat hebben zij nodig om dit wel te doen? Antwoorden op deze vragen worden gevonden door mensen actief op te zoeken en hierover in gesprek te gaan.
- Kwetsbare/eenzame inwoners: de WMO pilot in de Ruwaard, besproken op pagina 15, toont dat mensen graag iets terug doen voor ontvangen ondersteuning. Ook voor eenzame inwoners is vrijwilligerswerk mogelijk waardevol: niet alleen kunnen zij iets voor een ander doen, zelf hebben ze ook betekenisvol contact met anderen. Soms is hiervoor hulp nodig bij het zetten van de eerste stap.
- Flexibele functies: we zagen al dat voor veel vrijwilligers flexibele inzet, zowel incidenteel als structureel, de voorkeur heeft. Door vanuit deze bril te kijken, kunnen vacatures van organisaties wellicht op een andere manier worden ingericht. Ook het opknippen van grotere (bestuurs)functies in kleinere takenpakketten biedt meer flexibiliteit. Net als het oprichten van werkgroepen voor specifieke taken, zoals de werkgroepen in Wijkcentrum in de Ruwaard. Daarnaast kent Oss een opkomst van multi-verenigingen, waarbij meerdere (sport)verenigingen samengaan onder één vereniging(sbestuur) (Gemeente Oss, 2020a).



8. Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn onderverdeeld tussen aanbevelingen voor de gemeente, voor een centraal punt en voor lokale organisaties. De aanbevelingen zijn een handreiking voor verdere gesprekken tussen de gemeente en betrokken organisaties, en dienen in gezamenlijkheid verder uitgewerkt te worden.

8.1 Aanbevelingen voor de gemeente

In de aanbevelingen voor de gemeente sluiten we aan bij een drietal passende rollen van een responsieve overheid in relatie tot vrijwilligerswerk, waarbij eigenaarschap bij inwoners of vrijwilligers (organisaties) ligt. Rollen die hierbij passen zijn faciliteren, netwerken/verbinden en regisseren.

Regisseren: een centraal punt voor vrijwilligers (organisaties)
De eerste en voornaamste aanbeveling voor de gemeente is (opdracht geven voor) het organiseren van een centraal punt. Dit centrale punt is meer dan een vrijwilligersloket voor vrijwilligers, maar het is er juist ook voor verengingen, maatschappelijke organisaties, bedrijven, scholen en anderen. Het organiseren van een centraal punt past bij ambities uit het coalitieakkoord. Ook uit onderzoek van de Universiteit voor Humanistiek blijkt dat er positieve ervaringen zijn met een portaal of bemiddelpunt (wat wij in dit onderzoek 'centraal punt' noemen), dat doorverwijzingen van hulpvragers naar vrijwilligersorganisaties regelt en overzicht heeft van het lokale vrijwilligersveld. Hierdoor wordt samenwerking gestimuleerd, gaan organisaties niet 'in elkaars vaarwater' zitten en wordt de meerwaarde van de eigen organisatie(s) gezien (Grootegoed, et al., 2017).

Een centraal punt kan op verschillende manieren georganiseerd worden. Als een op zichzelf staande stichting (o.a. gemeente Deventer of gemeente Utrecht) of gekoppeld aan een welzijnsorganisatie (o.a. Gemeente Alphen aan den Rijn, gemeente Vijfheerenlanden).
De gemeente heeft de regie in het ontwikkelen van een centraal punt. Gezien de huidige situatie is het logisch om het SEC en ONS welzijn te vragen om mee te denken over de invulling hiervan. Een overweging in de keuze voor een bepaalde inrichting is dat samenwerking tussen het SEC, ONS welzijn en de gemeente meer gefaciliteerd wordt. Men zou bijvoorbeeld het SEC en ONS welzijn een uitbreiding van de huidige opdracht aan kunnen bieden, waarbij zij trekkers van het centraal punt zijn en de gemeente betrokken is. Een mogelijk alternatief is om vanuit de gemeente een partij aan te stellen die als trekker fungeert en daarbij samenwerkt met het SEC en ONS welzijn (middels bijvoorbeeld Back2basics, zie best practices). In paragraaf 8.2 wordt verder ingegaan op de manier waarop dit centrale punt ingericht kan worden.

Faciliteren: actieve en meewerkende gemeente
Tijdens het onderzoek is gebleken dat de gemeente niet altijd een meewerkende houding aanneemt ten aanzien van vrijwilligerswerk. Dit is voornamelijk te zien in complexe regelgeving en weinig flexibiliteit in de ondersteuning hiervan. De ambitie van de gemeente om een sterke lokale gemeenschap te realiseren (o.a. middels vrijwilligerswerk) vergt een actieve en meewerkende houding. Het laten doordringen van deze houding in alle lagen en afdelingen van de gemeentelijke organisatie vraagt tijd en inspanning, maar is waardevol wanneer verschillende afdelingen meer inzicht krijgen in hoe (de uitvoering van) hun taken vrijwilligerswerk kan stimuleren of juist hinderen. Dit kan door vrijwilligerswerk(beleid) te verbinden aan andere grote ontwikkelingen, zoals de sociale basis. Of door samenwerking op te zoeken met andere domeinen, zoals we op de volgende pagina beschrijven.
Daarnaast wordt deze houding versterkt door organisaties en vrijwilligers actief op te zoeken, met hen in gesprek te gaan over zaken die hen aangaan én een dialoog tussen vrijwilligers, organisaties en de gemeente te faciliteren. Dit kan de gemeente zelf doen, of meegeven als opdracht aan het centrale punt (zonder daarbij zelf betrokkenheid te verliezen).

Netwerken/verbinden: gemeente, verenigingen, maatschappelijke organisaties, bedrijven en scholen
Uit meerdere conclusies blijkt dat verbinding tussen bedrijven, scholen, gemeente, verenigingen en maatschappelijke organisaties waardevol is. Hier ligt een gedeelde verantwoordelijkheid voor alle partijen, maar door de gemeente kunnen er afspraken gemaakt worden die vervolgens door het centraal punt geïmplementeerd worden. De gemeente schept hiervoor heldere kaders en faciliteert waar nodig, zodat het centraal punt zijn taken kan uitvoeren. Voorbeelden zijn:

- Afspraken maken met bedrijven en scholen over het creëren van meerwaarde door vrijwilligerswerk te doen. Bijvoorbeeld doordat vrijwilligerswerk een positief voordeel oplevert op school, door het Erkennen van Verworven Competenties (EVC, zie best practices) of door afspraken te maken over het kunnen behalen van certificaten (aangeboden of erkend door bedrijven).
- Afspraken maken met andere domeinen over het actief benaderen van kwetsbare/ eenzame inwoners, in lijn met de WMO pilot in de Ruwaard. Dit kan uitgebreid worden naar andere vindplaatsen voor kwetsbare/ eenzame inwoners, zoals jongerenwerk of participatie (zonder daarbij vrijwilligerswerk verplicht te stellen). In gemeente Den Haag is dit een belangrijke ambitie, waarvoor men o.a. samenwerking opzoekt tussen het welzijnsbeleid en beleid voor werk- en inkomen (Gemeente Den Haag, z.d.).
- Ook kan aangesloten worden bij de dorps- en wijkraden in het kader van gebiedsgericht werken. Ze hebben een signalerende functie en wanneer dit op maatschappelijk niveau wordt ontwikkeld kunnen ze een belangrijke spil in de wijk vormen voor onder andere vrijwilligerswerk. Dit is een belangrijke pijler in het Utrechts Model, waarin vrijwiligers-werk wordt gezien als onderdeel van de sociale basis. Samenwerking tussen professionele partijen, vrijwilligers en bewoners(initiatieven) is daarvoor belangrijk. Om dit proces te ondersteunen zijn ambassadeurs informele zorg aangetsteld in de wijken (Gemeente Utrecht, z.d.).

8.2 Centraal punt voor vrijwilligers(organisaties)

Idealiter voorziet het centrale punt in drie kerntaken, overeenkomstig met de punten beschreven in paragraaf 7.1: advies en informatie, praktische ondersteuning en inspraak. Dit hoeft geen fysiek punt te zijn.
Zoals in 8.1 is beschreven kan het centraal punt op verschillende manieren worden ingericht, maar de basis is een sterke samenwerking met én tussen het SEC en ONS welzijn. Het SEC heeft een opdracht richting verenigingen vanuit het Sportakkoord (Vitale Verenigingen) en ONS welzijn vervult veel ondersteunende taken voor het vrijwilligerswerk in de gemeente. De kennis en expertise van deze partijen en de contacten die zij al hebben, kunnen uitgewisseld worden en daarmee kan de effectiviteit worden vergroot.

Bovendien wordt door een samenwerking tussen het SEC en ONS welzijn ook samenwerking tussen maatschappelijke organisaties en (sport)verenigingen gestimuleerd. Samenwerking bij en tussen organisaties heeft namelijk een positief effect. Volgens onderzoek van Van Kempen (2012) ontstaat er door samenwerking waarbij partijen gebruik maken van elkaars sterktes en kansen 'synergie': het effect van de samenwerking is groter dan wat iedere partij afzonderlijk had kunnen bereiken. Volgens onderzoek van Movisie is de samenwerking tussen deze partijen niet alleen goed voor het vrijwilligerswerk, maar levert het een grote bijdrage aan het versterken van de sociale basis.
Een methode die dit stimuleert is de ABCD-Methode (zie best practices) (Van Pelt & Repetur, 2018).

Een centraal punt kan vorm krijgen op twee niveaus. Op gemeentelijk niveau verzorgt een centraal punt deskundigheidsbevordering, zoals trainingen en informatieavonden. Ook online kan dit punt voorzien in informatie en handige tools (zoals de Basisbox, zie best practices). Dit centraal punt kan een lerend netwerk faciliteren door het organiseren van netwerken, beurzen of congressen (bijvoorbeeld naar het voorbeeld van Mix & Match Amsterdam, zie best practices). Ook kan in dit verband aansluiting gezocht worden bij de lerende netwerken in het kader van Thuis in de buurt. Verder stimuleert het centraal punt samenwerking tussen verenigingen of maatschappelijke organisaties onderling, maar ook met scholen en bedrijven. Hieronder vallen zaken als het EVC (zie 8.1), maar ook laagdrempelige samenwerkingen (zoals Adam Helpt, zie best practices).

Daarnaast gaat het centrale punt op zoek naar handige samenwerkingen op wijkniveau met bestaande partners in de wijk, zoals de wijkcoördinator (gemeente) of vrijwilligers-coördinator (ONS welzijn). Zij weten wat er speelt in de wijk en waar slimme verbindingen mogelijk zijn.

Door het centraal punt op gemeentelijk niveau te organiseren, maar ook op wijkniveau te weten wat er speelt, kunnen lokale best practices gedeeld worden. Ook kunnen zaken die in meerdere wijken spelen worden opgeschaald naar gemeentelijk niveau, waarop bijvoorbeeld een informatieavond wordt georganiseerd.

8.3 Aanbevelingen voor organisaties

Een aantal van de thema's die in hoofdstuk 7 worden beschreven vormen aanbevelingen voor organisaties zelf. Dit zijn bijvoorbeeld zaken die zij kunnen ondernemen om vrijwilligerswerk aantrekkelijk(er) te maken, om zo meer vrijwilligers te werven en behouden. Denk aan het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling, het bieden van een mentor aan vrijwilligers, het stimuleren van betekenisvol contact en het waarderen van vrijwilligers. Ook is gebleken dat organisaties die regelmatig samenwerken met andere organisaties, meer vertrouwen hebben in het hebben en vinden van voldoende vrijwilligers. Tenslotte hebben de organisaties zelf een belangrijke rol in de lerende netwerken en het actief opzoeken van anderen. Door hiermee aan de slag te gaan kunnen ervaringen worden gedeeld, kan er ingespeeld worden op de behoefte van de organisaties zelf en kunnen organisaties elkaar versterken.

Conclusie



Centraal punt voor vrijwilligers(organisaties)
- Advies en informatie
- Praktische ondersteuning
- Inspraak



Persoonlijke benadering
- Uitgaan van de vrijwilliger
- Meerwaarde creëren
- Waarderen



Samenwerkingen en verbindingen
- Lerend netwerk
- Samenwerken
- Verbinding



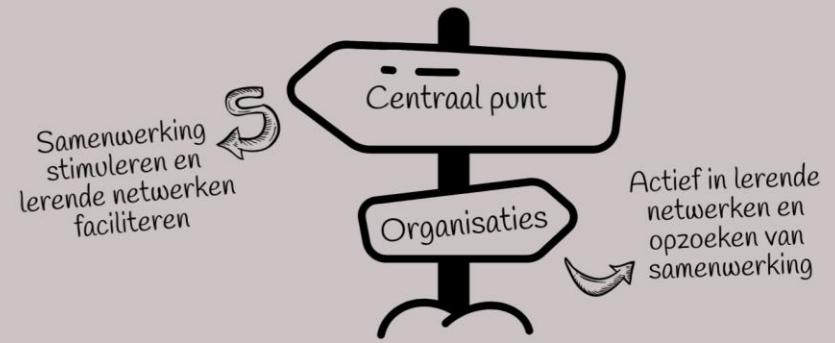
Diversiteit in vrijwilligers(werk)
- Diverse leeftijdsgroepen en achtergronden
- Kwetsbare/eenzame inwoners
- Flexibele functies

Aanbevelingen gemeente

1 ORGANISEER EEN CENTRAAL PUNT VOOR VRIJWILLIGERS(ORGANISATIES)

2 VERSTERK EEN ACTIEVE EN MEEWERKENDE HOUDING

3 VERBIND BEDRIJVEN, SCHOLEN, GEMEENTE, VERENIGINGEN EN MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES



Deel D. Bronnen en bijlagen



9. Bronnen

Arends, J. en Tummers, M. (2022). *Vrijwilligerswerk 2021.* CBS (bron).

CBS. (z.d.). *Vrijwilligerswerk.* CBS (bron).

De Gast, W., Hetem, R., Meindersma, J., Merkus, M. en Terpstra, M. (2018). *Inventarisatie Gemeentelijk Vrijwilligerswerkbeleid: Uitkomsten, conclusies en routes*. Movisie (bron).

De Klerk, M., Eggink, E., Van Echtelt, P., Kromhout, M. en Van den Berg, E. (2022). *Uitdagingen in het sociaal domein: Nieuwe gemeentebesturen aan zet.* Sociaal en Cultureel Planbureau (bron).

Dermaux. J. (2021). *Hoe werken vooruitstrevende gemeenten aan vrijwilligerswerkbeleid?* Movisie (bron).

Gemeente Den Haag. (z.d.). *Goed voor elkaar! Haags vrijwilligerswerkbeleid 2020-2023.* Gemeente Den Haag (bron).

Gemeente Oss. (z.d. -a). *Overeenkomst gemeente Oss - ONS welzijn: Bijlage 2 Uitgangspunten en kwaliteitseisen*. Gemeente Oss. (intern document)

Gemeente Oss. (2017). *Gebiedsgericht Werken in Oss.* I&O Research (bron).

Gemeente Oss. (2019). *Osse Sportakkoord: Iedere Ossenaar gaat meer bewegen voor een gezond leven!* Gemeente Oss (bron).

Gemeente Oss. (2020a). *Thuis in de buurt. "Iedereen doet mee!".* Gemeente Oss (Intern document).

Gemeente Oss. (2020b). *Visie op welzijn en welzijnswerk Gemeente Oss (concept).* Gemeente Oss (intern document).

Gemeente Oss. (2022). *Samen Duurzaam Vooruit: Coalitieakkoord 2022-2026).* Gemeente Oss (bron).

Gemeente Utrecht. (z.d.). *Utrecht voor iedereen: Visie versterken sociale basis (Wmo).* Gemeente Utrecht (bron).

Grootegoed, E., Machielse, A., Tonkens, E., Blonk, L., en Wouters, S. (2017). *Aan de andere kant van de schutting. Inspelen op de toenemende vraag naar vrijwillige inzet in het lokale sociaal domein.* Utrecht, Nederland: Universiteit voor Humanistiek (bron).

Movisie. (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid.* TransitieBureau Wmo (VWS/VNG) (bron).

ONS welzijn. (z.d. -a). *Je inzetten als vrijwilliger.* ONS welzijn (bron).

ONS welzijn. (z.d. -b). *Wat we doen.* ONS welzijn (bron).

OssStat. (2023b). *Inwoners Oss 2023*. Gemeente Oss (bron).

OssStat. (2023c). *Inwoners Oss 2036*. Gemeente Oss (bron).

SEC. (z.d.). *Osse Sportakkoord.* Sport Expertise Centrum (bron).

Van Bochove, M., Tonkens, E. en Verplanke, L. (2014). *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Nieuwe verhoudingen tussen vrijwilligers en professionals in zorg en welzijn.* Platform 31 (bron).

Van Groenou, M.B. en Suanet, B. (2020). *Trends voor vrijwilligerswerk en informele hulp: Sociale participatie van ouderen.* Gerón (bron).

Van Kempen, P. (2012). *Het "JeugdSynergiePlan": Meer effectiviteit voor verenigingen*. Tilburg, Nederland: Fontys (bron).

Van Pelt, M., en Repetur, L. (2018). *De sociale basis: Terug van weggeweest*. Startnotitie. Movisie (bron).

Van Roosmalen, A. (2022). *Vrijwillige inzet trends 2022.* NLvoorelkaar (bron).

VNG. (2021). *Burgerpeiling Oss 2021.* Waarstaatjegemeente.nl (bron).

Witkamp, A. en Walz, G. (2021). *Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland: Het grondmotief is liefde.* Verwonderzoek (bron).

10. Bijlage: verschillen tussen organisaties

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen maatschappelijke organisaties en verenigingen. In het voorgaande hoofdstuk is de input van deze twee groepen gebundeld tot één geheel, op basis van twee focusgroepen, en aangevuld met input van de jongerenraad. In dit hoofdstuk wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillende organisaties, teneinde deze verschillen te duiden. Hiervoor is een enquête verspreid onder verschillende organisaties.

Om de verschillen tussen organisaties te kunnen duiden, zijn deze onderverdeeld in acht categorieën:

- Welzijn/sociaal-maatschappelijk/buurt (7)
- Carnavalsverenigingen (11)
- Sportverenigingen (46)
- Kaart- of spelverenigingen (4)
- Ouderenbonden/jongerenverenigingen (11)
- Historische- of religieuze verenigingen (6)
- Culturele- of muziekverenigingen (25)
- Natuurverenigingen (6)

De grote verschillen in aantallen maken het niet mogelijk om harde conclusies aan de resultaten van de enquête te verbinden. Wel bieden ze een inzicht in de verschillen tussen de categorieën.

<u>Welzijn/sociaal-maatschappelijk/buurt</u>

De vraag of de organisaties over voldoende vrijwilligers beschikken wordt uiteenlopend beantwoord: zo'n 50% geeft aan het hier (helemaal) mee eens te zijn, de andere 50% geeft aan het hier (helemaal) mee oneens te zijn. Het werven van nieuwe vrijwilligers als huidige vrijwilligers stoppen, zien de meesten als een uitdaging.
De meeste organisaties geven aan niet vaak met anderen samen te werken of samen activiteiten te organiseren. Eén wijkstichting geeft aan wel vaak samen te werken met andere wijkhuizen/-raden.

De meest ontvangen vormen van ondersteuning zijn subsidie, advies en informatie en veiligheid (handhaving). Over de ontvangen ondersteuning is de meerderheid (heel) tevreden. "Bij vragen […] weten we de gebiedsbeheerder te bereiken". Een ander geeft aan "regelmatig plezierig contact" te hebben met de wijkcoördinator. Toch heeft ongeveer de helft wel behoefte aan (een beetje) extra ondersteuning. Deze behoefte zit vooral op het waarderen of werven van vrijwilligers ("mochten er nog meer vrijwilligers afvallen dan komen we de komende jaren misschien in de problemen").

<u>Carnavalsverenigingen</u>

De meeste organisaties (7 van 11) geven aan over voldoende vrijwilligers te beschikken. Ongeveer de helft heeft er vertrouwen in bij verloop weer nieuwe vrijwilligers te kunnen werven.
De meerderheid van de organisaties werkt wel eens samen met andere organisaties en ongeveer de helft organiseert wel eens gezamenlijke activiteiten. Eén carnavalsvereniging legt uit dat andere verenigingen wel eens gebruik maken van hun ruimte. Anderzijds schakelen zij wel eens hulp in van andere organisaties bij evenementen.

De helft van de organisaties geeft aan geen ondersteuning te ontvangen. Een aantal zegt ondersteund te worden in de promotie van de organisatie of activiteiten. Ook zijn er enkele organisaties die aangeven ondersteuning bij praktische zaken te ontvangen. Zo wordt er gebruik gemaakt van de vrijwilligersverzekering en de 'Dat is Oss'-borden. Ruim de helft geen antwoord op de vraag naar hun tevredenheid met de ontvangen ondersteuning. De extra ondersteuningsbehoefte, die door de helft van de organisaties wordt uitgesproken, heeft vooral betrekking op het werven en waarderen van vrijwilligers, de promotie van de organisatie en activiteiten en hulp bij het naleven van regels en procedures. Daarnaast geeft één organisatie een voorbeeld van bemiddeling met omwonenden: "[het zou] helpen dat iemand van de gemeente zich direct hard maakt voor de inzet van de vereniging […] en de discussie [met omwonenden] bij ons uit handen neemt".

Sportverenigingen



De meningen over het al dan niet beschikken over voldoende vrijwilligers lopen erg uiteen. Wel geeft ruim de helft aan er geen/weinig vertrouwen in te hebben dat er voldoende nieuwe vrijwilligers geworven kunnen worden als bestaande vrijwilligers zouden stoppen. De vraag of organisaties samenwerken of samen activiteiten organiseren wordt ongeveer gelijkmatig verdeeld tussen (helemaal) eens en (helemaal) oneens beantwoord. “In ons clubhuis hebben we ook een bond voor ouderen. Een aantal vrijwilligers die we hebben sluiten ook aan bij deze bond. Wat dat betreft loopt het in elkaar over”. Een andere organisatie geeft aan vrijwilligers uit te wisselen met gelijksoortige organisaties. Weer een ander geeft juist aan veel samen te werken met andere organisaties uit hetzelfde dorp.

De meeste organisaties geven aan geen ondersteuning van de gemeente te ontvangen. Een aantal van hen ontvangt wel ondersteuning op een andere manier (zoals van een andere organisatie). Ongeveer een kwart geeft aan ondersteuning te ontvangen bij praktische zaken, zoals materialen, en de huur van ruimtes. Ook ontvangen sommige organisaties subsidie. De meesten geven niet aan of zij tevreden zijn met deze ondersteuning. Wel geeft de meerderheid aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning. Dit heeft vooral betrekking op het werven van vrijwilligers, praktische zaken en ondersteuning bij promotie.

Kaart- of spelverenigingen



Alle vier de organisaties geven aan over voldoende vrijwilligers te beschikken en maken zich weinig zorgen over het eventueel werven van nieuwe vrijwilligers.
De helft geeft aan wel eens met andere organisaties samen te werken of gezamenlijke activiteiten te organiseren. “We doen mee aan Berghem Bruist”.

Drie van de vier organisaties geven aan geen ondersteuning (van de gemeente) te ontvangen, de vierde geeft aan dit niet te weten. Er worden dan ook geen uitspraken gedaan over tevredenheid met de gemeentelijke ondersteuning. Er lijkt bovendien geen sterke aanvullende ondersteuningsbehoefte te zijn. Wel geeft één van de organisaties aan dat als wijkcentra duurder blijven worden en horecaprijzen blijven stijgen, zij het financieel lastig zullen krijgen.

Omdat de kaart- en spelverenigingen geen ondersteuning krijgen van de gemeente, geen ondersteuningsbehoefte uitspreken én er maar vier respondenten zijn, is deze categorie in het rapport buiten beschouwing gelaten.

Ouderenbonden/jongerenverenigingen



Ongeveer de helft van de organisaties geeft aan over voldoende vrijwilligers te beschikken, de rest is neutraal of is het hier niet mee eens. Over mogelijkheden om vrijwilligers te werven lopen de antwoorden uiteen.
Ook de vraag of organisaties samenwerken met anderen wordt wisselend beantwoord. Ruim de helft geeft wel aan weinig tot geen gezamenlijke activiteiten te organiseren.

De meest ontvangen ondersteuning is gericht op praktische zaken, subsidie en hulp bij het naleven van regels en procedures. Tevredenheid over deze ondersteuning is wisselend. Enkele organisaties geven aan nog meer ondersteuning nodig te hebben bij praktische zaken. Anderen geven aan dat meer contact met de gemeente niet nodig is.

Historische- of religieuze verenigingen



De meeste organisaties zijn neutraal over het aantal vrijwilligers en zien het werven van nieuwe vrijwilligers als een uitdaging.
De mate van samenwerking met anderen is door de organisaties uiteenlopend beantwoord. Hetzelfde geldt voor het gezamenlijk organiseren van activiteiten. Eén organisatie geeft aan activiteiten, zoals cursussen, aan te bieden in samenwerking met een andere kerk. Uit de gerichte enquête naar de Ulu moskee bleek dat er voldoende vrijwilligers waren en er geen ondersteuning behoefte was.

Twee van de zes organisaties geven aan op het moment ondersteuning te ontvangen bij het werven van vrijwilligers. Deze ondersteuning zou volgens hen uitgebreid mogen worden. Verder wordt door de helft aangegeven dat zij tevreden zijn met de ontvangen ondersteuning.

Culturele- of muziekverenigingen



Van de culturele- of muziekverenigingen geeft de meerderheid aan over voldoende vrijwilligers te beschikken. Ook als bestaande leden vertrekken, heeft de helft er vertrouwen in dat zij voldoende nieuwe vrijwilligers kunnen werven. De andere helft ziet hierin een mogelijk probleem. Ongeveer één derde geeft aan samen te werken met andere organisaties. Voor sommigen betekent dit gezamenlijke evenementen met andere soortgelijke organisaties. Anderen geven aan wel eens samen te werken met zorginstellingen, verzorgingstehuizen of andersoortige organisaties. “In Oijen werken de verenigingen goed samen en zien we ook bestuursleden die bij verschillende verenigingen in het bestuur zitten. Op deze manier [kunnen we] nog beter aansturen op samenwerking en uitwisseling”.

Iets minder dan de helft van de organisaties geeft aan op het moment geen ondersteuning te ontvangen (variërend van “wij zijn volledig zelf-voorzienend”, tot “volgens mij weet de gemeente niet eens dat we bestaan!”). Anderen ontvangen ondersteuning bij het werven van vrijwilligers, in de vorm van advies en informatie of bij promotie van de organisatie of activiteiten (o.a. middels de ‘Dat is Oss’-borden). Ook subsidie wordt genoemd als een vorm van ontvangen ondersteuning. De vraag of er behoefte is aan extra ondersteuning wordt uiteenlopend beantwoord. Deze ondersteuning zou met name betrekking kunnen hebben op praktische zaken, promotie, advies en informatie, bemiddeling/ samenwerking met anderen en het werven van vrijwilligers (jongeren).

Natuurverenigingen



Vier van de zes organisaties geeft aan niet over voldoende vrijwilligers te beschikken. Ook het werven van nieuwe vrijwilligers zien zij als een uitdaging.
De meesten geven aan wel eens samen te werken met andere organisaties, incidenteel worden ook gezamenlijke activiteiten georganiseerd. Eén van de organisaties geeft aan regelmatig verzoeken hierover te ontvangen, maar hier vaak niet op in te kunnen gaan door een tekort aan vrijwilligers.

De helft geeft aan geen ondersteuning van de gemeente te ontvangen, maar wel van een andere organisatie of buurgemeente. “Wij hebben ook nooit om enige vorm van ondersteuning gevraagd”, geeft één van de organisaties aan als toelichting. De meerderheid geeft geen antwoord op de vraag of zij tevreden zijn met de ontvangen ondersteuning. Extra ondersteuning zien zij vooral voor zich in de vorm werving. “Met meer vrijwilligers kunnen we de druk op bestaande vrijwilligers verminderen”.

11. Bijlage: best practices

ABCD-methode (link)

Thema: samenwerkingen & verbindingen
Wie: centraal punt

Asset-Based-Community Development (ABCD), werkt actief aan het versterken de sociale basis. Het doel van deze ABCD-methode is: Het van binnenuit werken aan een in economisch, cultureel en sociaal opzicht leefbare buurt, door sociale relaties tot stand te brengen en onvermoede capaciteiten van bewoners, organisaties en instellingen binnen de lokale gemeenschap te mobiliseren.

Back2basics (link)

Thema: centraal punt; advies en informatie
Wie: gemeente en organisaties

In het Sportakkoord wordt de interventie Back2basics beschreven. Deze interventie is bedoelt om het zelf organiserend vermogen van verenigingen te vergroten op basis van collectieve reflectie, een waarderende benadering en een procesmatige aanpak. Daarnaast begeleid Back2basics ook medewerkers van gemeenten in vereniging-ondersteunende functies, zodat deze medewerkers zelf een kwaliteitsimpuls aan het verenigingsleven kunnen geven (kwartiermaker verenigingsondersteuning).

Erkennen Verworven Competenties (link)

Thema: persoonlijke benadering; meerwaarde creëren
Wie: gemeente

EVC of 'Erkennen Verworven Competenties' is een manier om vaardigheden van personen aan te tonen, zonder dat diegene daarvoor een diploma heeft. Wie laat zien over voldoende competenties te beschikken, kan dit in een landelijk erkend beroepscertificaat. De gemeente Leeuwarden werkt al jaren met deze methode. Zij nodigen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt uit om deel te nemen aan het traject, bijvoorbeeld via de organisatie waar zij vrijwilligerswerk doen.

Mix & Match Amsterdam (link)

Thema: samenwerkingen & verbindingen; verbinding
Wie: gemeente en/of centraal punt

"Tijdens de speeddates van Mix & Match stellen we Amsterdamse bedrijven en ondernemers voor aan diverse maatschappelijke organisaties in de stad. Zo kom je in contact met goede doelen en initiatieven waar je als bedrijf of ondernemer impact kunt maken". Twee keer per jaar organiseert de Vrijwilligers Centrale Amsterdam (VCA) een bijeenkomst waarin bedrijven en organisaties elkaar kunnen ontmoeten tijdens korte speeddate sessies. Op basis van concrete hulpvragen vanuit maatschappelijke organisaties kunnen matches gemaakt worden met bedrijven.

Maatschappelijke diensttijd (MDT) (link)

Thema: persoonlijke benadering; meerwaarde creëren
Wie: gemeente en/of organisaties

Maatschappelijke diensttijd (MDT) wordt steeds vaker genoemd als middel om jongeren zich meer betrokken te laten voelen bij de maatschappij. Het motto: "doe je mee met MDT, dan ontdek je je talenten en doe je tegelijkertijd iets voor een ander". Veel vrijwilligersorganisaties geven aan moeite te hebben met het werven van jonge vrijwilligers. Het instellen van een MDT, in samenwerking met scholen, biedt leerlingen positief voordeel op school én zorgt voor jonge aanwas in vrijwilligerswerk.

Lees hier meer over de ervaringen van de gemeente Arnhem, waar ze het MDT traject koppelden aan het aflossen van schulden. Of lees hier over de ervaringen in de Zaanstreek met het programma Local Heroes, gericht op de persoonlijke ontwikkeling van jongeren.

Meer Vrijwilligers in Kortere Tijd (link)

Thema: centraal punt; advies en informatie
Wie: centraal punt

Meer Vrijwilligers in Kortere Tijd (MVKT) is een methode om meer leden van (sport)verenigingen te interesseren voor vrijwilligerstaken. Daartoe worden vier cursusavonden georganiseerd waarin verschillende onderdelen centraal staan, van 'een positief imago creëren', tot 'werving'.
Een onderzoek naar de ervaringen met de methode wijst op positieve resultaten. Van de ondervraagde sportverenigingen zegt 76% dat ze het aantal vrijwilligers dat ze voor aanvang van de cursus wilden werven, ook daadwerkelijk hebben geworven. De training zou mogelijk aangeboden kunnen worden door een centraal punt.

Citytrainers (link)

Thema: centraal punt; advies en informatie
Wie: centraal punt

Het doel van deze aanpak is dat inwoners zelf sportieve en/of culturele activiteiten in hun buurt, wijk of stad initiëren, ontwikkelen en begeleiden. Een groep van maximaal 15 deelnemers (14+) wordt in zeven bijeenkomsten getraind tot Citytrainer. In deze bijeenkomsten wordt gewerkt aan het ontwikkelen van vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Er wordt gestreefd naar een gevarieerde invulling van de groep. Deelnemers kunnen bijvoorbeeld worden geworven op scholen, (sport)verenigingen of in de wijk. Door hier bijvoorbeeld een positief voordeel op school aan te koppelen (extra punten op het curriculum) kunnen jongeren in het bijzonder worden gestimuleerd om hieraan deel te nemen. De training zou mogelijk geïnitieerd kunnen worden door een centraal punt. In 2019 waren er 2725 Citytrainers in 16 steden. De helft van hen is actief gebleven en organiseert of begeleidt nog steeds wel eens activiteiten.

Adam helpt (link)

Thema: samenwerkingen & verbindingen; verbinding
Wie: centraal punt

Dit initiatief van Burennetwerk, Stichting Present en Serve de City biedt op maat gemaakte vrijwilligersklussen voor grote en kleine groepen aan bedrijven. Dit helpt bedrijven om vorm te geven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Bovendien draagt het bij aan het teamgevoel: "teamwork makes the dreamwork". Door samen een project te doen en uit je comfortzone te treden krijgen werknemers de kans zich te ontwikkelen én tegelijk iets te doen voor de stad of samenleving.

MediaMakers (link)

Thema: centraal punt, praktische ondersteuning
Wie: centraal punt

De vrijwilligerscentrale van de gemeente Utrecht helpt organisaties met hun PR. Acht vrijwilligers, verbonden aan de vrijwilligerscentrale, brengen in beeld hoe Utrecht zich vrijwillig inzet. Bijvoorbeeld door foto's te maken voor een organisatie, vrijwilligers te 'spotlighten' of evenementen te fotograferen. Voor de fotografen is het een mooi extraatje voor hun carrière doordat ze hun portfolio opbouwen. Voor de organisaties een steuntje in de rug bij professioneel ogende PR.

BasisBox (link)

Thema: centraal punt, praktische ondersteuning
Wie: centraal punt

Gemeente Utrecht biedt de BasisBox voor startende organisaties. In deze box is allerlei informatie verzameld over het werven en begeleiden van vrijwilligers, het maken van vrijwilligersbeleid, het besturen van een vrijwilligersorganisatie en het werven van fondsen en subsidies. Praktische tools die startende (maar ook bestaande) organisaties helpen om zich te ontwikkelen.

12. Bijlage: onderzoeksmethoden

Onderzoeksvragen

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van onderstaande hoofd- en deelvragen:

1. Trends en ontwikkelingen: in welke mate zijn landelijke trends en ontwikkelingen op gebied van vrijwilligerswerk van toepassing- en van invloed op de situatie in Oss?
   a. Welke actuele trends en ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk zijn er in Nederland?
   b. Hoe ziet de situatie in Oss er uit t.a.v. vrijwilligerswerk?
2. Ondersteunen van vrijwilligerswerk: welke wensen en ambities zijn er t.a.v. hulp & ondersteuning van vrijwilligerswerk?
   a. Op welke manieren kunnen gemeenten vrijwilligerswerk ondersteunen?
   b. Waar hebben partijen in Oss behoefte aan op het gebied van hulp & ondersteuning bij vrijwilligerswerk?
3. Waarderen van vrijwilligerswerk: welke wensen en ambities zijn er t.a.v. waardering van vrijwilligerswerk?
   a. Op welke manieren kunnen gemeenten vrijwilligerswerk waarderen?
   b. Hoe kan Oss invulling geven aan de waardering van vrijwilligers?

Hiermee biedt het rapport concrete handvatten om vrijwilligerswerk in de toekomst gericht te ondersteunen en waarderen, passend bij lokale behoeftes en landelijke trends en ontwikkelingen.

Onderzoeksmethoden

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van drie onderzoeksmethoden.

<u>Deskresearch</u>

- Inventarisatie trends en ontwikkelingen vrijwilligerswerk: middels deskresearch is onderzoek verricht naar trends en ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk in Nederland. Relevante maatschappelijke ontwikkelingen zijn meegenomen. Tevens zijn best practices en aandachtspunten onderzocht t.a.v. het ondersteunen en waarderen van vrijwilligers.
- Inventarisatie situatie in Oss: er is onderzoek gedaan naar beschikbare informatie ten aanzien van de huidige situatie in Oss t.a.v. vrijwilligerswerk. Hiervoor is gebruik gemaakt van beschikbare interne informatie, eerdere inventarisaties en gesprekken met de ambtelijk opdrachtgevers.

<u>Open gesprekken</u>
Deze open gesprekken bestaan uit drie typen: focusgroepen, een klankbordgroep en interviews. Een belangrijk uitgangspunt tijdens al deze gesprekken was, naast het ophalen van informatie, is het creëren van betrokkenheid bij/draagvlak voor het vrijwilligerswerkbeleid onder de genodigde partijen. Tevens heeft de input uit deze gesprekken waar relevant gediend als aanvulling op de deskresearch.

- Focusgroepen: in overleg met de ambtelijke kerngroep is bepaald welke organisaties en stakeholders uitnodigen zijn voor het deelnemen aan de focusgroepen. De focusgroepen hadden als doel informatie op te halen over de behoeften van aanwezige partijen op het gebied van hulp, ondersteuning en waardering t.a.v. vrijwilligerswerk, al dan niet vertaald naar concrete en meetbare (concept) ambities. Er hebben drie focusgroepen plaatsgevonden: met maatschappelijke organisaties, verenigingen en de Jongerenraad.
- Klankbordgroep: in de klankbordgroep is de informatie getoetst die tijdens de focusgroepen is opgehaald. Deze klankbordgroep bestond uit een afvaardiging van de Adviesraad Sociaal Domein.
- Interviews: met enkele key-stakeholders zijn afzonderlijke interviews afgenomen, teneinde meer verdieping te kunnen opzoeken in de besproken thema's.

Enquête
Naast de kwalitatieve informatie uit de open gesprekken, is getracht een breed beeld te vormen van de verschillende organisaties én de verschillen tussen deze organisaties, doormiddel van een enquête. Deze enquête is verstuurd naar 309 organisaties. Enkele antwoorden waren niet bruikbaar wegens onvolledigheid. Uiteindelijk zijn er door 116 organisaties geldige antwoorden ingediend (respons 38%).

Definities en scope

Definities
In het onderzoek is de volgende operationalisatie van begrippen gehanteerd:

- Vrijwilligerswerk: "vrijwilligerswerk is werk dat u onbetaald en onverplicht doet, voor anderen of voor de samenleving". Algemeen geldende voorwaarden zijn:
  - Het werk is in het algemeen belang of een bepaald maatschappelijk belang;
  - Het werk heeft geen winstoogmerk;
  - Het werk kost de arbeidsmarkt geen banen en komt niet in de plaats van een betaalde baan;
  - De inzet in het kader van de verplichte tegenprestatie (bij WW uitkering) wordt niet gezien als vrijwilligerswerk;
  - Mantelzorg wordt niet gezien als vrijwilligerswerk, hiervoor is door de gemeente Oss mantelzorgbeleid opgesteld;
  - De inzet van ervaringsdeskundigheid wordt niet gezien als vrijwilligerswerk. Om ervaringsdeskundige te worden wordt een gedegen cursus gegeven, daarnaast is er een ontwikkeling gaande om ervaringsdeskundigheid steeds vaker als betaalde kracht in te zetten binnen de zorg.
- Vrijwilligers: hieronder wordt verstaan individuen die verbonden zijn aan een 1) lokale organisatie, 2) werkzaam in georganiseerd verband of 3) voor een vrijwilligersorganisatie. De waarde van individuele vrijwillige activiteiten is groot (zoals het helpen van een buurman of -vrouw), echter ligt hier een minder grote rol voor de gemeente. Ook worden landelijke vrijwilligersorganisaties grotendeels buiten beschouwing gelaten aangezien zij minder noodzaak hebben tot hulp en ondersteuning door de gemeente.
- Hulp & ondersteuning vrijwilligerswerk: hierbij zijn instrumenten onderzocht die door organisaties zelf en door gemeenten kunnen worden ingezet om vrijwilligerswerk te stimuleren, makelen, ondersteunen en continueren (instrumenten voor/door het Rijk, bedrijfsleven of anderen zijn buiten beschouwing gelaten).
- Waardering van vrijwilligerswerk: het uiten van de erkenning voor vrijwilligers vanuit de gemeente (initiatieven ter waardering van vrijwilligerswerk door anderen dan de betrokken organisaties of de gemeente zijn buiten beschouwing gelaten).

Scope
De scope van het onderzoek richt zich op vrijwilligerswerk binnen het sociaal-maatschappelijk domein (Jeugd, zorg en welzijn, inburgering & participatie) en vrijwilligerswerk in het verenigingsleven (wijk & dorps- sport-, culturele-carnavals- en sinterklaasverenigingen). Daarnaast zijn ook natuurorganisaties hierbij betrokken. Voornamelijk lokale organisaties zijn onderzocht. Ook individueel vrijwilligerswerk dat niet plaatsvindt in georganiseerd verband, zoals uitwisseling van diensten via een prikbord of ouderbetrokkenheid binnen het onderwijs, zijn buiten beschouwing gelaten.

13. Bijlage: respondenten

Focusgroep maatschappelijke organisaties

KBO afdeling Herpen
KBO Don Bosco
Museum Jan Cunen
Stichting Thuis in Oss
Theater De Lievekamp
Vrienden van de Grote Kerk MOO

Focusgroep verenigingen

Bergs Leven
EHBO Berghem
Gilde
MHC Oss
Onder d'n Plag
Repair Café, Amicitia
s.v. O.S.S. '20
Wijkstichting Rucrea

Focusgroep jongerenraad

Interviews

Adviesraad Sociaal Domein
ONS welzijn
SEC
Ulu Moskee

Enquête

8 Pils & 2 Donker
A.V. Oss '78
B.C. Oss
Badminton Vereniging Lith
Balletschool Dimphy
BC LEVEL
BC Oost-Brabant
Berghemse Scherpschutters Vereniging.
Boules de Boeuf
Bridgeclub Bridge Ussen
Buurtvereniging Reizigershof
C.V. Ge Kunt Me Wâ!
City Life Church
CV de Centrumknollen
CV De Heuvelkwaekers
CV De Kiepenrijers
CV de knorrepotten
CV Rottenrijk
De Gheselle van den Spele
De Osse Watervrienden
Drumfanfare DIOS
Dynamico
FCC Oss
Fifty Fit
Forte Vicante
Gemeenschapshuis Vidireo
Global Village Berghem
Gymnastiekvereniging Geffen
Jeugdwerk Ravenstein
Jongerensoos The Final Touch
KBO afdeling Lith
Kindervakantiewerk Oss-Zuid
Korfbalvereniging DOT Oss
KVW Lith
Liederentafel Den Lemhof
Maaslandse Kanovereniging
Mahjongvereniging Schoon Spel
MCO
mengelmOeSS
MHC Oss
MOO koot
Musica Humana
Muziekvereniging St. Lambertus
Muziekvereniging Berghem
Natuurcentrum De Maashorst
Natuurcentrum en stadsboerderij De Elzenhoek
Oksv
OnsWelzijn (sportgroep Gerrit van der Veenstraat)
Osse bridgeclub
OSV -schaken
Ouderen- en Gehandicaptenvereniging Oijen
OZ & PC Arethusa
P.C.S. De Raauw Ossekar
Paardensportvereniging de Maaslanders

13.

Parochieel Zangkoor Lithoijen
PCOB afd. Oss & Omstreken
R.K. Kerk St. Sebastianus
R.K.-Parochie Heilige willibrordus
Reddingsbrigade Oss
Repair Cafe Oss
Rij en men vereniging de Herpense Duinruiters
RKSV CITO
Rkvv Deso
RSV De Combinatie
Ruitersportvereniging de zilverhoef
S.V. Maaskantse Boys
S.V. O.S.S.'20
SBV Haren
Scouting Dr. Saal van Zwanenberg
Scouting Geffen
Scouting Titus Brandsma Groep
Sint Sebastiaan Gilde Oss
Skiclub Alpine Word Oss
St. Kledingbank Oss
Stadsharmonie KVA
Stichting AktieFix
Stichting Carnaval Herpen
Stichting Carnaval Berghem
Stichting Carnaval Ravenstein
Stichting CLM - Lulboompop
Stichting Kinderboerderij De Beestenbergh
Stichting Regionaal Motorsportcircuit Nieuw Zevenbergen
Stichting Volksdansgroep Turopolski
Tafeltennisclub De Snoeck
Tennisvereniging TOZ | Tennis & Padel
Theater Dankzij De Dijken
Toneelvereniging "Tussen de Schuifdeuren "
Toneelvereniging Internos
TTC Oss
Turnvereniging Sportief
TV de Vlijmd
TV de Witte Raven
TV Helios
TWC Coppi
TWC de Keienrenners
VG Crescens
Vrijwillige WeideVogelbescherming "d'n Beerse Overlaet"
Vrijwilligersvereniging voor Maren-Kessel en 't Wild
Vrolijke Vrollie
Watersport Vereniging De Maaskant
Wereld Natuur Fonds - Den Bosch en Oss
Wieler comité Maren-Kessel
Wijkstichting Rucrea
WSV de Osse Maaskant
Zangkoor Phoenix
Ziekencomite de schakel

Colofon

Ambtelijke klankbordgroep gemeente Oss
i.s.m. Wyzer

2023