Gemeente Aalten

Iedereen is een Naober!

Visie op vrijwillige inzet

Auteur
mevrouw A.C. Vorwerg
mevrouw D. Wensink
Functie
Beleidsmedewerker Mens en Samenleving

Datum
10-10-2024
Versienummer
2

Inhoudsopgave

Samenvatting		pagina 3
Inleiding		pagina 5
Hoofstuk 1.	Definitie van vrijwillige inzet	pagina 7
Hoofstuk 2.	Ontwikkelingen op het gebied van vrijwillige inzet	pagina 10
Hoofstuk 3.	Hoe zit het vrijwilligerslandschap eruit in de gemeente Aalten?	pagina 11
Hoofdstuk 4.	Ondersteuning vrijwilligers	pagina 15
Hoofdstuk 5.	Visie en rol van de gemeente Aalten	pagina 16
Bijlagen		pagina 20

Samenvatting

Vrijwillige inzet is belangrijk. Voor vrijwilligers zelf, voor de vereniging, de buurt, voor mensen die door vrijwilligers ondersteund worden en voor de samenleving. De gemeente Aalten kende nog geen specifieke visie rondom vrijwillige inzet. Maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat wij deze nu opgesteld hebben.

Vrijwillige inzet gaat om inwoners die zich, zonder daarvoor betaald te worden, actief inzetten voor anderen of de samenleving. Dat kan via een formele organisatie, zoals een vrijwilligersorganisatie of sportvereniging, maar ook via een inwonersinitiatief.
We gaan in deze visie uit van drie verschillende vormen van vrijwillige inzet:

1. Vrijwillige inzet als zinvolle daginvulling (meedoen) en betekenisvol contact.
2. Ter ondersteuning van kwetsbare inwoners.
3. Als middel voor vitale verenigingen en de sociale basis.

De coördinatie van de ondersteuning van vrijwilligers en vrijwillige inzet is in de gemeente Aalten belegd bij het Vrijwilligers Servicepunt Punt bij Figulus Welzijn, de verenigingsondersteuner en de verschillende zorgorganisaties en maatschappelijke organisaties in onze gemeente.
De visie op vrijwillige inzet sluit aan op de opgaven in het sociaal domein vanuit de Participatiewet en Wmo. Het is onderdeel van de Nota Sociaal Domein 2021 ‘Zo persoonlijk mogelijk blijven meedoen in Aalten’. De onderdelen sociale basis, verenigingen en informele zorg vallen in deze nota onder het thema Naoberschap en Vitaal en Gezond Aalten.

In de gemeente Aalten is de sociale cohesie nog steeds sterk. Er zijn bovengemiddeld veel vrijwilligers in de gemeente Aalten actief. Er is wel een dalende trend te zien in het percentage inwoners dat vrijwilligerswerk doet. Maar door verschillende ontwikkelingen is vrijwillige inzet de afgelopen jaren onder druk komen te staan. Er is een verschuiving te zien naar steeds ouder wordende vrijwilligers. Daarnaast kost het steeds meer moeite om bestuursfuncties in te vullen. Mensen willen zich minder binden en zelf bepalen of en wanneer zij zich vrijwillig inzetten. Inwoners met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd als het gaat om vrijwillige inzet. Nieuwe inwoners van Aalten weten de weg minder goed te vinden in het vrijwilligerslandschap.

Uit de gesprekken met (vrijwilligers)organisaties en verenigingen kwamen de volgende knelpunten naar voren:

- Het vinden van nieuwe (jonge) vrijwilligers, met name op bestuursfuncties
- Het binden en betrekken van (nieuwe) vrijwilligers
- De vervagende grens tussen professioneel en vrijwillige inzet, complexiteit van taken
- Erkenning voor en zichtbaarheid van vrijwilligers
- Nieuwe manieren om vrijwilligers te werven
- Coördinatie en matchen (potentiële) vrijwilligers
- Begeleiding cliënten van Laborijn naar vrijwillige inzet.

Door deze veranderingen in vrijwillige inzet vereist het werven van (potentiële) vrijwilligers een goed doordachte aanpak. Dit vraagt om een andere werkwijze van organisaties en verenigingen, dan zij nu gewend zijn.

We zetten in op het versterken van het vrijwilligerslandschap. Dit willen wij doen door het in stand houden van het Naoberschap (sociale cohesie) door het stimuleren van vrijwillige inzet. Deze visie is ook een onderdeel van het bereiken van de doelen opgesteld voor de versterking van de sociale basis. Wij vinden het belangrijk om waardering voor vrijwilligers te uiten en hen waar nodig te helpen in het uitvoeren van activiteiten voor hun (sociale) omgeving.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat vrijwilligers structureel ondersteund worden in het uitvoeren van hun vrijwilligerstaken. En dat inwoners worden uitgedaagd om zich in te zetten voor een ander. Wij willen vrijwillige inzet zo goed mogelijk faciliteren, stimuleren en ondersteunen. En aandacht schenken aan de knelpunten die worden ervaren.

Dit willen wij doen vanuit de volgende onderwerpen:

1. Ondersteuning vrijwilligers
2. Verenigingsondersteuning
3. Naoberschap
4. Jong en oud
5. Financiële ondersteuning
6. Werving en coördinatie vrijwilligers

Naast de bestaande middelen willen wij voor de extra inzet gebruik maken van aanvullende middelen vanuit de brede SPUK-uitkering van het Rijk voor Gezond en Actief Leefstijlakkoord (GALA) regeling. We verwachten vanuit deze regeling de extra inzet te kunnen bekostigen.

Er wordt door het college van burgemeester en wethouders uitvoering gegeven aan deze visie en het daaruit voortkomende uitvoeringsplan.

Inleiding

Vrijwillige inzet is belangrijk. Voor vrijwilligers zelf, voor de vereniging, de buurt, voor mensen die door vrijwilligers ondersteund worden en voor de samenleving. Deze vrijwillige inzet is van groot belang, omdat het bijdraagt aan zowel de persoonlijke ontwikkeling van het individu als aan het vormgeven van een prettige leefomgeving, waarin we zorgdragen voor elkaar. Vrijwilligers zijn onmisbaar in de sociale basis en voor de bestaanszekerheid van verenigingen.

Aanleiding
De gemeente Aalten kende nog geen specifieke visie rondom vrijwillige inzet. Maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat wij deze nu opgesteld hebben. Wij kregen vanuit verenigingen en de maatschappelijke partners signalen dat zij knelpunten ervaren ten aanzien van het vinden en behouden van vrijwilligers. Daarnaast ervaren zij veranderingen in het vrijwilligerslandschap, waardoor het voortbestaan van de vereniging onder druk komt te staan. Zij vragen de gemeente om hierin een rol te spelen.

De ontwikkelingen in het vrijwilligerslandschap vragen om ondersteuning die zo goed mogelijk aansluit bij de behoeften van een vrijwilliger en bij de behoeften van de lokale gemeenschap. Het organiseren van die ondersteuning is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de gemeente, die hiervoor beleid opstelt. Dat doet de gemeente niet alleen om het goede werk van vrijwilligers te ondersteunen, maar ook vanuit het besef dat vrijwilligers een bijdrage kunnen leveren aan vele gemeentelijke beleidsdoelen. Van integratie, veiligheid, opvang van kwetsbaren, cultuur, natuur tot en met zorg.

Visie vrijwillige inzet
We gaan in deze visie uit van drie verschillende vormen van vrijwillige inzet:
1. Vrijwillige inzet als zinvolle daginvulling (meedoen) en betekenisvol contact.
2. Vrijwillige inzet ter ondersteuning van kwetsbare inwoners.
3. Vrijwillige inzet als middel voor vitale verenigingen en de sociale basis.

Door de veranderingen in de maatschappij vereist het werven van (potentiële) vrijwilligers een nieuwe, diversere aanpak. Dit vraagt om een andere werkwijze van organisaties en verenigingen, dan zij nu gewend zijn. Om te zorgen dat vrijwillige inzet in de toekomst duurzaam is én leuk blijft. Met deze visie op vrijwillige inzet willen we de rollen die we als gemeente hebben ten aanzien van vrijwillige inzet verduidelijken, zodat vrijwilligers, organisaties, verenigingen in de sociale basis en inwoners weten wat zij van de gemeente mogen verwachten. Dit document betreft een visie en geen uitvoeringsplan. Na vaststelling van deze visie wordt een uitvoeringsplan opgesteld.

Interactief proces
In een interactief proces hebben wij verschillende verenigingen, de jongerenraad en coördinatoren van diverse zorgorganisaties en maatschappelijke organisaties gesproken over vrijwillige inzet. Tijdens verschillende bijeenkomsten is er met hen gesproken over hoe zij nu de vrijwillige inzet ervaren en de problemen waar ze tegenaan lopen. Ook zijn zij gevraagd welke rol zij voor de gemeente zien. Deze input hebben wij gebruikt voor het opstellen van deze visie. Tevens hebben Movisie, de Sociale Raad en Commissie Sociaal Domein ons geadviseerd.

Leeswijzer
In hoofdstuk 3 worden de verschillende definities die te maken hebben met vrijwillige inzet uitgelegd. Ook is in hoofdstuk 3 beschreven welke waarde vrijwillige inzet heeft voor de vrijwilliger, de ontvanger en de samenleving. In hoofdstuk 4 zijn de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van vrijwillige inzet genoemd. De lokale cijfers, ontwikkelingen en knelpunten ten aanzien van de vrijwillige inzet worden in hoofdstuk 5 gepresenteerd. In hoofdstuk 6 is beschreven hoe nu de ondersteuning van vrijwilligers in de gemeente Aalten is vormgegeven. Welke rol en visie de gemeente Aalten heeft ten aanzien de lokale ontwikkelingen en knelpunten van vrijwillige inzet komt in hoofdstuk 5 naar voren. De bijlage bevat de gespreksverslagen, adviezen en de gebruikte bronnen. In de bijlage is het advies van Movisie niet opgenomen, omdat hun advies al is verwerkt in deze visie.

Hoofstuk 1. Definitie van vrijwillige inzet

1.1 Definitie vrijwillige inzet

In deze visie wordt uitgegaan van de term ‘vrijwillige inzet’. Movisie en Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) adviseren om de (landelijke) term ‘vrijwillige inzet’ te hanteren, omdat deze term beter past bij het vrijwillige karakter en de vele verschijningsvormen van vrijwilligerswerk. Ook past dit beter bij de inzet die buiten grotere organisaties plaatsvindt zoals bijvoorbeeld de inzet voor inwonerinitiatieven en Naoberschap. Vrijwillige inzet gaat om inwoners die, zich zonder daarvoor betaald te worden, actief inzetten voor anderen of de samenleving. Dat kan via een formele organisatie, zoals een vrijwilligersorganisatie of sportvereniging, maar ook via een inwonersinitiatief.

1.2 Waarde van vrijwillige inzet

Welke waarde, los van de economische waarde, heeft vrijwillige inzet? De waarde van vrijwillige inzet kun je vanuit drie invalshoeken bekijken: wat is de waarde van vrijwillige inzet voor de ontvangers, wat is de waarde van vrijwillige inzet voor de vrijwilliger, en wat is de waarde van vrijwillige inzet voor de samenleving als geheel?



Figuur 1: waarde van Vrijwillige Inzet (bron Platform Vrijwillige Inzet)

1.2.1 Waarde voor de vrijwilliger

Zo blijkt uit meerdere onderzoeken van Platform Vrijwillige Inzet (NOV) dat het verrichten van vrijwillige inzet samenhangt met een betere (mentale) gezondheid en welzijn. Ouderen die zich vrijwillig inzetten zouden bijvoorbeeld minder last krijgen van dementie en concentratieproblemen dan leeftijdsgenoten die zich niet vrijwillig inzetten. En één op de drie vrijwilligers voelt zich door deze vrijwillige inzet minder eenzaam. Vrijwillige inzet kan ook op een meer functioneel niveau van waarde zijn voor de vrijwilliger zelf. Zo wordt er vaak op gewezen dat vrijwilligers door hun vrijwillige inzet nieuwe contacten opdoen, nieuwe kennis en/of vaardigheden verwerven en hun CV kunnen aanvullen. Het kan ook bijdragen aan een betaalde carrière. Daarnaast kan vrijwillige inzet simpelweg van waarde zijn voor de vrijwilliger vanwege het plezier dat hij/zij erin heeft of de zingeving die hij/zij eraan ontleent. Dit past bij de visie van positieve gezondheid opgesteld door het IPH (institute of Positive, www.iph.nl). Ook kunnen vrijwilligers baat hebben bij hun eigen vrijwillige inzet wanneer zij er zelf van profiteren, zoals bij mensen die zich inzetten voor hun eigen buurt en mensen die verenigingswerk verrichten. In deze gevallen is de vrijwilliger eigenlijk ook de ontvanger van het vrijwillige inzet.

1.2.2 Waarde voor de ‘ontvanger’ van vrijwillige inzet

In het sociaal domein, waar vrijwilligers vaak gekoppeld zijn aan een persoon die direct baat heeft bij de ondersteuning, is de waarde van vrijwillige inzet voor de ontvanger vaak goed aan te wijzen. Een vluchteling verbetert zijn taalbeheersing door de ontmoetingen met z’n taalmaatje. Een alleenwonende oudere heeft hulp bij het doen van de dagelijkse boodschappen. Een persoon met schulden heeft haar administratie weer op orde. Ook bij vrijwillige inzet in de wijk is het duidelijk wie de ontvangers zijn en wat zij hebben aan de inzet: mensen ontmoeten elkaar bij de georganiseerde activiteiten.

1.2.3 Waarde voor de samenleving

De sociale basis kan niet zonder vrijwillige inzet. Onder de sociale basis verstaan wij: het geheel van formele en informele organisaties, diensten, voorzieningen en betrekkingen die het mogelijk maken dat mensen in redelijkheid in sociale verbanden (buurten, groepen, netwerken, gezinnen) samen kunnen leven en kunnen participeren in de samenleving (bron: rapport Herijking Sociale Basis gemeente Aalten, Radar advies).

Het zogenaamde maatschappelijke middenveld: sportverenigingen, politieke partijen, zangkoren en kerken, draaide altijd al op de inzet van vrijwilligers. Er zijn heel veel activiteiten die niet mogelijk zijn zonder de inzet van vrijwilligers. De laatste jaren worden vrijwilligers ook steeds vaker ingeschakeld in sectoren waar voorheen voornamelijk beroepskrachten het werk deden. Zij beheren buurthuizen, bibliotheken en zwembaden. Ze zijn chauffeur op de buurtbus. Zij starten een energie- of zorgcoöperatie, zijn actief als taalcoach, schuldhulpmaatje of buurtbeveiliger. Daarnaast zorgt vrijwillige inzet voor sociale samenhang en leefbaarheid.

Door je samen met gelijkgestemden als vrijwilliger in te zetten voelen mensen zich onderdeel van een hechte gemeenschap. Dit kan de buurt zijn waarin je woont, de vereniging waar je lid van bent of de geloofsgemeenschap waartoe je behoort.

1.3 Naoberschap

De titel van deze visie is ‘iedereen is een Naober!’ De term Naoberschap heeft betrekking op sociale verhoudingen. Het houdt in dat men naar elkaar omkijkt, voor elkaar klaarstaat en elkaar bijstaat met raad en daad. Elkaar de helpende hand toesteken. Dit doe je voor de mensen om je heen; buren, de vereniging of geloofsgemeenschap waar je lid van bent. Dit komt overeen met de definitie voor vrijwillige inzet. Met deze titel willen wij inwoners stimuleren om nog meer een Naober te zijn. Dus dat iedereen, binnen zijn eigen kunnen en wat passend is, een steentje bijdraagt aan een prettige leefomgeving. Een leefomgeving waarin we elkaar helpen en geholpen worden.

1.4 Vrijwillige inzet binnen beleid en regelgeving

Vrijwillige inzet is van belang voor de gemeentelijke beleidsonderwerpen meedoen, vitale verenigingen en de sociale basis.

1.4.1 Participatie/meedoen

Iedereen zou zijn eigen steentje moeten kunnen bijdragen aan de samenleving. Voor mensen voor wie dat zonder ondersteuning niet lukt, is in 2015 de participatiewet (P-wet) van kracht gegaan. Het uitgangspunt van de wet is dat iedereen naar vermogen deelneemt (participeert) aan de samenleving en zoveel mogelijk in het eigen onderhoud voorziet. Mensen voor wie betaald werk of vrijwillige inzet nog een stap te ver is, kan begeleide dagbesteding worden ingezet vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). De gemeente Aalten is in 2021 gestart met de werkwijze Simpel Switchen, wat de stap van begeleide dagbesteding vanuit de WMO naar (onbetaald) werk vanuit de P-wet en eventueel weer terug makkelijker maakt.

Voor de gemeente Aalten is Laborijn de uitvoeringsorganisatie van de P-wet, alsmede van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Wet inburgering. Laborijn begeleidt inburgeraars en mensen met psychische en/of fysieke klachten naar een zinvolle daginvulling en betekenisvol contact. Dit kan werk zijn bij een reguliere werkgever, maar ook een leertraject, een beschutte werkplek en ook vrijwillige inzet. Laborijn laat inwoners participeren naar vermogen van de participatieladder (figuur 1). Vrijwillige inzet (onbetaald werk) is hierbij een trede lager dan betaald werk. Voor het vinden van vrijwilligersplekken werkt Laborijn samen met het VrijwilligersServicePunt (VSP) van Figulus Welzijn.



Figuur 2: Participatieladder (bron: Bright Group)

1.4.2 Sociale basis
De gemeente Aalten wil een sterke en vitale sociale basis stimuleren, zodat alle inwoners mee kunnen doen. Een sterke sociale basis draagt eraan bij dat inwoners zich niet uitgesloten voelen, maar juist erbij horen, ertoe doen en mee kunnen doen op een manier die bij hen past en hen recht doet. Onder de sociale basis verstaan we het geheel van formele en informele organisaties, diensten, voorzieningen en betrekkingen die het mogelijk maken dat mensen in redelijkheid in sociale verbanden (buurten, groepen, netwerken, gezinnen) samen kunnen leven en kunnen participeren in de samenleving. Van belang is dat de sociale basis goed kan inspelen op de huidige en toekomstige maatschappelijke opgaven in de gemeente Aalten. Dit is onderdeel van de Nota Sociaal Domein 2021 ‘Zo persoonlijk mogelijk blijven meedoen in Aalten’. De sociale basis valt in deze nota onder het thema Naoberschap.

1.4.3 Verenigingen
De gemeente Aalten kent een bloeiend verenigingsleven, deze verenigingen vormen samen een aanzienlijk deel van het sociaal netwerk van veel inwoners en nemen zo ook een onmisbare plaats in de sociale basis. Een vereniging is in de basis een groep personen die samen een bepaald doel nastreven. Het verenigingsleven kan zodoende niet bestaan zonder vrijwilligers: personen die zich belangeloos (zonder winstoogmerk) inzetten voor hun club om deze draaiende te houden. Dat kan een bestuursfunctie of het geven van trainingen zijn, maar ook een wat kleinere taak zoals het incidenteel draaien van een kantinedienst. Al deze onderdelen zorgen er samen voor dat een vereniging haar doelen kan blijven nastreven en een belangrijke plaats in kan blijven nemen in de sociale basis. Dit maakt onderdeel uit van Plan Talent en het beweeg-, sport- en leefstijlakkoord 2023-2027.

1.4.4 Informele zorg
Informele zorg is zorg en ondersteuning die wordt gegeven door mensen die dat niet als hun beroep doen en er dus ook niet voor betaald worden. Mantelzorg en vrijwillige inzet vallen beide onder de term informele zorg en hebben veel overeenkomsten. Maar er zijn ook verschillen. Zo vloeit mantelzorg voort uit een sociale relatie: je zorgt voor iemand met wie je een emotionele band hebt, vaak familie. Je wilt dat graag, maar het is zeker niet vrijblijvend. Het kan heel tijdsintensief zijn. Overbelasting ligt gauw op de loer. Voor vrijwillige inzet kies je bewust en is de tijd afgebakend.

Vrijwilligers zijn ook heel waardevol voor mantelzorgers. Zowel in zorgorganisaties als thuis nemen ze werk uit handen. Het informele zorgnetwerk is daarom onmisbaar. Belangrijk dus om dit netwerk te verbreden. Naast partners en kinderen zijn ook andere informele hulpverleners nodig, denk aan andere familieleden, kennissen, mensen uit de buurt, en zeker ook (zorg)vrijwilligers.
Dit beleid ligt vast in de Nota Sociaal Domein 2021 ‘Zo persoonlijk mogelijk blijven meedoen in Aalten’. Informele zorg valt in deze nota onder het thema Naoberschap.

Hoofstuk 2. Ontwikkelingen op het gebied van vrijwillige inzet

Door verschillende ontwikkelingen is vrijwillige inzet de afgelopen jaren onder druk komen te staan. Volgens het NOV (platform vrijwillige inzet) is er een verschuiving te zien naar steeds ouder wordende vrijwilligers. Dit betekent vaak dat er minder jongere vrijwilligers in de organisatie zijn, of dat het moeilijk is om hen aan te trekken door een oubollig imago. Daarnaast kost het steeds meer moeite om bestuursfuncties in te vullen, mede door verscherpte wet- en regelgeving, en liggen er grote opgaven zoals verduurzaming van accommodaties bij vrijwilligers. Daarbij zien we een verschuiving van vaste inzet naar projectmatige inzet. Door deze veranderingen in vrijwillige inzet vereist het werven van (potentiële) vrijwilligers een goed doordachte aanpak.
Dit vraagt om een andere werkwijze van organisaties en verenigingen, dan zij nu gewend zijn.

2.1 Landelijke ontwikkelingen

2.1.1 Zorg
In de zorg is momenteel veel gaande. Steeds meer mensen moeten vaker en langer thuis blijven wonen. De toenemende vergrijzing van de Nederlandse bevolking leidt tot een toename van hulpvragen. Daarnaast is er sprake van dubbele vergrijzing, dat wil zeggen dat niet alleen de groep 65-plussers binnen de totale bevolking toeneemt, maar daarbinnen vooral de groep 80-plussers. De gemiddelde leeftijd wordt ook steeds hoger. Deze mensen hebben veelal hulp en ondersteuning nodig. Vaak worden hiervoor vrijwilligers en mantelzorgers ingezet. Zij helpen bijvoorbeeld bij de dagbesteding, komen bij ouderen op bezoek, of schenken koffie bij de activiteiten.

De zorg staat ook onder druk en wordt steeds duurder. Vrijwilligers vervangen steeds vaker betaald werk door personeelstekorten, waardoor complexere taken bij vrijwilligers komen te liggen. Zij die nog iets vrijwillig willen doen, krijgen steeds meer verplichtingen. De regeldruk die daar soms bij komt kijken, maakt het voor zorgorganisaties onnodig ingewikkeld.

2.1.2 Informele zorg
Vrijwilligers krijgen een steeds grotere rol in de informele zorg. Dit kan leiden tot complexere taken waarbij de vrijwilliger steeds meer van de professional overneemt. Bij mantelzorgers is deze trend ook gaande. Ook lopen de kosten voor de zorg steeds verder op. De overheid heeft de afgelopen jaren veel gemeenschappelijke taken overgenomen, die zij stapsgewijs weer teruggeeft aan de gemeenschap zelf. Vrijwillige inzet kan helpen om de hoge zorgkosten te drukken. Er zijn echter niet genoeg vrijwilligers om deze taken op zich te nemen waardoor de druk op vrijwillige inzet toeneemt.

2.1.3 Toenemende individualisering van de samenleving
Mensen waarderen hun individuele keuzevrijheid. Ze willen zelf bepalen of en wanneer zij zich vrijwillig inzetten. Ze willen nergens aan vast zitten. Daarnaast trekt de overheid steeds meer terug en legt de verantwoordelijkheid voor het maatschappelijk functioneren weer bij de inwoner zelf, zoals vroeger het geval was. Jongeren groeien niet meer op in een samenleving waar vrijwillige inzet als vanzelfsprekend wordt gezien, waardoor zij zich minder snel vrijwillig inzetten.

2.1.4 Culturele diversiteit
Een andere ontwikkeling is de multiculturele samenleving. De samenstelling van de bevolking is ingrijpend aan het veranderen. Nederland kent een grote culturele diversiteit. Inwoners met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd als het gaat om vrijwillige inzet. Taalbarrière, onbekendheid met vrijwillige inzet en het zich niet thuis voelen bij de organisatiecultuur van vrijwilligersorganisaties zijn enkele redenen waarom inwoners met een migratieachtergrond in mindere mate zich vrijwillig inzetten. De afgelopen jaren nam ook het aantal mensen dat de Randstad verliet om in de Achterhoek te gaan wonen toe. Deze mensen zijn vaak niet op de hoogte van de sociale verhoudingen, de cultuur en de daarbij horende tradities van onze regio.

Hoofdstuk 3. Hoe ziet het vrijwilligerslandschap eruit in de gemeente Aalten?

In de gemeente Aalten is de sociale cohesie nog steeds sterk. Er zijn bovengemiddeld veel vrijwilligers in de gemeente Aalten actief. En beschikt onze gemeente over een rijk verenigingsleven.
De inzet van inwoners tijdens de coronacrisis en opvang van Oekraïners heeft laten zien dat de bereidheid er nog steeds is, maar op een andere manier. Men wil meer projectmatige inzet doen. Daarnaast zien we dat trends zoals vergrijzing en druk op de zorg ook in de gemeente Aalten effect hebben. De afgelopen jaren zien we grote verschuivingen binnen het vrijwilligerslandschap. Trends zoals vergrijzing en druk op de zorg hebben ook effect in de gemeente Aalten.

3.1 Cijfers

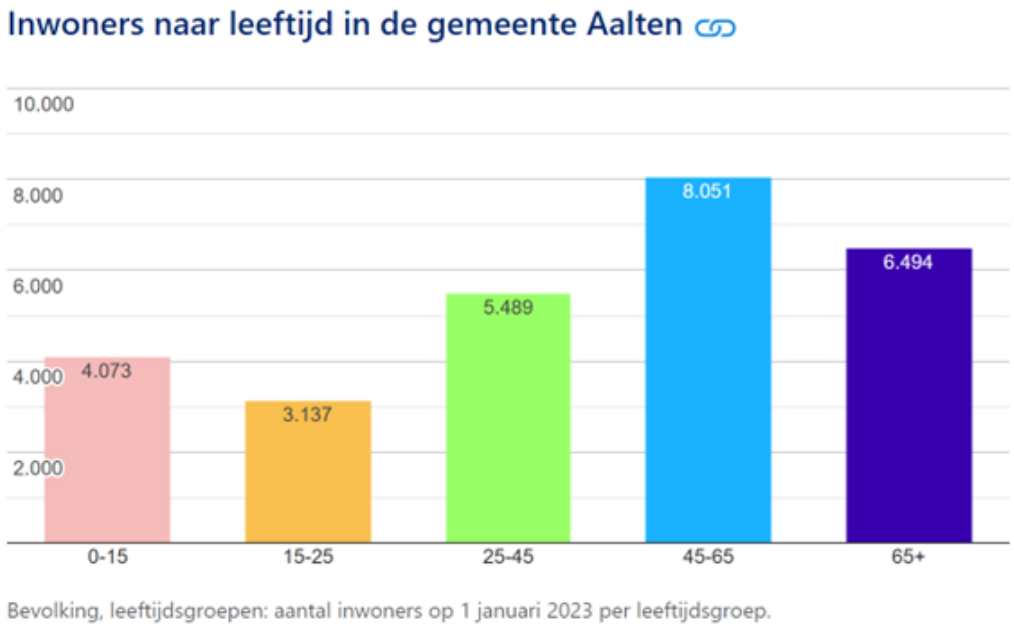
De GGD en RIVM hanteren in hun vragenlijsten en onderzoeken de term ‘vrijwilligerswerk’ Daarom hanteren wij ten aanzien van de cijfers en toelichting op de cijfers ook de term vrijwilligerswerk.

3.1.1 Landelijk versus gemeente Aalten

Van alle volwassenen in de gemeente Aalten doen er 6.353 aan vrijwilligerswerk bij bijvoorbeeld de sportvereniging, op school of bij de kerk. Teruggerekend naar percentages zijn dat er meer dan gemiddeld in Nederland, blijkt uit cijfers van het RIVM (datum 14 maart 2024).

3.1.2 Lokale cijfers

In de gemeente Aalten verricht in 2022 **29%** van de volwassenen vrijwilligerswerk. Het aandeel volwassenen in de gemeente Aalten dat vrijwilligerswerk doet vertoont sinds 2016 een dalende trend. Dit is een landelijke trend.



Figuur 3: Kompas Volksgezondheid, leeftijdsopbouw in de gemeente Aalten (bron: GGD Noord- en Oost-Gelderland)

Tabellenboek VO 2022 Aalten - Vrijwilligerswerk en mantelzorg

© GGD Noord- en Oost-Gelderland, november 2023

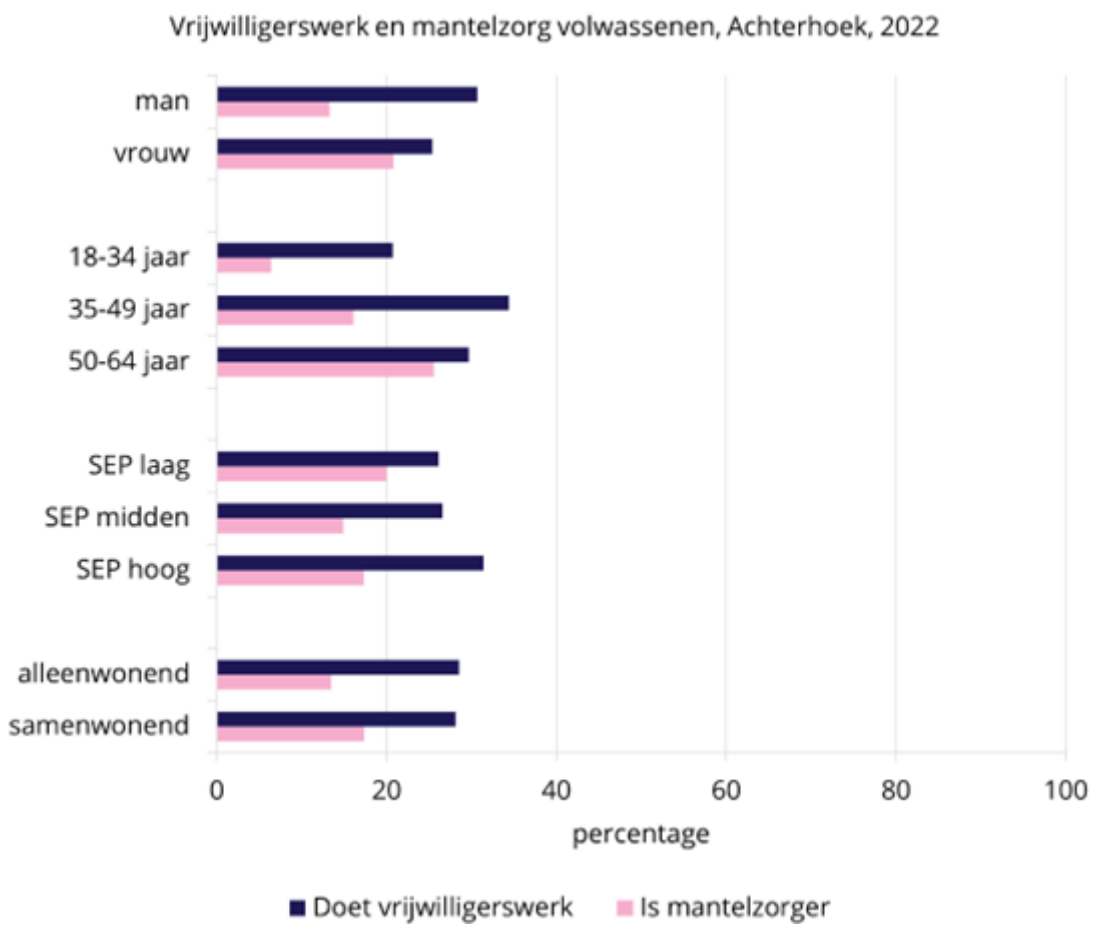
Een toelichting op de tabel staat onderaan.

Sociale omgeving

Vrijwilligerswerk

	Man	Vrouw	18-64 jaar	65 jaar en ouder	SEP laag	SEP middel /hoog	Aalten totaal 2022	Aalten totaal 2016	Aalten totaal 2020	AH totaal 2022	NOG totaal 2022
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Doet vrijwilligerswerk	31	27	27	33	28	30	29	**42**	**37**	30	30

Figuur 4: cijfers vrijwilligerswerk 2022 (bron: GGD Noord- en Oost Gelderland



Figuur 5: Cijfers vrijwilligerswerk en mantelzorg 2022 (bron: GGD Noord- en Oost Gelderland

3.2 Onderbouwing cijfers

Uit de cijfers van de GGD en ZonMw (van 2022) blijkt dat mannen vaker vrijwilligerswerk doen dan vrouwen. Vrouwen zijn vaker mantelzorger dan mannen. Volwassenen van 35 t/m 49 jaar doen vaker vrijwilligerswerk dan volwassenen van 18 t/m 34 jaar en 50 t/m 64 jaar.

Hoewel het aandeel vrijwilligers het hoogst is onder 35- tot 49-jarigen, hebben zij in toenemende mate een voorkeur voor projectmatig vrijwilligerswerk in plaats van structureel. Daarnaast wordt de pensioenleeftijd steeds hoger in Nederland. Hierdoor hebben mensen steeds later tijd voor vrijwilligerswerk. Een gebrek aan tijd is een steeds grotere rol gaan spelen. Onder de personen tot 65 jaar is de meest voorkomende reden dat ze niet ergens aan vast willen zitten. Tweeverdieners, zeker als ze kinderen hebben, hebben weinig vrije tijd. Dit geldt vooral voor vrouwen, omdat ze naast hun toenemende arbeidsparticipatie het grootste deel van de zorg voor gezin, hulpbehoevende familieleden of buren op zich nemen.
Ook voor de zogenaamde ‘sandwich- generatie’ (veertigers die hun (schoon)ouders verzorgen) in combinatie met een baan en gezin, is het leven druk en hectisch. Het doen van vrijwilligerswerk schiet er dan vaak bij in.

Mensen waarderen hun individuele keuzevrijheid. Ze willen zelf bepalen of en wanneer vrijwilligerswerk in hun schema past. Ook geven personen ouder dan 65 steeds vaker aan dat ze niet ergens aan vast willen zitten. Daarnaast trekt de overheid steeds meer terug en legt de verantwoordelijkheid voor het maatschappelijk functioneren weer bij de inwoner zelf, zoals vroeger het geval was. De keuze om iets te doen voor je omgeving wordt minder vrijblijvend.
Mogelijk kan de dalende trend ook te maken hebben met dat inwoners zich niet herkennen in de definitie van vrijwilligerswerk. In onze regio is Naoberschap een groot begrip. En vinden er veel inwonerinitiatieven plaats. Deze vormen van vrijwillige inzet zijn niet meegenomen in de cijfers.

3.2.1 Vergrijzing
Een van de belangrijkste ontwikkelingen van de afgelopen tijd is vergrijzing. In de gemeente Aalten neemt de vergrijzing steeds verder toe. Dit betekent dat er steeds meer 67-plussers zijn op steeds minder werkende inwoners (personen van 20 tot 67 jaar). Daarnaast is sprake van 'dubbele vergrijzing'. Dit houdt in dat binnen de groep 65-plussers het deel 80-plussers toeneemt. Vergrijzing veroorzaakt binnen vrijwilligersorganisaties verschillende knelpunten. Door deze ontwikkeling zijn er ook meer ouderen waarop een beroep gedaan kan worden om zich vrijwillig in te zetten. Dit vraagt een andere manier van werven en behouden van potentiële vrijwilligers.

3.2.2 Jongeren
Uit onderzoek blijkt dat weinig jongeren zich vrijwillig inzetten. Met name jonge mensen geven aan weinig tijd te hebben voor vrijwillige inzet. Ze kunnen het moeilijk combineren met alle andere dagelijkse verplichtingen. Of ze vullen hun vrije tijd liever in met andere (sociale) activiteiten. Het vrijwilligerswerk heeft een wat oubollig imago, zeker bij jongeren. Ook de jongerenraad van de gemeente Aalten herkent zich hierin.

Veel verenigingen en organisaties geven aan dat zij het lastig vinden om (nieuwe) jonge vrijwilligers te werven en te behouden. Zij weten vaak niet goed hoe zij jongeren moeten bereiken en benaderen. En hoe je deze potentiële jonge vrijwilligers kunt boeien en binden voor de betreffende vrijwilligersklussen en de organisatie of vereniging.

3.3 Ophalen ervaringen en knelpunten
In een interactief proces hebben wij verschillende verenigingen, de jongerenraad en coördinatoren van diverse zorgorganisaties en maatschappelijke organisaties gesproken over vrijwillige inzet. Tijdens verschillende bijeenkomsten is er met hen gesproken over hoe zij nu de vrijwillige inzet ervaren en de problemen waar ze tegenaan lopen. Ook zijn zij gevraagd welke rol zij voor de gemeente zien. De verslagen van deze gesprekken staan in de bijlagen van deze visie.

3.3.1 Hoe ervaren de verschillende verenigingen, de coördinatoren van diverse zorgorganisaties en maatschappelijke organisaties de vrijwillige inzet?
Mensen hebben nu meer voorkeur voor andere vorm van vrijwillige inzet. In het verleden had je vrijwilligers die zich vanuit betrokkenheid lang en veel vrijwillig inzetten. Nu meer wanneer het de vrijwilliger uitkomt. Veel vrijwilligers willen kortdurende klussen, meer projectmatig. In het verleden moest je minimaal een aantal uren vrijwillige inzet per week kunnen doen, anders kon je geen vrijwilliger worden. Dat is nu niet meer. De inzet van de vrijwilligers wordt aangepast aan de mogelijkheden van de vrijwilliger. Daarnaast willen veel vrijwilligers gewoon contact en geen coördinerende taken. Zij willen die verantwoordelijk niet (meer). Iedereen loopt ertegenaan dat er steeds minder vrijwilligers beschikbaar zijn. Alle organisaties zitten in dezelfde ‘vijver’ met vrijwilligers te vissen. De voorkeur van vrijwilligers ligt bij kortdurende, projectmatige inzet en het maatje zijn voor iemand.

Vrijwilligersorganisaties en zorgorganisaties zien een terugloop van vrijwilligers. En de vrijwilligers die zich wél aanmelden, willen zich niet vastleggen en zijn sneller weer weg. Aan de andere kant zijn er steeds meer organisaties die een beroep doen op vrijwilligers. Het personeelstekort in de zorg is een groot probleem. De zorgvraag wordt ook steeds groter. Hierdoor worden de taken voor de vrijwilligers ook steeds moeilijker en vraagt het meer verantwoordelijkheid. Dit schrikt ook vrijwilligers af.

Verenigingen geven ook aan dat zij steeds moeilijker mensen kunnen vinden voor allerlei typen vrijwilligersklussen. Van het bijhouden van de sportvelden tot aan het penningmeesterschap in het bestuur: mensen willen steeds minder doen en ook zich niet langdurig verbinden aan deze vrijwillige inzet. Verenigingen staan in principe wel open voor vrijwilligers vanuit Laborijn maar geven hierbij ook aan dat dit aanvullend werk en expertise vraagt van de eigen mensen die vaak al geen extra taken meer erbij kunnen hebben. Ook is er onvoldoende zicht op wie beschikbaar is, het aanbod van vrijwilligers dient beter kenbaar gemaakt te worden. Om meer van dit type vrijwilligers actief te laten worden binnen het verenigingsleven is betere en intensievere begeleiding en ondersteuning nodig, voor zowel de vrijwilliger zelf als de contactpersoon van de vereniging. Daarnaast moeten ook altijd de wensen en kwaliteiten van de vrijwilliger in het oog gehouden worden.

3.3.2 Jongeren
De jongerenraad is bevraagd over het imago van vrijwillige inzet onder jongeren en hoe deze groep meer geënthousiasmeerd kan worden voor het doen van vrijwillige inzet. Hierbij werd aangegeven dat jongeren dikwijls vrijwillige inzet zien als een soort verplichting. Daarnaast denken jongeren bij vrijwillige inzet vooral aan het verzorgen van ouderen. Dit spreekt niet alle jongeren aan, terwijl er ook vele andere soorten vrijwillige inzet zijn die wel goed aansluiten bij de interesses en talenten van de jongere. Vrijwillige inzet is dankbaar werk wat ook gewoon een leuke invulling van de vrije tijd kan zijn, dat dient bekend gemaakt te worden onder jongeren. Ze worden vaak ook niet aangesproken omdat men er al vanuit gaat dat ze geen zin hebben in die vrijwilligersklussen terwijl dit echt niet altijd het geval is. Vanuit de vereniging worden ook acties opgezet waaraan alle jeugdleden meedoen door bijvoorbeeld langs de deuren te gaan. Het meehelpen aan zulke acties is ook vrijwillige inzet en verhoogt het gevoel van betrokkenheid bij de eigen club.

3.3.3 Laborijn
Uit het gesprek met Laborijn en met het VSP kwam naar voren dat men al wel de samenwerking met elkaar opzoekt voor het begeleiden van mensen naar een vrijwilligersfunctie, maar dat de soorten vrijwilligerstaken bij verenigingen nog te hoog gegrepen zijn voor cliënten van Laborijn omdat het bij verenigingen nu nog ontbreekt aan kennis en/of tijd om deze groep de juiste begeleiding te bieden.

3.3.4 Opgehaalde knelpunten en behoeften
Uit de gesprekken met andere (vrijwilligers)organisaties en verenigingen kwamen de volgende knelpunten en behoeften naar voren:

- Het vinden van nieuwe (jonge) vrijwilligers, met name op bestuursfuncties
- Het binden en betrekken van (nieuwe) vrijwilligers
- De vervagende grens tussen professioneel en vrijwillige inzet, complexiteit van taken
- Meer erkenning voor en zichtbaarheid van vrijwilligers
- Nieuwe manieren om vrijwilligers te werven
- Coördinatie en matchen (potentiële) vrijwilligers
- Begeleiding cliënten van Laborijn naar vrijwillige inzet.

Hoofdstuk 4. Ondersteuning vrijwilligers

De coördinatie van de ondersteuning van vrijwilligers en vrijwillige inzet is in de gemeente Aalten belegd bij het VrijwilligersService Punt bij Figulus Welzijn, de verenigingsondersteuner en de verschillende zorgorganisaties en maatschappelijke organisaties in onze gemeente.

4.1 De rol van het Vrijwilligers Service Punt (VSP)

Het Vrijwilligers Service Punt (VSP) richt zich op alle inwoners in de gemeente Aalten. Het VSP ondersteunt, adviseert en werkt samen met organisaties, verenigingen en stichtingen om vrijwillige inzet voor iedereen toegankelijk en aantrekkelijk te maken.

De hoofdtaken bestaan uit het:

- Matchen vraag en aanbod van vrijwillige inzet in de gemeente Aalten
- Faciliteren van het netwerk van vrijwilligersorganisaties
- Ondersteunen van vrijwilligers en hun organisaties

De focus ligt op het:

- Binden en boeien van vrijwilligers;
- Versterken van de rol in het netwerk in de gemeente Aalten bij professionals en organisaties die werken met vrijwilligers;
- Ondersteunen van organisaties die met vrijwilligers werken;
- Coördinerende rol voor aanbod van trainingen (online/offline).

4.2 Taken verenigingsondersteuner

De functie van verenigingsondersteuning is in het kader van het raadsprogramma 2018 – 2022 in 2019 in het leven geroepen. De verenigingsondersteuner is er voor vrijwilligersorganisaties en helpt met samenwerken, verbinden, begeleiden en het organiseren van kennisbijeenkomsten. Ook geeft de verenigingsondersteuner advies over bijvoorbeeld subsidie en kader/opleiding.

Op dit moment is de verenigingsondersteuner ondergebracht onder de functie van één van de Talentverbinders. De functie valt onder Plan Talent het werkgeverschap voor de Talentverbinders is belegd bij Figulus Welzijn. In 2019 heeft de raad besloten om In het nieuwe Plan Talent de functie van Talentverbinder uit te breiden en verbreden, in die zin dat de taken verenigingsondersteuning worden toegevoegd aan de functie. Dat er één aanspreekpunt voor verenigingsondersteuning is wordt door zowel de verenigingen als de Talentverbinder zelf als prettig en helder ervaren.

4.3 Coördinatoren maatschappelijke organisaties en zorgorganisaties

Veel maatschappelijke organisaties en zorgorganisaties werken met vrijwilligers. Het is onder andere de taak van deze organisaties om ervoor te zorgen dat de vrijwilligers hun werkzaamheden op een goede en plezierige manier kunnen uitvoeren. De vrijwilligerscoördinatoren van deze organisaties coördineren vrijwillige inzet, geven functioneel leiding aan de vrijwilligers en leiden de werkprocessen in goede banen. Tijdens de inzet van een vrijwilliger blijven zij met de vrijwilliger in contact, zodat deze vrijwilliger zijn ervaringen en signalen kan delen.

Hoofdstuk 5. Visie en rol van de gemeente Aalten

5.1 Visie

De gemeente Aalten streeft ernaar om een inclusieve gemeente te zijn. Een samenleving waarin iedereen mee kan doen en meedoet. Vrijwillige inzet is ook een vorm van meedoen, zowel voor de vrijwilliger zelf als degene die ze helpen. Het draagt ook bij aan het vergoten van je netwerk en je zinvol voelen. En het zorgt ervoor dat de voorzieningen in onze gemeente vitaal, toekomstbestendig en betaalbaar zijn en blijven. Ons streven is dat iedereen, binnen zijn eigen kunnen en wat passend is, een steentje bijdraagt aan een prettige leefomgeving. Een leefomgeving waarin we elkaar helpen en geholpen worden. Iedereen is een Naober!

We zetten in op het versterken van het vrijwilligerslandschap. Dit willen wij doen door het in stand houden van het Naoberschap (sociale cohesie) door het stimuleren van vrijwillige inzet. Deze visie is ook een onderdeel van het bereiken van de doelen opgesteld voor de versterking van de sociale basis. Wij vinden het belangrijk om waardering voor vrijwilligers te uiten en hen waar nodig te helpen in het uitvoeren van activiteiten voor hun (sociale) omgeving. Dit wordt ook al gedaan middels de verkiezing Naober van het jaar, dat door Figulus Welzijn wordt uitgevoerd. Daarnaast vinden we het belangrijk dat vrijwilligers structureel ondersteund worden in het uitvoeren van hun vrijwilligerstaken. En inwoners worden uitgedaagd om zich in te zetten voor een ander.

5.2 Rol gemeente Aalten

Wij willen vrijwillige inzet zo goed mogelijk faciliteren, stimuleren, ondersteunen en aandacht schenken aan de knelpunten die worden ervaren. Dit willen wij doen vanuit de volgende onderwerpen:

Onderwerpen visie	
1.	Ondersteuning vrijwilligers
2.	Verenigingsondersteuning
3.	Naoberschap
4.	Jong en oud
5.	Financiële ondersteuning
6.	Werving en coördinatie vrijwilligers

Hieronder een toelichting op deze onderwerpen.

5.2.1 Ondersteuning vrijwilligers

We willen dat zoveel mogelijk mensen in de gemeente vrijwillige inzet doen. Dit betekent dat we ook inwoners willen betrekken die op dit moment geen vrijwillige inzet doen. De gemeente Aalten zorgt ervoor dat die verbinding zo goed mogelijk, en zo dichtbij mogelijk, tot stand komt. Wij willen hen ondersteunen in het samenbrengen van vraag en aanbod, maar ook na matching contact met de vrijwilliger, vereniging en/of organisatie blijven onderhouden om langdurige inzet te bewerkstelligen. Met het delen van positieve ervaringen stimuleren we inwoners om vrijwillige inzet te blijven doen en groepen mensen, verenigingen en organisaties meer inwoners mee te laten doen. Het Vrijwilligers Service Punt heeft hierin een centrale rol.

Hierin werken zij samen met Laborijn (wanneer sprake is van inwoners in de P-wet), zorgaanbieders (wanneer sprake is van een ondersteuningsvraag anders dan meedoen in de samenleving) of andere maatschappelijk organisatie (ter ondersteuning van de inwoner op een van de andere domeinen). Om de matches te monitoren en begeleiden dient het VSP te worden doorontwikkeld.

En via het Vrijwilligers Service Punt een platform voor uitwisseling van kennis en expertise aan blijven bieden, zoals bijvoorbeeld de Vrijwilligersacademie. Via dit platform kunnen de vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties ook met elkaar in contact komen.

5.2.2 Verenigingsondersteuning

Alhoewel het vrijwilligersprobleem vooral een brede maatschappelijke uitdaging is, liggen er voor het Aaltense verenigingsleven ook kansen. Voor het creëren, zien en benutten van die kansen is samenwerking en regie nodig. Hiervoor zien verenigingen een duidelijke rol voor de gemeente weggelegd: faciliteer en coördineer het netwerk van verenigingen en vrijwilligers om onderlinge samenwerking te bevorderen. Dit is belegd bij de Talentverbinder. Dit is voor sommige verenigingen nu nog niet helder genoeg. Dit punt wordt nu opgepakt door middel van het organiseren van verenigingsavonden, inloopspreekuur en bijeenkomsten. Dit willen wij behouden.

5.2.3 Naoberschap

Wij willen als gemeente het gevoel van Naoberschap, meer eigenaarschap en meer sociale cohesie in de samenleving aanjagen. Wij willen uitdragen dat vrijwillige inzet erbij hoort! We willen dit stimuleren door meer aandacht te besteden aan vrijwillige inzet/Naoberschap op onze eigen communicatiekanalen en via het Vrijwilligers Service Punt. Hiermee willen wij het belang van vrijwillige inzet benadrukken en willen wij ook het (oudbollige) imago van vrijwillige inzet verbeteren.

Buurtverbinders inzetten

In de gemeente Aalten vindt veel ongeorganiseerde vrijwillige inzet plaats. Ongeorganiseerde vrijwillige inzet wordt niet vanuit organisaties geboden. Dit doen inwoners zelf. Burgerinitiatieven en burenhulp zijn voorbeelden van ongeorganiseerde vrijwillige inzet. Deze vorm van vrijwillige inzet raakt nauw aan Naoberschap. Maar nog niet in alle wijken, kernen en buurtschappen vindt dit in dezelfde mate plaats. Voor het aanjagen van de ongeorganiseerde vrijwillige inzet c.q. het Naoberschap willen wij Buurtverbinders inzetten. Buurtverbinders zijn buurtbewoners met een sterk netwerk in de buurt, die buurtbewoners, initiatieven en organisaties weten te verbinden. Zij spelen een heel belangrijke rol in een gemeenschap. Deze buurtverbinders willen wij, in samenwerking met Figulus Welzijn, inzetten om het doen van vrijwillige inzet en het gevoel van Naoberschap te stimuleren. Dit is een werkwijze die wij willen gaan ontwikkelen.

5.2.4 Jong en oud

Het vinden van nieuwe (jonge) leden, met name op bestuursfuncties is voor veel verenigingen een uitdaging. Het zijn vaak dezelfde mensen die vrijwilligersklusjes doen, maar hoe zorg je dat andere mensen ook betrokken raken of meer taken op zich willen nemen? Daarbij is het altijd zoeken naar geschikte en capabele mensen. Met name jonge mensen gaven aan weinig tijd te hebben voor vrijwillige inzet. Ze kunnen het moeilijk combineren met alle andere dagelijkse verplichtingen.

Het is belangrijk om jongeren vroegtijdig en laagdrempelig te betrekken bij vrijwillige inzet.
We zien voor de gemeente een belangrijke aanjagende rol om scholen aan te sporen om in het kader van burgerschap vrijwillige inzet te stimuleren bij leerlingen. Dit kan een verplichte snuffelstage van een paar dagen zijn of bijvoorbeeld een vrijwilligersmarkt. Zo maken jongeren kennis met de diversiteit van vrijwillige inzet en ervaren ze hoe mooi en dankbaar dit kan zijn. Het imago van vrijwillige inzet onder jongeren moet verbeterd worden zodat deze groep erachter komt dat het een mooie en leuke invulling van de vrije tijd kan zijn. Ook de participatie van ouderen neemt geleidelijk af. We willen hen stimuleren om mee te doen in hun sociale netwerk, buurt en vereniging. Het mee blijven doen, bevordert ook de vitaliteit van de oudere zelf. Een andere kijk op ouderen en andere vormen van vrijwillige inzet zijn nodig om dit te kunnen bewerkstelligen.

5.2.5 Financiële ondersteuning

De organisaties, die zijn bevraagd in het interactief proces, zien een faciliterende rol voor de gemeente weggelegd als het gaat om het beschikbaar stellen van financiën. Nu bieden wij de mogelijkheid aan tot het aanvragen van structurele organisatiesubsidies voor vrijwilligersverenigingen/organisaties op het brede sociaal-maatschappelijke terrein, incidentele subsidies voor culturele en maatschappelijke evenementen en het Naoberfonds. In 2025 worden gestart met het herijken van de subsidiebeleidsregels voor Welzijn. Hierbij wordt gekeken of de subsidies nog voldoende aansluiten bij de behoefte van de lokale verenigingen, stichtingen en welzijnsorganisaties.

Ook heeft de gemeente Aalten al vanaf 1 januari 2010 een vrijwilligersverzekering (vangnetverzekering) afgesloten, waarmee de risico's van vrijwillige inzet zo goed mogelijk worden afgedekt. Deze mogelijkheid voor financiële ondersteuning wil de gemeente Aalten behouden.

5.2.6 Werving en coördinatie
Voor de werving en coördinatie zien wij een rol weggelegd voor het vrijwilligers Service Punt in samenwerking met de verenigingsondersteuner. Hiervoor is een doorontwikkeling van het Vrijwilligers Service Punt nodig. Door de verenigingsondersteuner dichterbij het Vrijwilligers Service Punt te positioneren, willen wij het matchen, begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers en het coördineren van vrijwillige inzet intensiveren. Ook moet er een nieuwe manier van werving en matching ontwikkeld worden, zodat ook de mensen bereikt worden die zich nog niet vrijwillig inzetten.

Daarnaast bieden wij een platform aan voor uitwisseling van kennis en expertise en kennismaken, zoals bijvoorbeeld de Vrijwilligersacademie. Zo geven wij vrijwilligers meer kennis en kunde, wat ten goede komt aan het doen van vrijwillige inzet. Vrijwilligers voelen zich zekerder en gesteund bij het uitvoeren van hun vrijwilligersklussen. En het kan potentiële vrijwilligers over de streep trekken om zich vrijwillig in te gaan zetten.

Er is ook behoefte aan een duidelijk systeem of website ten aanzien van dit onderwerp. Daar hebben wij nu VitaalBAD.nl voor. De komende tijd wordt de rol en inzet van VitaalBAD opnieuw bekeken.

5.3 Budgettaire kaders
Naast de bestaande middelen voor het Vrijwilligers Service Punt, de verenigingsondersteuner, de vrijwilligersverzekering en subsidies aan verenigingen willen wij voor de extra inzet gebruik maken van aanvullende middelen vanuit het Rijk. Vanuit het Rijk zijn middelen beschikbaar gesteld vanuit de brede SPUK voor het Gezond en Actief Leefstijlakkoord (GALA). Deze bundelt geldstromen die zich richten op het stimuleren van gezondheid, sport en bewegen en preventie en het versterken van de sociale basis. Het uitgangspunt is een brede, domeinoverstijgende aanpak. Een van de thema's is het 'versterken van de Sociale basis'. We verwachten vanuit deze regeling de extra inzet tot en met 2026 te kunnen bekostigen. Vanaf 2027 wordt dit meegenomen in de afweging voor de meerjarenbegroting 2027.

5.4 Vervolg
Er wordt door het college van Burgemeester en Wethouders uitvoering gegeven aan deze visie en het daaruit voortkomende uitvoeringsplan. Hoe wij uitvoering gaan geven aan bovenstaande onderwerpen wordt opgenomen in het uitvoeringsplan.

1. Bijlagen

a. 1: Verslagen verenigingsavonden 23 november
a. 2: Verslagen verenigingsavonden 4 april
b. Besprekingsverslag zorgvrijwilligers
c. Besprekingsverslag jongerenraad
d. Bronnen

Bijlage A1: Verslagen verenigingsavond 23 november

Verslag output brainstormsessies verenigingsavond 23 november 2023

Karlijn te Poele, Mark van Dam en Romie Wisselink hebben na 23 november de witte flipovervellen van de brainstormsessies meegenomen en vervolgens in eerste instantie letterlijk uitgeschreven. Hierna is gekeken naar overlappende ideeën/opmerkingen, welke vervolgens werden gecategoriseerd in verschillende thema's die duidelijk naar voren kwamen. Hieronder staat per thema een samenvatting van wat er is opgehaald en waar we mee aan de slag kunnen.

Binden en boeien van vrijwilligers

Dit was natuurlijk één van de twee thema's van de brainstormsessies, maar kwam ook veel naar voren bij het andere onderwerp. Hoe werf je nou vrijwilligers voor je vereniging en hoe houd je vervolgens iedereen betrokken? Er werden veel goede en laagdrempelige oplossingen benoemd: korting op contributie door vrijwilligerswerk, functies verkleinen/inkaderen en het zo behapbaar houden, een zachte landing/inwerkperiode voor nieuwe vrijwilligers, meer projectmatig gaan opereren en zo minder structurele vrijwilligerstaken creëren en partners en familie betrekken bij de vereniging om hen zo ook enthousiast maken voor bepaalde taken. Dit laatste kan gezien worden in het brede kader van verwachtingsmanagement die bij veel tafels werd genoemd: eigenlijk moet de standaard zijn/worden dat je wél iets doet voor de vereniging. Het verantwoordelijkheidsgevoel bij leden moet omhoog: alleen samen zorgen we voor een florerende vereniging en saamhorigheidsgevoel. Sommige verenigingen bedden dit in door bij de start van het lidmaatschap al een lijstje te geven met bepaalde taken, zoals een bardienst waarop je je kan intekenen, of een vinkje bij het contributieformulier waarmee je aangeeft je in te willen zetten voor de club. Tenslotte werd het als kansrijk gezien om stoppende leden (door bijvoorbeeld ouderdom of een blessure) persoonlijk te benaderen om ze zo te behouden als vrijwilliger. Sowieso werd een persoonlijke benadering als belangrijk ervaren: leden moeten het gevoel hebben dat ze gezien worden binnen de vereniging.

Om de vrijwilligers vervolgens te behouden is voortdurende waardering belangrijk: een presentje tijdens de kerstdagen of een periodieke gezellige vrijwilligersavond doet wonderen. Maar niet alleen intern, maar juist ook naar de buitenwereld moet uitgedragen worden hoe leuk het is om je in te zetten voor de vereniging. Hierin spelen sociale media een belangrijke rol: als mensen 'van buitenaf' zien hoe veel plezier de leden hebben bij het helpen van hun vereniging, wordt de motivatie vanzelf groter om ook betrokken te raken.

Concluderend kan gezegd worden dat de meeste verenigingen zorgen hebben over werven en behoud van vrijwilligers. Er zijn ook wel ideeën bij verschillende verenigingen, die dikwijls zeker kansrijk kunnen zijn. Alhoewel het vrijwilligersprobleem vooral een breed maatschappelijk probleem is, liggen er voor het Aaltense verenigingsleven ook kansen. Voor het creëren, zien en benutten van die kansen is samenwerking en regie nodig. De gemeente Aalten gaat vanaf 2024 ook aan de slag met het formuleren van een visie op vrijwilligers en wat hiervoor nodig is. In de volgende bijeenkomst wordt hier verdere uitleg op gegeven én input gevraagd.

Belangrijkste punten:

- Persoonlijke benadering
- Verwachtingsmanagement
- Functies behapbaar/projectmatig houden
- Zachte landing/inwerkperiode

Samenwerken en elkaar helpen

Op de verenigingsavond werden veel ideeën en suggesties gegeven voor (meer) samenwerking tussen verenigingen zelf en hoe men elkaar kan helpen. Zo helpen sommige verenigingen elkaar al bij elkaars evenementen; door bijvoorbeeld een bardienst te draaien of verkeersregelaar te zijn. Op deze manier kunnen de leden zelf ook meedoen bij hun eigen evenement. Ook zouden verenigingen waar mogelijk meer van elkaars accommodatie gebruik maken zodat deze vaker bezet is en de leden ook in aanraking komen met de andere club(s) in dat gebouw. Dit zou dan zelfs kunnen leiden tot gezamenlijke uitvoeringen/concerten of andersoortige evenementen (Multi cultuur-sport toernooi) om de taken beter te verdelen en een breder publiek aan te kunnen spreken.

Ook werd er gesproken over het oprichten van een platform van gelijksoortige verenigingen, zoals de muziekverenigingen, wielrenverenigingen, binnensport etc. Hierbij moet niet gelijk gedacht worden aan een fusie maar simpelweg meer samenwerking t.b.v. bijvoorbeeld uitruil en doorstroom van leden en grootschaligere evenementen. Zo kan er meer optimaal gebruik worden gemaakt van elkaars sterke punten. Tot slot nog een laatste suggestie die genoemd werd en zeer laagdrempelig is: het liken en delen van elkaars berichten op Facebook/Instagram/LinkedIn om zo een nog grotere groep mensen te kunnen bereiken.

Belangrijkste punten:

- Elkaar helpen bij evenementen
- Accommodaties/materiaal delen
- Support op sociale media
- Platform van gelijksoortige verenigingen

Vitaal bestuur behouden

Een uitdaging waar veel verenigingen mee worstelen is het aantrekken en behouden van (capabele) bestuursleden om zo een vitaal bestuur te kunnen behouden. Hier werd op 23 november dan ook veel over gesproken en geschreven. Er werden op de avond ook veel tips gedeeld, zoals een meeloopperiode voor nieuwe bestuursleden: laat mensen eerst aanschuiven bij het bestuur zodat ze merken wat het is, neem ook de tijd voor deze ‘snuffelperiode’. Het is daarnaast vooral belangrijk om niet telkens dezelfde mensen te bevragen: vaak zijn het dezelfde mensen die altijd wel ‘ja’ zeggen, met als risico ze uiteindelijk geheel voor de club te verliezen, omdat ze te veel hooi op de vork hebben genomen.

Verder werd aangegeven dat het besturen van een vereniging steeds ingewikkelder wordt. Sociale media, meer regels, mondigere leden worden hierbij vaak genoemd. Doordat het steeds ingewikkelder wordt, wordt er meer gevraagd van bestuursleden, waarbij de kans groter wordt dat iemand overvraagd wordt. Daarnaast zijn door de toenemende complexiteit bestuursportefeuilles steeds moeilijker over te dragen waarmee ook het werven van nieuw bestuursleden moeilijker wordt. Openheid en transparantie vanuit het bestuur richting de vereniging werkt ook om mensen inzicht te geven in hoe een vereniging draaiende gehouden wordt. Ook bij dit punt is samenwerking overigens weer een deel van de oplossing: je zou bijvoorbeeld één keer per jaar kunnen deelnemen in een bestuur van een andere vereniging om te kijken hoe het daar gaat en zo ook kennis te kunnen delen. Dit voorkomt dat iedereen het wiel opnieuw moet uitvinden.

Een veelgenoemde suggestie was ook een fusie of oprichting van een omnivereniging. Dit geeft meerdere mogelijkheden, zoals het delen van een bestuur, sporthoppers toch aan één vereniging te binden en een grotere poel om bestuursleden en vrijwilligers in te vinden. Tot slot wordt nog genoemd dat er middelen gevonden zouden moeten worden om bepaalde bestuurstaken eventueel betaald weg te kunnen zetten. Dit hoeft geen volledig betaalde functie te zijn, maar bijvoorbeeld een maandelijkse vergoeding om zo de bestuurstaak aantrekkelijker te maken of om een zware portefeuille lichter te maken door de uitvoering uit te besteden.

Belangrijkste punten:

- ‘Snuffelperiode’
- Niet telkens dezelfde mensen benaderen
- Open en transparant bestuur
- Samenwerken en kijken bij andere besturen
- Fuseren of omnivereniging
- Vergoeding voor bestuurstaken

Problemen en uitdagingen voor verenigingen

Naast bestuurs- en vrijwilligerstaken lopen verenigingen tegen meer uitdagingen aan. Het onderhoud en verduurzaming van accommodaties is een grote kostenpost die steeds meer oploopt door de stijgende prijzen. Ook worstelt men met vergrijzing en het aantrekken van nieuwe (en jonge) leden. Met name het werven van voldoende trainers of begeleiders van groepen is een issue: de leden die dit al doen zijn vaak verzadigd en wanneer jeugdleden oud genoeg zijn om wat te kunnen betekenen gaan ze vaak stoppen i.v.m. de studie. Als er dan trainers of vrijwilligers zijn gevonden voor dit soort taken, dan ervaren ze steeds vaker gemopper van leden en toeschouwers, wat in enkele gevallen zelfs uitmondt in verbaal geweld., denk aan de scheidsrechter bij voetbal. Dit heeft veel impact op vrijwilligers. Verenigingen worstelen met de vraag hoe dit te voorkomen is. Verder vinden vereniging het lastig om in te schatten of iemand capabel is voor bepaalde functies. Tot slot vinden sommige verenigingen het ook lastig hoe ze zichzelf in de markt moeten zetten, denk daarbij aan het gebruik van social media.

Kunnen we hulp bij gebruiken (evt. rol gemeente)

Voor veel uitdagingen zag men ook een kans of rol vanuit één van de organiseren partijen van de avond (Aaltense Uitdaging, Beweeg-Sport- en Leefstijlakkoord, Talentverbinders en de Gemeente Aalten) om hier wat mee te doen. Zo ontbreekt bij veel verenigingen een duidelijke visie of beleid op vrijwilligers. De gemeente is gestart met het formuleren van een visie op vrijwilligers, waarbij ook Figulus, de Talentverbinders en de Aaltense Uitdaging bij betrokken worden. Daarnaast wordt veel genoemd dat het zou helpen als evenementen bijvoorbeeld via matrixborden of LED-schermen gepromoot zouden kunnen worden

Er is ook behoefte aan scholing van vrijwilligers en bestuurders, hierin kan de Rabo Clubsupport of de services vanuit NOC*NSF wat in betekenen. De ingang hiervoor loopt via de Talentverbinder Karlijn. Verduurzaming is een onderwerp waar de overheid veel nadruk op legt, wat zijn de (financiële) mogelijkheden hiervoor en kan dit overzichtelijk gemaakt worden? Sowieso is het overzichtelijk maken van alle mogelijke ondersteuningsmogelijkheden voor verenigingen een grote behoefte die veel naar voren is gekomen op 23 november. Er zijn veel mogelijkheden, maar waar, wat, wie en hoe? Er zou bijvoorbeeld meer en betere bekendheid gegeven moeten worden aan de vrijwilligersverzekering van de Gemeente Aalten die voor alle vrijwilligers geldt. Ook zou hier het uitruilen van materiaal en vrijwilligers mee gefaciliteerd kunnen worden.

Het voorbeeld van hoe de Aaltense Uitdaging Bredevoort Schittert heeft geholpen een nieuwe energie impuls te vinden door middel van bijeenkomsten, is iets wat meerdere verenigingen heeft aangesproken: men heeft behoefte aan een coördinerende partij voor de verkenning van bepaalde mogelijkheden. Hierin kan de Aaltense Uitdaging of de gemeente een rol in spelen.

Tot slot werd de behoefte benoemd voor het collectief/regionaal opzetten van een servicepunt om collectief werkgeverschap van verenigingen voor bepaalde bestuurstaken/leiding te faciliteren. Achterhoek in Beweging is de mogelijkheden hiervoor aan het onderzoeken, maar het is een complex proces. De verenigingen worden van de voortgang van dit proces op de hoogte gehouden.

Belangrijkste punten:

- Totstandkoming gemeentelijke visie op vrijwilligers

- Scholing van vrijwilligers via Talentverbinder
- Verduurzaming
- Coördinerende partij voor verkenning mogelijkheden
- Collectief werkgeverschap verenigingen

Wat is het vervolg?
Er zijn enorm veel waardevolle ideeën en oplossingen aangedragen op 23 november, verder was het prettig om informeel contact te hebben met de verenigingen, ook onderling. Deze avond krijgt dan ook zeker een vervolg. In april 2024 zal een volgende bijeenkomst worden gehouden, waarin we de output van 23 november bespreken. Aan de hand daarvan gaan we gezamenlijk aan de slag gaan met een aantal thema's. De verenigingen krijgen hiervoor uiteraard tijdig een uitnodiging. Ondertussen zitten de organiserende partijen niet stil en worden verschillende suggesties/vragen/wensen die ook op de verenigingsavond aan de orde kwamen onderzocht/uitgevoerd. Zoals een centrale vertrouwenscontactpersoon en het meer betrekkende van jongeren in de gemeente als vrijwilliger, en zijn er al verschillende aanvragen voor services gedaan vanuit verenigingen voor opleiding/ ondersteuning.

Bijlage A2: Verslagen verenigingsavond 4 april

Verslag verenigingsavond 4 april 2024

Welkom
Bedoeling is dat er 2 keer per jaar een verenigingsavond wordt georganiseerd.
Ongeveer de helft van de aanwezigen was ook de vorige keer aanwezig.
Wat vindt iedereen daarvan:

- Hangt af van de inhoud, moet wel zinvol, inspirerend en boeiend blijven. Zodat de belangstelling blijft.
- Laat iedereen scherp blijven op de onderwerpen en of het nog steeds past.
- Belangrijk doel is ook om contact te houden en elkaar te spreken, kennis te delen, oplossingen te bespreken.

6 november wordt de volgende avond georganiseerd.

Terugblik 23 november
De opbrengst van 23 november is groter dan de thema's die vanavond in de presentatie genoemd worden. Heeft u behoefte aan bepaalde informatie, geef dat aan, we organiseren deze avond immers voor de verenigingen.

Sociaal veilig
Dit wordt opgepakt en is voor alle verenigingen, als basis.
Verenigingen kunnen daaraan meedoen, inc.l vertrouwenscontactpersoon
We zoeken naar een optie voor grote en kleine verenigingen.

Vrijwilligerswerk
Korte presentatie gehouden
Vraagstelling: Herkennen jullie je in de denkwijze en hoe kun je het verder inkleuren.
Doel is om aan 2 kanten mensen te laten participeren zodat iedereen een steentje kan bijdragen en dat verenigingen hebben extra handjes in de vereniging
Vrijwilligers met een afstand tot de arbeidsmarkt.
Hoe kunnen zij duurzaam onderdeel van de vereniging worden.

Reacties:

- Wel kansen, maar dan moet je als vereniging een vrijwilliger hebben die in staat is om anderen te begeleiden. Die moet wel expertise hebben. Dus je hebt er eigenlijk een extra vrijwilliger voor nodig. Die moet ook weer worden begeleid**.**
- Goed voorbeeld is Sius die de groenvoorziening doet. De vrijwilliger daar wordt weer begeleid door een andere vrijwilliger. Maar let wel: Er moet ook niet te veel begeleiding op. Dat is telkens een afweging.
- Wil is er vaak wel bij verenigingen. Vaak heb je geen zicht op wie beschikbaar is. De verenigingen moeten hiervoor actief worden benaderd, meer kenbaar maken van het aanbod. En wat zijn de kwaliteiten van de vrijwilliger zodat de vereniging kan kijken of het past.
- Avond4 daagse maakt gebruikt van vrijwilligers via Figulus, Figulus doet de begeleiding. Gaat via een Social worker van Figulus. Dit zijn goede contacten.

Hoe zorgen we ervoor dat er voldoende vrijwilligers zijn om vitale verenigingen te behouden
Vrijwilliger heeft aandacht nodig en moet gewaardeerd worden. Variatie, frequentie en meer projectmatig. Herkennen jullie de punten en zo ja missen we iets, wat zijn kansen:
Reacties:
Geen

Bijlage B: Besprekingsverslag zorgvrijwilligers

Besprekingsverslag

Zorgvrijwilligers, visie vrijwilligerswerk

Datum	:	23 januari 2024
Aanwezig	:	Joke Meinen, Thea Meinen, Hans van den Boor, Ilse Karsten, Dini Veerbeek, Annerieke Lankhof, Henrieke Grijsen, Romie Wisselink, Daniëlle Wensink en Lotte Vorwerg
Notulist	:	Lotte Vorwerg

Voorstelrondje

1. Thea Meinen, coördinator informele zorg bij Careaz (locatie dr. Jenny in Dinxperlo)
2. Joke Meinen coördinator welzijn bij Marga Klompé, alles rondom welzijn en vrijwilligers
3. Hans van den Boor, bestuurslid Humanitas met portefeuille Eenzaamheid
4. Ilse Karsten, coördinator eenzaamheid voor de gemeente Aalten.
5. Dini Veerbeek, coördinator vrijwilligersservicepunt bij Figulus Welzijn
6. Annerieke Lankhof, student Sociaal Work, stagiaire bij Dini en ondersteunend aan de verenigingsondersteuner bij Figulus Welzijn.
7. Henrique Grijsen, participatiecoach bij Estinea
8. Romie Wisselink, beleidsmedewerker Sport bij de gemeente Aalten
9. Lotte Vorwerg, beleidsmedewerker met o.a. aandachtsgebieden mantelzorg en vrijwilligerswerk.
10. Daniëlle Wensink, beleidsmedewerker Wmo en sociale basis.

Aanleiding

Op dit moment kennen wij als gemeente geen beleid rondom vrijwilligers. Hieraan is binnen de sociale basis en de maatschappelijke partners wel behoefte. Komend half jaar willen we vanuit de gemeente Aalten een visie ten aanzien van vrijwilligers opstellen. Wij doen dit met ons drieën (Daniëlle, Romie en Lotte), omdat wij het vrijwilligerswerk vanuit verschillende kanten willen aanvliegen. We willen daarbij uitgaan van vrijwilligerswerk als zinvolle daginvulling (meedoen) en als middel voor vitale verenigingen en de sociale basis. Tijdens dit overleg willen wij met jullie ophalen wat behoeften en knelpunten zijn en welke rol jullie voor de gemeente zien.

Verandering in het vrijwilligerswerk

Er zit een verschuiving in het vrijwilligerswerk. In het verleden had je vrijwilligers die vanuit betrokkenheid lang en veel vrijwilligerswerk doen. Nu meer wanneer het de vrijwilliger uitkomt. Veel vrijwilligers willen kortdurende klussen, meer projectmatig. In het verleden moest men minimaal een aantal uren vrijwilligerswerk per week kunnen doen, anders was het niet mogelijk om vrijwilliger te worden. Dat is nu niet meer. De inzet van de vrijwilligers wordt aangepast aan de mogelijkheden van de vrijwilliger.

Tegenwoordig wordt het vrijwilligers werk meer gekoppeld aan een persoon en niet meer aan een bepaalde taak. Vrijwilligers geven ook vaak de voorkeur aan meer uitvoerende taken in plaats van een coördinerende rol. Zij willen die verantwoordelijk niet (meer). Dit wordt herkend door iedereen.

Mensen waarderen hun individuele keuzevrijheid. Ze willen zelf bepalen of en wanneer vrijwilligerswerk in hun schema past. Een oplossing hiervoor kan zijn om koppeltjes te maken van vrijwilligers. Wanneer iemand niet kan, dan kan diegene de andere waarmee hij/zij gekoppeld is

vragen. Deze constructie zorgt ervoor dat het vrijwilligerswerk toch structureel uitgevoerd wordt. En wordt het doen van vrijwilligerswerk mogelijk aantrekkelijker voor deze nieuwe generatie vrijwilligers.

Knelpunten
Iedereen loopt ertegenaan dat er steeds minder vrijwilligers beschikbaar zijn. Alle organisaties zitten in dezelfde 'vijver' te vissen. Ook is er een vooroordeel over vrijwilligerswerk, dat het vooral voor ouderen is.

Ook komt de vraag naar boven: Wanneer is het betaald werk en wanneer is het vrijwilligerswerk? Waar ligt de grens? Het personeelstekort in de zorg is een groot probleem. De zorgvraag wordt ook steeds groter. Hierdoor worden de taken voor de vrijwilligers ook steeds moeilijker en vraagt het meer verantwoordelijkheid. Dit schrikt ook vrijwilligers af. Je moet oppassen dat je niet alles met vrijwilligers wil ondervangen. Een optie kan zijn om de professional dit samen met de vrijwilliger te laten doen.

Activiteiten die zijn gestopt vanwege te weinig vrijwilligers:

1. ***Humanitas***
   De telefooncirkel is gestopt. Twee keer per dag werden alle deelnemers door vrijwilligers gebeld. De verplichting om twee keer per dag iedereen na te bellen willen vrijwilligers niet meer.
2. ***Estinea***
   Estinea heeft een tweetal vrijwilligersvacatures uitgezet. Het betrof koken op een locatie en een maatje voor de duofiets. Op deze vrijwilligerskussen heeft niemand gereageerd.
3. ***VrijwilligersServicePunt Figulus***
   Vrijwilligers vinden voor klussen die gericht zijn op coördinatie of aansturing zijn erg lastig te vinden. Wanneer het een vrijwilligersklus betreft met veel verantwoordelijk, zijn er bijna geen vrijwilligers te vinden.
4. ***Careaz, dr. Jenny***
   Geen vrijwilligers gevonden voor de maaltijden en het grand café. De tijden (tijdens etenstijd) worden als lastig ervaren.
5. ***Marga Klompé***
   Er was veel vraag voor maatjes voor de duofietsen, deze konden niet allemaal ingevuld worden. Er is daarom meer teruggelegd bij familie van de bewoners. Voor de groepswoningen met dementie, wil Marga Klompé meer vrijwilligers bij hebben. Deze zijn echter lastig te vinden. Wanneer een bewoner overlijdt van betrokken familieleden, worden zij na drie maanden gevraagd of zij ook een maatje willen worden van een andere bewoner.

Werven vrijwilligers
Besproken is hoe je vrijwilligers het beste kunt werven. Is dat werven via bestaande communicatiekanalen of benader je mensen rechtstreek? Beide manieren van benadering zijn goed. Wanneer je alleen rechtstreeks potentiële vrijwilligers benaderd, dan worden vaak alleen dezelfde mensen gevraagd. Voorgesteld wordt om de benadering om te draaien. Terug naar de basis en meer maatwerk. Wie is die vrijwilliger en wat heeft deze vrijwilliger nodig?
Er worden geen (ver)nieuwende wervingsmethoden ingezet.
Voorbeeld van een omgekeerde benadering:
Niet de standaardtekst: wij zoek voor…….
Maar: 'Heb je een talent en wil je die inzetten? Kom op gesprek en vertel ons wat je nodig hebt'.

Mensen die je normaal niet bereikt zou je via bovenstaande benadering mogelijk wel bereiken. Men doet vrijwilligerswerk in eerste instantie vooral voor het eigen gevoel. Meer in de communicatie benadrukken wat het vrijwilligerswerk je kan bieden. Ook in het kader van eenzaamheid.

Ook werd voorgesteld dat de gemeente, mogelijk samen met Laborijn, zou kunnen kijken of er tussen de mensen die in de bijstand zitten ook geschikte vrijwilligers zitten. Dit kan ook voordelen opleveren voor hun eigenwaarde.

Estinea probeert ook om vrijwilligers die een kortdurende klus doen voor langere tijd te behouden.

Cijfers Estinea, Marga Klompe, Humanitas en Careaz
Careaz
Op dit moment staan er 176 vrijwilligers ingeschreven bij Careaz Dr. Jenny.

Figulus Welzijn
Op dit moment heeft Figulus Welzijn 282 vrijwilligers geregistreerd.
Daarvan zijn er 22 opgeleid tot zorgvrijwilliger bij Mantelzorgondersteuning. Vrijwilligers die als maatje zijn ingezet kunnen incidenteel wat zorgtaken uitvoeren. Dat is afhankelijk van de uitleg van dit begrip.

Jongeren
Voor het werven van de toekomstige vrijwilliger moet je bij de jongeren beginnen.
De scholen kunnen daar ook wat in betekenen. Enthousiasmeren van jongeren wordt nu nog te weinig gedaan. Er worden vanuit Figulus wel activiteiten georganiseerd om jongeren te stimuleren om vrijwilligerswerk te doen, doormiddel van een samenwerking met Schaersvoorde en het Graafschap College. De scholieren worden dan ingezet bij verschillende lokale activiteiten.

Daarnaast is bij Estinea een pilot gedraaid met leerlingen van Schaersvoorde. Zes weken lang kwamen twee leerlingen een aantal uurtjes op de woonlocaties. Samen met de bewoners spelen zij speeltjes en gaan zij samen koken en wandelen. Estinea is hier mee begonnen om de maatschappelijke stages weer terug te krijgen binnen Estinea. De pilot levert vooral positieve reacties op.

Beloning
Het waarderen van de vrijwilligers is erg belangrijk. Zit hem in het gezien worden en gewaardeerd voelen en niet in de waarde. Het is maatwerk per vrijwilliger. Sommigen bellen vrijwilligers na en vragen hoe het met ze gaat. En of ze nog op hun plek zitten. En anderen doen dit persoonlijk in een (evaluatie)gesprek.

Joke komt met een mooi voorbeeld van belonen van vrijwilligers voor hun inzet.
Bij Marga Klompé komen elke maandag twee meisjes al zes jaar lang na school spelletjes doen met de bewoners. Nu ze zestien jaar oud zijn krijgen zij, als beloning voor hun inzet, voorrang op een weekendbaan bij Marga Klompé.

Vrijwilligers die bij iemand in een thuissituatie wat doen, zijn niet altijd zichtbaar. Hoe bereik je die dan? En hoe doe je dat dan? Dat is nog een vraagstuk.

Iets terug doen

Gevraagd wordt in hoeverre cliënten/bewoners/deelnemers worden aangesproken op wat zij zelf kunnen doen.

- Dini geeft aan dat in de gesprekken met de statushouder dit wel onderwerp van gesprek is. Maar is nog wel lastig.

- Estinea probeert wel wat terug te doen voor de maatschappij. Wel met een contract. De doelgroep heeft namelijk behoefte aan kaders en duidelijkheid. Eén keer in het half jaar een evaluatie bij elke vrijwilliger. Dat is zo belangrijk.

- Humanitas vraagt de deelnemers, na een traject van één jaar, of zij zelf iemand willen begeleiden. Omdat zij zelf ook de ervaring hebben. Soms lukt dat.

Samenwerking
Aangegeven wordt dat er nu meer samengewerkt wordt ten aanzien van vrijwilligers. Is de vrijwilliger niet passend bij de ene organisatie dan wordt contact opgenomen met Dini. Dini kijkt dan of deze vrijwilliger bij een andere organisatie meer passend is. En wat past bij beste bij de wensen en talenten van deze persoon. Ook doorverwijzen wanneer een vrijwilliger uitgeblust is, niet behouden. Dan heb je de meeste kans op gemotiveerde vrijwilligers. En zo raak je deze vrijwilligers niet kwijt. En laat een vrijwilliger, in overleg, meeverhuizen wanneer de zorgvrager in een verzorgingstehuis gaat wonen.

De vrijwilligersacademie is ook een mooie samenwerking. Opgemerkt wordt dat veel zorgvrijwilligers die bij mensen thuiskomen de verantwoordelijkheid vaak zwaar of spannend vinden. Mensen blijven steeds langer thuis wonen waardoor de (zorg)vraag steeds groter wordt. Thea is daarom heel blij met de vrijwilligersacademie. Want dan kun je deze vrijwilligers meer kennisgeven, zodat zij dit wel durven te doen. Dini roept iedereen op om ook een voorlichting voor hun rekening te nemen, zo kan de kennis gedeeld worden. En kunnen vrijwilligers ook een ‘kijkje in de keuken nemen’ van jouw organisatie. Mogelijk levert die ook weer nieuwe vrijwilligers op.

Organisaties die voor meerdere gemeenten in de Achterhoek hun diensten aanbieden merken dat alle gemeenten anders zijn ingericht en er ook andere afspraken ten aanzien van subsidies zijn. Dat wordt als lastig ervaren. Mogelijk dat gemeente hierin kunnen samenwerken. Dit gebeurt vaak ook wel, maar dat elke gemeente op dezelfde manier gaat werken is niet haalbaar. Daarvoor is elke gemeente te verschillend.

Rol gemeente
Welke rol ziet iedereen voor de gemeente ten aanzien van het vrijwilligerswerk?
Iedereen ziet een faciliterende rol voor de gemeente weggelegd als het gaat om het beschikbaar stellen van financiën. En een regiorol als het gaat om netwerken en kennisdeling.
Bijvoorbeeld het organiseren van dit soort bijeenkomsten. Zo leer je elkaar kennen en ontstaat er ook meer samenwerking als het gaat om vrijwilligers. Er is ook behoefte aan een systeem of site ten aanzien van dit onderwerp. Daar hebben wij nu VitaalBAD.nl voor. De komende tijd wordt de rol en inzet van VitaalBAD opnieuw bekeken.

Bijlage C: Besprekingsverslag jongerenraad

Gesprek jongerenraad en visie op vrijwilligers
Maandag 8 april 19:00

Daniëlle legt uit dat de gemeente momenteel aan het kijken is naar hoe vrijwilligerswerk in elkaar zit en wat hierbij de knelpunten zijn. Verenigingen hebben bijvoorbeeld momenteel veel behoefte aan vrijwilligers, mensen willen ook niet meer een vaste dag vrijwilligerswerk doen en er is te weinig ruimte voor het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers. Dit alles maakt dat er een noodzaak is voor een gemeentelijke visie op vrijwilligerswerk. Uit vele hoeken wordt er geroepen om meer jonge vrijwilligers, we zijn zodoende benieuwd hoe de jongeren dit zelf zien. Het gesprek wordt aangegaan aan de hand van enkele vragen en stellingen.

Hoe zien jullie vrijwilligerswerk? Welk imago heeft het onder jongeren?
Jongeren zien het waarschijnlijk meer echt als een soort verplichting. Gaan liever met vrienden afspreken. Het imago van ouderen verzorgen als vrijwilligerswerk terwijl er ook hele andere activiteiten zijn. Moet meer gepromoot worden als een gezellige activiteit dat ook echt een leuke invulling van de vrije tijd is en dankbaar werk is. Als vrijwilligerswerk echt leuk is dan willen jongeren ook wel zich op structurele basis verbinden aan een vrijwilligersfunctie. Jongeren worden ook gewoon niet gevraagd, moeten meer aangesproken worden.

Doen jullie zelf vrijwilligerswerk? Zo ja/nee, waarom?
Bloemschikken met ouderen, bij Figulus. De jongeren uit de jongerenraad doen zelf dan wel vrijwilligerswerk maar echt vanuit intrinsiek motivatie en omdat het dankbaar werk is.

Maatschappelijke stage 2.0, dus extra punten op diploma. Zien jullie dat zitten?
Bij Zorg en Welzijn op school gaven wel wat leerlingen zich vrijwillig op maar veel ook niet, vrijwilligerswerk op de Kinderspelen spreekt veel jongeren meer aan.

Vrijwilligersmarkt naar voorbeeld Winterswijk: veiling met uren vrijwilligerswerk en bedrijven die bepaalde diensten en producten in ruil aanbieden. Is dit wat voor Aalten? Ja kan wel wat zijn voor Aalten want zo ook aanbod kenbaarder maken en diversiteit van vrijwilligerswerk. Zone College doet al vier uur lang verplicht vrijwilligerswerk. Zo steentje bijdragen aan de samenleving en hopelijk blijven zo ook leerlingen hangen. Je kan dan het beste bij klas 3 à 4 beginnen, jongere kinderen zijn onvoldoende gemotiveerd. Ook aanhaken bij bepaalde dagen waarvoor vrijwilligerswerk nodig is: techniekdag, midsummerfestival. Of twee dagen in het jaar snuffelstage voor vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld aan het begin aan het schooljaar en aan het einde van het schooljaar. Dan ook breed aanbod voor vrijwilligerswerk: bomen snoeien voor gemeente, kinderboerderij, verzorgingstehuis etc. Wel iets aanleveren bij docent zoals een blog waarin je je ervaring deelt om ook het doorpraten en het nadenken over het vrijwilligerswerk stimuleert. Ook reflectie van begeleider nodig. Al op de basisschoolkinderen laten kennismaken met vrijwilligerswerk en de omgeving daarvan: met de hele groep 8 pannenkoeken bakken in het Ambthuis in Bredevoort. Op die leeftijd al laten kennismaken en op de middelbare school dit dan intensiveren.

‘Verplicht’ vrijwilligerswerk bij je vereniging is ook belangrijk voor het bestaan van de club en voor het gevoel van betrokkenheid. Een steentje bijdragen aan de samenleving zou genormaliseerd moeten worden voor jongeren en gezien moeten worden als een leuke invulling van de vrije tijd.

Hoe de jongeren bereiken? Toch wel via de school, flyers en dan ook specifiek jongeren vragen. Lessen in burgerschap en participatie in de samenleving. Verenigingen zouden ook meer de eigen jonge leden gerichter moeten aanspreken voor vrijwilligerswerk.

Bijlage E: Bronnen

- Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV, Nederlandse platform Vrijwillige inzet)
- Vilans
- GGD Noord en Oost Gelderland
- Movisie, hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken
- Bright Group
- RIVM
- Herijking van de sociale basis gemeente Aalten, radar advies.