



Eindrapportage pilots Vrijwilligersbeleid

Amsterdam, 10 februari 2005

Wilma Strik

Eindrapportage pilots Vrijwilligersbeleid

Amsterdam, 10 februari 2005

Wilma Strik

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Speerpunt visie ontwikkelen	7
2.1	De gemeenten	7
2.2	De provincies	8
2.3	Advies	10
3	Speerpunt regie voeren	13
3.1	Advies	15
3.2	De provincies	16
4	Speerpunt zicht op vrijwilligers	18
4.1	Advies	19
5	Speerpunt vrijwilligers betrekken	21
5.1	Advies	23
	Bijlagen Eindverslagen Pilots	
Bijlage 1	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Alkmaar	27
Bijlage 2	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Almere	37
Bijlage 3	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Amsterdam Zuidoost	46
Bijlage 4	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Arnhem	53
Bijlage 5	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Assen	68
Bijlage 6	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Dongen	74
Bijlage 7	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Dongeradeel	81
Bijlage 8	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Eindhoven	89
Bijlage 9	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Heerhugowaard	99
Bijlage 10	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Hellendoorn	109
Bijlage 11	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Heuvellandgemeenten	117
Bijlage 12	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Hoogezand-Sappemeer	125
Bijlage 13	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Ridderkerk	131
Bijlage 14	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Son en Breugel	140
Bijlage 15	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Utrecht/Leidsche Rijn	151
Bijlage 16	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Vlissingen	164
Bijlage 17	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Zwolle	184
Bijlage 18	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid provincie Gelderland	190
Bijlage 19	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid provincie Limburg	198
	Colofon	205

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Speerpunt visie ontwikkelen	7
2.1	De gemeenten	7
2.2	De provincies	8
2.3	Advies	10
3	Speerpunt regie voeren	13
3.1	Advies	15
3.2	De provincies	16
4	Speerpunt zicht op vrijwilligers	18
4.1	Advies	19
5	Speerpunt vrijwilligers betrekken	21
5.1	Advies	23
	Bijlagen Eindverslagen Pilots	
Bijlage 1	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Alkmaar	27
Bijlage 2	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Almere	37
Bijlage 3	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Amsterdam Zuidoost	46
Bijlage 4	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Arnhem	53
Bijlage 5	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Assen	68
Bijlage 6	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Dongen	74
Bijlage 7	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Dongeradeel	81
Bijlage 8	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Eindhoven	89
Bijlage 9	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Heerhugowaard	99
Bijlage 10	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Hellendoorn	109
Bijlage 11	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Heuvellandgemeenten	117
Bijlage 12	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Hoogezand-Sappemeer	125
Bijlage 13	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Ridderkerk	131
Bijlage 14	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Son en Breugel	140
Bijlage 15	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Utrecht/Leidsche Rijn	151
Bijlage 16	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Vlissingen	164
Bijlage 17	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Zwolle	184
Bijlage 18	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid provincie Gelderland	190
Bijlage 19	Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid provincie Limburg	198
	Colofon	205

1 Inleiding

Voor u ligt de eindrapportage van de pilots van de Commissie Lokaal Vrijwilligersbeleid. In november 2002 zijn de pilots officieel gestart en op 23 november 2004 zijn de pilots afgesloten met een slotbijeenkomst. Er startten 18 pilotgemeenten en 2 provinciale pilots¹. Alle pilots, op een na, zijn actief gebleven gedurende de gehele pilotperiode. De gemeente Berkel en Rodenrijs haakte reeds in een vroeg stadium af vanwege interne knelpunten binnen de gemeentelijke organisatie. De pilots werden ondersteund en begeleid door adviseurs, afkomstig van de organisaties Civiq, NIZW, Radar, VTA-groep, Trajekt en DSP-groep.

De adviseurs hebben eind 2004 een eindverslag over de pilotprojecten opgesteld. Deze eindverslagen zijn opgenomen in de bijlage. De tekst van deze eindrapportage is gebaseerd op de inhoud van de 19 afzonderlijke eindverslagen.

Leidend in de pilots waren de vier speerpunten zoals die geformuleerd waren door de commissie:

- 1 agenderen en visie ontwikkelen;
- 2 regie voeren;
- 3 zicht op vrijwilligers (werk);
- 4 betrekken van vrijwilligers bij beleidsvorming.

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten die in de pilots geboekt zijn per speerpunt beschreven. De vragen die beantwoord worden zijn:

- Hebben de pilots hun doel (en) bereikt?
- Welke doelen zijn meer of juist minder uit de verf gekomen?
- Welke lessen kunnen geleerd worden met de ervaringen uit de pilots?
- Welke adviezen kunnen gegeven worden?

Noot 1 Pilotgemeenten: Almere, Alkmaar, Amsterdam Zuid Oost, Assen, Arnhem, Dongen, Dongeradeel, Eindhoven, Heergugowaard, Hellendoorn, Hoogezand Sappemeer, Ridderkerk, Son en Breugel, Utrecht, Vlissingen, Zwolle, Heuvellandgemeenten (Meerssen, Vaals, Margraten, Gulpen-Wittem, Valkenburg aan de Geul, Eijsden).
Pilotprovincies: Gelderland en Limburg.

2 Speerpunt visie ontwikkelen

De commissie wil bereiken dat er binnen gemeenten en provincies een discussie op gang komt ten aanzien van het vrijwilligerswerkbeleid, de taak van de overheden daarbij en de ondersteuning van innovatie in het werk. Die discussie moet uitmonden in een geformuleerde visie op het lokale/provinciale vrijwilligerswerkbeleid².

2.1 De gemeenten

In zes gemeenten werd als doelstelling geformuleerd, het ontwikkelen van een visie op vrijwilligers(werk) beleid. Eind 2004 hebben niet alleen deze zes maar alle pilotgemeenten, op een na, een visie geformuleerd. Samengevat worden de volgende visies aangehangen.

Tabel 2.1 Gemeentelijke visies op vrijwilligerswerk

vrijwilligerswerk is sociaal bindmiddel en middel tot gemeenschapsvorming	9
vrijwilligerswerk draagt bij aan voeding van lokaal beleid vanuit de samenleving	3
vrijwilligerswerk draagt bij aan leefbaarheid, integratie, sociale contacten en tegengaan van vereenzaming	3
sterke zelfstandige vrijwilligers (zelfredzaamheid)	2
vrijwilligerswerk staan niet op zichzelf, is onderdeel van meerdere gemeentelijke beleidsvelden	2
vrijwilligers spelen een rol in de sociale infrastructuur	1
vrijwilligerswerk is belangrijk voor individuen	1
vrijwilligerswerk draagt bij aan de vitaliteit van het platte land	1
vrijwilligersorganisaties moeten werken aan toegankelijkheid en aantrekkelijkheid doelgroepen	1
geen visie	1

Gemeenten hebben in alle gevallen de vrijwilligersorganisaties en ondersteunende instellingen betrokken bij de discussie over het te voeren vrijwilligersbeleid. Dit heeft ertoe geleid dat de vrijwilligers (organisaties) zich meer erkend voelen door de gemeente. De relatie tussen gemeente en vrijwilligers is daardoor verbeterd. Daar het meestal om een incidentele actie gaat is het de vraag hoe en of gemeenten deze relatie goed willen houden. De vrijwilligerscentrales voeren grotendeels het gewenste gemeentelijke beleid uit. Dat betekent dat zij met name de contacten met de vrijwilligers (organisaties) hebben en onderhouden en niet de gemeente.

Noot 2 uit plan van aanpak 2003-2004

Heuvelland³

In de Heuvellandgemeenten werd als een van de doelstellingen geformuleerd 'een visie op gedifferentieerd vrijwilligersbeleid, gericht op behoud van lokale en regionale identiteit'.

'De indruk is dat politici en ambtenaren het belang van het versterken van vrijwilligersorganisaties met een culturele identiteit ten faveure van die met een professionele identiteit over het algemeen wel zouden willen onderschrijven, maar dat daarvoor moeilijk algemeen geldende criteria te ontwikkelen zijn. En vrijwilligers zelf houden hun collega's, ook als zij andere doelen nastreven, graag hoog. Hoe waarderen we dan "mensenwerk"?'

De zes gemeenten ontwikkelden in nauwe samenspraak met vrijwilligersorganisaties en relevante professionele organisaties gedifferentieerd beleid, gericht op behoud en doorontwikkeling van de specifieke culturele identiteit van de vrijwilligersorganisaties en droegen daarmee bij aan bundeling van krachten voor een sterke profilering van het vrijwilligerswerk in de plattelandsregio, ook ten opzichte van de omringende verstedelijkte gebieden. Om tot een gedragen visie te komen koos men voor een intensieve communicatie met relevante organisaties en gemeenten en in nauwe samenspraak met bijvoorbeeld jonkheden, heemkundegroepen, carnavalsverenigingen, burgers die ongeorganiseerde burenhulp in kleine kernen verzorgen, werden antwoorden gezocht op de vraag: wat bedreigt deze organisaties in hun bestaan en wat betekent dat voor de leefbaarheid op het platteland? Analyse van bestaand beleid, de mogelijkheden daarin verandering te brengen en de omschrijving van de consequenties van veranderd beleid, leidde tot voorstellen daarover met elkaar in dialoog te gaan. De uitkomsten daarvan gaven voeding aan nieuwe perspectieven.

Eind 2004 is een visie ontwikkeld en een beleidsplan vastgesteld waarin de planmatige uitvoering van gedifferentieerd beleid ter versterking van de culturele identiteit van de vrijwilligersorganisaties omschreven staat. Belangrijk in deze visie is het gekozen uitgangspunt dat vrijwilligerswerk bijdraagt aan de vitaliteit van het platteland.

2.2 De provincies

De provincie Gelderland had in haar meerjaren visie zo concreet mogelijke doelen gekozen: het versterken van lokaal gemeentelijk beleid, realisatie van vijf krachtige steunpunten eind 2004 en eind 2004 moest in ten minste 25 Gelderse gemeenten een lokaal vrijwilligersbeleid geïmplementeerd zijn. Eind 2004 wordt geconcludeerd dat de provincie nog geen structuur heeft om op vanzelfsprekende manier contact te onderhouden met gemeenten. Bovendien bleek bovengemeentelijke samenwerking niet vanzelfsprekend. Het vrijwilligersveld bleek te verbrokken om vijf steunpunten te realiseren. Uit onderzoek bleek dat met name kleine gemeenten tevreden zijn met hun steunpunt. Vrijwilligerswerkbeleid blijft belangrijk voor de provincie, maar er worden andere politieke prioriteiten gekozen; sport, mantelzorg en jeugd (maatschappelijke stages).

Bij de start van de pilots had de provincie Limburg nog geen visie geformuleerd voor vrijwilligersbeleid. De provincie zag zichzelf als regisseur van regionale ontwikkelingen. Een regisseur met een stimulerende en initiërende taak. Eind 2004 heeft de provincie haar visie geformuleerd en vastgelegd in het nieuwe beleidskader vrijwilligersbeleid. De provincie vindt dat zij een taak heeft in het vrijwilligerswerk. Deze taak bestaat uit het creëren van randvoorwaarden waarin het vrijwilligerswerk zich kan ontplooiën.

Noot 3 Uit: eindrapportage adviseur Heuvelland.

Het gaat hierbij niet om individuele vrijwilligersorganisaties maar om het onderhouden van de provinciale ondersteuningsstructuur. En daarnaast om het zoeken naar oplossingen voor algemeen gevoelde problemen en het vertalen van landelijke ontwikkelingen naar provinciale ontwikkelingen met behulp van het opzetten van pilotprojecten.

Provincie Limburg⁴

De verantwoordelijkheid voor vrijwilligersbeleid ligt primair bij de gemeenten en niet bij provincies. Om de rol van de provincie hierin helder te krijgen zijn er gesprekken gevoerd met de organisaties die een rol spelen in de provinciale infrastructuur en is er binnen de provinciale organisatie integraal gesproken over provinciaal vrijwilligersbeleid. Dergelijke gesprekken waren nog niet eerder gevoerd en zette mensen om tafel die niet eerder over dit thema gesproken hadden met elkaar. Ook zijn er interviews gehouden met ambtenaren van de andere provincies om in kaart te brengen hoe de provincies omgaan met vrijwilligersbeleid. Dit bleek heel divers te zijn. In IPO/VWS verband werd een workshop visie ontwikkelen gegeven evenals tijdens de werkconferentie vrijwilligerswerkbeleid, georganiseerd door de provincie. De workshops maar ook de werkconferentie leverden input op voor de provincie hoe invulling te gaan geven op vrijwilligersbeleid. Beide pilotprovincies brainstormden met leden van de commissie vrijwilligersbeleid over de provinciale rol. Voor de provincie Limburg werd het door al deze acties steeds duidelijker wat de rol van de provincie zou kunnen zijn, zodat deze als tussenlaag tussen Rijk en gemeenten meerwaarde zou opleveren. Het belangrijkste doel van de pilot, het realiseren van een beleidskader vrijwilligersbeleid, is gerealiseerd.

De provinciale ondersteuningsstructuur wordt in het nieuwe beleidskader een belangrijke uitvoerder van provinciaal beleid.

De provincie ziet haar (nieuwe) rol als volgt

- De steunfuncties zijn in het leven geroepen om zich bezig te houden met de ondersteuning van vrijwilligersorganisaties.
- Uitvoering geven aan het door de provincie in gang gezette beleid.
- Het subsidiëren van innovatieve projecten met een bovenlokale uitstraling of voorbeeldfunctie.
- De provincie geeft opdracht tot het ontwikkelen van methodieken en het doen van onderzoek.

De provincie heeft een beperkte rol als het gaat om het betrekken van vrijwilligers, bv het voeren van sociale debatten. De individuele vrijwilliger is geen doel van provinciaal beleid. Partners (intermediairen) zijn gemeenten, steunfuncties en vrijwilligerscentrales.

2.3 Advies

Geconstateerd kan worden dat vrijwilligerswerk altijd belangrijk gevonden is en zal blijven.

Gemeenten zullen een juiste vorm moeten zoeken om de contacten met de vrijwilligers (organisaties) goed te houden en gezamenlijk te bespreken wat vrijwilligerswerkbeleid in hun gemeente betekent en wat men van beide kanten verwacht.

De provincies kunnen zeker een rol spelen als het gaat om vrijwilligersbeleid. Daarbij zullen zij niet de rol van de gemeentelijke overheden moeten overnemen maar juist de samenwerking zoeken op bovenlokaal en regionaal niveau.

Noot 4 Uit: eindrapportage adviseur provincie Limburg.

De vrijwilligers (organisaties) zijn geen doelgroep van provinciaal beleid. De meerwaarde van provinciaal vrijwilligersbeleid kan gevonden worden in een regionaal opererende ondersteuningsstructuur en het zorg dragen voor het verspreiden van kennis en ervaring.

3 Speerpunt regie voeren

Bij het vrijwilligersbeleid, dat zo divers is, zal de overheid uit verschillende rollen kunnen kiezen. De overheid heeft te maken met een groot aantal verschillende actoren binnen het vrijwilligerswerk. Met sommige van deze actoren heeft zij een relatie, soms in verschillende en van elkaar gescheiden beleidsactoren. Met anderen heeft ze (nog) geen relatie. In de ene sector heeft zij veel, in de andere nauwelijks of geen rechtstreekse invloed of zeggenschap⁵.

Alle pilotgemeenten, op een na, hebben een nota vrijwilligersbeleid geschreven. In de gemeente waar nog geen beleid geformuleerd is, wordt daar wel hard aan gewerkt. Een uitstekende nota vrijwilligers (werk) beleid wordt als een belangrijke succesfactor genoemd in de pilots (7x). Uit de pilots blijkt dat gemeenten over het algemeen voor eenzelfde rol kiezen.

Tabel 3.1 gekozen gemeentelijke rollen

waardering tonen	5
faciliteren, stimuleren en beslissen	4
gemeenten zijn verantwoordelijk voor het creëren van randvoorwaarden, opdat vrijwilligers (organisaties) kunnen functioneren	2
alle vrijwilligerszaken (dwarsverbanden) vallen onder het gemeentelijk vrijwilligersbeleid	1
samenhang brengen in de verschillende loketten	1
niets vermeld	6

Deze rol wordt gekozen om het doel van het gemeentelijk beleid te kunnen realiseren.

De belangrijkste doelen van gemeentelijk beleid die genoemd zijn, zijn:

- Het op peil houden en uitbreiden van het aantal vrijwilligers.
- Deskundigheidsbevordering.
- Het verbeteren van de regelgeving.

Deze doelstellingen kunnen de gemeenten wegzetten bij vrijwilligerscentrales of –steunpunten. Deze organisaties zijn voor gemeenten de belangrijkste partners om het lokale vrijwilligersbeleid uit te voeren. Gemeenten dienen te zorgen dat deze centrales goed gefaciliteerd worden voor hun taak. In de pilots wordt maar liefst negen keer aangegeven dat sterke vrijwilligerscentrales of –steunpunten een belangrijke succesfactor zijn voor het gemeentelijk beleid.

Noot 5 uit: plan van aanpak 2003-2004

Ridderkerk⁶

Tot de belangrijkste resultaten van de pilot behoort de kadernotitie vrijwilligerswerkbeleid, die de gemeente de komende jaren concrete handvaten biedt om de waardering, facilitering en ondersteuning van het vrijwilligerswerk concreet vorm te geven. De gemeente is er in geslaagd om een leesbaar en werkbaar document te produceren dat door alle betrokkenen onderschreven wordt en voor iedereen herkenbaar is.

Tevens is de bestaande vrijwilligerscentrale qua vorm en inhoud onder de loep genomen. Dit heeft geresulteerd in een nieuw steunpunt vrijwilligerswerk dat op 7 december 2004 haar deuren opende, waarmee de gemeente Ridderkerk duidelijke, toetsbare productafspraken heeft gemaakt. De nieuwsbrief van het vrijwilligersnetwerk is een belangrijk middel in de communicatie en profilering van het vrijwilligerswerk.

In de vrijwilligerscafe's is een laagdrempelige vorm gevonden om de communicatie tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties te faciliteren.

Voor alle betrokkenen geldt dat de gemeente Ridderkerk meer smoel heeft gekregen als het gaat om haar vrijwilligerswerkbeleid; organisaties weten nu beter met welke vragen ze wel en niet bij de gemeente aan kunnen kloppen.

De aandacht voor vrijwilligerswerk is in ieder geval de komende jaren tot 2008 stevig verankerd in het gemeentelijk beleid, dus er is een basis om op verder te bouwen.

Utrecht/Leidsche Rijn⁷

Om de opbouw van een sociale infrastructuur in Leidsche Rijn te bevorderen, heeft de gemeente Utrecht o.a. een pilotproject opgezet met als doel het stimuleren en ondersteunen van het vrijwilligerswerk in de wijken 9 en 10. Dit heeft geleid tot de oprichting van een steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn. Dit steunpunt heeft de volgende functies:

- Aanpakken van de kansen en knelpunten van bestaande vrijwilligersorganisaties. Deze ondersteuningsfunctie zal in eerste instantie vooral gericht zijn op Vleuten en De Meern, waar immers de meeste vrijwilligersorganisaties te vinden zijn. Die hebben vooral te maken met een toeloop van nieuwe leden en de vraagstukken die daaruit voortvloeien.
- Aanjagen, innoveren en stimuleren van het initiatief van (potentiële) vrijwilligers. Deze functie zal vooral betrekking hebben op de vinexlocatie Leidsche Rijn, waar nieuwe bewoners aangezet en ondersteund moeten worden in opzetten van nieuwe vrijwilligersinitiatieven.

Juist in deze combinatie van functies, gericht op oud en nieuw, dorp en stad, jong en oud, probleem en kans, zal het steunpunt zijn profiel moeten krijgen. Hiertussen kan bovendien een kruisbestuiving plaatsvinden: de oude dorpen hebben baat bij een levendige stedelijke omgeving met nieuwe aanwas. Daarnaast hebben de vrijwilligers in nieuwbouwgebieden profijt van de kennis en ervaring die is opgebouwd door vrijwilligers in Vleuten en De Meern. Die kennis en ervaring kan uitgewisseld worden door regelmatig bijeen te komen en samenwerkingsverbanden aan te gaan. Het steunpunt kan dergelijke initiatieven aanjagen, faciliteren en ondersteunen.

3.1 Advies

Uit voorgaande kan geconstateerd worden dat gemeenten moeten investeren in hun relatie met de vrijwilligerscentrale/-steunpunt.

Noot 6 Uit: eindrapportage adviseur Ridderkerk.
Noot 7 Uit: eindrapportage adviseur Leidsche Rijn.

Deze is bepalend voor de kwaliteit van de uitvoering van het gewenste gemeentelijke beleid. Beleidsontwikkeling kan door de gemeente neergelegd worden bij deze centrales omdat zij in staat geacht mogen worden vanuit de eigen ervaringen en het (laten) doen van onderzoek, voorstellen te doen. Dit laatste is ook een overweging omdat gebleken is dat er binnen gemeenten geen continue aandacht is voor vrijwilligersbeleid. Andere prioriteiten vragen de aandacht omdat daar eerder om acties en maatregelen gevraagd wordt. In elf van de zeventien gemeentelijke pilots wordt het gebrek aan continuïteit en capaciteit van het ambtelijk apparaat als bedreiging gezien voor het vrijwilligerswerkbeleid. Deze bedreiging kan dus opgevangen worden door de vrijwilligerscentrale/-steunpunt een grotere rol te geven.

3.2 De provincies

In de jaarrapportage 2003 is aangegeven dat de pilotprovincies het stimuleren van gemeentelijk beleid en het realiseren van de ondersteuningsstructuur als hun belangrijkste taak zien. In een bijeenkomst voor provinciale ambtenaren kwam naar voren dat bestuurders geen keuzen maakten waardoor ambtenaren moeilijk een consequente beleidslijn konden volgen.

Eind 2004 worden in beide pilots de volgende aandachtspunten genoemd:

- Het opzetten van een goede ondersteuningsstructuur.
- Bovengemeentelijke samenwerking is niet vanzelfsprekend, via steunpunten is veel meer mogelijk.
- Het versterken van lokaal gemeentelijk beleid.

Geconstateerd kan worden dat in de beide pilots de eerder genoemde taken nog steeds als belangrijkste uitgangspunten genoemd worden. Het beleid zou zich daarop moeten concentreren. De provinciale steunfunctieorganisaties zijn voor de provincies net zo belangrijk als voor de gemeenten de vrijwilligerscentrales.

Met name in de kadernotitie van de provincie Limburg wordt duidelijk gesteld dat de provincie zich niet dient te richten op vrijwilligers (organisaties) maar op de provinciale ondersteuningsstructuur.

4 Speerpunt zicht op vrijwilligers

Voor het voeren van een adequaat lokaal vrijwilligerswerkbeleid is het noodzakelijk om goed op de hoogte te zijn van de lokale ontwikkelingen in en rond het vrijwilligerswerk. Dit betekent dat het bepalen van visie en het voeren van regie pas mogelijk zijn als duidelijk zicht bestaat op het lokaal vrijwilligerswerk.⁸

In de pilots werden de volgende methoden toegepast.

Tabel 4.1 Gebruikte methodieken

uitvoeren monitor	5
enquête/quick scan om knelpunten op te sporen	4
lokaal compliment en/of vrijwilligersdag	3
collega heeft vrijwilligerwerk gedaan bij verschillende organisaties	1
eigen inventarisatie gemaakt	1
organiseren informatiemarkt	1
er is een kwaliteitsslag gemaakt in het versterken van de vrijwilligerscentrale	1

Dongen⁹

De gemeente Dongen wilde serieus aan de slag met het formuleren en uitvoeren van een vrijwilligerswerkbeleid. Dat beleid moest gebaseerd zijn op meer dan een indruk van ambtenaren en gemeentebestuur van hoe het lokaal vrijwilligerswerk in Dongen in elkaar steekt en waaraan behoefte is. Om een goede basis te verkrijgen voor vrijwilligerswerkbeleid achtte de gemeente het noodzakelijk een goede monitor uit te voeren in het vrijwilligersveld en zodoende *zicht* te krijgen op lokaal vrijwilligerswerk.

De gemeente Dongen onderhield ook vóór deze pilot al een nauw contact met het vrijwilligersveld. Op grond daarvan bestond al een beeld van het functioneren van het vrijwilligerswerk en van eventuele ondersteuningsbehoeften. Toch is de gemeente achteraf tevreden dat niet slechts op basis van die bestaande indruk een vrijwilligerswerkbeleid is ontwikkeld.

Het gaat bij het uitvoeren van een monitor-instrument niet slechts om het ontdekken van voor de gemeente nieuwe feiten (1), maar ook om bevestiging van indrukken en vermoedens (2), het creëren van (politiek) draagvlak voor beleid (3) en het betrekken en serieus nemen van vrijwilligers(organisaties) (4).

T.a.v. 1: De Monitor Vrijwilligerswerk heeft inderdaad voor de gemeente nieuwe feiten en inzichten opgeleverd.

T.a.v. 2: De gemeente wist al veel van het lokale vrijwilligerswerk, maar een deel daarvan was gebaseerd op indrukken. Die zijn nu bevestigd en/of bijgesteld.

T.a.v. 3: De politiek gaat er doorgaans niet mee akkoord dat een beleid gevoerd wordt dat gebaseerd is op indrukken van ambtenaren, hoe goed het waarnemingsvermogen van die ambtenaren wellicht ook is. De resultaten van de Monitor geven een objectieve basis voor beleid.

T.a.v. 4: De gemeente heeft uit reacties van vrijwilligersorganisaties gemerkt dat het op prijs werd gesteld dat de gemeente onderzoekt wat er naar de mening van de vrijwilligersorganisaties nodig is om het lokale vrijwilligerswerk (verder) te versterken.

Noot 8 Uit: plan van aanpak 2003-2004; commissie vrijwilligersbeleid.

Noot 9 Uit: eindrapportage adviseur Dongen.

Geconcludeerd kan worden dat de doelstelling van de pilot is gerealiseerd:

- Men heeft beter zicht gekregen op het vrijwilligerswerk;
- Men heeft beter zicht gekregen op de behoefte aan ondersteuning;
- Men heeft een basis gecreëerd voor vrijwilligerswerkbeleid;
- Interactieve beleidsvorming is afgestemd op de wensen van het veld en biedt voldoende aanknopingspunten voor beleid.

Dongeradeel¹⁰

De gemeente kende een aantal vrijwilligersorganisaties vrij nauwkeurig, namelijk de clubs, die van subsidieregelingen gebruik maakten. Met de aanvragen dienden organisaties ook enig inzicht te verschaffen in kwantitatieve gegevens (financiën en ledental). Kwalitatieve informatie verzamelde de gemeente niet.

Het kennen van de behoeften van organisaties beperkte zich tot die verenigingen die zich tot de gemeente wendden om financiële ondersteuning.

Ongeorganiseerde vrijwilligersinitiatieven had men niet of nauwelijks in beeld, uitgezonderd bij incidentele aanvragen voor vergunningen en financiële steun (bijv. jongeren die een muziekfestival organiseren). De vrijwilligerscontactpersonen (ouderenadviseur en vrijwilligerscoördinator) werden belangrijke bronnen voor het vergaren van informatie en het leggen van contact met dergelijke initiatiefgroepen.

Ten aanzien van beter zicht op organisaties en hun 'nuttig effect' op de leefbaarheid in hun invloedsgebied bood de aanpak van de pilot een bron van (kwalitatieve) informatie.

In de pilot is samengewerkt met de vrijwilligersfunctionaris die een inventarisatie in Dongeradeel uitvoerde. Dit levert informatie op die tot nu toe onbekend was; het brengt in kaart wat er leeft, zoals ongeorganiseerde en tot nu toe onopgemerkt gebleven initiatieven. Deze informatie komt in de gemeentegids.

Het project geeft de gemeente zicht op motieven, wensen en behoeften én op de bereidheid zich in te zetten voor lokaal vrijwilligerswerk. De aanpak laat een directe verbinding zien met de lokale effecten in de vorm van invloed op 'leefbaarheidfactoren'. Periodiek herhalen van het in kaart brengen van netwerken van vrijwilligers geeft bijvoorbeeld een beeld van de ontwikkeling van netwerken.

4.1 Advies

Gemeenten geven vaak aan dat zij al veel weten over de vrijwilligersorganisaties. In kleine gemeenten is dat bijna vanzelfsprekend. De lijnen zijn veel korter en men komt elkaar vaker tegen. Gemeenten die op een of andere wijze getracht hebben meer zicht op vrijwilligers (organisaties) te krijgen geven aan dat een monitor of vergelijkbaar onderzoek er toe bijdraagt dat vermoedens bevestigd worden, of juist niet. Op basis van de verkregen gegevens kan er gericht beleid ontwikkeld worden. Zicht op vrijwilligers hoeft niet altijd via onderzoek verkregen te worden. Zicht krijgen en contacten leggen kan ook door bijvoorbeeld het organiseren van een informatiemarkt waar alle organisaties de gelegenheid krijgen zich te presenteren. Voor provincies ligt er geen directe taak in deze. Het is een taak die vooral bij gemeenten ligt en waarbij de provincies een ondersteunende rol kunnen spelen.

Noot 10 Uit: eindrapportage adviseur Dongeradeel.

5 Speerpunt vrijwilligers betrekken

Vrijwilligerswerkbeleid dat steunt op een aanzienlijk draagvlak in de samenleving kan niet zonder de actieve participatie van vrijwilligers zelf ontwikkeld worden. Daarvoor zullen methodieken en instrumenten moeten worden ontwikkeld die de betrokkenheid van vrijwilligers en hun organisaties ook daadwerkelijk inhoud kunnen geven. Betrokkenheid van vrijwilligers en hun organisaties bevordert de uitwisseling van ervaringen, vergroot de kennis van vrijwilligerswerk, vormt een kanaal waarlangs behoeften en wensen van de vrijwilligers kenbaar worden, biedt de overheid een mogelijkheid haar beleid toe te lichten en vormt de beste garantie dat het te voeren beleid ook gedragen wordt door de doelgroep die uiteindelijk profijt heeft van dat beleid¹¹.

In de pilotgemeenten werden verschillende manieren gevonden om vrijwilligers te betrekken bij het gemeentelijk beleid.

Tabel 5.1 Gekozen werkwijze

vrijwilligersplatform/klankbordgroep (structureel)	9
organiseren interactieve bijeenkomsten (incidenteel)	5
door middel van sleutelfiguren (incidenteel en structureel)	4

Almere¹²

Een 'kwartiermakersgroep', beperkt in omvang, divers qua samenstelling, met leden die op hun eigen wijze ervaring hebben met het lokale vrijwilligerswerk en de motivatie/interesse hebben om na te denken en mee te praten over duurzame participatie, zou inclusief de beleidsambtenaar en adviseur gedurende de pilot aan de slag gaan. Het doel: komen tot een Almeers participatiemodel voor de langere termijn.

Wat betreft de werkwijze is gekozen voor een open benadering: een kwartiermakersgroep samenstellen en vervolgens met elkaar, werkenderwijs, komen tot activiteiten en resultaten. De kwartiermakersgroep besluit aan te haken bij de Politieke Carrousel. Dit evenement heeft als hoofddoel het agenderen van het thema vrijwillige inzet en het realiseren van contact tussen gemeente en vrijwilligerssector. Nevendoel voor de kwartiermakersgroep: ontdekken of de Politieke Carrousel een goed instrument is om duurzame participatie rondom lokaal vrijwilligerswerk(beleid) vorm te geven.

Het evenement heeft inderdaad geleid tot politieke agendering van het onderwerp vrijwillige inzet. Bestuurders hebben een 25-tal vrijwilligersorganisaties ontmoet tijdens een levendige informatiemarkt en hebben kennis kunnen nemen (live, tijdens presentaties, en schriftelijk, via de informatiemap) van lokale initiatieven en activiteiten die van groot belang zijn voor de Almeerse samenleving en van actuele thema's rondom vrijwilligerswerkbeleid. De toegenomen politieke aandacht blijkt uit de politieke 'wandelingen' en debatten in het najaar van 2004, o.a. rondom de begrotingsbehandeling voor 2005.

De kwartiermakersgroep heft zichzelf op en hiervoor in de plaats komt de Klankbordgroep Vrijwilligerswerk Almere (KVA). Hoofdtak van de KVA: vrijwilligerwerk(beleid) op de politieke agenda houden en het realiseren van duurzaam contact tussen gemeente, vrijwilligerssector

Noot 11 Uit: plan van aanpak 2003-2004.

Noot 12 Uit: eindrapportage adviseur Almere.

en anderszins betrokkenen over het uit te voeren én nieuw te ontwikkelen gemeentelijk beleid. Hoofdactiviteit van KVA: het organiseren van een jaarlijkse informatiemarkt en politieke bijeenkomst rondom een actueel thema. De doelstelling en het werk van het orgaan is hiermee voldoende helder, concreet, actueel en zichtbaar.

Arnhem¹³

In Arnhem wordt door middel van het project "Terug naar de bron" een belangrijke stap gezet in de richting van een meer vraaggericht¹⁴ vrijwilligersbeleid bij instellingen en verenigingen. Dit vereist volgens de gemeente een noodzakelijke omslag in denken en kijken van bestuurders van vrijwilligersorganisaties en professionals binnen het vrijwilligersbeleid. Het vraagt vanzelfsprekend ook om een omslag in denken en doen bij de gemeente zelf.

Het project de Bronmethodiek is gericht op het vergroten van de betrokkenheid van de natuurlijke achterban van organisaties alsmede (of mede daardoor) op het verhogen van actieve participatie en inzet van bewoners in een wijk en/of leden van organisaties. Door deel te nemen aan de stuurgroep van de Bronmethodiek op gemeentelijk niveau (waarin de Vrijwilligerscentrale en vertegenwoordigers van wijk, school en sportparticiperen) kan enerzijds beter zicht worden verkregen op de wijze waarop de gemeente participeert in een dergelijk project. Anderzijds kan de ontwikkeling van de Bronmethodiek zo goed worden gevolgd.

Vlissingen¹⁵

De gemeente wilde onderzoeken of zij een methode kon ontwikkelen voor versterking van de deelname van de verschillende groepen allochtonen aan het vrijwilligerswerk (evenredige participatie).

In de pilotperiode zijn diverse bijeenkomsten geweest (bijvoorbeeld in de vorm van een conferentie) om contacten te leggen tussen allochtone en autochtone organisaties. Het hoofdthema van de pilot is het betrekken van allochtone vrijwilligers bij het vrijwilligerswerk en in een later stadium mogelijk bij het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid. Door de Quick scan en de enquête (met een behoorlijke respons) is goed in kaart gebracht welk beeld allochtonen van vrijwilligerswerk hebben en wat hun behoefte is aan ondersteuning, en op welke wijze een evenredige deelname kan worden gerealiseerd.

Als de drie belangrijkste knelpunten met betrekking tot interculturalisering van vrijwilligerswerk en het daarbij betrekken van allochtonen worden genoemd:

- onbekendheid met het Nederlandse vrijwilligerswerk (58,1%);
- een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal (55,8%);
- het ontbreken van goede wervingskanalen (32,6%).

Op de vraag naar de wijze van werving antwoordt:

- 62,8% via persoonlijke benadering;
- 60,5% geeft aan dat mensen uit zichzelf naar de organisatie komen;
- 16,3 % van de respondenten werft vrijwilligers via het Steunpunt Vrijwilligerswerk Vlissingen.

De vraag of men wil deelnemen aan een contactgroep om tot uitwisseling van ervaringen en versterking van initiatieven te komen wordt door bijna een kwart van de instellingen positief beantwoord. 44,2% van de organisaties geeft aan te willen deelnemen aan een informatiebij-

Noot 13 Uit: eindrapportage adviseur Arnhem.

Noot 14 Hieronder verstaat Arnhem een beleid gericht op het activeren van vrijwilligers dat - binnen gestelde kaders en grenzen - zo goed mogelijk is afgestemd op de vragen en behoeften en aansluit bij de mogelijkheden van vrijwilligers cq. vrijwilligersorganisaties.

Noot 15 Uit: eindrapportage adviseur Vlissingen.

eenkomst. Bijna de helft van de organisaties staat open voor ondersteunende initiatieven. Voldoende basis om activiteiten in dit kader te ontwikkelen .

Het steunpunt vrijwilligers is bezig met gesprekken met "witte"organisaties en er zijn daadwerkelijke bemiddelingen tot stand gekomen (invullen van vacatures door allochtone vrijwilligers). Het versterken van het netwerk speelt hierin een cruciale rol. Binnenkort worden cursussen georganiseerd (waarbij wordt ingespeeld op de behoefte van "witte" en allochtone organisaties). De cursussen zullen gezamenlijk gevolgd gaan worden. Ondersteuning van besturen van vrijwilligersorganisaties is een van de thema's van de cursussen.

5.1 Advies

Van de 17 pilotgemeenten hebben er negen een overlegstructuur geformaliseerd. In sommige gevallen zijn ze voor de gemeenten intermediair tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties. Vraag is of het noodzakelijk is een permanent overlegorgaan in te stellen omdat het veel tijd kost en de opbrengsten niet altijd evenredig zijn. In de eindrapportages van de pilotadviseurs wordt slechts vier maal het hebben van een dergelijke overlegstructuur, genoemd als succesfactor. Voordat men een dergelijke structuur opzet is het van belang vooraf na te gaan welke overwegingen een rol spelen om voor een permanente vorm te kiezen en wat de afwegingen zijn om voor een meer incidentele vorm te kiezen.

Voor provincies geldt datgene wat ook gezegd is bij het zicht hebben op vrijwilligerswerk.

Voor provincies ligt er geen taak in deze. Het is een taak die vooral bij gemeenten ligt en waarbij de provincie een ondersteunende rol kan spelen. Provincies zouden zich niet moeten richten op individuele vrijwilligers (organisaties) maar op de provinciale ondersteuningsstructuur.

Bijlagen Eindverslagen Pilots

Bijlage 1 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Alkmaar

Paul Duijvestein
4 november 2004

Doelstellingen

Waarom een pilot in Alkmaar?

Het vrijwilligerswerkbeleid in Alkmaar staat aan het begin van een nieuw tijdperk. Tijdens het Internationaal Jaar van Vrijwilligers 2001 maakten een aantal interactieve bijeenkomsten met het veld duidelijk dat herstructurering en optimalisering van de bestaande infrastructuur voor vrijwilligersondersteuning in Alkmaar gewenst en nodig was. Zo bleek onder meer dat het ondersteuningsaanbod voor vrijwilligersorganisaties sterk versnipperd was, dat een deel van het vrijwilligersveld onvoldoende werd bereikt door de ondersteuningsorganisaties, en dat sturing en regie op het gebied van vrijwilligerswerk grotendeels ontbrak. Deze constatering leidde ertoe dat een speciaal opgericht Lokaal Comité Vrijwilligerswerk, de gemeente Alkmaar, Kamer van Koophandel NH-Noord en Hogeschool INHolland een intentieverklaring ondertekenden, waarin zij uitspraken om gezamenlijk te werken aan versterking en vernieuwing van het vrijwilligerswerk in Alkmaar. Deze intentie was voor de landelijke Commissie Vrijwilligersbeleid reden om Alkmaar als pilotgemeente op te nemen. Voor de Commissie was het immers interessant om te volgen hoe de hervorming van het Alkmaarse infrastructuur voor vrijwilligersondersteuning werd aangepakt, welke de rol de gemeente zich in dit proces toeëigende, op welke manier de maatschappelijke organisaties werden betrokken en of en zo ja hoe invulling werd gegeven aan de commissiespeerpunten visie, regie, zicht en participatie.

1 Doelstelling pilot Alkmaar

Missie

In aansluiting op de visie en op geconstateerde knelpunten en kansen in Alkmaar heeft de gemeente de volgende missie geformuleerd: "Een kwalitatief en kwantitatief sterk vrijwilligerswerk in Alkmaar."

Doelstellingen

Deze missie is vertaald in de volgende concrete doelstellingen:

- het vormen van een duidelijk aanspreekpunt voor vrijwilligersorganisaties, (potentiële) vrijwilligers, bedrijven en maatschappelijke organisaties;
- het brengen van duidelijkheid en samenhang in het bestaande aanbod van professionele ondersteuning;
- het bieden van een eigentijds aanbod van professionele ondersteuning op het gebied van beleid, organisatie, communicatie, promotie, belangenbehartiging, administratie financiën en wet –en regelgeving;
- het versterken van de samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties, het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en de lokale overheid;
- het zichtbaar maken, erkennen, waarderen en promoten van vrijwilligerswerk en het bevorderen van een eigentijds imago van vrijwilligersorganisaties, vrijwilligers en vrijwilligerswerk;

- het bevorderen van eigentijdse/actuele kennis en kunde van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties;
- het betrekken van ondervertegenwoordigde doelgroepen bij het vrijwilligerswerk (zoals jongeren, allochtonen, werkende 30-ers en 40-ers);
- het bevorderen van de 'match' tussen vraag naar en aanbod van vrijwilligerswerk;
- het bieden van mogelijkheden voor achterstandsgroepen tot zelfontplooiing en maatschappelijke participatie door middel van vrijwilligerswerk (categorie 4 werkzoekenden, gehandicapten, ex-psychiatrische patiënten);
- werkontwikkeling en innovatie.

Middel

Een op te richten Centrum voor Vrijwilligersondersteuning (verder kortweg aangeduid als 'CVO') moet gesignaleerde knelpunten en uitdagingen in het Alkmaarse vrijwilligerswerk van een eigentijds antwoord voorzien. Dit CVO is derhalve te zien als het centrale middel om deze doelstellingen te bereiken. Het vormt als het ware de basisinfrastructuur, waaronder allerlei projecten en activiteiten c.q. subdoelen worden gehangen. Een gemeentelijke nota vrijwilligersbeleid vormt de opmaat naar het CVO.

Pilot

In het kader van de pilot gaat het er vooral om ervaringen, die Alkmaar opdoet in aanloop naar het op te richten CVO, te volgen en in kaart te brengen. Doel hiervan is dat gemeenten met vergelijkbare plannen en/of in vergelijkbare omstandigheden er hun voordeel mee kunnen doen. Vertrekpunt hierbij vormt steeds de rol die de gemeente speelt in relatie tot de gestelde doelen, met als kern de positiebepaling van de gemeente Alkmaar ten opzichte van het CVO i.o. (mate van sturing, betrokkenheid, autonomie). Andersom is het ook de bedoeling dat de Commissie een bijdrage levert aan het realiseren van de gemeentedoelen, door inzet van kennis, deskundigheid en producten.

Relatie met de speerpunten van de Commissie

In de pilot in Alkmaar komen alle speerpunten van de Commissie Vrijwilligersbeleid terug. Met de realisatie van een basisinfrastructuur, inclusief een beleidsnota vrijwilligersbeleid als fundament, ligt het accent op de speerpunten Visie en Regie.

Visie

In aansluiting op discussies die in het Internationaal Jaar van Vrijwilligers in 2001 zijn gevoerd over de knelpunten van en uitdagingen voor het vrijwilligerswerk in Alkmaar, is een kaderstellende nota vrijwilligerswerkbeleid ontwikkeld. Deze nota gaat onder meer in op de visie van de gemeente Alkmaar op vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerkbeleid.

In de visie van de gemeente Alkmaar levert het vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage aan de leefbaarheid van Alkmaar en het welbevinden van haar inwoners. Daartoe wil de gemeente het vrijwilligerswerk stimuleren en ondersteunen, vooral door het bevorderen van de zelfredzaamheid van vrijwilligersorganisaties.

Bovendien wil de gemeente het CVO benutten als basisinfrastructuur, waaronder maatschappelijke projecten en doelen, zoals participatie, emancipatie, integratie en zelfontplooiing, kunnen worden 'gehangen'.

Voorts zoekt de gemeente Alkmaar naar mogelijkheden om vrijwilligerswerk

en bedrijfsleven met elkaar te laten samenwerken, onder meer door verbindingen te leggen tussen het CVO en het Centrum voor Bedrijf & Samenleving (professionele visie).

Regie

Het CVO moet de voorwaarden creëren om vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties beter te laten functioneren.

De gemeente Alkmaar ziet het als haar taak om vooral de voorwaarden te scheppen waaronder vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties goed kunnen functioneren. Het CVO moet vrijwilligers(organisaties) een pakket professionele ondersteuning bieden, dat hen in staat stelt aan te sluiten bij de veranderde maatschappelijke trends en behoeften op het gebied van vrijwilligerswerk. De gemeente wil dus met name een faciliterende rol gaan spelen, met het CVO als uitvoerder van het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid.

Ten aanzien van de oprichting van het CVO heeft de gemeente een initiërende rol.

Zicht

In de aanloop naar het CVO zet de gemeente Alkmaar in samenwerking met het stichtingsbestuur van het CVO i.o. de door de Commissie ontwikkelde digitale monitor vrijwilligerswerk in. Doel hiervan is zowel een stand-van-zaken-bepaling (nulmeting) als behoefteinventarisatie bij het vrijwilligersveld te verrichten. Ten behoeve van de laatste functie ontwikkelt de gemeente Alkmaar met ondersteuning van de Commissie een speciale module, die wensen en behoeften van vrijwilligersorganisaties ten aanzien van het CVO i.o. inventariseert.

Participatie

De kaders voor het gemeentelijke vrijwilligerswerkbeleid en hoofdtaken en –doelen van het CVO, zoals die zijn neergelegd in de nota, zijn gebaseerd op de resultaten van enkele interactieve bijeenkomsten en zijn bepaald in overleg met het Lokaal Comité. Dit Lokaal Comité, met daarin vertegenwoordigd diverse vrijwilligersorganisaties, is met name ingezet als klankbord.

Bij de nadere invulling en concretisering van taken en functies van het CVO wil de gemeente Alkmaar vrijwilligersorganisaties, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven nauw betrekken. Het CVO moet een organisatie *voor*, maar deels ook *van* de vrijwilligersorganisaties worden. Onder meer worden in dit kader een of meer interactieve bijeenkomsten met het vrijwilligersveld georganiseerd. Deze worden gebruikt om de stichting en haar bestuur te presenteren en de kwantitatieve gegevens uit de digitale monitor te verdiepen.

Onder de noemer 'participatie' kan tevens de beoogde samenwerking met het Centrum voor Bedrijf & Samenleving worden geplaatst. Doel hiervan is om maatschappelijk ondernemen in Alkmaar te bevorderen.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van uitvoerende activiteiten

Start-juni 2003

- opstellen plan van aanpak pilot, met probleemstelling, doel, werkwijze en organisatie;
- uitwerken visie op vrijwilligerswerk;
- ontwikkeling concept beleidsnota vrijwilligerswerk.

Tweede helft 2003

- afronding beleidsnota vrijwilligerswerk;
- voorbereiding en organisatie van een vrijwilligersavond (incl. uitreiking lokale vrijwilligersprijs).

Eerste helft 2004

- informatie verzamelen over oprichting CVO's in andere gemeenten;
- ontwikkeling van een eerste aanzet tot een bedrijfsplan, inclusief financiële consequenties;
- organisatie van de zogeheten Marskramersroute van de Commissie Vrijwilligersbeleid in Alkmaar, met als belangrijkste insteek commitment voor het CVO te bewerkstelligen (agendasetting).

Tweede helft 2004

- werving en installatie van stichtingbestuur CVO;
- oprichting stichting CVO;
- opstellen van programma van eisen CVO Alkmaar;
- werving en aanstelling van kwartiermaker voor het CVO;
- samenwerkingsafspraken maken met 'backoffice-organisaties', zoals Wisselwerk, Sportbureau, Centrum voor Bedrijf en Samenleving en Kern 8 (CVO vormt 'frontoffice');
- opstellen van een bedrijfsplan, inclusief implementatieplan, voor het CVO;
- zoeken van huisvesting voor het CVO;
- uitvoering en analyse digitale monitor vrijwilligerswerk, met een speciaal ontwikkelde module 'Wensen en behoeften t.a.v. het CVO i.o.

Eerste helft 2005

- interactieve bijeenkomst met vrijwilligersveld ter verdieping van de monitorresultaten.
- presentatie van de stichting CVO en haar bestuur;
- opening van CVO Alkmaar;
- communicatie rond het CVO.

Belangrijkste knelpunten en lessen

Succesfactoren

- ervaren noodzaak om een nieuwe koers in te zetten als gevolg van reorganisatie van de Alkmaarse ondersteuningsstructuur en herverdeling van gelden;
- breed draagvlak in het vrijwilligersveld voor een nieuwe ondersteuningsstructuur voor vrijwilligerswerk;
- in het verlengde hiervan: sterke betrokkenheid van het Lokaal Comité Alkmaar, waarin een aantal belangrijke vrijwilligersorganisaties en –koepels zitting hebben;
- grote inzet en betrokkenheid van de gemeente Alkmaar (Sector Maatschappelijke Ontwikkeling);
- pragmatische beslissing om CVO in aanvang niet te veel 'op te tuigen', maar zich eerst in praktijk te laten bewijzen (groeimodel).

Knelpunten

Na een ambitieus en voortvarend begin heeft de pilot in Alkmaar veel vertraging opgelopen. De knelpunten hieronder spitsen zich vooral toe op de oorzaken van die vertraging.

- in de pilotperiode heeft een dubbele wethouderswissel plaatsgevonden: de eerste wethouder is burgemeester geworden in Stedebroec en de tweede is korte tijd na aanstelling overleden;
- er was sprake van een vacuüm in de vrijwilligersondersteuning: de oude situatie, waarin welzijnsorganisatie Kern 8 een deel van het vrijwilligersveld bediende, is stopgezet, terwijl de nieuwe voorziening nog in ontwikkeling was;
- mede hierdoor was er sprake van een te beperkte ambtelijke capaciteit (veel uitvoerende zaken kwamen als gevolg van het vacuüm op het bordje van de vrijwilligersambtenaar te liggen);
- langdurige ziekte van de verantwoordelijke ambtenaar;
- trage ambtelijke en bestuurlijke besluitvorming: nadat de nota was opgesteld heeft het circa een jaar geduurd voordat de nota werd goedgekeurd door het college en er uitvoering aan de plannen kon worden gegeven;
- vrijwilligerswerk had aanvankelijk geen al te hoge prioriteit op de ambtelijke en bestuurlijke agenda;
- als gevolg van de vertraging was het 'momentum' enigszins weggeëbd: in aanvang waren alle partijen, die de intentieverklaring hadden ondertekend, sterk betrokken bij en doordrongen van de noodzaak tot versterking en vernieuwing van het Alkmaarse vrijwilligerswerk, maar die betrokkenheid moest weer nieuw leven worden ingeblazen; de georganiseerde Marskramerroute heeft hier een belangrijke bijdrage aan geleverd.

3 Resultaten en toekomst

Resultaten

Het gaat hier om de vraag in hoeverre de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen zijn gerealiseerd i.c. om de resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligersbeleid ten aanzien van de vier speerpunten van de Commissie.

Concreet resultaat is dat de kaderstellende nota vrijwilligerswerk is ontwikkeld en uiteindelijk ook akkoord is bevonden door het college. In de nota komen de vier speerpunten van de commissie nadrukkelijk terug.

Het CVO is echter niet – volgens planning – in 2004 gerealiseerd. Zie paragraaf 2.2 voor de oorzaken van de opgelopen vertraging. Wel zijn de voorbereidingen nu in volle gang. Naar het zich laat aanzien kan het CVO voorjaar 2005 echt van start gaan.

Het gevolg van de opgelopen vertraging is dat de pilot weliswaar inzicht heeft gegeven in de totstandkoming van het CVO (en knelpunten daarin), maar dat geen uitspraken kunnen worden gedaan over de rolverdeling tussen de gemeente en het CVO (mate van sturing, betrokkenheid, autonomie). Hier moet de gemeente de komende maanden invulling aan geven in samenspraak met het CVO, het op te richten stichtingsbestuur en de kwartiermaker. En pas als het CVO enige tijd draait wordt duidelijk hoe de rolverdeling in praktijk uitpakt (evaluatie).

'Paradepaardjes'

Hieronder volgt een opsomming van projecten, activiteiten en elementen, die in het oog springen in het Alkmaarse vrijwilligersveld in het algemeen en in de pilot Alkmaar in het bijzonder.

- Een goede kaderstellende nota vrijwilligersbeleid; de nota bevat een heldere visie op vrijwilligerswerk en biedt een duidelijke onderbouwing voor het op te richten CVO.

- Het studiepuntenproject, dat gemeente Alkmaar enige jaren geleden in samenwerking met Hogeschool INHolland heeft opgezet. In dit project kunnen leerlingen studiepunten behalen door het doen van maatschappelijke stages en vrijwilligerswerk. In het kader van een afstudeerproject is bovendien de website www.vrijwilligerswerkalkmaar.nl ontwikkeld. Als gevolg van beperkte ambtelijke capaciteit is de gemeentelijke rol in dit project op dit moment beperkt.
Het is de bedoeling dat het CVO dit project weer nieuw leven gaat inblazen.
- Volgens plan gaat het CVO intensief samenwerken met het Centrum voor Bedrijf en Samenleving (CBS). Zo mogelijk worden beide onder hetzelfde dak ondergebracht. Dit moet voordelen opleveren voor beide Centra. In hoeverre CVO en CBS elkaar ook in de praktijk kunnen versterken moet natuurlijk nog blijken, maar dat dit veel mogelijkheden biedt is evident. Kortom: een potentieel paradepaardje.

Visie op de toekomst

In de visie van de gemeente Alkmaar levert het vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage aan de leefbaarheid van Alkmaar en het welbevinden van haar inwoners. De sociale infrastructuur, de continuïteit van voorzieningen in wijken en buurten, wordt voor een belangrijk deel gedragen door de ruim 21.000 burgers die vrijwilligerswerk doen. Ook speelt het vrijwilligerswerk een cruciale rol in het verbinden van mensen en groepen. De vele organisaties, verenigingen en samenwerkingsverbanden vormen een netwerk dat de kwaliteit van de samenleving versterkt en de stad een dynamisch, flexibel en vitaal karakter geeft. De gemeente Alkmaar erkent ook het belang van vrijwilligerswerk voor de Alkmaarse samenleving met betrekking tot maatschappelijke participatie, emancipatie, integratie en zelfontplooiing.

Daar komt bij dat de nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), die vanaf 2006 gefaseerd zal worden ingevoerd, gemeenten naar verwachting noopt om meer gebruik te gaan maken van de inzet van vrijwilligers. In de WMO wordt immers de nadruk gelegd op de 'civil society'; een samenleving waarin burgers veel meer een beroep op elkaar kunnen doen. Met name de zorg zal daardoor waarschijnlijk veel meer moeten gaan drijven op vrijwilligers. Voorzieningen voor ondersteuning van vrijwilligers zullen, naar het zich laat aanzien, in de WMO zelfs expliciet als prestatiegebied voor gemeenten worden benoemd. De invoering van de WMO daagt de gemeente Alkmaar dus eens te meer uit om het lokale vrijwilligerswerk te koesteren, te stimuleren en te ondersteunen. Het vraagt, met andere woorden, om goed lokaal vrijwilligerswerkbeleid.

In dit licht bezien zet de gemeente Alkmaar met de realisatie van het CVO een belangrijke stap. Het CVO biedt een basisinfrastructuur die structurele ondersteuning van het vrijwilligersveld in Alkmaar waarborgt. Het CVO is daarbij uitvoerder van het gemeentelijk vrijwilligersbeleid. Dat betekent dat de gemeente de vinger aan de pols zal moeten houden en resultaatafspraken zal moeten maken. Door subsidiesturing kan de gemeente accenten leggen.

Dit uiteraard deels ook in overleg met het CVO zelf, aangezien daar zicht is op waar het veld behoefte aan heeft.

Inspelen op kansen en bedreigingen

Welke kansen en bedreigingen zijn er voor de toekomst van het Alkmaarse vrijwilligersbeleid? Hoe kan de gemeente Alkmaar hierop inspelen?

Kansen

- samenwerking CVO met het Centrum voor Bedrijf & Samenleving; beide centra kunnen elkaar versterken;
- samenwerking met Hogeschool INHolland; hierdoor kunnen studenten leerzame ervaring opdoen (maatschappelijke stages) en worden zij meer betrokken bij het vrijwilligerswerk (jong geleerd is oud gedaan);
- vrijwilligersorganisaties hebben in het verleden bewezen zelfredzaam te zijn; zij hebben al vele stormen doorstaan;
- door vrijwilligersorganisaties op maat te ondersteunen kan hun interne organisatie en beleid worden versterkt en hun zelfredzaamheid worden bevorderd;
- invoering van de WMO zorgt mogelijk voor een hogere politieke en bestuurlijke prioriteit voor vrijwilligerswerkbeleid.

Bedreigingen

- interne gerichtheid van veel vrijwilligersorganisaties: zij zijn niet snel geneigd hulp of ondersteuning van buiten in te roepen;
- in het verlengde van voorgaande punt: het zijn vaak vooral de organisaties, die hun zaken al goed voor elkaar hebben, die profiteren van ondersteuningsmogelijkheden;
- maatondersteuning van vrijwilligersorganisaties is gewenst, maar de beschikbare capaciteit van het CVO is beperkt;
- de financiering van het CVO op langere termijn is (nog) niet gewaarborgd;
- toegenomen wet- en regelgeving voor vrijwilligersorganisaties.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen?

- CVO helder positioneren en profileren: duidelijk en herkenbaar profiel meegeven, gebaseerd op wensen en behoeften van het vrijwilligersveld;
- CVO blijven profileren door naar buiten te treden, te communiceren, contacten te leggen enz.;
- CVO goed monitoren en resultaten breed communiceren (meerwaarde 'bewijzen');
- goede samenwerking bevorderen tussen CVO (front office) en andere ondersteuningsorganisaties (back office);
- gebruik maken van de aanwezige know-how bij vrijwilligersorganisaties zelf: uitwisseling bevorderen;
- organisaties met dezelfde ondersteuningsvragen clusteren;
- waar mogelijk vereenvoudigen van wet- en regelgeving voor vrijwilligersorganisaties en/of ondersteuning bieden bij de uitvoering hiervan.

Bijlage 2 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Almere

René Edinga, adviseur CIVIQ
5 november 2004

1 Doelstellingen

Wat vooraf ging

Mei 2002 is in het college van B&W van Almere de nota vrijwilligerswerkbeleid 2002-2004 'Samen voor elkaar' vastgesteld. Deze nota beschrijft de visie van de gemeente op en haar rol ten aanzien van het lokale vrijwilligerswerk. De 13 geformuleerde beleidsaanbevelingen betreffen zowel het integrale vrijwilligerswerk als sectorale onderwerpen (en daaraan gekoppelde specifieke onderdelen van de gemeente): sociale activering, interculturalisatie, burgerinitiatieven op het gebied van de woon- en leefomgeving, jongerenparticipatie en maatschappelijk ondernemen. De aanbevelingen staan in duidelijk verband met het gemeentelijk actieprogramma Sociale Cohesie, naar aanleiding van onderzoek door de UvA naar de kwaliteit van de lokale samenleving.

De gemeente spreekt in de nota uit dat zij een stimulerend en voorwaarden-scheppend beleid wil voeren, zodat het vrijwilligerswerk wordt versterkt. Doel van het beleid is dat het vrijwilligerswerk in Almere zijn functie en waarde verder kan ontwikkelen en verbreden. Het inzicht dat het initiatief bij vrijwilligerswerk vooral bij de burgers ligt, onafhankelijk van de gemeente, acht de gemeente van grote waarde. Zonder de structuur en het eigen karakter van het vrijwilligerswerk aan te tasten, wil de gemeente drempels wegnemen die mensen belemmeren om vrijwilligerswerk te doen en die organisaties belemmeren bij de uitvoering van hun activiteiten.

De gemeente zet sterk in op een ondersteuning van vrijwilligersorganisaties die goed aansluit op hun behoeften, waarbij aandacht is voor vrijwilligersbeleid, samenwerking met bedrijven, werving en promotie, fondsenwerving en deskundigheidsbevordering. Deze gemeentelijke inzet wordt praktisch gerealiseerd door de vrijwilligerscentrale Almere: met haar zijn output- en budgetafspraken gemaakt.

Om nader zicht te krijgen op het vrijwilligerswerk in Almere is eind 2002 voor de eerste keer de Monitor Lokaal Vrijwilligerswerk ingezet, met ondersteuning van CIVIQ (destijds sVM). Het onderzoek was de basis voor het adviesrapport 'Voor elkaar in Almere', dat via het college heeft geleid tot concrete actieplannen.

De pilot

Genoemde nota is interactief tot stand gekomen: één-op-één gesprekken met vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties als input voor het 1^e concept van de nota en sessies met een breed scala van organisaties, vrijwilligers en andere belangstellenden over het 1^e concept. Het concretiseren van de beleidsaanbevelingen heeft plaatsgevonden met een klankbordgroep van mensen uit 'het veld'.

Gedurende het monitortraject zijn de resultaten van de enquête eveneens besproken met deze klankbordgroep.

De gemeente wil over haar huidige en toekomstige beleid ten aanzien van het lokale vrijwilligerswerk op *duurzame* wijze contact hebben/houden met de vrijwilligerssector, burgers en anderszins betrokkenen. Zij heeft behoefte aan signalering en gezamenlijke ontwikkeling, samenhang en afstemming. Reden om van najaar 2002 tot en met einde 2004 één van de pilots te zijn van de landelijke Commissie Vrijwilligerswerkbeleid, in verband met het speerpunt/thema **Participatie**.

2 Uitvoering

Najaar 2002 – voorjaar 2003: opstarten

Tijdens de eerste fase van de pilot vond veelvuldig contact plaats tussen de toenmalige beleidsambtenaar vrijwilligerswerkbeleid Ria Hogervorst en de toenmalige adviseur namens de landelijke commissie, Joost van Alkemade (sVM/CIVIQ). Persoonlijke visies op participatie rondom lokaal vrijwilligerswerk en gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid en ideeën over de werkwijze binnen de pilot werden uitgewisseld en op elkaar afgestemd. Informatie over ervaringen met inspraak/ medezeggenschap/participatie in Dordrecht, Utrecht en Amersfoort werd in huis gehaald.

Een 'kwartiermakersgroep', beperkt in omvang, divers qua samenstelling, met leden die op hun eigen wijze ervaring hebben met het lokale vrijwilligerswerk en de motivatie/interesse hebben om na te denken en mee te praten over duurzame participatie, zou inclusief de beleidsambtenaar en adviseur gedurende de pilot aan de slag gaan. Het doel: komen tot een Almeers participatiemodel voor de langere termijn.

Wat betreft de werkwijze werd gekozen voor een open benadering: een kwartiermakersgroep samenstellen en vervolgens met elkaar, werkenderwijs, komen tot activiteiten en resultaten.

Voorjaar 2003 – eind 2003: stilstand

De beleidsambtenaar ging over naar een andere functie binnen de gemeente. Een gemeentelijke vacaturestop, het besluit de functie vrijwilligerswerkbeleid alsnog in te vullen en het zoeken en aannemen van een nieuwe beleidsambtenaar, leidde in deze periode tot minder intensieve en continue aandacht voor het thema vrijwilligerswerkbeleid. De pilot is door deze omstandigheden stil komen te liggen.

Overigens nam binnen CIVIQ, vanwege het vertrek van Joost van Alkemade, René Edinga de adviesrol over.

Op 1 september trad de nieuwe beleidsambtenaar, Allet Dopmeijer, in dienst. Kennismaking tussen de nieuwe ambtenaar en de nieuwe adviseur vond plaats, gepaard gaand met een overdracht van de voormalig beleidsambtenaar. Een nieuwe start werd gemaakt: ideeën over participatie rondom lokaal vrijwilligerswerk en gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid werden naast elkaar gelegd.

De samenstelling van de kwartiermakersgroep was prioriteit 1. Het vinden en voor de eerste keer bijeen krijgen van geschikte personen voor deze groep verliep minder soepel dan verwacht.

1^e helft 2004: aan de slag

Resteerte één jaar om te komen tot het Almeers participatiemodel.

In januari 2004 komt de kwartiermakersgroep voor de eerste keer bijeen. De leden: iemand met ervaring en visie op het gebied van multiculturaliteit, een beroepskracht van de welzijnsstichting met het aandachtsgebied jongeren, een bestuurslid van een relatief kleine vrijwilligersorganisatie, de coördinator van de vrijwilligerscentrale, een raadslid, de beleidsambtenaar en de CIVIQ-adviseur.

Het eerste kwartaal van 2004 komt de groep daarna nog twee maal bijeen. Er ontstaat een eerste beeld van een mogelijk participatiemodel. Verder besluit de kwartiermakersgroep te bekijken of aanhaken bij de Politieke Carrousel in Almere, uniek voor Nederland en volop in uitvoering en ontwikkeling, een mogelijkheid is. Inspraak/medezeggenschap/participatie met betrekking tot lokaal vrijwilligerswerk(beleid) zou in die bestaande structuur immers een mooie inbedding kunnen krijgen. Via het raadslid in de groep is er bovendien de noodzakelijke formele ingang tot de Carrousel. De bijeenkomst in het kader van de Politieke Carrousel wordt gepland voor juni en gekoppeld aan de verjaardag, en daarom het bezoek, van de Commissie Vrijwilligerswerkbeleid.

Hoofddoel van het evenement: het politiek agenderen van het thema vrijwillige inzet en het realiseren van contact tussen gemeente en vrijwilligerssector. Nevendoel voor de kwartiermakersgroep: ontdekken of de Politieke Carrousel een goed instrument is om duurzame participatie rondom lokaal vrijwilligerswerk(beleid) vorm te geven.

Het tweede kwartaal van 2004 staat voor de kwartiermakersgroep geheel in het teken van de organisatie van de Politieke Carrousel en het bezoek van de landelijke commissie op 17 juni.

Het middagprogramma, voor de Commissie Vrijwilligerswerkbeleid, bestaat uit een aantal werkbezoeken aan organisaties en projecten die zich richten op multiculturaliteit, jongeren en de ondersteuning van vrijwillige inzet. Na een (snelle) maaltijd reikt de commissie aan burgemeester Jorritsma de koffer uit met diverse instrumenten voor gemeenten om vrijwilligerswerkbeleid goed vorm te geven. Een aantal leden van de commissie is verder aanwezig bij het avondprogramma.

Het avondprogramma omvat diverse elementen:

- een weergave van de stand van zaken van het ingezette vrijwilligerswerkbeleid
- een presentatie van actuele lokale thema's die een relatie hebben met vrijwillige inzet, nu of in de naaste toekomst
- enkele presentaties van plaatselijke bijzondere initiatieven en activiteiten rondom de thema's multiculturaliteit, jongeren en ondersteuning van vrijwillige inzet
- een politieke discussie over lokaal vrijwilligerswerk(beleid) aan de hand van een aantal stellingen
- een informatiemarkt waar lokale vrijwilligersorganisaties zich presenteren aan gemeente en publiek

Ter informering en voorbereiding wordt voor de raadsleden een uitgebreide informatiemap samengesteld, waarvan de inhoud overeenkomt met genoemde onderdelen.

Deze fase van de pilot verloopt soepel. De volgende succesfactoren zijn daarvoor bepalend:

- duidelijkheid bij de kwartiermakersgroep over de tijdelijke pilot-opdracht
- betrokkenheid binnen de kwartiermakersgroep bij het thema van de pilot
- enthousiasme en zeer actieve deelname van de leden van de kwartiermakersgroep bij de voorbereiding en uitvoering van het evenement op 17 juni
- concreetheid van de doelstelling en werkzaamheden ten aanzien van de Politieke Carroussel
- soepel verlopende onderlinge taakverdeling
- goed contact tussen de beleidsambtenaar en adviseur

Enkele knelpunten zijn in deze periode ook te benoemen:

- De leden van de kwartiermakersgroep zijn niet altijd aanwezig bij de bijeenkomsten. Omdat de groep klein van omvang is (en daarmee ook beperkt in diversiteit), heeft dit soms beperkte input, uitwisseling en discussie tot gevolg.
- De concrete voorbereiding/uitvoering van het (avond)evenement in het kader van de Politieke Carroussel politieke markt en het (middag)
- programma voor de Commissie vraagt veel tijd en energie van de leden van de kwartiermakersgroep. Deze bijeenkomst steeds weer in relatie brengen tot de pilot, komt daardoor minder aan bod.

2^e helft 2004: evaluatie en conclusies

Beleidsambtenaar en adviseur én kwartiermakersgroep kijken terug op de bijeenkomst in het kader van de Politieke Carroussel en komen tot een aantal conclusies. De pilot wordt afgesloten met een plan voor het jaar 2005.

3 Resultaten en toekomst

Resultaten van de pilot

De gemeente Almere wilde één van de pilots van de Commissie Vrijwilligerswerkbeleid zijn om te kunnen onderzoeken op welke manier zij over haar huidige én toekomstige beleid ten aanzien van het lokale vrijwilligerswerk op een duurzame manier contact kan hebben met de vrijwilligerssector, burgers en anderszins betrokkenen. Tijdens de pilot is de aandacht vooral uitgegaan naar de Politieke Carroussel: is deze bestaande structuur in Almere geschikt voor participatie rondom het thema lokaal vrijwilligerswerk(beleid)?

De kwartiermakersgroep beantwoordt deze vraag met "ja". Het evenement op 17 juni heeft inderdaad geleid tot politieke agendering van het onderwerp vrijwillige inzet. Bestuurders hebben een 25-tal vrijwilligersorganisaties kunnen zien tijdens een levendige informatiemarkt en hebben kennis kunnen nemen (live, tijdens presentaties, en schriftelijk, via de informatiemap) van lokale initiatieven en activiteiten van groot belang voor de Almeerse samenleving en actuele thema's rondom vrijwilligerswerkbeleid. De toegenomen politieke aandacht blijkt uit de politieke 'wandelingen' en debatten in het najaar van 2004, o.a. rondom de begrotingsbehandeling voor 2005. Omdat het erop lijkt dat de vrijwilligerssector tijdens de lopende bezuinigingsronde relatief 'gespaard' blijft, is bovendien de veronderstelling dat deelname aan de Politieke Carroussel hieraan bijgedragen heeft.

Kijkend naar de evaluatie onder de vrijwilligersorganisaties die zich presenterden op de informatiemarkt en eventueel aanwezig waren bij de politieke discussie, is de conclusie dat daadwerkelijk informeel en inhoudelijk contact tussen de vrijwilligerssector en de gemeente minder heeft plaatsgevonden. De opzet van de Politieke Carrousel leent zich hier momenteel ook niet geheel goed voor: tijdens de politieke discussie is interactie met de zaal niet mogelijk en voor informeler contact tussen bestuurders en organisaties tussendoor ontbreekt de tijd bij de bestuurders. De verwachtingen op dit vlak dienen dus bijgesteld (en goed gecommuniceerd!) te worden, zeker om te zorgen dat de vrijwilligerssector 'warm' en betrokken blijft bij het contact met de gemeente, de inspraak en medezeggenschap. Overigens spraken de deelnemende organisaties bijna unaniem uit dat zij een bijeenkomst als deze belangrijk en voor herhaling vatbaar vinden.

Afronding van de kwartiermakersgroep

De kwartiermakersgroep sluit de pilot af met de volgende voorstellen:

- 1 In ieder geval in 2005 weer een evenement laten plaatsvinden in het kader van de Politieke Carrousel in Almere, voortbordurend op de opgedane ervaringen in 2004. Belangrijke voorwaarde voor het evenement: de verschillende doelgroepen (politiek, vrijwilligersorganisaties, burgers, ...) én hun belangen dienen goed aan bod te komen in het inhoudelijk programma en de algehele organisatie.
- 2 Opheffing van de kwartiermakersgroep en instelling van een nieuw orgaan (voorlopig met de naam Klankbordgroep Vrijwilligerswerk Almere, KVA). Waarbij uitgangspunt is dat KVA meerdere jaren bestaat: aan het eind van elk kalenderjaar worden de plannen en werkwijze voor het jaar erná globaal omschreven.
- 3 Hoofdtak van KVA: vrijwilligerwerk(beleid) op de politieke agenda houden en het realiseren van duurzaam contact tussen gemeente, vrijwilligerssector en anderszins betrokkenen over het uit te voeren én nieuw te ontwikkelen gemeentelijk beleid. Hoofdactiviteit van KVA: het organiseren van een jaarlijkse informatiemarkt en politieke bijeenkomst rondom een actueel thema. De doelstelling en het werk van het orgaan is hiermee voldoende helder, concreet, actueel en zichtbaar.
- 4 KVA is, vergeleken met de kwartiermakersgroep, breder van samenstelling, zodat zij meer een afspiegeling is van de lokale bevolking (jongeren, ouderen, allochtonen, gehandicapten, ...) en vrijwilligerssector (sport, zorg, welzijn, cultuur, ...). De beleidsambtenaar vrijwilligerswerkbeleid, een raadslid en een vertegenwoordiger van de vrijwilligerscentrale zijn sowieso lid van KVA. Gestreefd wordt naar een groep van maximaal 10 personen.
- 5 De leden van KVA committeren zich, op persoonlijke titel, steeds voor de periode van één kalenderjaar: elk jaar wordt een nieuwe groep samengesteld (waarbij de mogelijkheid bestaat 'bij te tekenen'), op basis van de globale plannen en werkwijze voor het jaar erná. Hiermee staat het orgaan voldoende open voor geïnteresseerden en 'vers bloed' en is de inzet voor de leden van het orgaan te overzien en beperkt in tijd. Bij mutaties in de groep is er genoeg aandacht voor continuïteit en overdracht.

- 6 Potentiële leden van KVA worden via de huidige netwerken gezocht, waarbij wordt voorkomen dat steeds dezelfde mensen gevraagd en betrokken worden. Als selectiecriteria gelden:
 - interesse in en affiniteit met de doelstelling van KVA
 - voldoende zicht op de lokale samenleving en het gemeentelijk beleid
 - de capaciteit om met een 'helicopterview' te denken en praten over lokaal vrijwilligerswerk(beleid)
 - het organisatievermogen om, samen met de andere leden van het orgaan, de hoofdactiviteit vorm te kunnen geven
 - relevante netwerken en voldoende contact met de vrijwilligerssector
- 7 Vooral nog wordt niet gekozen voor verdere formalisering van KVA: het succes van haar activiteiten en de tevredenheid over het eigen functioneren zijn voorlopig bepalend voor voortgang en verdere ontwikkeling.

Een blik vooruit

De gemeente Almere heeft veel aandacht voor het lokale vrijwilligerswerk en kent momenteel een stevig vrijwilligerswerkbeleid: voorliggende rapportage moge hier inzicht in verschaffen. Het einde van de TSV, de afronding van de participatie-pilot, een algehele bezuinigingsoperatie en een brede reorganisatie binnen de gemeente roepen echter de vraag op wat de naaste toekomst gaat brengen. Recente signalen wijzen erop dat de vrijwilligerssector relatief goed 'wegkomt': daarentegen is gesteld dat er voor nieuwe initiatieven en ook voor de omzetting van (succesvolle!) tijdelijke/projectmatige activiteiten naar structurele activiteiten geen financiële middelen zijn.

Hopelijk is er voldoende ruimte om de erfenis van de kwartiermakersgroep te verzilveren. Tijdens de laatste bijeenkomst heeft de groep in ieder geval uitgesproken dat het van groot belang is dat het vrijwilligerswerk in Almere op de politieke agenda blijft staan. Daarom zijn reeds afspraken gemaakt over het benaderen van leden voor het nieuw op te richten orgaan. Een aantal huidige leden heeft bovendien medegedeeld graag verder te werken aan het contact tussen vrijwilligers(organisaties), burgers, anderszins betrokken en de gemeente over lokaal beleid ten aanzien van vrijwillige inzet.

Bijlage 3 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Amsterdam Zuidoost

Alex Leenders
NIZW Sociaal Beleid
Utrecht
14 november 2004

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente een pilot te houden

Bij de start van de pilot bleek dat in het stadsdeel behoefte was aan een lokaal beleid vrijwilligerswerk en aan een laagdrempelig steunpunt voor het vrijwilligerswerk. Daaraan ten grondslag lag een notitie over vrijwilligerswerk in Zuidoost uit 2001 (préadvies). In 2001 heeft de stadsdeelraad een opdracht verstrekt aan Bunnik Advies Groep ter voorbereiding van stadsdeelbeleid. Ook de nota Vrijwilligerswerk in Zuidoost (17 april 2001) opgesteld door een lid van het Stadsdeel deed een pleidooi om het vrijwilligersbeleid beter in kaart te brengen. De resultaten zijn gebruikt om een voordracht te formuleren voor besluitvorming over vrijwilligersbeleid door de stadsdeelraad met de aanbeveling dat er binnen Zuidoost een lokaal vrijwilligersbeleid ontwikkeld zal worden met daarin nader uitgewerkt een Steunpunt Vrijwilligerswerk. Op basis daarvan zal dan besloten worden over de verdere financiering van dit Steunpunt.

In het stadsdeel Amsterdam Zuidoost wordt veel vrijwilligerswerk verricht met name in allerlei zelforganisaties. Ondersteuning door de lokale overheid en het professionele werk van vrijwilligerswerk vindt versnipperd over verschillende beleidsterreinen plaats.

- Het stadsdeel omschrijft een aantal doelen voor het vrijwilligersbeleid:
- Binnen Zuidoost vinden veel activiteiten van vrijwilligersorganisaties nog te geïsoleerd binnen de 'eigen zuil' plaats.
- Vrijwilligersbeleid is integraal beleid en moet 'matchen' met beleidsvelden als inburgering, zorg en welzijn, jeugdbeleid, onderwijs en sociale activering. De stadsdeelraad wil het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid inzetten om de verbinding tot stand brengen tussen 'sociale' beleidsvelden en organisaties. Het toekomstig steunpunt verstevigt de relaties tussen Centrale Stad, de Vrijwilligerscentrale Amsterdam en de Sociale Dienst.
- De rol van het stadsdeel is: voorwaardenscheppend, ondersteunend, vernieuwing stimulerend en toetsend aan de hand van vooraf gestelde criteria.
- Vrijwilligersbeleid dient interactief ontwikkeld te worden in samenspraak met betrokken lokale organisaties en vrijwilligers.
- In samenhang met het vrijwilligersbeleid van de centrale stad werkt Zuidoost aan het toegankelijk maken van subsidies en accommodaties voor alle vrijwilligers.
- De gemeente realiseert een laagdrempelig steunpunt waar bestaande en nieuwe initiatieven van bewoners ondersteuning, facilitering en advisering vinden en waarin een vacaturebank is ondergebracht.
- Het nieuw op te richten steunpunt speelt een belangrijke rol spelen in de uitvoering van het lokaal vrijwilligersbeleid van het stadsdeel.

Deze complexe uitdaging aan doelstellingen is door de Commissie Vrijwilligerswerk aangegrepen om in de pilot Zuidoost Amsterdam te volgen hoe de gemeente hier samen met wijkorganisaties en vrijwilligers op inspeelt.

Doelstellingen pilot

In de overeenkomst met de Commissie Groenman over het pilotproject lokaal vrijwilligersbeleid heeft het stadsdeel de doelstellingen als volgt omschreven:

- Het opzetten van een Vrijwilligerssteunpunt met als centrale taak het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties en het bieden van deskundigheid;
- Het opstellen van een beleidsplan 'Lokaal vrijwilligersbeleid Amsterdam Zuidoost'.

Vragen die hieraan gelieerd zijn:

- Hoe kan binnen het ambtelijke apparaat een visie op vrijwilligerswerk en op de rol van overheid ontwikkeld worden? Hoe kan vervolgens worden gewerkt aan een integraal vrijwilligersbeleid gerelateerd aan de verschillende beleidssectoren?;
- Hoe kunnen externe organisaties worden betrokken bij de voorbereiding, coördinatie en uitvoering van activiteiten ter ondersteuning van het vrijwilligerswerk?;
- Hoe is het vrijwilligerswerk in kaart te brengen en hoe kunnen contacten gelegd worden met vertegenwoordigers van doelgroepen op een wijze die aansluit bij de eigen cultuur en behoefte aan ondersteuning?

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

Hoewel alle vier de speerpunt herkenbaar aan de orde zijn in de pilot, staan het *voeren van de regie* door het stadsdeel en *het betrekken van de vrijwilligersorganisaties* het meest centraal.

In de oriëntatiefase en probleemanalyse in het begin van de pilot blijkt dat vooral aandacht besteed moet worden aan het ontwikkelen van een draagvlak bij alle betrokkenen. Op de eerste plaats bij de vrijwilligers en de betrokken organisaties. Maar ook op politiek niveau en binnen de ambtelijke organisatie is het ontwikkelen van draagvlak een absolute noodzaak.

In het verleden zijn vrijwilligers(-organisaties) vaak benaderd met beloften die niet nagekomen. Pas nadat zekerheid zou zijn ontstaan over de realisatiemogelijkheden van het steunpunt, zouden vrijwilligers doelgroeporganisaties bij de vraag moeten worden betrokken welke invulling een steunpunt zou moeten krijgen.

Dit alles betekent ook dat het stadsdeel kiest voor een interactieve beleidsontwikkeling.

Op grond van de bevindingen in de loop van 2003 wordt de doelstelling van de pilot dan ook in volgende richting bijgesteld:

'Het stadsdeel neemt de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en doen uitvoeren van vrijwilligersbeleid, waarin opgenomen een ontwerp voor een vrijwilligerssteunpunt, op zodanige wijze dat het resultaat gedragen wordt door alle betrokkene'.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten van de pilot vanaf begin (najaar 2002) tot eind (najaar 2004)

- Schriftelijke enquête onder ambtenaren met als doelen hen te informeren om aard en inhoud van de contacten met het lokale vrijwilligerswerk te inventariseren.
- Overleg met de vrijwilligerscentrale Amsterdam om de mogelijkheden te onderzoeken voor ondersteuning van Zuidoost bij de ontwikkeling van het vrijwilligerssteunpunt.
- Opstellen startdocument met probleemstelling, doel, werkwijze en organisatie;
- Met het bureau Maatschappelijke Participatie (bundeling en stimulering maatschappelijke initiatieven) is overleg gevoerd over samenwerking en ondersteuning in de aanloopfase van het lokaal steunpunt.
- Met dit bureau zijn eind 2003, begin 2004 een drietal overlegsituaties met het werkveld opgezet, inclusief een enquête over de wensen van de zelforganisaties.
- Een interne werkconferentie op 8 september 2003 voor beleidsambtenaren om een basis te leggen voor een gezamenlijke visie op vrijwilligerswerk in Zuidoost, uitmondend in een interne steungroep van vier beleidsambtenaren.
- Met behulp van de gegevens uit enquête onder ambtenaren is in kaart gebracht met welke organisaties de stadsdeelraad (subsidie-)relaties onderhoudt en waar deze organisaties zich mee bezig houden.
- Er is een concreet plan uitgewerkt voor het betrekken van vrijwilligers bij de beleidsontwikkeling. Daarbij is samengewerkt met bureau Maatschappelijke Participatie.
- Met behulp van een externe freelancer is een beleidsnotitie opgesteld in de periode november 2003 tot en met juni 2004. Deze beleidsnotitie adviseert aan het stadsdeelbestuur om een Vrijwilligerscentrale op te richten met 2.4 fte bemensing en organisatorisch op te hangen aan het bureau Maatschappelijke Participatie.
- Organisatie en afleggen van marskramerroute met leden van de commissie Vrijwilligersbeleid en zo'n vijftig lokaal betrokkenen in juni 2004.
- Oktober 2004 behandeling in de Stadsdeelraad Zuidoost. Het DB neemt het principe besluit dat er een Vrijwilligerscentrale in Zuidoost moet komen. Zowel de organisatorische inbedding als de definitieve financiering en huisvesting moeten nader worden onderzocht.
- Voorbereiding advies organisatorische inbedding van het Steunpunt.

Belangrijkste knelpunten/lessen

Knelpunten:

- De pilot heeft tijdens de rit te maken gehad met een portefeuillehouderwisseling, een wisseling van het afdelingshoofd, het faillissement van de belangrijkste welzijnsorganisatie en een wisseling van adviseur.
- Er is vanaf het begin onvoldoende een tweesporen beleid met het stadsdeelbestuur en ambtelijke organisatie gecommuniceerd. Terwijl binnen het reguliere beleid het stadsdeel op een beleidsnotitie wachtte, was de contactambtenaar actief om met vrijwilligersorganisaties een draagvlak te creëren. Door de vele wisselingen van de wacht heeft het zeer lang geduurd, voor de twee sporen met elkaar verbonden werden via de beleidsnotitie.

- Lange tijd heeft de eerste portefeuillehouder weinig aandacht besteed aan het vrijwilligerswerk.

Succesfactoren:

- Een sterk veld van vrijwilligersorganisaties die gericht zijn op opvang van maatschappelijke nieuwkomers, eigen leden of leniging van maatschappelijke nood.
- Een volhardende contactambtenaar die zich niet door tegenstrijdig beleid uit het veld heeft doen slaan;
- Sterk betrokken wethouder die zowel achter het vrijwilligerswerkbeleid, als de pilot staat:
hij heeft vrijwilligerswerk hoog op de agenda staan.
- Eveneens grote inzet (kwantitatief en kwalitatief) van meerdere ambtenaren van het stadsdeel Zuidoost, waardoor benodigde informatie en kennis voortvarend ingebracht worden;

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligerswerkbeleid t.a.v. de vier

speerpunten van de commissie?

- Het principebesluit is genomen tot oprichting van een Steunpunt;
- Realisatie van het steunpunt wordt op korte termijn, nog in 2004, nader onderzocht aan hand van de vestigingsfactoren.

Meerwaarde van het steunpunt zou moeten liggen in lokale samenwerking met andere ondersteuners (sectoraal, semi-stadsdeel organisaties, wijkwelzijnsorganisaties) en een stimulerend beleid gericht op nieuwe initiatieven van nieuwe bewoners.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente op het gebied van vrijwilligerswerk?

- Uitstekende nota Vrijwilligerswerkbeleid: *De kracht van Zuidoost. Instrumenten voor het stimuleren en versterken van lokaal vrijwilligerswerk*. Op grond van deze notitie is het basisbesluit gevallen om een vrijwilligersteunpunt in te richten.

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid?

- Vrijwilligerswerk is en blijft belangrijk. Het heeft een waarde als sociaal bindmiddel en leidt tot gemeenschapsvorming, met name in Zuidoost. Daarnaast draagt het bij aan voeding van lokaal beleid vanuit de samenleving en is het tevens een middel om dat beleid uit te voeren. Daarom stelt het college voor de komende jaren geld in vrijwilligerswerk te investeren.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk

Kansen:

- enthousiasme onder bewoners van Zuidoost en de vele bloeiende burgerinitiatieven, men weet wat het is om te overleven in een vreemde samenleving en steun bij elkaar te vinden;
- een aantal goed draaiende bestaande vrijwilligersorganisaties;

- een gemeente die voor het eerst inzet op vrijwilligerswerkbeleid;
- een zeer grote multiculturele en etnische diversiteit aan initiatieven en organisaties.
- Bedrijven en kantoren zoeken in Zuidoost in toenemende mate maatschappelijk relevante stages en vrijwilligersprojecten voor hun personeel. Hier zou het toekomstig steunpunt 'werk' van kunnen maken, door zich als bemiddelende instantie op te werpen tussen vraag en aanbod.

Bedreigingen:

- Onduidelijke afbakening van vrijwilligerswerk naar andere beleidsgebieden zoals sociale activering en maatschappelijke participatie;
- Een grote mate van belangenbehartigende organisaties, die onderling ook weer verdeeld zijn.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen?

- Voeren van offensief vrijwilligerswerkbeleid: herkenbaar, positief, campagneachtig, ondersteunend, openstaan voor vernieuwing;
- Een stevige regie door het Stadsdeel bij beleidsmatig en organisatorisch het inbedden van het Vrijwilligerssteunpunt in Zuidoost;
- Ruim baan geven aan nieuwe burgerinitiatieven in Zuidoost;
- Vrijwilligerswerk ruim interpreteren en tegelijkertijd goed positioneren, in wat het is en wat het niet is;
- Steunpunt Zuidoost blijven profileren door naar buiten te treden en vrijwilligers te binden, contacten te leggen, door te verwijzen en te evalueren.

Bijlage 4 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Arnhem

Ambtenaar: Peter Hilhorst
Adviseur: Carla Kolner

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente/provincie pilot te houden.

De gemeente Arnhem kent een actief vrijwilligersleven en kent al jaren een goed functionerende vrijwilligerscentrale, die in opdracht van de gemeente een aantal concrete taken vervuld ter ondersteuning van vrijwilligersorganisaties en (werving van) vrijwilligers.

De gemeente Arnhem heeft onder andere indruk gemaakt door het project de Arnhemse Uitdaging, waarin een actieve rol van het bedrijfsleven ten aanzien van het lokaal vrijwilligerswerk is gestimuleerd.

Ten behoeve van de TSV aanvraag (2002 t/m 2004) is in Arnhem onder werk gemaakt van de mogelijkheid om bewonersparticipatie in het algemeen en vrijwilligerswerk in het bijzonder vanuit een op de ABCD lijkende methode (dus 'bottom up' methode met de titel "Terug naar de bron", zie bijlage 1) te versterken. Hoofdvragen van dit project zijn: welke talenten en competenties leven er onder de bewoners, welke behoeften heeft men en welke kansen zijn er om mensen actief te krijgen als vrijwilligers binnen organisaties en verenigingen?

Voor de commissie Lokaal Vrijwilligersbeleid is het project "Terug naar de bron" om verschillende redenen interessant. In Arnhem wordt door middel van het project "Terug naar de bron" een belangrijke stap gezet in de richting van een meer vraaggericht¹⁶ vrijwilligersbeleid bij instellingen en verenigingen. Dit vereist volgens de gemeente een noodzakelijke omslag in denken en kijken van bestuurders van vrijwilligersorganisaties en professionals binnen het vrijwilligersbeleid. Het vraagt vanzelfsprekend ook om een omslag in denken en doen bij de gemeente zelf. De gemeente heeft immers de regie als het gaat om vrijwilligerswerkbeleid, faciliteert het project en is als zodanig een belangrijke partner in het proces. De gemeente bestaat echter uit meerdere beleidsafdelingen en diensten, die elk hun eigen basistaken en belangen hebben en daarmee ook een andere relatie tot vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. De noodzaak om te komen tot een meer integrale visie op vrijwilligerswerkbeleid is daarmee een feit.

Doelstellingen pilot.

- Het versterken van het intern en extern draagvlak voor een toekomstig integraal en vraaggericht vrijwilligerswerkbeleid binnen de gemeente Arnhem. En in verband daarmee het verhelderen en expliciteren van de gemeentelijke regierol (in het bijzonder in relatie tot het project "terug naar de Bron");
- Het versterken van de interne (binnen de gemeente) en externe samen-

Noot 16 Hieronder verstaat Arnhem een beleid gericht op het activeren van vrijwilligers dat - binnen gestelde kaders en grenzen - zo goed mogelijk is afgestemd op de vragen en behoeften en aansluit bij de mogelijkheden van vrijwilligers cq. vrijwilligersorganisaties.

werking (met externe partners en sleutelfiguren) rondom het vrijwilligerswerkbeleid;

- Het versterken van de communicatie over het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid.

Binnen de pilot zal dit doel gerealiseerd worden door:

- 1 Het ondersteunen van de gemeente bij het verhelderen en versterken van de gemeentelijke visie op integraal vrijwilligerswerkbeleid en het vertalen daarvan in een nota.
- 2 Het daartoe vinden van aanknopingspunten en mogelijkheden voor de ontwikkeling van een integraal gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid bij de verschillende gemeentelijke diensten en ambtenaren (intern) en betrokken partijen (extern - is deels al gedaan).
- 3 Het krijgen van inzicht in de succes- en faalfactoren van de samenwerking tussen de verschillende gemeentelijke diensten (intern) en extern betrokken instellingen en sleutelfiguren (incl. bewoners) bij de ontwikkeling en uitvoering van het project bronmethodiek.
- 4 Het verhelderen van de factoren die cruciaal zijn voor het adequaat uitvoeren van de (regie)rol van de gemeente binnen dit project en ten opzichte van de verschillende actoren op de verschillende niveau's die betrokken zijn bij de ontwikkeling en uitvoering ervan.
- 5 Het in kaart brengen van de wijze waarop de verworven inzichten en resultaten van het project "Terug naar de bron" vertaald kunnen worden naar een toekomstig vrijwilligersbeleid dat is afgestemd op de vraag en behoeften van de verschillende gemeentelijke diensten en extern betrokken organisaties en instellingen.
- 6 Het zicht krijgen op de sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen voor toekomstig lokaal vrijwilligersbeleid in relatie tot dit project.

Relatie met de vier speerpunten van de commissie.

- Kijken naar visie

Binnen de pilot wordt de aandacht allereerst gericht op de wijze waarop de gemeente vanuit haar visie op en ervaringen met het project "Terug naar de bron" een vertaalslag maakt naar het huidige en toekomstige integraal vrijwilligersbeleid.

Het spreekt het vanzelf dat binnen dit hele proces verder wordt gekeken dan de visie van de verantwoordelijk ambtenaar vrijwilligerswerkbeleid bij de gemeente. Integraal vrijwilligersbeleid betekent ook dat ambtenaren binnen een gemeente werkzaam op uiteenlopende beleidsterreinen, denk aan sport, onderwijs, stadsbeheer, inwonerszaken, welzijn en zorg, hun beleid gericht op vrijwilligers op elkaar afstemmen. Meestal gaat dit niet vanzelf. Binnen de gemeente Arnhem is het relevant de visie en opvattingen van de hoofden van de andere diensten ten aanzien van integraal vrijwilligerswerkbeleid binnen de gemeente boven tafel te krijgen en te verhelderen. Deze opvattingen kunnen in belangrijke mate van dienst zijn voor de te ontwikkelen nota 'Integraal vrijwilligersbeleid' Arnhem.

- Kijken naar regie

In het verlengde van het ontwikkelen van een integrale visie op vraaggericht vrijwilligersbeleid wordt gekeken naar de wijze waarop de gemeente aankijkt tegen haar regierol. Het is interessant daarbij te achterhalen welke verschillen er zijn tussen de verschillende afdelingen en diensten als het gaat om vrijwilligerswerkbeleid of werken met vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Als het concreet gaat over het project "Terug naar de bron" wordt binnen de pilot dan ook specifiek ingezet op het 'naar boven halen' van relevante informatie over het samenwerkingsproces

rondom dit project en de wijze waarop de gemeente haar regierol concreet handen en voeten geeft.

- Kijken naar participatie
Het project de Bronmethodiek is gericht op het vergroten van de betrokkenheid van de natuurlijke achterban van organisaties alsmede (of mede daardoor) op het verhogen van actieve participatie en inzet van bewoners in een wijk en/of leden van organisaties. Door deel te nemen aan de stuurgroep van de Bronmethodiek op gemeentelijk niveau (waarin participeren de Vrijwilligerscentrale en vertegenwoordigers van wijk, school en sport) kan enerzijds beter zicht worden verkregen op de wijze waarop de gemeente participeert in een dergelijk project. Anderzijds kan de ontwikkeling van de Bronmethodiek zo goed worden gevolgd.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten

Start- juni 2003

Deze periode stond in het teken van een eerste oriëntatie met de gemeente, de mensen en de projecten.

- Diverse gesprekken hebben plaatsgevonden met de verantwoordelijk ambtenaar voor vrijwilligersbeleid Arnhem. Allereerst uitgebreide kennismaking. Al vrij snel is met de verantwoordelijk ambtenaar gesproken over het doorbreken van een impasse (intern) in het proces integraal vrijwilligerswerkbeleid. Tevens gesprekken over rol gemeente, verwachtingen over Bronmethodiek, samenwerking met VWC etc.
- Diverse bijeenkomsten bijgewoond van de stuurgroep "Bronmethodiek". Stond in teken van kennismaking met methodiek en betrokken mensen. Hier maakt gemeente ook deel van uit.
- Presentatie bijgewoond over de resultaten van de nulmeting van het vrijwilligersbeleid in Arnhem (CiviQ)
- Op verzoek ondersteuning geboden aan de projectleider "Terug naar de bron" bij het verhelderen van haar visie over dit project en het concreet op papier zetten van de verwachtingen, doelen en resultaten ervan.
- Meedenken over "Terug naar de bron" over de uitwerking van het project in de stuurgroep.
- Adviseur heeft geadviseerd over de raadsvergadering waar onderwerp vrijwilligerswerk stond geagendeerd (juni jl.)
- In deze fase is de definitieve versie van het Plan van Aanpak voor de pilot ontwikkeld.

Juni –december 2003

Deze periode stond in het teken van het voorbereiden en uitvoeren van een viertal interne bijeenkomst met interne medewerkers van de gemeente Arnhem.

- Na de zomer zijn in samenwerking met de ambtenaar Vrijwilligerswerkbeleid allereerst een aantal persoonlijke gesprekken gevoerd met medewerkers van de 'andere' diensten dan MO (inwonerszaken, wijkzaken, stadsbeheer, personeel & organisatie). Deze gesprekken vormden de aftrap (en tevens PR) voor de interne bijeenkomsten. Hier is een verslag van gemaakt dat naar de betrokkenen is teruggekoppeld.

- Twee interne bijeenkomsten zijn gevoerd met medewerkers van MO, twee bijeenkomsten met medewerkers van andere sectoren (zoals inwonerszaken, wijkzaken, financiën, personeelszaken etc). De bijeenkomsten zijn uitgevoerd in samenwerking met Civiq.
- Van alle bijeenkomsten is een integraal verslag gemaakt. Dit diende als basis voor de nieuwe nota die in 2004 ontwikkeld moet worden.

Tevens is in december 2003 is door DSP-groep op verzoek van de gemeente en de Vrijwilligerscentrale een offerte geschreven voor de evaluatie en beschrijving van de Bronmethodiek.

Januari - juni 2004

Door de adviseur is voor wat betreft deze activiteit ondersteuning geboden door:

- Het opstellen van een plan van eisen voor de nota (wat moet er zeker in);
- Het ontwikkelen van een schema voor het in kaart brengen van de interne samenhang binnen de gemeente als het gaat vrijwilligersbeleid (schema maakt duidelijk welke rol verschillende gemeentelijke afdelingen spelen t.a.v. verschillende groepen vrijwilligers(organisaties)
- Het leveren van een bijdrage aan de eerste concept-versie van de nota.

Daarnaast is in deze periode de offerte voor het onderzoek en de methodiekbeschrijving van de Bronmethodiek besproken. Dit heeft geleid tot een fiat en inzet van gelden vanuit de commissie (deels budget Arnhem). Door de adviseur zijn diverse gesprekken gevoerd met de betrokkenen om dit onderzoek goed neer te zetten en in goede banen te leiden. Een junior onderzoeker binnen DSP-groep is aangestuurd om de uitvoering van dit onderzoek ter hand te nemen. De uitvoering van dit onderzoek loopt budgettair buiten de pilot om. Adviseur bewaakt wel de raakvlakken waar nodig en zit in stuurgroep.

2^{de} helft 2004

Laatste fase gaat de aandacht vooral uit naar concretisering van de nota, communicatie en bestendinging. Door de adviseur zijn de volgende activiteiten ontplooid:

- Er wordt nog een concreet werkplan (lijst met afspraken en planning) ontwikkeld als uitwerking van de nota (is in voorbereiding). Dit werkplan zal integraal worden afgestemd met verschillende beleidsafdelingen van de gemeente en VWC.
- Wegens 'bezuiniging' wordt implementatie en vervolg van het project de Bronmethodiek bedreigt (er is geen geld opgenomen voor voortzetting van het project in 2005) Om die reden is (namens de voorzitter van de commissie Vrijwilligerswerkbeleid) een brief geschreven gericht aan het College van Burgemeesters en wethouders van de gemeente Arnhem. In deze brief wordt gepleit om aandacht en extra geld voor het project zodat het een vervolg kan krijgen.
- Door de adviseur wordt verder nog meegedacht over de wijze waarop de communicatie over de nota en het project de Bronmethodiek verder gestalte kan krijgen.

Tot slot is in deze periode (ook weer buiten de pilot om) hard gewerkt aan afronding van de rapportage over de Bronmethodiek (onderzoeksverslag) en de methodiekbeschrijving.

Belangrijkste knelpunten/lessen

- Bureaucratie. Het ging in eerste instantie redelijk traag in Arnhem. Waan van de dag regeert. Zo gaat dat nu eenmaal in gemeenteland. Gaande weg werd dit beter. Echter zo aan het einde van de TSV periode en nu de nota af is merk je ook weer dat de kans groot is dat de aandacht wegzakt.
Nota was al in mei klaar en wordt pas in december in de raad behandeld.
- Nota is kadernota: Mogelijk knelpunt dat ik voorzie is dat integraal beleid te weinig concreet wordt gemaakt en dat het dus blijft bij mooie woorden en beloften zonder dat op concrete resultaten kan worden aangestuurd. Hier proberen we oplossingen voor te bedenken.
- Communicatie: Interne communicatie binnen de gemeente en met instellingen kan soms effectiever en efficiënter. Gemeente moet blijvend investeren in contacten en debat met organisaties en kansen
- Bezuinigingen: vooral als het gaat om het geven van een vervolg aan het project de Bronmethodiek. Er is kans dat ervaren projectleider van de methodiek op straat wordt gezet. Overigens wordt wel structureel geld voor de Arnhemse Uitdaging vrijgemaakt. Dat is natuurlijk een pluspunt.
- Wisselingen van de wacht (kans dat ervaren ambtenaar op andere post wordt gezet, hoe zit het dan met de overdracht?)
- Dubbele pet probleem. Ambtenaar zit in stuurgroep van project (en dus mede verantwoordelijk) maar is ook subsidiegever. Hier is een risico aan verbonden mochten zaken niet naar wens verlopen.

3 Resultaten en toekomst

Resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligersbeleid t.a.v. de vier speerpunten van de commissie.

De resultaten op het terrein van visie en regie hebben vooral betrekking op het realiseren van een integraal vrijwilligersbeleid binnen de gemeente. De focus was erg op de gemeente zelf gericht en niet zozeer op externe organisaties. Dat traject had zich voor mijn komst al voltrokken. Overigens zijn de hieronder genoemde resultaten niet alleen aan de pilot toe te schrijven. Het is bij voorbaat een verdienste van de gemeente(ambtenaar) zelf.

- Visie: interne gesprekken gericht op visieontwikkeling hebben effect gesorteerd. In de zin dat vrijwilligersbeleid in verschillende gedaanten en hoger en concreter op de agenda staat bij de verschillende gemeentelijke afdelingen. Woorden ambtenaar (Hilhorst): "Nu al valt op dat er nieuwe overleggen tot stand komen, dat ik bij zaken wordt betrokken waar ik voorheen niet bij werd betrokken en dat mensen makkelijker bij elkaar binnen lopen". (voorbeeld: contact met inwonerszaken is frequenter geworden en kwaliteit is verbeterd: gesproken wordt over o.a. sociale activering, inzet van marginale doelgroepen en inburgeringstrajecten)
- Visie en regie: Nieuwe kadernota waarin gemeente haar visie en rol t.a.v. vrijwilligersbeleid helder heeft verwoord en waarin kansen voor de toekomst worden aangegeven. Tevens wordt hier duidelijk aangegeven wat de rol en functie van verschillende beleidsafdelingen en van de gemeente als geheel is.
- Visie en regie: Concrete integrale werkljst voor intern gebruik (in ontwikkeling). Hierop staan concrete doelen en actiepunten geformuleerd vanuit de verschillende afdelingen. De voortgang wordt door de ambtenaar vrijwilligerswerkbeleid regelmatig nagelopen. Afdelingen zijn zelf verantwoordelijk voor het oppakken van e.e.a.

- Participatie: onderzoeksrapport Bronmethodiek en methodiekbeschrijving. Deze konden dankzij het budget van de gemeente en extra geld van de commissie geschreven worden en voor zover is te voorzien binnen de gemeente verspreid worden.

Wat zijn de paradepaardjes?

- Arnhemse Uitdaging: betrekken van bedrijfsleven middels organisatie beursvloer. Project heeft grote uitstraling en zit goed in elkaar
- Bronmethodiek (onderzoek loopt): gericht op introductie en verankering vraaggerichte benadering van vrijwilligers.

Visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid.

De visie van de gemeente Arnhem laat zich het best beschrijven aan de hand van enkele passages en doelstellingen uit haar nieuwe nota 'Inzet op inzet'.

De gemeente Arnhem beseft zich terdege dat je alleen met de inzet van vrijwilligers "een warme, humane samenleving kunt realiseren met oog voor de menselijke maat, opkomen voor elkaar, je voor elkaar inzetten en betrokken zijn bij elkaar. Daarbij gaat het om betrokkenheid, participatie en actief burgerschap.

De gemeente Arnhem zegt in het collegeakkoord:

"De gemeente werkt samen met actieve wijkbewoners en organisaties aan een betere woon- en leefomgeving. De werkzaamheden van actieve vrijwilligers en wijkplatforms verdienen professionele ondersteuning". Hiermee verbindt de gemeente de actieve bijdrage van de inwoners aan de samenleving met het vrijwilligerswerk.

De gemeente wil met het ondersteunen van het vrijwilligerswerk een groei van het aantal vrijwilligers in de stad realiseren van 32 per 100 inwoners naar 35".

Voor doelstellingen en uitgangspunten voor de komende jaren zie bijlage 1.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk.

Kansen:

- Allerlei ontwikkelingen zoals de ontwikkeling van de Sociale Structuurnota Arnhem ("Stad in Balans" waarin vrijwilligersbeleid aandacht krijgt), de invoering WMO (brengt naast bedreigingen ook veel kansen met zich mee). Maar ook het feit dat momenteel verschillende andere discussies gevoerd worden waar vrijwilligersbeleid een rol in speelt. Bijvoorbeeld bij inwonerszaken (discussie over onbemiddelbare werkelozen en inburgeringstrajecten), bij welzijn (discussie over de toekomst van het opbouwwerk en het belang van burgerparticipatie in het kader van leefbaarheid-discussies) etc. Het is van belang dat binnen deze trajecten de relatie met het vrijwilligerswerkbeleid benoemd uitgewerkt wordt.
- Kansrijk is en blijft sterke Vrijwilligerscentrale als een soort verlengde arm van de gemeente. Zij kunnen zorgen voor continuïteit en de kwaliteit van de ondersteuning verbeteren.
- Aansprekende projecten zijn meest kansrijk om het ('saai') onderwerp vrijwilligerswerk uit te dragen. Een leuk project zegt meer dan een nota (kijk naar Arnhemse Uitdaging) en haalt eerder de krant. Zeker in deze verwarrende tijd kan het naar buiten brengen van projecten die een positieve invloed hebben op de 'binding' tussen mensen onderling en met organisaties en wijken heel zinvol zijn.

- Meer aandacht voor interne samenhang, integraal beleid: de interne gespreksronde heeft volgens ambtenaar al een merkbaar positieve bijdrage geleverd aan het interne klimaat t.a.v. het vrijwilligerswerkbeleid en maakt dat bepaalde kwesties makkelijker bespreekbaar zijn en mensen elkaar beter kunnen vinden en aanspreken op zaken. Zaak is om dat vast te houden. De vraag is vooral 'Hoe'?
- Invoering integraal intern overleg (3 x per jaar) over dit onderwerp en diverse intenties die in de nota worden uitgesproken als het gaat om inspanningen in de toekomst. Hier kan de gemeente op sturen.
- Structurele middelen voor Arnhemse Uitdaging en Bronmethodiek (is dus nog onzeker)

Bedreigingen

- Einde TSV en dus einde aandacht (andere zaken krijgen weer voorrang). Om deze reden is publiciteit blijvend punt van aandacht: M.i. is het goed de vinger aan de pols te houden en in het najaar zeker voor wat tamtam te zorgen en e.e.a. breed aandacht te geven. Ook in de richting van de vrijwilligersorganisaties in de verschillende sectoren. Nota is dan misschien wat globaal, de bronmethodiek is heel concreet en tastbaar, kortom: er is genoeg reden voor publiciteit.
- Bezuinigingen in het algemeen (er is flinke concurrentie als het gaat om geldkwesties)
- Geen structureel geld voor de Bronmethodiek (lobby is op gang gekomen)
- Mogelijk vertrek goed ingevoerde ambtenaar (zeker als nota niet concreet in plan van aanpak wordt vertaald)
- Waan van de dag bij de gemeente gecombineerd met vele interne reorganisaties waarbij wederom met stoelen en posities wordt geschoven. Hoe houd je de aandacht voor dit beleidsterrein (vaak toch ondergeschoven kindje) dan in godsnaam vast? Het kost erg veel energie de mensen rondom dit onderwerp bij elkaar te houden.
- Gemeente heeft nog te weinig gezicht bij vrijwilligersorganisaties. Dit blijft aandacht vragen.

Hoe kan de gemeente/provincie inspelen op deze kansen en bedreigingen?

Nu de nota er ligt begint het eigenlijk pas. Hetgeen op papier staat moet gaan leven en worden waargemaakt. In Arnhem staat vrijwilligerswerkbeleid (in vergelijking met andere gemeenten) hoog op de agenda. En er wordt veel en goed werk van gemaakt. Natuurlijk kan het altijd nog beter. Belangrijke aanbevelingen voor Arnhem zijn m.i.:

- 1 Zorg voor geld: Stel structureel geld veilig voor periode 2005 -2009 via de begroting.
- 2 Ga van abstract naar concreet : Geef concreet handen en voeten aan integrale beleidsvisie binnen de gemeente (hoe concretiseer je het, hoe houdt je het vast). Afspraken met andere beleidsafdelingen vastleggen. Dit is ook een belangrijke erfenis voor het geval de ambtenaar van post wisselt.
- 3 Zet aansprekende projecten op en breng die regelmatig onder de aandacht van raadsleden, instellingen en bewoners.
- 4 Stimuleer het debat: Ga in debat over de nota met de externe partijen. Organiseer discussie met de vrijwilligersorganisaties over de nota en de concrete uitwerking ervan. Stel je luisterend op naar wat de partijen hebben te zeggen en pak zaken zichtbaar op.

- 5 Communicatie: Blijf de blik vooral naar buiten richten. Grijp zoveel mogelijk verschillende communicatiemomenten om interessante projecten en resultaten naar buiten brengen. Benut volop de communicatiemogelijkheden rondom de lancering van de nota en het verschijnen van het onderzoeksrapport en methodiekbeschrijving van de Bronmethodiek. Schrijf artikelen in bladen en kranten. Betrek daar ook de andere beleidsafdelingen bij.
- 6 Monitoring: spreek af de monitoring van het vrijwilligerswerk in de gemeente (Civiq) 1x per 2 jaar herhalen.
- 7 Kwaliteit: Blijven werken aan kwaliteit en bereik ondersteuning vrijwilligersorganisaties.

Carla Kolner, 9 november 2004

BIJLAGE 1

Uit "Inzet op Inzet" (nota lokaal vrijwilligersbeleid gemeente Arnhem)
Vrijwilligerswerk is niet een doel op zich, maar één van de meest vanzelfsprekende manieren om te laten zien dat je je betrokken voelt bij de maatschappij. De samenleving gedijt nu eenmaal beter naarmate meer mensen wat doen voor hun leefomgeving en zich daarvoor verantwoordelijk voelen en maken. Deze verschuiving in de betekenis van het vrijwilligerswerk is belangrijk voor de stad, voor het samenwonen en het samenleven. Vrijwilligerswerk is in deze visie vooral uitdrukking van betrokkenheid bij je leefomgeving.

Maar die betrokkenheid ontstaat niet van zelf. Betrokkenheid neemt toe, als mensen het gevoel hebben dat de vereniging, de school, de wijk, het landschap iets van hen is, dat ze er deel aan hebben, dat ze erin participeren. Dat vraagt om investeren in allerlei mogelijkheden voor participatie, voor jong en oud, voor autochtoon en allochtoon, voor sociaal zwakkeren en 'sterke schouders'. Daarmee wordt tegelijkertijd het draagvlak van het vrijwilligerswerk verbreedt en versterkt.

De gemeente Arnhem wil dan ook een klimaat scheppen waarin de inwoners van Arnhem gestimuleerd worden om initiatieven te nemen en waarin zij hun talenten en potenties benutten om zichzelf en hun omgeving verder te helpen.

Doelstelling:

Het ontwikkelen van een samenhangend vrijwilligerswerkbeleid dat aansluit op behoefte aan actief burgerschap en aan modern en zinnig vrijwilligerswerk

Uitgangspunten

- De gemeente heeft er belang bij om de *civil society* en het daarbinnen plaatsvindende vrijwilligerswerk te koesteren en te faciliteren om de maatschappelijke betrokkenheid van burgers te vergroten.
- De gemeente is succesvoller wanneer ze te maken heeft met een meedenkende en meehelpende bevolking. Voor problemen zijn oplossingen, die vanuit de samenleving zelf komen vaak goedkoper en passen doorgaans beter bij de wensen van burgers, dan die welke door de overheid aangedragen worden.
- Stimulerende randvoorwaarden en een integrale aanpak bevorderen de maatschappelijke betrokkenheid.
- Vrijwilligersorganisaties zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het oplossen van organisatorisch, financiële of accommodatieproblemen. De organisaties zijn zelf het beste in staat hun problemen op te lossen, als daarvoor de juiste voorwaarden bestaan. Zij kennen immers het beste hun eigen achterban.
- Ondersteuning en waardering van de gemeente, maatschappelijke organisaties en bedrijven stimuleert de vrijwillige inzet.
- Vrijwillige inzet is in alle sectoren van belang, zowel georganiseerd als ongeorganiseerd (mantelzorg), in organisaties met beroepskrachten als organisaties die uit vrijwilligers bestaan.
- Vrijwilligerswerk en sociale activering liggen in elkaars verlengde.
- Wijkgericht werken kan niet zonder een integraal vrijwilligerswerkbeleid.

Bijlage 5 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Assen

November 2004
Nera Jerkovic

1 Doelstellingen

Motivatie om de gemeente Assen als pilot te gebruiken

De gemeente Assen is een middelgrote gemeente met een bloeiend vrijwilligerswerk maar zonder een vrijwilligersbeleid. De gemeente heeft altijd een adhoc beleid gevoerd op het gebied van vrijwilligerswerk. Over de inhoud en plaats van vrijwilligersbeleid binnen de gemeente Assen was nog te weinig nagedacht. De gemeente heeft de mogelijkheid van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk (TSV) aangegrepen om hier verandering in te brengen en structureel beleid ten aanzien van vrijwilligerswerk te gaan ontwikkelen. Het ontwikkelen van een samenhangend en integraal vrijwilligersbeleid sluit heel goed aan bij de doelen van de Commissie Vrijwilligerswerk, namelijk visie ontwikkelen en regievoeren op het gebied van vrijwilligersbeleid. De gemeente Assen is daarom één van de pilotgemeenten.

Doelstellingen pilot

De doelstellingen van de 'Asser pilot' zijn als volgt geformuleerd:

- Het ontwikkelen van een samenhangend en integraal vrijwilligersbeleid;
- Binnen het beleid moet aandacht zijn voor zowel de interne als externe samenwerking;
- Het ontwikkelen van de regierol van de gemeente ten aanzien van het vrijwilligersbeleid.

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

Visie

Een van de belangrijkste onderdelen van de pilot is het ontwikkelen van visie op het vrijwilligersbeleid in Assen. Het uitgangspunt voor de gemeente is het benadrukken van (1) het belang dat vrijwilligerswerk heeft voor de gemeenschap en (2) het plezier die het vrijwilligerswerk met zich meebrengt voor zowel het individu zelf als voor de omgeving. De gemeente wil er samen met de vrijwilligersorganisaties voor zorgen, dat mensen meer plezier hebben in het doen van vrijwilligerswerk en daartoe de voorwaarden creëren.

Regie

De gemeente Assen heeft zoals eerder gezegd een adhoc vrijwilligersbeleid gevoerd. Door het ontwikkelen van de Nota Vrijwilligersbeleid wil de gemeente ook invulling geven aan haar regiefunctie. Per beleidsterrein wordt vrijwilligerswerk geregisseerd. De verschillende beleidsambtenaren hebben op hun beleidsterrein contact met het vrijwilligersveld. Om alles overzichtelijker en meer gestructureerd te laten verlopen voor het veld en de gemeente zelf zijn verschillende loketten ontwikkeld.

Zo is er het sportloket ontwikkeld, het zorgloket en het loket kleurrijk Assen. Vrijwilligerswerk op het desbetreffende beleidsterrein wordt via deze loketten gecoördineerd. Overall coördinatie van bemiddeling, deskundigheidsbevordering en informatie is neergelegd bij de Vrijwilligerscentrale. De gemeente Assen heeft haar regiefunctie op deze manier vorm gegeven. Er ontbreekt nog de interne regie. De medewerkers van deze verschillende beleidsterreinen moeten meer met elkaar gaan uitwisselen en gezamenlijk werken aan betere uitvoering van vrijwilligersbeleid. Daartoe wil de gemeente intern een projectgroep vrijwilligersbeleid opstarten.

Zicht

De gemeente Assen heeft aan STAMM (onderzoeksinstituut) opdracht gegeven onderzoek te doen naar vrijwilligerswerk in Assen. Dit onderzoek heeft een goed zicht geleverd op kwantitatieve gegevens betreffende het aantal vrijwilligersorganisaties en betreffende de vragen en behoeftes die deze organisaties hebben rondom ondersteuning en de relatie met de gemeente. Uit dit onderzoek blijkt o.a. ook dat veel vrijwilligers zich inzetten en zich willen blijven inzetten omdat ze vrijwilligerswerk belangrijk en nuttig vinden. Wel vinden ze het belangrijk dat de overheid het vrijwilligerswerk op een goede manier waardeert en ondersteunt.

Participatie

Bij het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid van de gemeente Assen is aandacht geschonken aan de participatie van de verschillende doelgroepen. De startnotitie is tot stand gekomen door de bijdrage van beleidsambtenaren die werkzaam zijn op verschillende beleidsterreinen. Door middel van interne workshops is gewerkt aan de totstandkoming van de startnotitie. Deze startnotitie is voorgelegd aan het vrijwilligersveld en de Vrijwilligerscentrale. De inbreng van het vrijwilligersveld is verwerkt in de definitieve notitie. Tevens is er een klankbordgroep gevormd die het gemeentelijk beleid gaat volgen en ondersteunen.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten

2003

Het ontwikkelen van een Plan van Aanpak voor de pilot:

- We zijn gestart met het inlezen van de bestaande beleidsnotities die een relatie hebben met het vrijwilligerswerk;
- Er zijn gesprekken gevoerd met de betrokken ambtenaren en externe ondersteuners;
- Er is een concept Plan van Aanpak voor de pilot opgesteld en besproken met de verantwoordelijke ambtenaar;
- Het definitieve Plan van Aanpak is goedgekeurd.

Startnotitie Vrijwilligersbeleid:

- Er werden in deze periode 2 nieuwe beleidsmedewerkers ingewerkt op deze pilot;
- Er is een workshop georganiseerd voor de ambtenaren van verschillende beleidsterreinen om vorm te geven aan de visie en de uitgangspunten van het vrijwilligersbeleid;
- Er is een concept startnotitie ontwikkeld.

2004

- Er werden in deze periode 2 nieuwe medewerkers ingewerkt op deze pilot;
- Er is een Marskramerroute georganiseerd waarin de wethouder het belang van vrijwilligerswerk heeft aangegeven en de resultaten van TSV-project zijn gepresenteerd;
- De concept startnotitie is in een workshop setting verder besproken met de verschillende beleidsambtenaren;
- De startnotitie is met het vrijwilligersveld besproken;
- De input van het vrijwilligersveld wordt verwerkt in de notitie Vrijwilligersbeleid Assen.

Belangrijkste knelpunten/lessen

In deze pilot is het belangrijkste knelpunt het ontbreken van de continuïteit bij de ambtelijke ondersteuning. In de periode dat de pilot werd uitgevoerd zijn 4 beleidsmedewerkers gewisseld. Verder is vrijwilligerswerk niet het beleidsterrein dat prioriteit geniet. Ondanks dat de gemeente van goede wil is blijkt dat er in de praktijk onvoldoende in wordt geïnvesteerd.

Het is ook de vraag in hoeverre de gemeente (extra) gaat investeren in het vrijwilligersbeleid. Deze discussie moet nog worden gevoerd bij de bespreking van de Nota Vrijwilligersbeleid.

Succesfactor

Er is door de pilot een contact ontstaan tussen de gemeente en het vrijwilligersveld. Het vrijwilligersveld wordt ook beter betrokken bij het gemeentelijk beleid. De rol van gemeente wordt hierdoor duidelijker. Dat geldt ook voor de Vrijwilligerscentrale. De centrale heeft door de inzet van TSV-middelen een belangrijke ontwikkeling doorgemaakt en daarmee haar positie in Assen versterkt.

Ook het interne draagvlak voor vrijwilligersbeleid is verbeterd. Door het instellen van een interne projectgroep zal de interne samenhang beter worden georganiseerd.

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd, i.c. resultaten in termen van ontwikkeling cq. bijstelling van het vrijwilligersbeleid ten aanzien van de vier speerpunten van de commissie.

- 1 Eind dit jaar is een samenhangend en integraal vrijwilligersbeleid tot stand gebracht in de gemeente Assen.
- 2 De beleidsnotitie is tot stand gekomen in samenspraak en samenwerking met het veld als wel door goede interne samenwerking. In de toekomst zal er een interne projectgroep zorgdragen voor de interne verankering en de externe klankbordgroep zal het beleid kunnen volgen.
- 3 De regierol van de gemeente is omschreven binnen de beleidsnotitie. De gemeente vult haar rol in door samenhang te brengen in de verschillende loketten ten behoeve van vrijwilligers en de vrijwilligerscentrale en een overall regierol te geven op functiebemiddeling, informatie en deskundigheidsbevordering.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente op het gebied van vrijwilligerswerk

- in Assen zijn meer dan 600 vrijwilligersorganisaties actief
- de bereidheid van vrijwilligers is groot
- vrijwilligerscentrale heeft afgelopen 2 jaar een belangrijke ontwikkeling door gemaakt met de ondersteuning van de gemeente/TSO
- een taalproject ten behoeve van allochtone en een jongeren project op middelbare school zijn goed geslaagd
- er zijn per sector loketten aanwezig die vrijwilligersorganisaties kunnen helpen en ondersteunen

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid

Vrijwilligerswerk blijft voor de gemeente belangrijk en van grote waarde voor de gehele gemeenschap. Via vrijwilligerwerk wordt het onderlinge contact en de betrokkenheid gerealiseerd (autochtoon/allochtoon, jong/oud, valide/niet-valide).

In de toekomst wil de gemeente de betrokkenheid van het bedrijfsleven meer gaan organiseren. Verder blijft het voor de gemeente belangrijk de jongeren en allochtonen meer te betrekken bij het vrijwilligerswerk. In de visie van de gemeente betekent het ook dat de vrijwilligersorganisaties zelf meer moeten doen aan de toegankelijkheid en aantrekkelijker worden voor deze doelgroepen

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk

Kansen zijn er volop. De interesse bij de organisaties en vrijwilligers zelf is groot. Er is duidelijkheid over de behoefte aan ondersteuning en de rol van de gemeente. Nu moet vooral worden gewerkt aan de uitvoering.

De vraag is in hoeverre de gemeente ook financiële voorwaarden kan creëren om uitvoering te geven aan haar beleidsvoornemens.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen

Door keuzes te maken die ook uitvoerbaar zijn. Door het bedrijfsleven te betrekken en daarmee ook de financiële draagkracht te creëren. Door creatief op zoek te gaan naar financieringsmogelijkheden. Door in contact te blijven met het veld en voldoende waardering te geven aan de vrijwilligers.

Bijlage 6 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Dongen

Adviseur: Chris Berghuis, CIVIQ

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente/provincie pilot te houden.

De gemeente Dongen wilde serieus aan de slag met het formuleren en uitvoeren van een vrijwilligerswerkbeleid. Dat beleid moest gebaseerd zijn op meer dan een indruk van ambtenaren en gemeentebestuur van hoe het lokaal vrijwilligerswerk in Dongen in elkaar steekt en waaraan behoefte is. Om een goede basis te verkrijgen voor vrijwilligerswerkbeleid achtte de gemeente het noodzakelijk een goede monitor uit te voeren in het vrijwilligersveld en zodoende *zicht* te krijgen op lokaal vrijwilligerswerk. Meedoen als pilot van de Commissie Vrijwilligersbeleid - en gebruikmaking van de TSV - maakte deze aanpak mogelijk.

Doelstellingen pilot

In de overeenkomst die de gemeente Dongen met de Commissie sloot, geeft art. 2 aan wat de doelstelling is van deelname aan het pilotproject. In het kort komt dit neer op:

- beter zicht op het vrijwilligerswerk (kwalitatief en kwantitatief)
- beter zicht op de behoefte aan ondersteuning
- een basis creëren voor vrijwilligerswerkbeleid
- interactieve beleidsvorming afgestemd op de wensen van het veld
Vragen daarbij zijn o.a.
 - of deze aanpak voldoende aanknopingspunten oplevert voor beleid
 - of de resultaten leiden tot aanpassing van het huidige beleid
 - of de Monitor Vrijwilligerswerk een bruikbaar instrument is
 - “of de conclusies overdraagbaar zijn voor andere vergelijkbare gemeenten”

Relatie met de vier speerpunten van de commissie.

De pilot Dongen valt binnen het speerpunt “zicht krijgen op vrijwilligers(werk)”.

Verder zijn er raakvlakken met de speerpunten “agenderen en visie ontwikkelen” en “vrijwilligers betrekken”.

2 De uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten (hoofdonderdelen) van de pilot vanaf begin (najaar 2002) tot eind (najaar 2004).

2002:

De laatste maanden van 2002 zijn met name gebruikt om een reëel en uitvoerbaar plan te maken. Het kwartaalverslag van die periode geeft aan dat dit enige voorbereiding nodig heeft gehad. Dat had o.a. te maken met het zoeken van een partner met voldoende expertise die een deel van de uitvoering van de Monitor voor zijn rekening kon nemen en het formuleren van

de opdracht aan deze partner. Gekozen is voor Prisma Brabant als partner.

2003:

Het jaar 2003 is wat de *uitvoering* betreft het kernjaar van de pilot geweest. In dit jaar is namelijk de Monitor de facto uitgevoerd.

Uitvoering van de Monitor betekent ten eerste een goede voorbereiding. Daarbij is de handleiding bij de Monitor gebruikt. Besloten moest worden bij welke organisaties de Monitor zou worden uitgezet en aan welke bestanden de adressen worden ontleend. In Dongen is gekozen voor de gemeentegids als bron. De gemeentegids is dermate uitgebreid dat een goede spreiding over het vrijwilligersveld gegarandeerd is. Wel realiseert de gemeente zich dat mogelijk enkele organisaties ten onrechte niet benaderd zijn. Verder is in een plaatselijke krant het uitvoeren van de Monitor vermeld, zodat organisaties die vonden dat zij ten onrechte niet waren benaderd, alsnog contact konden opnemen met de gemeente. De respons was bijzonder hoog, aanzienlijk hoger dan de respons die CIVIQ als normaal beschouwt. In het najaar van 2003 zijn twee bijeenkomsten gehouden met vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties in Dongen. Het doel van deze bijeenkomsten was méér informatie verzamelen als basis voor beleid. De resultaten van het enquêtedeel van de Monitor leverden al veel feiten en cijfers op. Tijdens de bijeenkomsten konden de organisaties in eigen woorden toelichten hoe volgens hen de resultaten moesten worden uitgelegd.

2004

Eind mei 2004 is de “nota vrijwilligersbeleid gemeente Dongen” door de gemeenteraad vastgesteld. In *financieel* opzicht is het meest opvallende in de nota dat de continuïteit van het Steunpunt wordt veiliggesteld. Dat betekent dat de gemeente de TSV-bijdrage die in 2005 wegvalt, zelf zal compenseren. De gemeentebegroting waarin e.e.a. financieel is vertaald wordt echter eerst in november 2004 vastgesteld.

Aanvankelijk was het de bedoeling de nota in het najaar van 2004 vast te stellen. Dat dit vervroegd is, heeft te maken met de vaststelling van een ander belangrijk document: de prioriteitennota voor de gemeentebegroting 2005. Deze prioriteitennota wordt reeds in het vóórjaar vastgesteld. Met de verschijning van de “nota vrijwilligersbeleid” voorafgaand aan de prioriteitennota konden de financiële gevolgen van het vrijwilligerswerkbeleid in de prioriteitennota worden meegenomen. Hierdoor is de kans vergroot dat het benodigde geld voor het beoogde vrijwilligerswerkbeleid, inclusief voortzetting van het lokale steunpunt, beschikbaar wordt gesteld.

Belangrijkste knelpunten/lessen.

- Indien een extern bureau wordt gevraagd de Monitor-resultaten te verwerken en te presenteren, moet duidelijk worden afgesproken wat verlangd wordt. De gemeente Dongen wenste een presentatie van de feiten, terwijl Prisma Brabant naar de mening van de gemeente te veel vanuit haar eigen visie aanbevelingen deed op basis van de Monitor-resultaten. Dit ondanks het feit dat hierover afspraken waren gemaakt. Bij de uitvoering van de Monitor moet dus vooraf duidelijk zijn welke rollen de betrokken partijen hebben. De gemeente wijst erop dat de (gemeentelijke) politiek keuzes wil kunnen maken. Daarom zou het niet gewenst zijn dat bijvoorbeeld een adviesbureau uit een aantal opties reeds een keuze maakt en daarmee de gemeenteraad als het ware buiten spel zet en het democratisch proces belemmert.

- Weliswaar had de gemeente in 2003 0,2 fte en in 2004 0,1 fte beschikbaar gesteld, maar toch heeft de gemeente gemerkt dat er in de uitvoering van de Monitor in deze vorm veel tijd gestoken moet worden. Het is de vraag of die tijd onder normale omstandigheden (geen pilot, geen TSV, minder ambtelijke capaciteit vrijgemaakt) ook beschikbaar is. Overigens is inmiddels de Monitor Vrijwilligerswerk van CIVIQ gedigitaliseerd, waardoor de uitvoering ervan minder tijd kost.
Verder is gebleken dat de ambtelijk tijd die is vrijgemaakt voor deze pilot niet gelijkmatig maar in pieken moest worden ingezet. Dat kan wringen met andere werkzaamheden, zeker in een kleinere gemeente waar de ambtenaar naast vrijwilligerswerk vele andere beleidsvelden in zijn/haar takenpakket heeft. Voorbeelden van die piekbelasting waren het uitzetten van de Monitor en het schrijven van een nota.
- De gemeente Dongen onderhield ook vóór deze pilot al een nauw contact met het vrijwilligersveld. Op grond daarvan bestond al een beeld van het functioneren van het vrijwilligerswerk en van eventuele ondersteuningsbehoeften. Toch is de gemeente achteraf tevreden dat niet slechts op basis van die bestaande indruk een vrijwilligerswerkbeleid is ontwikkeld. Het gaat bij het uitvoeren van een monitor-instrument niet slechts om het ontdekken van voor de gemeente nieuwe feiten (1), maar ook om bevestiging van indrukken en vermoedens (2), het creëren van (politiek) draagvlak voor beleid (3) en het betrekken en serieus nemen van vrijwilligers(organisaties) (4).
T.a.v. 1: De Monitor Vrijwilligerswerk heeft inderdaad voor de gemeente nieuwe feiten en inzichten opgeleverd. (Zie hieronder, Hoofdstuk 3)
T.a.v. 2: De gemeente wist al veel van het lokale vrijwilligerswerk, maar een deel daarvan was gebaseerd op indrukken. Die zijn nu bevestigd en/of bijgesteld.
T.a.v. 3: De politiek gaat er doorgaans niet mee akkoord dat een beleid gevoerd wordt dat gebaseerd is op indrukken van ambtenaren, hoe goed het waarnemingsvermogen van die ambtenaren wellicht ook is. De resultaten van de Monitor geven een objectieve basis voor beleid.
T.a.v. 4: De gemeente heeft uit reacties van vrijwilligersorganisaties gemerkt dat het op prijs werd gesteld dat de gemeente onderzoekt wat er naar de mening van de vrijwilligersorganisaties nodig is om het lokale vrijwilligerswerk (verder) te versterken.
- Naast een ambtelijk goed voorbereid beleid, eventueel tot stand gekomen met ondersteuning van een adviseur / deskundige, is een goede samenwerking en afstemming tussen het ambtelijk apparaat en de politiek noodzakelijk om te bereiken dat uiteindelijk het voorgenomen beleid daadwerkelijk kan worden uitgevoerd. In deze pilot kan als voorbeeld worden genoemd de aangepaste planning van het verschijnen van de nota vrijwilligersbeleid. (Zie hierboven, Hoofdstuk 2, 2004)

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligersbeleid t.a.v. de vier speerpunten van de commissie.

Geconcludeerd mag worden dat de doelstelling van de pilot is gerealiseerd. Ik geef per subdoelstelling een toelichting.

“beter zicht krijgen op het vrijwilligerswerk”:

De gemeente heeft de bestaande indruk van het vrijwilligerswerk verder

aangescherpt en tevens op een aantal punten bijgesteld. Bijvoorbeeld de omvang van het vrijwilligerswerk (mensen en uren) blijkt nog groter dan werk aangenomen.

“beter zicht krijgen op behoefte aan ondersteuning”

Ook het zicht op de wensen van het vrijwilligerswerk t.a.v. ondersteuning zijn d.m.v. de Monitor aangescherpt en bijgesteld. Hier ook een voorbeeld: Er werd vóór de uitvoering van de Monitor door de gemeente aangenomen dat er veel behoefte zou zijn aan facilitering in de zin van beschikbaar stellen van vergaderruimte, kopieermogelijkheden en uitvoering van administratieve taken. De resultaten van de Monitor geven aan dat dit *niet* het geval is. Deze conclusie is belangrijk omdat hiermee voorkomen wordt dat slechts op grond van aannames wordt ingezet op een vorm van ondersteuning waaraan weinig of geen behoefte is.

“een basis creëren voor vrijwilligerswerkbeleid”

Zoals gezegd heeft de gemeente nu een beter beeld van het lokale vrijwilligerswerk. Dit verbeterde beeld is uiteraard een betere basis voor vrijwilligerswerkbeleid. Bovendien creëert de Monitor politiek draagvlak.

“interactieve beleidsvorming afgestemd op de wensen van het veld”

In het kader van interactieve beleidsvorming zijn de vrijwilligersorganisaties in Dongen in de gelegenheid gesteld gegevens over hun organisatie te verstrekken en wensen aan te geven. Met gebruikmaking daarvan is vrijwilligerswerkbeleid ontwikkeld en neergelegd in een nota die door de gemeenteraad is vastgesteld.

In de overeenkomst is verder de vraag gesteld *“of de interactieve benadering resultaten oplevert die voldoende aanknopingspunten bieden voor beleid”*.

Gedurende het interactieve proces dat heeft geleid tot het vaststellen van gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid, werd duidelijk dat er voldoende gegevens beschikbaar kwamen om daarop beleid te maken. Wel heb ik mij steeds gerealiseerd dat niet alle gegevens voor de gemeente nieuw waren. Zowel ambtenaar als politiek (wethouder en sommige raadsleden) onderhouden immers al jaren nauw contact met het vrijwilligerswerkveld. Zie ook hierboven bij knelpunten / lessen.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente/provincie op het gebied van vrijwilligerswerk.

De gemeente Dongen denkt niet in termen van paradepaardjes. Geen paradepaardje, maar zeker toe te juichen is dat de gemeente Dongen verwachtingen heeft waargemaakt. Verwachtingen t.a.v. inzet ambtelijke capaciteit, verwachtingen t.a.v. continuïteit in ambtelijke personele bezetting, verwachtingen van vrijwilligersorganisaties dat zij niet alleen gehoord worden, maar dat er echt iets met de verkregen informatie wordt gedaan, verwachtingen t.a.v. de resultaten van deze pilot binnen de beschikbare tijd.

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid.

- De gemeente Dongen formuleert haar visie in de “nota vrijwilligersbeleid gemeente Dongen”. Daarin geeft de gemeente o.a. aan
 - dat de gemeente kennis van zaken moet hebben m.b.t. het functioneren van het vrijwilligerswerk en het functioneren van organisaties;
 - dat zonder vrijwilligerswerk de sociale cohesie en culturele infrastructuur verdwijnt;

- dat zij moet zorgen voor een aangenaam klimaat voor de vrijwilliger;
 - dat zij beleid moet maken dat de verenigingen ondersteunt, maar dat bovenal de vrijwilliger laat zien dat haar of zijn werk wordt gewaardeerd (...)
- Verder is de visie dat het vrijwilligerswerkbeleid niet op zich staat, maar ook onderdeel is van ander beleid. Dat uitgangspunt werpt inmiddels zijn vruchten af. In andere gemeentelijk beleidsvelden wordt nu bij het voorbereiden van nieuw beleid óók beoordeeld wat de eventuele consequenties zijn voor het vrijwilligerswerk. Overigens verwacht de gemeente ook van organisaties dat zij bij de presentatie van hun plannen en projecten aangeven wat de rol en inzet van vrijwilligers is.
 - Er is een sterke samenhang tussen vrijwilligerswerkbeleid en het gemeentelijk subsidiebeleid, dat tijdens de looptijd van deze pilot is gewijzigd. Vrijwilligersorganisatie die subsidie wensen te ontvangen worden nu beoordeeld aan de hand het nieuwe subsidiebeleid, met termen als “wenselijke voorzieningen” en “noodzakelijke voorzieningen”. De gemeente heeft er overigens tijd in geïnvesteerd om organisaties bij te staan die er moeite mee hebben om binnen de kaders van het nieuwe subsidiebeleid een subsidieaanvraag te doen.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk.

De invoering van de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) zal zeker gevolgen hebben voor het lokale vrijwilligerswerk. De gemeente kan nog niet overzien welke gevolgen dat zullen zijn. Wel houdt de gemeente er rekening mee dat er als gevolg van de WMO een aanpassing van taken van het Steunpunt nodig zal zijn.

Verder zal de positie van mantelzorgers opnieuw bepaald moeten worden.

Hoe kan de gemeente/provincie inspelen op deze kansen en bedreigingen.

Goed in gesprek blijven met het vrijwilligersveld, goed volgen van de WMO-ontwikkeling, onderhandelen met zorgverzekeraars.

Bijlage 7 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Dongeradeel

Kortehemmen, november 2004
Jan Durk de Jong, adviseur

Algemeen

Deze eindrapportage geeft de tussenstand van dit moment, november 2004, van de bereikte en te verwachten resultaten in de pilot vrijwilligersbeleid in gemeente Dongeradeel. Men werkt nog aan een notitie vrijwilligersbeleid. Deze wordt tijdens de (nieuwe) vrijwilligersdag 8 december a.s. gepresenteerd aan het vrijwilligerswerk.

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente/provincie pilot te houden.

Gemeente Dongeradeel kampt met de effecten van maatschappelijke trends op de leefbaarheid in de gemeente. Individualisering, vergrijzing en de trek van dorp naar stad en het verlaten van de gemeente als gevolg van studie en werk leveren ontvolking op van de kleine woongemeenschappen op het platteland. Winkelstand, scholen, culturele activiteiten en verenigingsleven verdwijnen hierdoor.

De gemeente wil met de versterking van lokale netwerken tussen gemeenten en vrijwilligersorganisaties en tussen vrijwilligersorganisaties onderling een bijdrage leveren aan de sociale cohesie. Daarmee is de leefbaarheid in haar gemeente gediend evenals de beeldvorming die de inwoners hebben van de verantwoordelijkheid van bevolking, vrijwilligersorganisaties en gemeente daarin.

Interessant is bovendien dat in de stad Dokkum het vrijwilligerswerk zich anders gedraagt dan het Vrijwilligerswerk op het platteland. In de stad legt men eerder en vaker ondersteuningsvragen bij gemeente en welzijnsorganisaties met een professionele bemanning dan op het platteland, waar veeleer de overtuiging heeft postgevat, dat 'de stad' zich niet inlaat met de dorpen. Gesterkt door daarbij passende ervaringen zoekt men met zijn vragen gemeente of welzijnsorganisatie niet op, maar redt zichzelf.

Doelstellingen pilot.

De gemeente wil leefbaarheid tot een kernstreven maken dat zij deelt met vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Bij de plannen die daaraan bijdragen streeft men naar versterken en verbeteren van de samenwerking tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties en tussen vrijwilligersorganisaties onderling, ook bij de uitvoering van die plannen.

Men heeft als resultaat voor ogen:

- een aanpak die werkt, een methodiek met tips en handvatten voor gemeente en vrijwilligerswerk die:

- De leefbaarheid van de gemeente vergroot
- Erkenning geeft aan het vrijwilligerswerk
- Meetbare resultaten oplevert
- Evaluatie en verbetering mogelijk maakt
- een beschrijving van verantwoordelijkheden, functie, taken en werkwijze van de vrijwilligersfunctionaris, die overdraagbaar is.

Relatie met de vier speerpunten van de commissie.

Relatie met speerpunt visie op vrijwilligerswerk. In het samenlevingsplan van de Gemeente Dongeradeel richt men zich vooral op gebieden die extra aandacht of ondersteuning nodig hebben. Wat voldoende op eigen kracht kan voortbestaan laat men met rust. Via een welzijnsprogramma ondersteunt men een aantal organisaties op het gebied van welzijn, cultuur, sport, zorg en ouderen met een subsidiebedrag. Men constateert een ontwikkeling, vooral in de kleine dorpen, waar het voorzieningenniveau de laatste jaren sterk terugloopt; winkelstand verdwijnt en algemene voorzieningen sterk afnemen.

De gemeente dicht het vrijwilligerswerk een belangrijke rol toe bij het op peil houden van de leefbaarheid in deze omstandigheden en ziet het als haar taak een faciliterende rol te spelen. Met het TSV-project heeft men onder meer gekozen voor het aanstellen van een vrijwilligersfunctionaris tussen de burgers in vrijwilligersorganisaties en de gemeente met haar faciliteiten en kennis van 'de mogelijkheden'.

In het ontwikkelen van haar visie benut de gemeente de input uit het vrijwilligersveld; wat is nodig voor verbeteren van de leefbaarheid in de eigen leefomgeving. Dat geeft draagvlak voor het ontwikkelen van de gemeentelijke visie en voor het sturen op de gewenste ontwikkelingsrichting.

De relatie met het speerpunt regie: in de aanpak van het pilotproject heeft de gemeente haar regierol genomen door:

- de uitnodiging aan vrijwilligers tot participatie in het project
- inzicht geven in het beoogde doel en het traject dat daartoe moet leiden
- notitie vrijwilligersbeleid opstellen na het horen van het vrijwilligerswerk.

Gemeente Dongeradeel werkt o.a. samen met een Stichting Welzijn Ouderen Dongeradeel, met De Tille (welzijnsorganisatie) en met een kringloopproject. Er is een ouderenadviseur verbonden aan het ouderenwerk, die parallel aan de vrijwilligersfunctionaris werkt. Verschillende opbouwwerkers in het veld en een aantal ambtenaren / de wethouder hebben periodieke overleg met o.a. stichting dorpsbelangen en met dorpshuizen. De samenwerking met professionals in dergelijke welzijnsorganisaties is duidelijk, evenals de structuur en de verwachtingen. Kleinere, geheel door vrijwilligers gerunde organisaties vinden de juiste ingangen moeizamer. De vrijwilligersfunctionaris (deels naar voorbeeld van de ouderenadviseur) speelt een rol in de verbetering van die situatie. Ook wil men interactie met vrijwilligersorganisaties en tussen vrijwilligersorganisaties onderling bevorderen o.a. via internet.

In de gemeente heeft men een wethouder en een aantal ambtenaren voor samenlevingszaken. Daaronder vallen vrijwel alle contacten met vrijwilligersorganisaties; overzichtelijk en meer kans op het effect van vooroordelen. Men werkt niet met waarderings- of budgetsubsidies.

Voorbeelden van selectieve activering: inzet van de vrijwilligersfunctionaris,

instellen van een klankbordgroep, benoemen van sleutelfiguren, gebruik van de website van de gemeente.

De relatie met het speerpunt zicht op vrijwilligerswerk: in de pilot is samengewerkt met de vrijwilligersfunctionaris die in het traject een inventarisatie in Dongeradeel uitvoerde. Dit levert informatie op die tot nu toe onbekend was; het brengt in kaart wat er leeft, zoals ongeorganiseerde en tot nu toe onopgemerkt gebleven initiatieven. Deze informatie komt in de gemeentegids.

Het project geeft de gemeente zicht op motieven, wensen en behoeften én op de bereidheid zich in te zetten voor lokaal vrijwilligerswerk. De aanpak laat een directe verbinding zien met de lokale effecten in de vorm van invloed op 'leefbaarheidfactoren'. Periodiek herhalen van het in kaart brengen van netwerken van vrijwilligers geeft bijvoorbeeld direct een beeld van de ontwikkeling van netwerken.

De relatie van de pilot met het speerpunt participatie: zowel uitwisseling tussen verschillende (vrijwilligers)organisaties onderling en met gemeente is gestimuleerd. Dat werkt drempelverlagend in de benadering van de gemeente als lokale overheid en stimuleert onderlinge samenwerking en uitwisseling tussen vrijwilligersorganisaties.

De verschillende activiteiten:

- De gemeente heeft vrijwilligers uitgenodigd hun inbreng en expertise te geven bij het vraagstuk leefbaarheid.
- Vrijwilligers kregen de gelegenheid hun visie te geven op de rol van de gemeente richting vrijwilligerswerk.
- Vrijwilligers schetsten het ideaalbeeld dat zij hebben bij de ondersteuningsrol van de gemeente in relatie tot hun ervaringen nu.
- Inzetten van sleutelfiguren in het vrijwilligerswerk in Dongeradeel als klankbordgroep.
- Sleutelfiguren en vrijwilligers bij beleidsontwikkeling betrekken.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten (hoofdonderdelen) van de pilot vanaf begin (najaar 2002) tot eind (najaar 2004).

2002

Bij de start van de pilot is gestart met het beschrijven van de plannen en het uitwerken van het projectplan.

2003

- In de eerste fase van het project is aandacht besteed aan de overgang van het uitvoeren van het TSV project naar het op gang brengen van de aanpak van de vragen die in de Pilot zijn ingebracht.
- In maart zijn de sleutelfiguren, die ook een rol speelden in de TSV periode, geïnformeerd over de pilot en de doelen die zijn geformuleerd.
- In juli is het projectplan door B&W bekrachtigd.
- In het najaar heeft de gemeente een beleidsnotitie Leefbaarheid laten schrijven (bijlage). Deze gaat in op de visie van de gemeente over leefbaarheid en de rol die daarin voor de verschillende partijen is weggelegd.

- In december vonden de eerste drie ontmoetingen plaats met vrijwilligers in de regio rond Dokkum. De gesprekken richtten zich op een drietal zaken:
 - bouwen aan draagvlak en gezamenlijke uitgangspunten door het formuleren van kernwaarden
 - in kaart brengen van de netwerken van de vrijwilligers
 - uitzetten van een enquête gericht op het verzamelen van gegevens over bij de gemeente bekende en onbekende vrijwilligersorganisaties in Dongeradeel.

2004

In januari hebben de volgende ontmoetingen met vrijwilligers plaatsgevonden, een tweetal in de regio en twee in Dokkum.

- Eind januari is een miniconferentie belegd gericht op
- het formuleren van gezamenlijke kernwaarden die kunnen gelden voor het vrijwilligerswerk in de gemeente Dongeradeel
- het uitwerken van een toekomstvisie over vrijwilligerswerk
- het benoemen van de ideeën over het samen werken aan de toekomst en over de rolverdeling tussen vrijwilligerswerk en gemeente.
- In april is de heer Bram Donkers als commissievertegenwoordiger op bezoek geweest in Dokkum. Tijdens het bezoek aan wethouder en ambtenaren is een interessante discussie gevoerd over de rol van de gemeente bij het ondersteunen van het vrijwilligerswerk in de gemeente, mede in het licht van de uitkomsten van de gesprekken met vrijwilligers.
- In juni deed de commissie Dokkum opnieuw aan, deze keer naar aanleiding van de Marskramerroute.
- In november is een voorbereidend gesprek gevoerd met de wethouder van samenlevingszaken en zijn de ambtenaar die bij het project is betrokken over de rol en taak van de gemeente tijdens een vrijwilligersdag op 8 december 2004.
- Tijdens de vrijwilligersdag op 8 december nodigt de gemeente de vrijwilligers persoonlijk uit, die hebben meegewerkt in de ontmoetingen rond de jaarwisseling van 2003/2004, voor een presentatie van een notitie van de gemeente over vrijwilligersbeleid.

Belangrijkste knelpunten/lessen.

- Het feit dat bij begin van de pilot vrijwilligersbeleid ontbrak, blijkt in de loop van de pilot een voortdurend punt van aandacht te blijven. Het dilemma in het ambtelijk apparaat blijft het maken van keuzes; we constateren dat meestal ten gunste van andere disciplines wordt gekozen ten koste van minimalisering van de aandacht voor vrijwilligerswerk. Dit effect wordt versterkt door de 'maat' van de gemeente; het vrijwilligerswerk is een deeltaak van een ambtenaar. Daarmee is het keuzevraagstuk bij tijdsdruk een probleem van de ambtenaar geworden. Die zal kiezen op grond van een belangenafweging tussen B&W en collega-ambtenaren enerzijds en het vrijwilligerswerk anderzijds. Degenen die dichterbij zitten, krijgen in dergelijke situaties als vanzelfsprekend hogere prioriteit.
- De bezuinigingsrondes die momenteel ook door Dongeradeel trekken versterken dat gevoel van betrokken zijn bij een onderwerp met lagere prioriteit. De gemeente brengt haar eerdergenoemde adagium 'zaken ongemoeid laten die zichzelf redden' voortdurend in praktijk. Daarmee ontstaat het angstige gevoel dat bij ontbreken van onafhankelijke derden, zoals de adviseur, die met regelmaat aandacht vragen voor het onderwerp vrijwilligersbeleid, dit thema voortleeft zoals het al jaren doet.
- Voor de vrijwilligersfunctionaris is het naderend einde van het pilotproject

ook een alarmsignaal. Zij bouwt een netwerk van contacten op, gericht op het versterken van haar positie en invloed, vooral om deze 'ongevoeligheid' van het gemeentelijke apparaat voor het onderwerp vrijwilligerswerk en -beleid te doorbreken.

- Het profileren van de rol van de vrijwilligersfunctionaris als 'vraagbaak', adviseur, medestander of bemiddelaar bij het benaderen van de gemeente is van belang. De drempel om deze functionaris te benaderen lijkt beduidend lager dan die naar de gemeente. Bovendien is hier nog niet sprake van teleurstellende ervaringen uit het verleden die hun stempel drukken op de verwachtingen van de vragers.

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligersbeleid t.a.v. de vier speerpunten van de commissie.

- Het vrijwilligerswerk heeft meer het gevoel dat ze door de gemeente worden gezien/gehoord.
- Er is een positiever beeld over hoe ambtenaren werken; de ambtenaar vrijwilligerswerkbeleid belde 's avonds van huis naar vrijwilligersorganisaties, dat werd zeer op prijs gesteld.
- Er wordt gebouwd aan een gemeenschappelijk kader. Dat had overigens wel sneller gekund als de ambtenaar er meer tijd had ingestoken c.q. de gemeente er meer prioriteit aan had gegeven.
- De resultaten van de keukentafelgesprekken die gevoerd zijn met sleutelpersonen in het vrijwilligerwerk zijn inmiddels vastgelegd op een A-4tje met kernwaarden, een visie op de toekomst en de relatie tussen vrijwilligerswerk en gemeente. Deze vormt een uitgangspunt in de te formuleren notitie over vrijwilligersbeleid.
- De uitgebreide informatie over vrijwilligerswerk met voorwoord van de wethouder en informatie over beschikbare ondersteuning in de gemeentegids en op de website maakt de toenemende aandacht voor vrijwilligerswerk zichtbaar.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente op het gebied van vrijwilligerswerk.

Het kringloopproject is een in het oog springend project. Het wordt gecoördineerd door een ex-wethouder. Het is mede gericht op de resocialisatie van mensen zoals vluchtelingen van het AZC en mensen met psychische problemen. Het bestond overigens al voor de TSV en maakt ook geen gebruik van TSV-middelen.

Daarnaast herkent men de verschuiving van aandacht voor vrijwilligerswerk in sectoren als de zorg naar cultuur (musea en Bonifatiuskapel hebben wachtlijsten voor vrijwilligers).

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid.

Men belijdt het belang van vrijwilligerswerkbeleid voor de leefbaarheid in de gemeente. Dat vraagt ongeveinsde aandacht van het overheidsapparaat, zowel van B&W als van ambtenaren die hierin een taak hebben. In de adviezen en conclusies uit het vrijwilligersveld aan de gemeente richt men de aandacht op zaken als 'één loket voor vrijwilligers', adequate ondersteuning zonder onnodige wachttijd, frustraties door het niet nakomen van afspraken, etc. Oproep aan het gemeentelijk apparaat uit het vrijwilligersveld is om de geformuleerde kernwaarden te erkennen.

Deze overtuigingen vormen de sturende krachten onder het vrijwilligerswerk. *Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk.*

De uitkomst van de ronde tafelgesprekken moet nog worden vastgelegd in het gemeentelijk beleid. Daartoe zal een notitie vrijwilligersbeleid worden uitgebracht. Deze wordt op 8 december gepresenteerd door de wethouder aan de vrijwilligers die hun inbreng hebben geleverd tijdens de bijeenkomsten rond de jaarwisseling van 2003/2004.

Deze presentatie is onderdeel van de vrijwilligersdag (middag en avond), een nieuw initiatief dat de vrijwilligersfunctionaris met steun van de gemeente organiseert.

Verankering in betrokken personen vraagt aandacht. Per 1 januari zal de huidige ambtenaar een andere functie krijgen; voor de opvolging denkt de gemeente aan twee ambtenaren die zijn vrijwilligersportefeuille overnemen en die in hun beleidssector al iets met vrijwilligerswerk doen.

Uitwerken van de beleidsnotitie in de dagelijkse praktijk biedt goede kansen voor verbetering van de samenwerking tussen gemeente en vrijwilligerswerk. Dat vraagt wel dat men onderling tot heldere en harde afspraken komt; een verantwoordelijkheid van alle betrokkenen om elkaar hieraan te houden.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen.

- Vaststellen van eerdergenoemde notitie vrijwilligerswerkbeleid.
- Benoemen van capabele opvolgers, bij voorkeur twee, van de huidige ambtenaar.
- Vasthouden aan frequent overleg met de vrijwilligersfunctionaris.
- Zorgdragen voor uniforme communicatie naar de doelgroep vrijwilligers/vrijwilligersorganisaties door gemeente en vrijwilligersfunctionaris.
- Het onderhouden van contacten met en raadplegen van het vrijwilligerswerkveld opnemen in de werkprocedures rond visie- en beleidsontwikkeling. Open communicatie heeft daarbij de voorkeur boven het instellen van nieuwe 'instituten'; liever op onderwerp sleutelfiguren en andere belanghebbenden raadplegen en betrekken dan klankbordgroepen met een permanent karakter en drempelverhogende status.
- Doen van een aanbod ter versterking van de onderlinge verbindingen in het vrijwilligerswerk zelf, bijvoorbeeld door het aanbieden van een cursus netwerken.

Bijlage 8 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Eindhoven

Eindhoven, 19 oktober 2004
Ben Nitrauw

Introductie

Het gemeentebestuur van Eindhoven legde bij de start van de laatste collegeperiode (2002-2006) een bestuurlijke visie neer met de titel 'Samen Stad'. In dit collegeprogramma werd expliciet de ambitie uitgesproken dat het vrijwilligerswerk in de gemeente moet worden versterkt.¹⁷ Om dat handen en voeten te geven werd in de visie de versterking en stimulering van het vrijwilligersbeleid als één van de programma's opgenomen.

Vooruitlopend hierop was inmiddels een ambtelijke nota opgesteld die een intersectoraal opleverde van de situatie van het vrijwilligerswerk en zijn organisaties in Eindhoven.

Deze expertise kon worden gebruikt bij het indienen van een aanvraag in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling (TSV) bij het ministerie van VWS.

De ambitie van het nieuwe college gekoppeld aan de kans van de TSV leverde een prima kans om met een substantiële impuls het vrijwilligerswerk in Eindhoven te versterken. Op deze wijze kon ook gemakkelijk worden voldaan aan de subsidie-eis dat de gemeente zelf voor minimaal 100% co-financiering moest zorgen. De impuls van Rijk en gemeente samen zou maar liefst ruim € 600.000,- bedragen!

De wijze waarop de gemeente Eindhoven inhoud aan dit programma wenste te geven maakte de gemeente zeer interessant voor een pilot van de Commissie Vrijwilligerswerk rond het thema 'regie voeren'.

De pilot ging in december 2002 van start.

Contactpersoon voor de gemeente Eindhoven was de heer N. Lathouwers, taakveldcoördinator vrijwilligers. Als adviseur namens de Commissie werd de heer B.F. Nitrauw aan deze pilot verbonden.

Deze eindrapportage volgt in grote lijnen het verloop van de pilot en beschrijft de conclusies. De rapportage vertelt dus meer over het hele proces en niet zozeer over de interventies van de adviseur. Deze zijn gedetailleerder beschreven in diverse kwartaalrapportages en het onlangs aangeleverde document 'Aantekeningen bij het evaluatiegesprek pilots vrijwilligerswerkbeleid – Eindhoven'.

Specifieke informatie over het programma 'Faciliteiten voor vrijwilligerswerk' is te lezen in de notitie 'Erkennen, waarderen en ondersteunen'.

Noot 17 "Vrijwilligers vormen het cement van de stad. Wij willen vrijwilligers erkennen, waarderen en ondersteunen. Daarbij zal onze inzet meer moeten zijn afgestemd op wat vrijwilligers van vandaag vragen. Dit is ook van belang om meer jonge mensen, senioren en allochtonen te stimuleren om vrijwilligerswerk te verrichten; het onderwijs kan ons daarbij ondersteunen." (bron: Samen Stad – bestuurlijke visie 2002 – 2006).

Voor de volledigheid zijn laatstgenoemde twee documenten nogmaals bijgevoegd.

1 Doelstellingen

Motivatie om voor deze gemeente te kiezen; doelstelling

De keus die de Commissie voor Eindhoven maakte is ingegeven door nieuwsgierigheid naar de wijze waarop de gemeente de eigen regierol wens- te en nog steeds wenst vorm te geven. Die laat zich als volgt samenvatten:

- Het gemeentebestuur stelt algemene kaders vast voor een vrijwilligerswerkbeleid dat is afgeleid van de visie op de ontwikkeling van de gemeente (zoals neergelegd in de bestuurlijke visie 'Samen Stad').
- Deze kaders worden middels een interactief proces (o.a. de expertmeetings) ingevuld naar een programma, waarin allerlei projecten een plaats krijgen die zijn onder te brengen in een aantal (6) programmalijnen.
- De uitvoering van deze projecten wordt zoveel mogelijk 'ingekocht' in de stad: ondersteuningsorganisaties dienen formats in, op basis waarvan hen de opdracht wordt 'gegund' om de projecten uit te voeren.
- De gemeente houdt (langs de lijnen van rapportage en verantwoording) de vinger aan de pols of en in hoeverre de doelstellingen van het beleid worden verwezenlijkt.

'Regie voeren' kan in dit verband dus worden opgevat *als het effenen van de weg van programma's naar concrete projecten.*

De doelstelling van deze pilot is daarom het in kaart brengen van de manier waarop de gemeente Eindhoven vorm geeft aan de coördinatie van de weg van visie via programma's naar projecten.

Relatie met de vier speerpunten van de Commissie

De pilot in Eindhoven zoomt met name in op het speerpunt 'regie voeren' (zie boven). Dat wil niet zeggen dat het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Eindhoven de andere speerpunten van de Commissie niet raakt:

- speerpunt agenderen & visie ontwikkelen – Met de prominente plaats die het vrijwilligerswerkbeleid in het collegeprogramma inneemt heeft Eindhoven het vrijwilligerswerk bij uitstek op de agenda gezet. De visie op het vrijwilligerswerk in de stad en de wijze waarop de gemeente een rol speelt en kan spelen in het versterken daarvan is neergelegd in de nota 'Faciliteiten voor vrijwilligerswerk'.
- speerpunt zicht op vrijwilligerswerk – Het past in de visie van de gemeente dat het zicht krijgen en houden op de omvang en de problematiek van het vrijwilligerswerk vooral een verantwoordelijkheid is van de ondersteuningsorganisaties. Dat neemt niet weg dat de gemeente zich ook zelf met behulp van bijvoorbeeld expertmeetings (bij de start) en stadsenquêtes (tussentijds) op de hoogte stelt van de stand van zaken binnen het vrijwilligerswerk.
- speerpunt betrekken van vrijwilligers – In het programma is een aparte programmalijn gewijd aan het betrekken van vrijwilligers bij het gemeentelijk beleid: *IV- expertise benutten.*

2 Uitvoering

De doelstelling van de pilot was het in kaart brengen van de manier waarop de gemeente regie voerde en voert op het thema vrijwilligerswerk. Om dat goed in beeld te brengen ga ik terug naar het voorjaar van 2002 (dus voordat de pilot startte), om vandaar een lijn te trekken naar najaar 2004.

2002

Zoals gezegd werd als één van de programma's bij de totstandkoming van het collegeprogramma 'Samen Stad 2002 – 2006' de versterking en stimulering van het vrijwilligersbeleid opgenomen. Vooralsnog in algemene beoordelingen gesteld (zie de noot bij de introductie – pag. 1), gaf het college hierbij aan dat in de raadsperiode beleid moest worden ontwikkeld én uitgevoerd dat moest leiden tot "waardering en versterking van het vrijwilligerswerk". Wat betreft de wijze waarop hanteerde het college als uitgangspunt het werken in de cyclus van visie – programma – projecten – evaluatie.

In afwachting van een positieve beschikking over de subsidieaanvraag in het kader van de TSV (die in december 'afkwam') werd het najaar van 2002 vervolgens gebruikt om verdere maatregelen in de voorwaardelijke sfeer te treffen. Er werd een ambtelijke nota opgesteld, waarin de situatie van het vrijwilligerswerk en zijn organisaties werd beschreven. Daarin waren tevens knelpunten aangegeven en werd een oplossingsrichting voorgesteld. De nota werd getoetst in zgn. expertmeetings waarvoor vertegenwoordigers uit het vrijwilligersveld waren uitgenodigd.

Ook werden middelen vrijgemaakt om aan de eis van co-financiering te voldoen.

Eind 2002 tenslotte werd – inmiddels met ondersteuning van de adviseur - een ambtelijke adviesnota geschreven, waarin de contouren van het programma nader zichtbaar werden.

Een eerste signaal dat 'leer & leven' ook in Eindhoven niet steeds met elkaar sporen kwam in december 2002. Hoewel de vertaling van visie naar programma nog lang niet was afgerond (laat staan dat de projecten al waren geformuleerd), gebeurde het toch dat het College ad hoc een subsidie toekende aan de stedelijke welzijnsorganisatie Loket W voor het uitvoeren van een pilot project in één van de stadsdelen ten behoeve van een wijkgericht steunpunt vrijwilligerswerk. Jammer, want hiermee werd al een richting ingeslagen die nog niet was doordacht.

2003

In een gezamenlijke inspanning van beleidsmedewerker, verantwoordelijke wethouder en pilot-adviseur werd begin 2003 een eerste versie van een visie- en programmadocument opgesteld. Deze werd getoetst door een intersectoraal samengestelde adviescommissie en gesondeerd bij ondersteuningsorganisaties in de stad, met name Loket W en de Eindhovense Sportraad. In dit document werden een vijftal programmaliijnen uitgewerkt:

- 1 waardering van het vrijwilligerswerk
- 2 werving van vrijwilligers
- 3 ondersteuning van vrijwilligersorganisaties
- 4 benutten van expertise van vrijwilligersorganisaties op het gebied van zorg en welzijn door het gemeentebestuur
- 5 financiële ondersteuning van het vrijwilligerswerk.

Ook de uitvoeringsaanpak werd in dit document nader beschreven:

- qua regie - programmacoördinatie bij de dienst MO, leidende rol van de stadsdeelkantoren bij de uitvoering van het beleid (o.a. inbedding vrijwilligerswerkbeleid in stadsdeelplannen)
- financiën - grote bewegingsvrijheid stadsdelen bij inzet van (financiële) middelen voor de uitvoering van de programma's (o.a. bij herijking subsidiebeleid)
- partners in de uitvoering - uitvoering van projecten zoveel mogelijk door stedelijke ondersteuningsorganisaties.
- participatie – de verplichting dat vrijwilligersorganisaties voldoende bij de uitvoering worden betrokken, bijvoorbeeld door het oprichten van stadsdeelgewijs georganiseerde klankbordgroepen vrijwilligerswerk.

Allerlei ontwikkelingen droegen er aan bij dat het nog tot januari 2004 duurde alvorens het visie- en programmadocument uiteindelijk door de gemeenteraad werd vastgesteld. Enkele van de gebeurtenissen die daaraan bijdroegen:

- De stap om van visie naar programma te komen werd met name binnen de dienst MO (Maatschappelijke Ontwikkeling) genomen; andere diensten voelden zich (te) weinig betrokken en trokken in een laat stadium aan de rem.
- Ontwikkelingen in de gemeentelijke organisatie, met name de veranderde visie op de rol van de stadsdeelkantoren, zorgden voor een gewijzigde kijk op de betrokkenheid van de stadsdeelkantoren bij het vrijwilligerswerkbeleid.
- De programmalijnen en daarbij voorgestelde projecten in het document werden bewust niet financieel onderbouwd, omdat in een later stadium door de 'partners in de stad' daarop zou moeten worden ingetekend. Voor de raadscommissie was dit echter aanleiding om de neergelegde ambities als te weinig realistisch te beschouwen; het 'terugnemen' door de wethouder leverde een vertraging van minstens drie maanden op.

Ondertussen werden door de sector, ondersteund door de pilot-adviseur, wel alvast stappen gemaakt om het programma na vaststelling te kunnen 'uitzetten' in de stad.

Ook werd vooruitlopend op het groene licht gestart met activiteiten gericht op bestuurlijke waardering voor het vrijwilligerswerk. In samenwerking met de Vrijwilligerscentrale van Loket W (en met inzet van de adviseur) werden vrijwilligersstages voor collegeleden georganiseerd.

2004

In januari 2004 stelde de gemeenteraad het programma 'Faciliteiten voor vrijwilligerswerk' vast en stemde tevens in met het voorstel om een bedrag van € 604.000,- (waarvan vier ton uit eigen beurs) vrij te maken voor het versterken van het vrijwilligerswerk in de stad.

Dat was het startschot om met grote spoed met de besteding ervan te beginnen.

- Er werd een programmacoördinatiegroep geïnstalleerd die was samengesteld uit beleidsmedewerkers van diverse sectoren, aangevuld met bij het programma betrokken medewerkers van de ondersteuningsorganisaties Loket W en ESR.
- Gemeente (sector Welzijn, ondersteund door de adviseur, Stadspromotie) en Loket W (Vrijwilligerscentrale) werkten in een co-productie samen aan een stedelijke waarderingscampagne, die zijn beslag kreeg in de periode april t/m juli 2004.

- Met diverse partners in de stad (Loket W, ESR, Fontys Hogeschool) werden samenwerkingsovereenkomsten (formats) gesloten om diverse bij de verschillende programmalijnen benoemde projecten te doen uitvoeren.

Inmiddels bevinden verschillende projecten zich in de startfase.

- De Sportraad voert een project uit dat gericht is op een systematischer ondersteuning van de sportorganisaties en heeft daarvoor een tijdelijke medewerker aan kunnen trekken. Daarnaast krijgt de Sportraad middelen om het project 'interculturalisatie in het vrijwilligerswerk' mee vorm te geven.
- Loket W krijgt extra middelen om alle op vrijwilligersorganisaties gerichte ondersteuning te bundelen op stadsdeelniveau; een en ander in nauw overleg met de stadsdeelkantoren. Onderdeel daarvan is het uitvoeren van een quick-scan waaraan zo'n 650 organisaties zullen deelnemen.
- De Vrijwilligerscentrale Eindhoven krijgt een upgrade, o.a. resulterend in een voorziening voor digitale bemiddeling via internet en vergroting van de digitale toegankelijkheid van voor vrijwilligersorganisaties relevante informatie.
- Fontys Hogescholen starten met een project voor methodiekontwikkeling: studenten gaan op zoek naar nieuwe (werk)vormen om jongeren in aanraking te brengen met vrijwilligerswerk en actief burgerschap.
- Stadsdeelkantoren, MO en diverse clusters van Loket W werken samen aan een grote wervings- en waarderingcampagne op stadsdeelniveau.

Ook dit jaar waren er factoren die een vlotte 'uitrol' van het programma verhinderden:

- de bureaucratie en verkokering die inherent lijken te zijn aan een gemeentelijke organisatie;
- ontwikkelingen bij de 'natuurlijke' partner Loket W, waardoor de kwaliteit van deze ondersteuningsorganisatie voortdurend onder druk lijkt te blijven staan;
- wisseling van de wacht bij de programmacoördinatie.

3 Resultaten; lessen voor de toekomst

Eind 2004 komt aan de pilot periode een eind, maar is het eigenlijk nog te vroeg voor conclusies en de oogst is nog niet binnen. Ook de cruciale vraag hoe de gemeente zijn weg vindt van visie via programma's naar projecten kan nog maar ten dele worden beantwoord.

Resultaten

Wat betreft de resultaten wil ik samenvatten door te citeren uit het evaluatiegesprek:

- Er is toegewerkt naar een breed draagvlak bij bestuur en afdeling voor een integraal vrijwilligerswerkbeleid - overigens na een moeizame en lang weg.
- De pilot is een belangrijke impuls geweest tot een groeiend bewustzijn bij Loket W dat de diversiteit in ondersteuning van het vrijwilligerswerk in brede zin niet efficiënt is georganiseerd; gevolgd door de wil om alle versnipperde ondersteuningsactiviteiten onder één noemer te brengen tot een herkenbare en decentraal uit te voeren steunfunctie vrijwilligerswerk.
- Zoals in het vorige hoofdstuk beschreven zijn verschillende projecten inmiddels opgestart.

Conclusies

Met betrekking tot te nemen conclusies volsta ik eveneens met een aantal noties.

- In essentie is de keus die de gemeente Eindhoven maakt voor de regierol helder en goed verdedigbaar. De gemeente geeft de richting aan en zet deskundigheid van derden in om de beleidsdoelen te realiseren.
- Lastiger wordt het als blijkt dat 'de gemeente' niet bestaat: er zijn verschillende afdelingen met elk een eigen koers, er is een kloof tussen bestuur en organisatie en het kost erg veel energie om alles en iedereen voortdurend op één lijn te krijgen en te houden.
- Een principiële vraag is die naar de uiteindelijke verantwoording. Het is duidelijk, maar ook wel makkelijk om eerst een algemene beleidsrichting te kiezen en vervolgens de bijbehorende opdrachten uit te besteden. In mijn waarneming slaagt de gemeente er (nog) niet goed in tijdens het proces de uitvoering kritisch te volgen. In de beleving van derden gaat dat dan lijken op 'over de muur te gooien'.¹⁸
Bovendien blijft de vraag in hoeverre de gemeente daadwerkelijk *stuurt* op de uitkomsten. Natuurlijk worden er 'meetpunten voor succes' benoemd, maar in de praktijk zie ik toch – ook in Eindhoven – gebeuren dat daar niet teveel van terecht komt. (Hooguit wordt aan het eind van de rit geconcludeerd dat het allemaal toch niet goed gekomen is.)
Met het schrijven van een goede nota ben je niet klaar, maar begint het pas.
- In een tijd dat de gemeente flink bezuinigt (en waar is dat niet zo?) is de keus voor het 'wegzetten' van beleidsuitvoering bij organisaties die tegelijkertijd met korting op het subsidiebudget te maken hebben een hele lastige gebleken. De sfeer ontstaat dan dat er koekjes van eigen deeg worden uitgedeeld of dat er zelfs meer voor minder wordt verlangd.
- De keus om de regierol te pakken op de Eindhovense manier heeft als nadeel dat de gemeente zelf weinig in contact komt met de uiteindelijke doelgroep van het beleid. Dit wordt overigens naar verwachting gecompenseerd via het werken met klankbordgroepen en cliëntenparticipatie (zie programmaliijn IV).

Aanbevelingen

Voor echte aanbevelingen is het in dit stadium nog te vroeg. Ter afsluiting van de pilot hoop ik – in samenwerking met de gemeente, Fontys Hogescholen en Loket W - kort na de jaarwisseling een tweetal sociale debatten te organiseren waarin het thema van de pilot: de regierol van de gemeente onderwerp van discussie zal zijn.

Tijdens deze debatten zullen naar ik hoop lessen worden getrokken uit het verleden en aanbevelingen worden gedaan voor de toekomst. (Zie voor de opzet van de sociale debatten de bijlage.)

Noot 18 Rob Oudkerk in zijn column in de 'Spits' van vandaag (10 november 2004): "De overheid denkt werkelijk en oprecht dat het schrijven van stukken een probleem oplost." Dat is wat ik hier bedoel.

BIJLAGE

regie voeren & welzijn
voorstel sociale debatten voorjaar 2005

Waar gaan we het over hebben?

Thema: volstaat de visie van de gemeente Eindhoven op de eigen regierol bij de uitdagingen op welzijnsterrein voor de komende jaren?

- 1) Regie voeren op welzijn
 - a. De gemeente Eindhoven heeft er een opvatting over:
 - route Samen Stad – programma's
 - b. De gemeente Eindhoven heeft er vorm aan gegeven:
 - Programma S9 - 'Faciliteiten voor vrijwilligerswerk' is de partituur
 - Loket W en ESR zijn de muzikanten die het stuk uitvoeren
 - c. De gemeente Eindhoven doet er nu ervaring mee op:
 - Uitrol programma S9 is voorbeeld voor aanpak andere Samen Stad-programma's
- 2) Ontwikkelingen, trends
 - a) bezuinigingen op welzijn/precaire situatie Loket W
 - b) naderende invoering WMO
 - c) focus van lokale overheid op 'actief burgerschap'
- 3) Verbinding 1) met 2) levert vragen op:
 - a) Volstaat de opvatting van de gemeente Eindhoven over wat regie voeren is nog?
 - b) Is de manier waarop de regierol van de gemeente Eindhoven wordt ingevuld om een adequaat antwoord te geven op de ontwikkelingen en trends?
 - c) Heeft de gemeente Eindhoven aanvullende rollen nodig? En zo ja, welke?

Wie gaan het er over hebben?

- management Loket W en clusterleiding
- sectorhoofd en taakveldcoördinatoren Welzijn
- commissieleden Sociale Pijler
- (evt.) beleidsmedewerkers stadsdeelkantoren
- (evt.) bestuur/ coördinator Eindhovense Sportraad

Hoe gaan we het er over hebben?

- inhoudelijke voorbereiding in groepjes (suggestie: 1x sectie Welzijn; 1x Loket W)
- tweetal bijeenkomsten op resp. 19 januari en 16 februari 2005, waarbij resultaten groepswork worden gepresenteerd met als uitkomst enkele stellingen
- karakter bijeenkomsten in lijn met reeks 'Sociale debatten' zoals die sinds voorjaar 2004 in Eindhoven plaatsvinden
- conclusies als opdracht (aan gemeente/beleidsafdeling).

Bijlage 9 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Heerhugowaard

Het betrekken van de sector bij beleidsontwikkeling

Luuk Jacobs, Civiq, 3 november 2004

1 Doelstellingen

Motivatie

De gemeente Heerhugowaard was de gemeente tot 2001 niet of nauwelijks actief op het gebied van vrijwilligerswerkbeleid. Naar aanleiding van de TSV regeling zijn een aantal zaken in gang gezet. Dit is gebeurd aan de hand van een enquête onder vrijwilligersorganisaties. De pilot Heerhugowaard is gestart met de drijfveer om ook in de toekomst het vrijwilligerswerkbeleid in overleg met de sector vorm te geven. Voor de commissie is de pilot in Heerhugowaard een mogelijkheid om kennis te ontwikkelen over communicatie met de vrijwilligersector op lokaal niveau.

Doelstelling

Het realiseren van afstemming tussen de gemeente en de vrijwilligersector met betrekking tot het vrijwilligerswerkbeleid. Hierbij spelen de volgende participanten een rol:

- Politiek en ambtenaren
- Stichting Welzijn
- Vrijwilligersorganisaties

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

Agenda

Het succesvol tot stand brengen van communicatie tussen gemeente en vrijwilligersector zal bijdragen aan de prioriteit die door de gemeente aan het vrijwilligerswerkbeleid wordt toegekend.

Betrekken

Het betrekken van de sector bij de beleidsontwikkeling staat centraal in de pilot

Visie en regie

De gemeente heeft bij de besteding van de TSV gelden gekozen voor een vraaggerichte opstelling. Bij de keuze van maatregelen is volledig afgegaan op de resultaten van een enquête onder vrijwilligersorganisaties en de uitkomst van de beleidsdiscussie tijdens het vrijwilligerscafé in 2002. Deze opstelling is deels principieel, maar ook ingegeven door onervarenheid op het beleidsterrein. De pilot levert voor de gemeente veel informatie op over de rol die zij na afronding van de TSV regeling wil spelen ten opzichte van het vrijwilligerswerk in Heerhugowaard. De gemeente wil eerst contacten met het veld opbouwen en dan pas een meer uitgewerkt beleid formuleren

Zicht

De pilot richt zich op het tot stand brengen van een dialoog met de sector en niet in de eerste plaats op het verzamelen van gegevens over de sector. Als onderdeel van het TSV project is een enquête uitgevoerd onder vrijwilligersorganisaties. Deze heeft een goede basis opgeleverd t.a.v. het speerpunt 'zicht'.

2 Uitvoering

Eerste kwartaal 2003

Tijdens deze periode is het plan van aanpak voor de pilot opgesteld en vastgesteld. Centraal in dit plan van aanpak staat de oprichting van een vrijwilligersplatform. Dit platform moet de gemeente gaan adviseren over de communicatie met de vrijwilligerssector. Als uitwerking van het plan van aanpak is een profielschets voor het platform opgesteld. In deze profielschets wordt het doel van het platform, de samenstelling en het profiel van de leden verder uitgewerkt. Streven is een platform samen te stellen van 8 a 10 personen uit alle geledingen van het vrijwilligerswerk. Van de platformleden wordt verwacht dat zij overzicht hebben over het vrijwilligersveld, geïnteresseerd zijn in het beleid van de gemeente en ideeën hebben over de communicatie van de gemeente met de vrijwilligers in Heerhugowaard.

Tweede kwartaal 2003

Tijdens deze periode is het platform samengesteld. Dit heeft geleid tot de samenstelling van een groep van 10 personen, waarvan vijf vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties. De overige leden zijn de communicatieadviseur van de gemeente, de projectleider die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de TSV projecten, een vertegenwoordiger van de brede welzijnsinstelling van Heerhugowaard, de beleidsambtenaar vrijwilligerswerkbeleid en de pilotadviseur.

De gemeente heeft het voornemen om in 2005 nieuw vrijwilligerswerkbeleid op te stellen. Dit moet gebeuren aan de hand van de ervaringen die worden opgedaan met de uitvoering van de TSV projecten in 2003 en 2004. Het is de bedoeling dat de vrijwilligerssector nauw betrokken wordt bij de ontwikkeling van het beleid in 2005. In het tweede kwartaal is gestart met het denkproces dat moet leiden tot de definitie van een beleidsproces voor het opstellen van nieuw beleid.

Derde kwartaal 2003

In september 2003 is de oprichtingsvergadering van het Vrijwilligersplatform gehouden. Centraal tijdens de bijeenkomst stond de uitvoering TSV projecten. Deze zijn voor een groot deel gericht op communicatie met het veld. De projecten betreffen een nieuwsbrief voor de vrijwilligerssector, een digitaal vrijwilligersloket, een jaarlijkse vrijwilligerscafé en een collectieve verzekering voor vrijwilligersorganisaties. De leden van het platform hebben hun mening gegeven over de uitvoering tot zover.

Vierde kwartaal 2003

In december 2003 is het platform voor de tweede keer bijeengekomen. Tijdens de bijeenkomst is gesproken over de opzet van het vrijwilligerscafé in maart 2004 en over de rol van het vrijwilligersplatform tijdens de beleidsontwikkeling in 2005. T.a.v. het vrijwilligerscafé is besloten om niet, zoals in 2005 een brede beleidsdiscussie te organiseren.

Het vrijwilligerscafé 2004 kan zich, naar het standpunt van het platform, het beste richten op dienstverlening aan de sector. Gesproken is over de onderwerpen die tijdens de conferentie aan de orde moeten komen. Tijdens het vrijwilligerscafé zal door middel van een korte enquête de mening van de aanwezigen, t.a.v. de TSV projecten worden gevraagd. Het platform is enthousiast over de rol als onafhankelijk adviescollege bij het opzetten van vrijwilligerswerkbeleid in 2005. Dit is in lijn met het idee dat de gemeente daarover heeft ontwikkeld.

Eerste kwartaal 2004

Tijdens deze periode heeft de gemeente een concept plan voor het ontwikkelen van vrijwilligerswerkbeleid op papier gezet. De opzet gaat uit van een evaluatie van het bestaande beleid (TSV- projecten) met behulp van de Digitale Monitor Vrijwilligerswerk en het betrekken van het vrijwilligersplatform, andere afdelingen van de gemeente en een beperkt aantal betrokken organisaties (bijvoorbeeld de brede welzijnsinstelling) Tijdens de derde bijeenkomst van het vrijwilligerplatform is deze opzet gepresenteerd. Het platform kan zich vinden in de opzet.

Ook is de voortgang van de TSV projecten voor de tweede keer aan de orde geweest in het platform.

In maart is voor de twee keer het vrijwilligerscafé georganiseerd. De bijeenkomst was gericht op kennisbevordering voor vrijwilligersorganisaties en op de mogelijkheid contacten te leggen tussen de vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties.

Tweede kwartaal 2004

In juni heeft de commissie haar zogenaamde marskramerbezoek aan Heerhugowaard afgelegd. Deze bijeenkomst is aangegrepen om de wethouder te vragen zijn intenties t.a.v. de toekomst van het vrijwilligersbeleid uiteen te zetten. De wethouder heeft ten overstaan van de aanwezigen aangegeven dat hij graag wil nadenken over een goede voortzetting van het vrijwilligerswerkbeleid na de TSV, maar dat de sector zich daarbij ook zal moeten laten gelden. Als niet kan worden aangetoond dat er behoefte is aan een goede ondersteuning dan zal het moeilijk worden om de investeringen in het vrijwilligerswerk overeind te houden.

Tijdens de vierde bijeenkomst van het vrijwilligersplatform is het vrijwilligerscafé geëvalueerd. Het platform is te spreken over de keuze om het café dit jaar dienstverlenend van opzet te laten zijn. Uit een korte enquête blijkt dat de bezoekers van het vrijwilligerscafé eveneens te spreken zijn over de opzet. Ook heeft het platform gereageerd op de marskramerbijeenkomst. De komst van de commissie is door de aanwezige vrijwilligers zeer gewaardeerd. De leden van de commissie hebben zich naar de mening van het platform op een goede manier betrokken getoond.

T.a.v. van de rol van het platform in 2005 is afgesproken dat het tijd wordt zaken concreet te gaan maken. Afgesproken is dat de hoofdlijnen van de rol van het platform in 2005 worden neergelegd in een discussiestuk dat tijdens de volgende platformbijeenkomst kan worden besproken. Daarnaast is afgesproken dat er tijdens de volgende vergadering van het platform een voorstel t.a.v. de werving en communicatie ter tafel ligt.

Derde kwartaal 2004

Om het vrijwilligersplatform Heerhugowaard de kans te geven op een goede manier betrokken te zijn bij de beleidsontwikkeling in 2005 is het noodzakelijk om de voorwaarden waaronder dit gebeurd vooraf gezamenlijk te bespreken en vast te stellen. In het derde kwartaal is een discussiestuk opgesteld waarin deze voorwaarden worden geformuleerd. Onderwerpen die daarbij aan bod komen zijn o.a.: de status van het platform, de verhouding met de gemeente, de samenstelling, maar ook de 'levensduur' van het platform. In het discussiestuk wordt voorgesteld een platform op te richten dat tot doel heeft:

- De gemeente te adviseren over haar voorstellen t.a.v. het vrijwilligerswerkbeleid
- Het belang van het vrijwilligerswerk te behartigen bij de gemeente (ambtenaren en bestuur)

Het platform moet geen formeel vertegenwoordigend orgaan worden, maar een commissie van wijze mensen die zo goed mogelijk de sector vertegenwoordigen.

Tijdens de vijfde bijeenkomst van het vrijwilligerplatform is het discussiestuk besproken. Uitkomst daarvan is dat de aanwezigen: vrijwilligers en anderen, zich kunnen vinden in de spelregels. Tijdens de volgende bijeenkomst van het platform worden de spelregels in de definitieve vorm gepresenteerd en vastgesteld.

Vierde kwartaal 2004

In oktober heeft B&W haar goedkeuring gegeven aan het uitvoeren van een evaluatie van het lopende vrijwilligerswerkbeleid. Deze evaluatie wordt uitgevoerd met in gedachte het opstellen van een nieuwe beleidsnota. Dat betekent dat B&W zich nog niet wil vastleggen op het opstellen van een nieuwe nota, zonder dat de noodzaak hiervan is aangetoond. De evaluatie van het bestaande beleid wordt uitgevoerd met behulp van de digitale monitor vrijwilligerswerkbeleid van de Commissie. Daarnaast wordt een aanvullend onderzoek uitgevoerd onder de burgers van Heerhugowaard.

Tijdens de zesde bijeenkomst van het vrijwilligersplatform zijn de spelregels voor het formuleren van het platform vastgesteld (zie bijlage). Tevens is er een concept-kandidatenlijst opgesteld en heeft de ambtenaar het mandaat gekregen om te gaan werven. Afgesproken is dat het platform in uitgebreide vorm wordt opgericht tijdens de eerstvolgende vergadering in januari.

Wil het platform de rol die in de spelregels is vastgelegd ook goed kunnen vervullen dan is het noodzakelijk dat het platform daarbij enige inhoudelijke ondersteuning ontvangt. Bij de commissie is een verzoek ingediend voor de toekenning van een beperkt budget waaruit deze ondersteuning kan worden gefinancierd. De bedoeling is dat een extern adviseur wordt gezocht die het platform wegwijs kan maken op het gebied van belangenbehartiging en de ondersteuning van vrijwilligerswerk. Deze extern adviseur kan ook tijdens het beleidsontwikkelingsproces als vraagbaak voor het platform dienen.

In november en december van 2004 worden de nieuwe leden van het platform geworven en wordt de adviseur gevonden die het platform gaat ondersteunen in 2005. Ten behoeve van de werving wordt een leaflet opgesteld waarin kandidaat-leden kunnen lezen wat de bedoeling is.

Rol adviseur van de Commissie

De werkzaamheden van de adviseur van de Commissie hebben zich in de afgelopen twee jaar op het volgende gericht:

- Actief meedenken met de gemeente over de inrichting van een interactief beleidsproces in 2005.
- Ontwerpen van een opzet voor het vrijwilligersplatform dat mee moet gaan draaien tijdens de ontwikkeling van het vrijwilligerswerkbeleid in 2005.
- Omzetten van de opzet voor het vrijwilligerplatform in een discussiestuk en vervolgens in een vastgestelde set van spelregels.
- Voorzitten van het vrijwilligersplatform.
- Aanzoeken van een extern adviseur voor het vrijwilligersplatform in 2005
- Ontwikkelen van een aanzet voor de communicatie rond het platform in 2005.
- Zijdelings meedenken met de uitvoering van de TSV projecten.
- Actief meedenken met de opzet van de vrijwilligersconferentie in Maart 2004 en maart 2005.
- Gezamenlijk met de gemeente en de communicatieadviseur van de commissie organiseren van het marskramerbezoek van de Commissie.
- Procesbewaking in algemene zin.

Knelpunten en lessen

Doel van het platform

Oorspronkelijk was de bedoeling dat het platform zou gaan meedenken over nieuwe vormen van communicatie met het veld. In de praktijk is gebleken dat dit een doel is waar moeilijk invulling aan te geven is. Het platform heeft in de praktijk een goede rol gespeeld bij concrete taken als de begeleiding van de uitvoering van de TSV projecten en bij de invullen van het programma van het vrijwilligerscafé. Bij het vorm geven van de rol van het platform bij de beleidsontwikkeling in 2005 hebben de leden van het platform die het vrijwilligerswerk vertegenwoordigen vooral een volgende rol. Dat is een gevolg van de complexiteit van degelijke onderwerpen en de abstracte relatie van het onderwerp met de praktijk van het vrijwilligerswerk

Opkomst

Met inzet is het gelukt bij de start van het platform in 2003 een groep van vijf vrijwilligers bij elkaar te krijgen. Eén van de leden is vrijwel gelijk afgehaakt, t.a.v. de overige leden was er gemiddeld steeds één absentie. Dat is een smalle basis. Om dit probleem bij de doorstart van het platform in 2005 te ondervangen is het van belang dat de gemeente steeds goed nadenkt over wat zij van het platform verwacht en daarbij ook terdege rekening houdt met de capaciteiten van het platform. Deze duidelijkheid moet ook worden betracht bij de werving van leden voor het platform.

Samenstelling platform

De gemiddelde leeftijd van de platformleden ligt rond de 50. Het enige platformlid van rond de 25 jaar was ook het platformlid die het minst aanwezig is geweest bij de vergaderingen. Pogingen om leden van jongerenorganisaties te betrekken zijn gestrand op schijnbare desinteresse bij de betrokken organisaties.

3 Resultaten en toekomst

Het belangrijkste resultaat van de pilot zijn de voorliggende plannen voor de ontwikkeling van vrijwilligerswerkbeleid in 2005 waarbij de vrijwilligerssector een belangrijke rol krijgt. Deze rol wordt met name ingevuld door de oprichting van het Platform Vrijwilligerswerk Heerhugowaard. Als onderdeel van de pilot zijn afspraken gemaakt over de precieze rol van het platform tijdens het proces van beleidsontwikkeling (zie bijlage 1). Ook zijn afspraken gemaakt over de ondersteuning van het platform in 2005, zodat het platform in staat wordt gesteld aan haar rol ook inhoudelijk invulling te geven.

De toekomstige rol van het platform is in goed overleg tussen de gemeente, de brede welzijnsinstelling en het bestuur van de gemeente tot stand gekomen. Daarmee is het doel van de pilot: het realiseren van afstemming tussen deze partijen bereikt. Daarbij moet wel worden aangetekend dat de discussie tijdens de pilot periode betrekking had op de kaders waarbinnen in 2005 over het toekomstige beleid wordt gediscussieerd. Het hete hangijzer: in hoeverre de gemeente duurzaam bereid is het vrijwilligerswerk te ondersteunen, wordt pas volgend jaar uit het vuur gehaald. De gemeente heeft zich gecommitteerd aan goede communicatie met het veld, in het komende jaar moet blijken of dat ook gevolgen heeft voor de inhoud van het vrijwilligerswerkbeleid.

Speerpunt 'Agenda'

Het bestuur van Heerhugowaard heeft ingestemd met het evalueren van het bestaande beleid met in gedachte het opzetten van nieuwe beleid. Op het moment dat de conclusie van de evaluatie op tafel liggen zal blijken in hoeverre de pilot heeft kunnen bijdragen aan het agenderen van het vrijwilligerswerk bij de gemeente Heerhugowaard. De voortekenen hiervoor zijn positief.

Speerpunt 'Betrekken'

Tijdens de pilotperiode zijn goede kaders gesteld voor het betrekken van de vrijwilligerssector bij de beleidsontwikkeling. In het komende jaar moet blijken of de gemeente ook bereid of in staat is de reacties uit het veld om te zetten in daden.

Visie en regie

Bij de start van de TSV in Heerhugowaard is door de gemeente bewust gekozen voor een vraaggerichte aanpak. Gesteld is dat op basis van de resultaten van de TSV-projecten bezien zal worden of het nuttig is deze aanpak bij te stellen en bijvoorbeeld een meer sturend vrijwilligerswerkbeleid op poten te zetten. Vanuit de pilot is niet specifiek gestuurd op het veranderen van de rol van de gemeente t.a.v. het vrijwilligerswerk.

Zicht

Het regelmatig overleg met het vrijwilligersplatform, maar ook de organisatie van het vrijwilligerscafé heeft de gemeente duidelijk meer inzicht gegeven in het wel en wee van de vrijwilligerssector. De situatie is echter nog zeker niet optimaal. Een optimale situatie zal pas ontstaan als het lukt een breed platform bijeen te krijgen te houden tijdens de beleidsontwikkeling in 2005. Daarnaast zullen de resultaten van de Digitale Monitor Vrijwilligerswerk van de Commissie die begin 2005 worden uitgevoerd zeker bijdragen aan het 'zicht' van de gemeente op de sector.

Paradepaardjes

Op dit moment is het Platform Vrijwilligerswerk Heerhugowaard het paradepaardje van de gemeente. De gemeente verwacht veel van de communicatie met het veld via het platform.

Visie

Centraal in de visie staat de wil om in overleg met het veld het vrijwilligerswerkbeleid vorm te geven. Op dit moment is er nog geen zicht op de rol die de gemeente wil spelen t.a.v. de ondersteuning van het vrijwilligerswerk in de komende jaren. Deze rol gaat in het komende jaar vorm krijgen.

De kans

De gemeente heeft actief gewerkt aan de opzet van een zeer grondige evaluatie van het huidige beleid. De gemeente heeft ook de intentie uitgesproken om, behoudens de uitkomsten van de evaluatie, nieuw vrijwilligerswerkbeleid op te zetten. Ook bij de opzet van het nieuwe beleid zal de sector nauw worden betrokken. Deze betrokkenheid biedt de sector de kans haar belang aan de gemeente over te brengen. Veel wijst er op dat de gemeente ook bereid is hier gehoor aan te geven.

De bedreiging

De gemeente Heerhugowaard moet bezuinigen. Het is op dit moment moeilijk in te schatten wat er gaat gebeuren als ambities en financiën met elkaar in verband worden gebracht. De mogelijkheid bestaat nog steeds dat de gemeente zich gedwongen voelt om het vrijwilligerswerkbeleid op een laag pitje te zetten. De kans dat dit gebeurt wordt groter naarmate het veld er in mindere mate in slaagt haar belang aan de gemeente duidelijk te maken.

Inspelen op kansen en bedreigingen

De mate waarin het de vrijwilligerssector lukt haar belang aan de gemeente over te brengen is voor een groot deel afhankelijk van de kansen die de gemeente de sector biedt om dit te doen. Veel is al geregeld in de Spelregels van het Platform Vrijwilligerswerk Heerhugowaard. Om de kansen ook werkelijk om te zetten zal de gemeente echter tijdens het proces van beleidsontwikkeling aan twee voorwaarden moeten voldoen:

- 1 zij al het platform steeds tijdig op de hoogte stellen van de stand van zaken;
- 2 zij zal de stand van zaken steeds zo moeten presenteren dat de leden van het platform in staat zijn daar op te reageren. Hierbij is de hoeveelheid informatie van belang maar vooral ook de vertaling die wordt gemaakt van beleidsuitspraken naar de praktijk van een vrijwilligersorganisatie

De tweede belangrijke factor voor een succesvolle betrokkenheid van het veld bij de beleidsontwikkeling is de mate waarin sleutelpersonen van het vrijwilligerswerk zich bereid tonen zitting te nemen in het platform vrijwilligerswerk Heerhugowaard.

Bijlage 10 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Hellendoorn

Algemeen

Dit is het eindverslag van de pilot Gemeente Hellendoorn. In de afgelopen twee jaar hebben Marieke Blanken en Geni Horstink, adviseurs van Radar, ondersteuning verleend aan de pilot.

1 Doelstellingen

Hellendoorn hecht al jaren veel waarde aan het vrijwilligerswerk. Al in 1998 is de werkgroep vrijwilligerswerk (Koepeloverleg) in het leven geroepen waarin verschillende maatschappelijke organisaties participeren (Wereldwinkel, stichting servicebureau Welzijn, de Lokale omroep, stichting Vluchtelingenwerk, vereniging Woonleefbaarheid Kruidenwijk etc). Vooruitlopend op het IJV 2001 is in overleg met de vrijwilligersorganisaties en een aantal gemeentelijke afdelingen in 1999 een nota vrijwilligersbeleid tot stand gekomen. In deze nota wordt op basis van een knelpuntenanalyse nieuw beleid vastgesteld. Dit beleid is gericht op het op peil houden en uitbreiden van het aantal vrijwilligers, deskundigheidsbevordering van vrijwilligers en het verbeteren van allerlei juridische en organisatorische randvoorwaarden.

Service bureau Welzijn.

De gemeente heeft de uitvoering van haar beleid uitbesteed aan het Service bureau Welzijn. Ze had zorgen over de mate van de professionaliteit van de instelling. Ze achtte begeleiding en deskundigheidsbevordering aan deze uitvoeringsorganisatie bij de uitvoering van het beleid van belang. In het bijzonder kon ze hulp gebruiken bij de werving van jongeren, het opzetten en ontwikkeling van monitoring en evaluatie en eventueel (op termijn) het betrekken van het bedrijfsleven. Dit laatste plan is gesneuveld in de bezuinigingsplannen maar heeft de gemeente – op verzoek van de vrijwilligersorganisaties - toch nog in het achterhoofd.

De doelstellingen van pilot waren.

De pilot moet voor de gemeente Hellendoorn verdieping brengen en de kwaliteit van het huidige beleid en de beleidsuitvoering bevorderen. In het bijzonder werd voor 2 projecten gekozen:

- 1 Versterking van de vrijwilligerscentrale/vrijwilligersvacaturebank
- 2 Het werven en binden van jongeren

Relatie met de vier speerpunten van de commissie.

Zicht op en participatie

Concrete aanknopingspunten liggen er voor de speerpunten 'zicht op' en 'participatie' vooral waar het gaat om het binden van jongeren.

Voor de gemeente was de extra ondersteuning welkom om het 'papieren' beleid handen en voeten te geven.

Het zou voor de commissie interessant zijn te bekijken in hoeverre een 'verlengde arm' constructie met Service Bureau Welzijn vruchten afwerpt of juist risico's met zich meebrengt.

2 Uitvoering

In 2003 is er expliciete ondersteuning verleend aan de uitvoerder van het beleid, het Service bureau Welzijn. In het tweede jaar is er in overleg met DSP een andere adviseur ingezet en is bovendien de ondersteuning geboden aan zowel het Service bureau als aan de gemeente.

Bijdrage adviseur 2003:

De ondersteuning van de adviseur bestond in 2003 voornamelijk uit coaching van de coördinator vrijwilligerswerk door middel van:

- Het geven van feedback op het proces en activiteiten van de vrijwilligerscentrale;
- Het stimuleren van projectmatig werken (formuleren van doelen, opstellen planning, begroting en organisatie);
- Coördinator stimuleren om meer samen te werken.
- Belangrijke onderwerpen bij de ondersteuning:
 - Het ontwikkelen van een uitvoeringsplan van de vrijwilligerscentrale voor het komende jaar;
 - Ontwikkelen van beleidsplan voor de komende twee jaar (o.a. om in aanmerking te kunnen komen voor het Keurmerk B¹⁹);
 - Ontwikkelen wervingsfolder.
 - Communicatieplan

Begin 2004:

- wisseling van adviseur, omdat de ondersteuningsvraag vanuit het Service bureau Welzijn (De Vrijwilligerscentrale) een andere expertise vroeg.
- Er hebben inventariserende gesprekken met de gemeente en het service bureau Welzijn plaatsgevonden over de stand van zaken van de pilot en de inzet van de adviseur.
- De adviseur heeft feedback gegeven op de evaluatie en het nieuwe werkplan rond jongeren en vrijwilligerswerk.
- De voorbereiding en de uitvoering van de marskramersroute is benut om lokale partijen en gemeente te stimuleren tot evaluatie en visieontwikkeling.
- In de tweede helft van 2004
 - De adviseur is initiatiefnemer om evaluatie van lokaal vrijwilligersbeleid en visieontwikkeling ter hand te nemen voor het aflopen van de pilot.
 - De adviseur ontwerpt momenteel een werkvorm en begeleidt de evaluatie en visiebijeenkomst van het koepeloverleg in november/december 2004.
 - De adviseur heeft een bijdrage geleverd aan het beleidsplan van de uitvoeringsorganisatie
 - De adviseur heeft een methodiek ontwikkeld en de uitvoering begeleid

Noot 19 De vrijwilligerscentrale gemeente Hellendoorn wil in aanmerking komen voor het Keurmerk B. Het Keurmerk Steunpunt Vrijwilligerswerk is ontwikkeld door het NOV. Om in aanmerking te kunnen komen voor het Keurmerk B moet het steunpunt minimaal 2 functies uitvoeren, beleid hebben ontwikkeld, voldoen aan bepaalde accommodatie-eisen en voor minimaal 6 uur per week een betaalde kracht op MBO niveau in dienst hebben.

van drie bijeenkomsten met jongeren en vrijwilligersorganisaties uit de zorg.

- Er is een adviesrapport over optimale communicatie met jongeren
- Er is een eerste versie van een kwaliteitskeurmerk vrijwilligerswerk voor jongeren, bedoeld om een betere match tussen vraag en aanbod te bewerkstelligen tussen zoginstellingen en jongeren.
- De adviseur heeft de beleidsmedewerker van de gemeente ondersteund met een aantal coachingsgesprekken.

Belangrijkste knelpunten/lessen.

- 1 Gebrek aan continuïteit. Na het eerste pilotjaar was de vaste projectmedewerker langdurig wegens ziekte afwezig, bovendien was er sprake van wisseling van beleidsmedewerkers bij de gemeente.
- 2 Het ontbreekt aan een gezamenlijk uitgedragen visie van bestuur, beleid en uitvoering.
- 3 Gebrek aan sturing door de wethouder.
- 4 De directeur van de uitvoerende organisatie was niet in staat de gemeente te voeden met visie en inspiratie op vrijwilligersbeleid.
- 5 De beleidsmedewerker is onervaren.
- 6 De ondersteuning van de adviseur aan de uitvoerende organisatie was een keuze die vanaf het begin twijfelachtig was. De gemeente heeft inmiddels ingezien dat de kwaliteit van het uitvoerende vrijwilligerswerk mede afhankelijk is van de wijze waarop de gemeente in staat is kwaliteitseisen te formuleren en een subsidierelatie weet te bewerkstelligen die gebaseerd is op output en outcome.

3 Resultaten en toekomst

Zicht op versterking vrijwilligerscentrale en vrijwilligersvacaturebank

Begeleiding van de uitvoerende organisatie in deze pilot was succesvol vanwege de directe kwaliteitsslagen die gemaakt zijn ten behoeve van: beleids en uitvoeringsplannen, werkplannen, evaluaties, communicatie met jongeren t.b.v. jongerenkeurmerk. Er is nog geen keurmerk B verkregen. De gemeente is zich bewust van het belang van een heldere visie op de professionaliteit van de uitvoerende organisatie. Gemeente wil een brede discussie naar aanleiding van deze pilot en de ontwikkelingen van de nieuwe WMO op de lokale welzijn- en zorgaanbieders in de gemeente.

Het werven en binden van jongeren

Scholen (m.n. Reggesteyn) zijn actief betrokken door middel van de inzet van modules in het voorgezet onderwijs. Het invoeren van een jongerenkeurmerk helpt vrijwilligersorganisaties in de zorg bewust te worden over de eisen die jongeren stellen aan een vrijwilligerswerkplek. Jongeren op hun beurt zullen in de komende jaren regelmatig benaderd worden als deskundigen om het keurmerk door te ontwikkelen en voor andere vrijwilligersorganisaties.

De videofilm, de Loesje-workshop en de website zijn communicatiemiddelen die de komende jaren ten behoeve van de werving voor jongeren worden ingezet. De vrijwilligerscentrale zou er goed aan doen door de zeer nuttige tips van jongeren in het rapport "optimaal communiceren met jongeren over vrijwilligerswerk", dat half november 2004 gereed is.

De paradepaardjes in de gemeente/provincie op het gebied van vrijwilligerswerk.

- er zijn voldoende middelen beschikbaar ook na de TSV gelden.
- Actieve rol door scholen die met modules jongeren laten kennismaken met vrijwilligerswerk.
- Er is een wervingsvideo voor en door jongeren en vrijwilligerswerk.
- Er is een jongerenkeurmerk ontwikkeld door en met jongeren en zorginstellingen.
- Een communicatieplan naar jongeren om een optimale match mogelijk te maken tussen vrijwilligersorganisaties en jongeren.
- Er is een methodiek bij de uitvoeringsorganisatie om de communicatie naar jongeren en vrijwilligersorganisaties te optimaliseren.
- Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid.
Er is geen sprake van een expliciet geformuleerde visie op de toekomst. Er waren concrete doelen geformuleerd en die passen vooral in toekomstschets 2, professionele organisaties. Nog voor het einde van de pilotperiode zullen de lokale partijen (het koepeloverleg) de doelen evalueren. Naast terugblik zal er ook aandacht besteed worden aan de toekomstvisie.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk.

Kansen:

- nieuwe huisvesting van de vrijwilligerscentrale
- evaluatiebijeenkomst eind 2004 als basis voor toekomstvisie
- De creativiteit van de uitvoerende organisatie beter communiceren
- Na de TSV ook middelen voor de komende jaren gereserveerd
- Enthousiaste ambtenaar
- Een brede heroriëntatie van de gemeente op zorg- en welzijns voorzieningen naar aanleiding van de nieuwe Wet op de Maatschappelijke Ondersteuning. De gemeente ziet in dat de inkooprelatie verdere professionalisering behoeft.
- Gemeente ziet in dat meer sturing op output noodzakelijk is.
- Jongeren willen actief betrokken worden bij de communicatie naar jongeren
- Vrijwilligersorganisaties hebben jongeren hard nodig en zullen zich steeds meer gaan inspannen om het jongeren keurmerk te krijgen.

Bedreigingen:

- De rollen van wethouder, ambtenaar en uitvoering zijn niet helder.
- Het is een kwetsbare situatie, die wanneer iemand het goed 'pakt' veel kansen in zich heeft.
- Gemeente(bestuur) teert teveel op het verleden en vergelijkt zichzelf met anderen, waardoor zelfgenoegzaamheid kan ontstaan en in plaats van koploper, achter gaat lopen. De paradepaardjes worden nu niet doorontwikkeld.
- De speelruimte van de ambtenaar is beperkt, enerzijds door de ruimte die de wethouder inneemt, anderzijds door de beperkte tijd die beschikbaar is voor vrijwilligersbeleid.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen.

- Door meer continuïteit aan te brengen in de beschikbaarheid en prioriteit geven aan dit beleidsterrein.
- Door meer visie en eensgezindheid uit te stralen met bestuur, beleid en uitvoerende partijen.

- Door de relatie met de servicebureau welzijn te verzakelijken, meer op output te sturen.
- Door de beleidsmedewerker te faciliteren (coaching)
- Door het koepeloverleg tijdelijk met behulp van externe begeleiding een inspirerende visie te ontwikkelen

Bijlage 11 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Heuvellandgemeenten

Petra Maas
Plv. van Henk Geelen

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeenten een pilot te houden

Het vrijwilligerswerk in de 6 Heuvellandgemeenten Vaals, Eijsden, Margraten, Meerssen, Valkenburg aan de Geul en Gulpen-Wittem, een leefgebied met ongeveer 80.000 inwoners, is nog altijd sterk en vitaal, maar wordt op onderdelen ook bedreigd. Het lijkt van groot belang om de sociale cohesie en het behoud en de doorontwikkeling van het cultureel erfgoed in de dorpen en de regio veel aandacht te geven. Daardoor wordt de leefbaarheid op het platteland hoog gehouden en de regio Heuvelland in haar waarde gelaten. Goed vrijwilligersbeleid is daarvoor een eerste voorwaarde. In het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk hebben de gezamenlijke Heuvellandgemeenten een aanvraag ingediend en de uitvoering van de plannen uitbesteed aan Trajekt. In dit project is met behulp van actieonderzoek de bestaande situatie in kaart gebracht en zijn wensen van vrijwilligersorganisaties en mogelijkheden voor beleid en uitvoering op een interactieve wijze geïnventariseerd.

September 2002 hebben de gezamenlijk werkende gemeenten een aanvraag ingediend voor uitvoering van een pilotproject bij de landelijke Commissie Vrijwilligersbeleid. Deze is in januari 2003 gehonoreerd.

Centrale vraag binnen de pilot is of en hoe gemeenten gedifferentieerd vrijwilligersbeleid moeten ontwikkelen en uitvoeren ten faveure van die vrijwilligersorganisaties die meer bijdragen aan het behoud van de culturele identiteit van dorp en streek, ook ter versterking van het sociale klimaat van de regio ten opzichte van de omringende verstedelijkte gebieden. Het belang van het voeren van gedifferentieerd beleid was de belangrijkste conclusie uit de analyse van onderzoeksgegevens uit documenten, enquête en interactieve "vrijwilligerscafés" van de Universiteit Maastricht. In het TSV-overleg werd afgesproken dat uitvoering van het Pilotproject nauw moest aansluiten bij de uitvoering van de lokale en het regionale TSV-project.

Trajekt is aangesteld als adviseur (bij DSP-groep), de welzijnsambtenaren van de gemeente Meerssen en Vaals zijn contactpersonen. In drie drie-maandelijkse voortgangsrapportages werd door de adviseur verslag uitgebracht van uitgevoerde activiteiten, resultaten, knelpunten, succesfactoren en tijdsbesteding.

Doelstellingen pilot

Met het pilotproject streven de Heuvellandgemeenten met ondersteuning van de Commissie Lokaal Vrijwilligersbeleid de volgende doelstellingen na:

Eind 2004 bestaat er in elke gemeente:

- een visie op gedifferentieerd vrijwilligersbeleid, gericht op behoud van lokale en regionale identiteit;
- een beleidsplan waarin dat gedifferentieerde vrijwilligersbeleid en de uitvoering daarvan beschreven staan.
- het vrijwilligerswerk heeft haar krachten lokaal en regionaal gebundeld
- het vrijwilligerswerk heeft zich in de regio sterk geprofileerd.

Relatie tot speerpunten van de Commissie Vrijwilligersbeleid

De pilot richt zich vooral op het speerpunt "visie en regie". Voor een goede regie is een heldere visie onontbeerlijk. Interessant voor de commissie is de samenwerking tussen zes kleine plattelandsgemeenten en de profilering ten opzichte van de omringende grote steden. Verder is het interessant te bekijken of het vrijwilligerswerk gericht op behoud en doorontwikkeling van de culturele identiteit van de samenleving extra ondersteund moet worden om een bijdrage te leveren aan een vitaal platteland.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten van de pilot vanaf begin (najaar 2002) tot eind (najaar 2004)

Start – 1^e helft 2003

Formuleren van de concept overeenkomst en concept werkplan.

- Samenvatten van uitkomsten onderzoek Universiteit Maastricht specifiek voor deze pilot en nadere analyse van onderzoeksverslag. Dit heeft geleid tot een nadere concretisering van het onderscheid tussen vrijwilligersorganisaties die zich richten op het aanbieden van diensten en vrijwilligersorganisaties die een bijdrage leveren aan de sociale verbondenheid, de identiteit in de Heuvellandgemeenten.
- Overleg tussen de 6 Heuvellandgemeenten.
- Publiciteit m.b.v. nominatie gemeentencompliment, toeleiding landelijke filmploeg naar opnamelocaties.
- Start uitvoeringsactiviteiten werkplan; 1^e contacten met vrijwilligersorganisaties en interview met harmonie St.Cecilia uit Mheer voor beschrijving 'best practice'.
- Nadrukkelijk koppelen van brede proces in het kader van TSV Heuvelland en de pilot.

2^e helft 2003

- Berry van Rijswijk is als Limburgs commissielid nadrukkelijk op de hoogte gebracht van de pilot in Heuvelland.
- Kennisoverdracht landelijk door:
 - toeleiding van filmploeg naar Landdag in Mesch (Eijsden)
 - mondelinge consultatie geboden bij opzet vrijwilligerscafé's in Zwolle (via DSP)
 - ondersteuning VNG inzake planontwikkeling Eurofestation
 - advisering CIVIQ inzake provinciale studiedag TSV
 - voorbereiding voor en deelname aan ambtelijk TSV-overleg.
- Contact met Universiteit Maastricht over conceptualisering idee van divers vrijwilligersbeleid.

1^e helft 2004

- Interne advisering bij Trajekt inzake voortgang TSV.
- Aanpassing werkplan pilotproject aan voortschrijdend inzicht en tijdsplanning.
- Opstellen begroting Pilot Heuvellandgemeenten (Euro 10.000).
- Deelname ambtelijk TSV-overleg.
- Interviewronde met wethouders in het Heuvelland.
- Organisatie en uitvoering van 12 praktijkinterviews.
- Mede organisatie Marskramer route Commissie Vrijwilligersbeleid op 18-06-04.
- Kennisoverdracht door:
 - Workshop TSV Heuvelland op Kennisdag Sociaal Vitaal Platteland 28-01-04
 - verspreiding artikel "actie-onderzoek" planontwikkeling TSV Heuvelland 2001-2002
 - deelname provinciale TSV conferentie, Provinciehuis Maastricht

2^e helft 2004

- Deelname aan ambtelijk TSV-overleg.
- Beschrijven van opvattingen wethouders op basis van interviews.
- Beschrijven praktijkinterviews.
- Beschrijven van succes- en faalfactoren binnen het vrijwilligersbeleid Heuvelland op basis van interviews wethouders en praktijkinterviews.
- Organiseren studiedag voor ambtenaren Heuvelland om gezamenlijk conclusies te trekken op basis van interviews en analyse. Bij deze studiedag zijn ook betrokken de Universiteit Maastricht en de betrokken wethouders.
- Vormgeven van interviews (wethouders en praktijk) en conclusies in een boekje over vrijwilligersbeleid in het Heuvelland.
- Concretiseren van opgedane ervaringen en ideeën in een beleidsadvies voor de gemeenten. Dit beleidsadvies krijgt nadrukkelijk vorm in overleg met de betrokken ambtenaren.

Belangrijkste knelpunten / lessen

Knelpunten:

Pilotproject moet gelijk oplopen met de uitvoering van het TSV-project. Daardoor is afstemming noodzakelijk. De uitvoering van het TSV-project is langzaam gestart als gevolg van de late goedkeuring van het projectplan door het Rijk.

Gedurende de pilot is de insteek in de pilot veranderd als gevolg van een tussentijdse evaluatie door de betrokken ambtenaren, de adviseur en Trajekt. Deze evaluatie heeft geleid tot enige vertraging, maar tegelijkertijd was het gevolg dat een grotere helderheid ontstond over het vervolg van het project. Daarmee kan deze evaluatie niet alleen als een knelpunt worden gezien, maar ook als een succesfactor.

De adviseur is gedurende het project twee keer langdurig ziek, waardoor aandacht voor het project onder druk staat.

Succesfactoren:

Bereidheid en betrokkenheid van gemeenten om samen te werken op het terrein van vrijwilligersbeleid

Kennis van streek en cultuur. Zeer nadrukkelijk aanwezig bij de betrokken ambtenaren waardoor de "best practice" makkelijk zijn te vinden.

Het onderzoeksverslag van de UM biedt een stevige grondslag voor het thema.
Slagvaardigheid van betrokkenen in interne en externe presentatie van het project.
Regie-functie is na wat vaagheid bij de start van het project nadrukkelijk komen te liggen bij TSV-ambtenaren.
Grote bereidheid van vrijwilligersorganisaties om deel te nemen aan de pilot.

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligersbeleid t.a.v. de vier speerpunten van de commissie
Visie is daadwerkelijk ontwikkeld en vertaald in beleidsaanbevelingen.
Samenwerking heeft plaatsgevonden in de pilot-periode. Op basis van een verdere concretisering van de beleidsaanbevelingen zal besloten worden hoe de samenwerking er in de toekomst uitziet.
De profilering en bundeling van het vrijwilligerswerk is niet tot zijn recht gekomen binnen de pilot. Er vindt wel een nadrukkelijke profilering van de best practices in het Heuvelland plaats via het boekje. Verder is profilering en bundeling meegenomen in het grotere project TSV-Heuvelland.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeenten op het gebied van vrijwilligerswerk

De echte paradepaardjes zijn uiteraard het goedlopende vrijwilligerswerk zelf, zoals beschreven in het boekje bij de pilot. Aan het boekje wordt op dit moment de laatste hand gelegd, dus kan helaas nog niet als bijlage toegevoegd worden aan deze eindrapportage.

- Een goed functionerend overleg van betrokken ambtenaren in het Heuvelland rondom vrijwilligersbeleid, waardoor vrijwilligerswerk nadrukkelijker aan de orde is.
- Een nieuwe visie op het vrijwilligersbeleid in het Heuvelland. Voor dit document zijn de hoofdlijnen reeds besproken en vastgesteld. Dit document wordt afgerond voor het einde van de pilot-periode, maar kan nog niet bij deze eindrapportage worden toegevoegd.
- Nieuwe uitgangspunten voor het vrijwilligersbeleid in het Heuvelland. Voor dit document zijn de hoofdlijnen reeds besproken en vastgesteld. Dit document wordt afgerond voor het einde van de pilot-periode, maar kan nog niet bij deze eindrapportage worden toegevoegd.

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligersbeleid?

Vrijwilligerswerk is en blijft belangrijk voor de sociale samenhang in de Heuvellandgemeenten. De bijdrage die het vrijwilligerswerk levert aan de sociale samenhang is van groot belang voor een blijvende vitaliteit op het platteland.

Deelname aan vrijwilligerswerk, vrijwilligersactiviteiten levert een belangrijke bijdrage aan de uiting van betrokkenheid van mensen in het Heuvelland bij hun gemeente. Diversiteit in het aanbod van vrijwilligersactiviteiten is daarbij essentieel, zodat zoveel mogelijk mensen iets van hun gading kunnen vinden. Dit betekent niet dat er speciaal gestimuleerd moet worden op culturele activiteiten, maar dat vooral de diversiteit in de gaten moet worden gehouden. Binnen die diversiteit zullen culturele vrijwilligersorganisaties meer dan in de stedelijke gebieden een rol blijven spelen.

Door de ontwikkelingen in de WMO zal de roep om vrijwilligerswerk in de zorg sterk toenemen. Dit betekent dat er naast het huidige vrijwilligerswerk en de reeds bestaande mantelzorg nadrukkelijk voor deze vorm van vrijwilligerswerk aandacht zal moeten zijn. Doordat de ontwikkeling van de WMO en de concrete gevolgen daarvan nog niet helemaal duidelijk zijn is deze ontwikkeling alleen nog deels in de ontwikkelde visie meegenomen.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk

Kansen:

- Enthousiasme en betrokkenheid van bewoners bij het lokale en regionale vrijwilligerswerk.
- Nieuwe initiatieven van mensen die het platteland opzoeken vanwege de intieme en betrokken sfeer en daar door middel van vrijwilligerswerk uitgang aan willen geven.
- Betrokkenheid van inwoners van het Heuvelland bij de specifieke identiteit van het Heuvelland.
- Krachtenbundeling van betrokkenen bij het vrijwilligerswerk.

Bedreigingen:

- Druk die er staat op het vrijwilligerswerk in het Heuvelland. Deze bedreigingen zijn onder andere werving vrijwilligers, werving bestuursleden, vergrijzing enz.
- De druk die er door landelijk beleid ligt op de middelen bij de gemeenten.
- Door toenemende landelijke regelgeving worden er hogere eisen gesteld aan vrijwilligersorganisaties.
- De toenemende vraag die er bij vrijwilligers komt te liggen mede als gevolg van de WMO. Dit heeft ernstige gevolgen voor de druk die komt te liggen op de 'civil society' in met name plattelandsgebieden als het Heuvelland waar het handhaven van professionele / ondersteunende voorzieningen ook onder druk staat.

Hoe kunnen de gemeenten inspelen op deze kansen en bedreigingen?

De hieronder geformuleerde aanbevelingen zijn als beleidsaanbevelingen opgenomen in het beleidsadvies aan de gemeenten.

- Door bij het formuleren en uitvoeren van het vrijwilligersbeleid steeds nadrukkelijk de vrijwilligers(organisaties) te betrekken. Zij moeten het immers waarmaken in de praktijk.
- Herijken van vrijwilligersbeleid op basis van visie en beleidsadvies, zodanig dat diversiteit gehandhaafd blijft en sociale cohesie bevordert wordt.
- Binnen dit herijkte vrijwilligersbeleid moet het enthousiasme en de betrokkenheid zichtbaar gewaardeerd en beloond worden.
- Vrijwilligersbeleid structureel maken omdat vrijwilligerswerk een essentieel onderdeel zal zijn bij de uitvoering van het lokale welzijns- en gezondheidsbeleid in de toekomst.
- Betrekken van jeugd (en ook jongvolwassenen) bij het vrijwilligerswerk.
- Handvatten ontwikkelen (o.a. één-loket bij de gemeenten) waardoor de wirwar aan regels, waar vrijwilligersorganisaties aan moeten voldoen, voor vrijwilligersorganisaties beter te overzien zijn.
- Actief stimuleren van samenwerking tussen de vrijwilligersverenigingen
- Vrijwilligerswerk en de toekomstige ontwikkelingen in het kader van de WMO en de gevolgen voor het vrijwilligerswerk nadrukkelijk op de politieke agenda plaatsen.

Bijlage 12 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Hoogezand-Sappemeer

Alex Leenders
NIZW Sociaal Beleid
Utrecht, 14 november 2004

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente een pilot te houden

In 2001 is de gemeentelijke nota 'Versterking Vrijwilligerswerk' vastgesteld. In deze nota staat aangegeven dat de belangrijkste doelstelling voor het gemeentebestuur het scheppen van voorwaarden en faciliteiten is. Daarnaast heeft de gemeente als doelstelling geformuleerd, dat het vrijwilligerswerk meer zichtbaar moet worden.

In het voorjaar van 2002 zijn panelgesprekken gehouden met een groep van 108 vrijwilligers waarin alle sectoren van het vrijwilligerswerk van de gemeente vertegenwoordigd waren. De uitkomsten zijn gebruikt om een aantal belangrijke beleidsmaatregelen te prioriteren, samengevat in een Projectplan Versterking Vrijwilligerswerk. Vanaf 1 mei 2002 is de beleidsuitvoering ter hand genomen.

Reden voor de Commissie Vrijwilligerswerk om de gemeente toe te voegen aan de reeks proefgemeenten die als pilots zouden gaan dienen. In februari 2003 is hier mee begonnen.

Doelstellingen pilot

De gemeente Hoogezand-Sappemeer heeft uit de vier speerpunten voor versteviging van beleid er twee gekozen:

Op het speerpunt regie: 'de gemeente ontwikkelt een eenduidig en voorwaardenscheppend vrijwilligersbeleid'.

De achterliggende beleidsoptie bestond eruit dat de gemeente intern afstemming realiseert tussen beleidsterreinen en –afdelingen, met name om te bereiken dat:

- alle vrijwilligersorganisaties terecht kunnen in een accommodatie
- dezelfde vrijwilligersorganisaties gebruik kunnen maken van gemeentelijke subsidieregelingen, waartoe gemeentelijke inzichtelijke subsidiewijzers worden ontwikkeld.

Op het speerpunt vrijwilligers betrekken: 'de gemeente betreft structureel vrijwilligers en hun organisaties bij de ontwikkeling en toetsing van het vrijwilligersbeleid en de uitvoering daarvan'.

Daarnaast heeft de gemeente Hoogezand-Sappemeer de doelstelling geformuleerd die specifiek voor de gemeente is: *Zichtbaar maken van het vrijwilligerswerk*, met als doel de zichtbaarheid van het vrijwilligerswerk te vergroten en de aantrekkelijkheid en toegankelijkheid ervan te verbeteren.

Relatie met de twee speerpunten van de commissie

De twee speerpunten zijn alle in deze pilot terug te zien:

- *Zicht:* in september/ oktober 2003 heeft het college zelf bij verschillende typen organisaties vrijwilligerswerk gedaan. In december 2003 werd de gemeente genomineerd voor het Gemeentebestuur Compliment, een prijs voor de gemeente met het beste vrijwilligerswerkbeleid. Het Lokaal Steunpunt Vrijwilligerswerk heeft in 2002 en 2003 een vrijwilligersdag georganiseerd en in 2004 zal deze op 18 november plaatsvinden. Het college heeft in april 2004 besloten tot het instellen van het Lokaal Compliment. Vrijwilligersorganisaties kunnen meedingen naar de prijs voor de best functionerende organisatie. De uitreiking van de prijs wordt gekoppeld aan de jaarlijkse vrijwilligersdag.
- *Regie:* De gemeente Hoogezand- Sappemeer streeft naar budgetfinanciering. Dit betekent dat de plaatselijke welzijnsinstelling meer op afstand wordt geplaatst. Het Lokaal Steunpunt vrijwilligerswerk dient in dit kader eigen activiteiten te ontwikkelen en beter in te spelen op de doeleinden van de gemeente. Hiertoe is binnen het kader van de pilot gesprekken gevoerd met de vrijwilligerscentrale. Verder wordt de opvatting gehuldigd dat alle vrijwilligerszaken waarmee de gemeente binnen welke sector dan ook te maken heeft, worden gerekend tot het gemeentelijke vrijwilligerswerkbeleid. Faciliteren, stimuleren en beslissen zijn de belangrijkste rollen die het gemeentebestuur op dit terrein speelt. Ook het streven naar interne samenhang tussen gespecialiseerde gemeentelijke diensten op het gebied van vrijwilligerswerk is een doelstelling.
- *Speerpunt vrijwilligers betrekken.* De gemeente Hoogezand-Sappemeer hanteert het uitgangspunt dat vrijwilligers en hun organisaties bij de ontwikkeling en toetsing van beleid en uitvoering van het vrijwilligersbeleid betrokken zijn. Dit vertrekpunt heeft zich vertaald in een panel van vrijwilligers uit tal van organisaties.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten van de pilot vanaf begin (februari 2003) tot eind (najaar 2004)

- Opstellen werkplan pilot met probleemstelling, doel, werkwijze en organisatie;
- Ambtelijke werkconferentie op 6 november 2003 met 15 deelnemers met aanbevelingen op welke beleidsterreinen verbeteringen mogelijk zijn om het vrijwilligerswerk beter te *matchen*;
- Nulmeting voorafgaand aan de werkconferentie in september 2003 waaruit blijkt dat 86 % van de onderzochten tevreden is over het aanbod, zij het dat het aanbod van ruimten en inzicht in de beschikbaarheid beter zou kunnen. Dit wordt in 2005 zowel digitaal als geprint gerealiseerd in een zgn. accommodatiekaart;
- Idem voor een gemeentelijke subsidie- en vergunningenwijzer waardoor vrijwilligers inzicht krijgen in de regelgeving van de gemeente;
- Idem voor een collectieve verzekering waarvan vrijwilligersorganisaties gebruik kunnen maken;
- Aansturing van het Lokaal Steunpunt Vrijwilligers door de gemeente. Het Steunpunt realiseerde gedurende 2003 en 2004 een aanbod van 5 overdrachtssessies, organiseerde bemiddeling via de vacaturebank tussen vrijwilligers en organisaties, deed aan promotie en verstrekte adviezen en gaf informatie;

- Sinds januari 2003 komt het panel tweemaal bijeen samen met gemeente en het Lokale Steunpunt Vrijwilligers. Het panel bestaat uit actieve vrijwilligers die gevraagd en ongevraagd advies geven en hun ervaring met vrijwilligerswerk inbrengen;
- De panelleden werden ook betrokken bij:
- het werkbezoek op 13 november 2003 van A. Rensen, lid van de landelijke Commissie Vrijwilligersbeleid Leidsche Rijn'
- een werkbezoek van de Cie Vrijwilligersbeleid in het kader van het Gemeentecompliment (oktober 2003)
- de lokale vrijwilligersdag in de gemeente in 2004;
- Voor de doelgroep jongeren lopen de voorbereidingen op het project Whoznext, gericht op sportdeelname. Jongeren worden onder leiding van een coach zelf gestimuleerd om sportactiviteiten te organiseren binnen de invloedssfeer van twee scholen. Uitvoering nog in 2004;
- In het voorjaar van 2003 is een inventarisatie gehouden onder culturele allochtone zelforganisaties, met als uitslag dat meer dan de helft van de organisaties moeite heeft met de werving van vrijwilligers. Binnen de gemeente worden grote, soms professionele organisaties gestimuleerd om mogelijkheden te scheppen voor deelname van allochtone vrijwilligers, hetgeen in het najaar van 2004 zijn beslag krijgt;
- In maart 2004 zijn gesprekken gestart met het overleg van ouderenbonden, om een project te starten waarbij senioren worden gestimuleerd om hun werkervaring in te zetten ten behoeve van vrijwilligersorganisaties;

Belangrijkste knelpunten/lessen

Knelpunten:

- De verwachtingen tussen gemeente, plaatselijke welzijnsinstelling en de vrijwilligerscentrale zijn scherper neergezet. Dit heeft ertoe geleid dat het Steunpunt meer eigen initiatief is gaan vertonen;
- Vrijwilligerswerk is een generiek thema. De interne promotie van het vrijwilligerswerk raakt aan de gemeentelijke organisatie die specifiek georganiseerd is. Het vraagt veel inspanning om collega's te informeren over het vrijwilligersbeleid.

Succesfactoren:

- De sterke bestaande sociale infrastructuur, waardoor tussen gemeente en vrijwilligerswerk korte lijnen zijn;
- De inzet van bestuurders om vrijwilligerswerk te blijven promoten, ondanks stevige bezuinigingen die op de gemeente afkomen;
- Het streven om het vrijwilligerswerk zeer basaal te faciliteren en te stimuleren, door zowel het Steunpunt in te zetten en zaken als verzekering, subsidiewijzers, als een Vrijwilligerspanel in stand te houden;
- Het inzetten van senioren bij de ondersteuning van vrijwilligersorganisaties in de gemeente;

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligerswerkbeleid t.a.v. de twee speerpunten van de commissie?

- Het Steunpunt is daadwerkelijk opgericht en draait inmiddels twee jaar met zicht op continuering, weliswaar binnen gewijzigde financiële verhouding tot de gemeente.

Meerwaarde van het steunpunt zou moeten liggen in lokale samenwerking met andere ondersteuners (sectoraal, mogelijkmakers, wijkwelzijnsorganisaties) en een stimulerend beleid gericht op nieuwe initiatieven. Hierdoor wordt het vrijwilligerswerk meer verbonden met regulier sectoraal gericht werken aan vraagstukken als integratie, werkloosheid e.d.

- Een vraag is hoe het Panel actief te blijven betrekken zonder hen te vangen in een bureaucratische structuur. Dit wordt nu nagestreefd door panelleden informeel bij allerlei zaken (soms op persoonlijke titel) te betrekken.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente op het gebied van vrijwilligerswerk?

- uitstekende nota vrijwilligerswerkbeleid;
- nominatie Gemeenten Compliment in december 2003 prima functionerende vrijwilligerscentrale met ambitie;
- partnership van het vrijwilligerswerk op verschillende beleidsterreinen.

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid?

- Vrijwilligerswerk is en blijft belangrijk. Gemeente heeft zich positief uitgesproken over de waarde van vrijwilligerswerk als sociaal bindmiddel en middel tot gemeenschapsvorming. Daarnaast draagt het bij aan voeding van lokaal beleid vanuit de samenleving.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk

Kansen:

- Enthousiasme onder bewoners, instellingen en een gemeentebestuur dat van oudsher deelneemt aan experimenteel beleid zoals deze pilot;
- Een gemeente die sterk inzet op vrijwilligerswerkbeleid, zowel promotieel, als op het gebied van waardering, facilitering en ondersteuning;
- Een zeer actief vrijwilligerspanel, betrokkenheid van scholen, buurtorganisaties e.d.

Bedreigingen:

- de toegenomen administratieve druk op vrijwillig kader ("we moeten weer wat van de gemeente");
- De ondervertegenwoordiging van allochtonen in vrijwilligerswerk op terreinen die de gemeente in kaart heeft gebracht via de gespreksronde langs vrijwilligersorganisaties.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen?

- Voeren van offensief vrijwilligerswerkbeleid: herkenbaar, positief, campagne-achtig, ondersteunend, openstaan voor vernieuwing;
- Ruim baan geven aan nieuwe burgerinitiatieven; aansluiting bij gevestigde organisaties en hen faciliteren om beter vrijwilligers te kunnen werven en te enthousiasmeren.
- Aansluiting zoeken bij sectorale gemeente beleidsstromen. Het laten 'intekenen' van vrijwilligersorganisaties op doelen die door de gemeente van belang wordt geacht en waarop organisaties kunnen inzetten.

Bijlage 13 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Ridderkerk

Hanneke Mateman
adviseur CIVIQ, november 2004

De voorgeschiedenis

Vergrijzing als bedreiging

Ridderkerk is een gemeente met bijna 50.000 inwoners en kent een bloeiend verenigingsleven. Naar schatting zijn er ruim 150 organisaties actief, waarvan 45 in de sport. Ondanks de ligging onder de rook van Rotterdam, is Ridderkerk een nog vrij traditionele gemeenschap, waarin de invloed van de kerken op het maatschappelijk leven (en dus het vrijwilligerswerk) groot is. De bevolkingsgroei stagneert door het ontbreken van mogelijkheden voor grootschalige woningbouw en er treedt daardoor langzaam maar zeker een behoorlijke vergrijzing op. Deze ontwikkeling wordt als een grote bedreiging gezien voor de vitaliteit van het vrijwilligerswerk.

Bestaand beleid

Ridderkerk kende in 2001 geen integraal vrijwilligersbeleid, maar er waren wel een aantal relevante gemeentelijke voorzieningen. Sedert 1997 was er in Ridderkerk een Vrijwilligerscentrale, ondergebracht bij de welzijnsstichting Dynamiek. Deze vrijwilligerscentrale was een uitbreiding van de reeds bestaande vrijwilligersvacaturebank en had (naast een taak in bemiddeling van vrijwilligers naar vacatures bij organisaties) ook taken gekregen op het gebied van promotie en deskundigheidsbevordering.

De sportsector kende een ondersteuningsstructuur met de Stichting Ridderkerkse Sportaccommodaties. De hier werkzame sportconsulenten vormden een aanspreekpunt voor besturen van sportverenigingen. Jaarlijks werd een sportconferentie georganiseerd waar gemeente en sportorganisaties met elkaar in gesprek gaan.

In 2001 was een Lokaal Comité opgezet dat inmiddels was omgevormd tot een vrijwilligersplatform.

De TSV als extra impuls

De Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk was voor de gemeente Ridderkerk in 2001 aanleiding om met een serieus plan van aanpak te komen voor het vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerkbeleid in de gemeente. Gestart werd met een nulmeting in het voorjaar van 2002 met behulp van de sVM-Monitor (nu: CIVIQ) om de actuele stand van zaken in het vrijwilligerswerk in beeld te brengen. Naast een schriftelijk kwantitatief onderzoek omvatte deze nulmeting ook rondetafelgesprekken met vrijwilligersorganisaties en een conferentie voor de sportverenigingen. Het onderzoek werd ondersteund door een klankbordgroep.

De aanbevelingen uit dit onderzoek werden door de toenmalige beleidsmedewerker bij de gemeente (Paul Duijvensz) vertaald in een aanvraag voor TSV-projecten met name gericht op de ondersteuning van vrijwilligersorganisaties en resulteerden tevens in de interesse om als pilot van de Commissie Vrijwilligersbeleid te fungeren.

1 Doelstellingen

Uit de nulmeting bleek dat er bij vrijwilligersorganisaties veel onduidelijkheid bestond over wat zij precies van de gemeente Ridderkerk konden verwachten en bij wie ze binnen de gemeente terecht konden met vragen en problemen.

Voor de gemeente was de belangrijkste doelstelling van de pilot daarom de totstandkoming van een breed gedragen nota vrijwilligerswerkbeleid.

Centraal daarbij stonden in de pilot twee speerpunten uit het werkplan van de Commissie Vrijwilligersbeleid, nl. **visie** en **regie**.

Bij het speerpunt visie ging het daarbij met name om de eigen (interne) deskundigheidsbevordering en visie-ontwikkeling rond vrijwilligerswerk, de rol van de gemeente daarin en de concretisering van deze visie in gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid.

Bij het speerpunt regie ging het om het zoeken naar de optimale balans tussen vrijheid voor initiatieven van burgers en de sturing vanuit de gemeente. Daarbij was er speciale aandacht voor de mogelijke rol van en communicatie met het vrijwilligersplatform en de relatie met de welzijnsstichting Dynamiek (verantwoordelijk voor de aansturing van het vrijwilligersplatform en de vrijwilligerscentrale).

Een goede communicatie met betrokken burgers en organisaties gedurende het hele proces van beleidsontwikkeling en –implementatie werd daarbij door de gemeente van groot belang geacht. De pilot moest daarvoor ook een aantal handvaten en geschikte modellen opleveren.

2 Uitvoering

Najaar 2002

Door ziekte van de verantwoordelijk DSP-medewerker en de betrokken beleidsmedewerker (Desiree Capiteijns) van de gemeente kende de pilot een trage start. Uiteindelijk werd binnen de gemeente Ridderkerk een andere verantwoordelijk beleidsmedewerker aangesteld (Jan Willem Steeman) en werd door de adviseur eind november 2002 een gesprek gevoerd met enkele gemeentelijk beleidsmedewerkers over de doelstellingen van de pilot en de concretisering daarvan in een plan van aanpak.

In dit gesprek werd duidelijk dat de omvorming van de vacaturebank naar volwaardige vrijwilligerscentrale vooral op papier had plaatsgevonden, maar in de praktijk nog nauwelijks handen en voeten had gekregen. Naar aanleiding van dit gesprek werd besloten om te starten met de visie- en beleidsontwikkeling en andere zaken (rond de positionering en aansturing van de vrijwilligerscentrale en het vrijwilligersplatform) nog even te laten liggen. Dit mede omdat een extern adviesbureau een advies voorbereid over de vorming van een brede welzijnsorganisatie, waarin tevens de positionering van de vrijwilligerscentrale aan de orde zal komen.

Door de verantwoordelijk beleidsmedewerker werden de doelstellingen van de pilot besproken met de leden van het vrijwilligersplatform. Tevens zou een ambtelijke werkgroep worden samengesteld om de pilot intern te begeleiden.

De gemeente Ridderkerk geeft blijk van haar waardering voor het vrijwilligerswerk door het vrijwilligersfeest in december met een ambtenarenband op te luisteren.

Voorjaar 2003: kennis en ideeën

Het voorjaar van 2003 stond in het teken van kennisoverdracht en uitwisseling van ideeën, persoonlijke visies en gangbare modellen tussen adviseur en beleidsmedewerker rond vrijwilligerswerk en de rol van de gemeente. Afgesproken werd om te werken aan een gemeentelijke kadernotitie vrijwilligerswerkbeleid, die langzaam moet uitgroeien tot een volwaardige beleidsnota.

Tevens zijn er komend jaar twee vrijwilligerscafé's gepland om de communicatie met de organisaties gestalte te geven.

De vrijwilligerscentrale heeft opdracht gekregen om het vrijwilligersplatform te vitaliseren; dit heeft geresulteerd in een nieuwe naam (Vrijwilligersnetwerk) en een informatieve nieuwsbrief.

Zomer 2003: kinken in de kabel

De gemeente Ridderkerk heeft ernstige capaciteitsproblemen die leiden tot een extreme werkdruk voor de verantwoordelijk beleidsmedewerker, met als gevolg dat de geplande kadernotitie niet gereed is. Het wordt duidelijk dat om deze capaciteitsreden een ambtelijke werkgroep niet van de grond zal komen.

Daarnaast heeft de communicatie tussen gemeente en een aantal welzijnsorganisaties flinke schade opgelopen door onzorgvuldig handelen van een extern adviesbureau rond de vorming van een brede welzijnsorganisatie in Ridderkerk. De relaties zijn wat koeltjes momenteel en dat heeft ook gevolgen voor de communicatie met de welzijnsstichting Dynamiek over de vrijwilligerscentrale.

De gesprekken tussen adviseur en beleidsmedewerker hebben vooral in het tegen gestaan van deze problematiek; ondersteuning van de medewerker in het bevechten van de interne tijd en aandacht voor vrijwilligerswerk en de strategie rond de communicatie met Dynamiek.

Najaar 2003: beleid als resultaat

Met enige vertraging is de kadernotitie gereed gekomen en met grote instemming vastgesteld door de gemeenteraad. Daarmee is een belangrijke basis gelegd voor de concrete uitwerking van de plannen en visie uit deze notitie.

De notitie werd door de beleidsmedewerker en de adviseur gepresenteerd in het vrijwilligersnetwerk en tijdens een vrijwilligerscafé aan een bredere groep organisaties en is door het veld goed ontvangen. De beleidsmedewerker van de gemeente is zichtbaarder en herkenbaarder voor de organisaties geworden.

Door adviseur en beleidsmedewerker zijn inhoudelijke gesprekken gevoerd over de mogelijke rollen en aansturing van de vrijwilligerscentrale.

Het jaar werd afgesloten met een vrijwilligersfeest.

Voorjaar 2004: focus op de vrijwilligerscentrale

Het overleg tussen gemeente en vrijwilligerscentrale is geïntensiveerd. De beleidsmedewerker heeft op basis van de gesprekken met de adviseur eind 2003 een voorstel geschreven voor te maken productafspraken met de vrijwilligerscentrale. Tevens zijn er verkennende gesprekken tussen adviseur en beleidsmedewerker gevoerd over de mogelijkheid om te komen tot intensieve samenwerking tussen onderwijs, vrijwilligerscentrale en vrijwilligersorganisaties. Door de adviseur is achtergrondinformatie over succes- en faalfactoren en verschillende vormen van samenwerking aangereikt.

Zomer 2004: vrijwilligerscentrale wordt steunpunt

De vrijwilligerscentrale gaat de vorm krijgen van een steunpunt en is nu bezig met een eigen accommodatie en logo om de herkenbaarheid te vergroten.

Door tijdgebrek bij de beleidsmedewerker heeft de samenwerking met het onderwijs nog geen concretere vorm aangenomen.

De Commissie maakte tijdens een bezoek aan Ridderkerk kennis met de diversiteit van het vrijwilligersveld in de gemeente.

Najaar 2004: nieuwe energie

Er is een nieuwe beleidsmedewerker aangetrokken die de pilot moet gaan trekken (Ankie Feldbrugge). Zij heeft het overleg met de adviseur en met het onderwijs weer opgepakt. Inmiddels is er een gesprek geweest met beide middelbare scholen in Ridderkerk, waaruit blijkt dat zij positief staan tegenover de samenwerking. Omdat het invoeren van maatschappelijke stage op dit moment als een te riskante stap gezien wordt (ivm onbekendheid en onervarenheid van de partners), gaan beleidsmedewerker en adviseur samen een plan uitwerken om in 2005 een groot evenement door de leerlingen te laten organiseren om op deze wijze actieve inzet van jongeren te bevorderen.

Omdat het vrijwilligersnetwerk dreigt te verzanden in een vergadercultuur is aan het steunpunt gevraagd om met een nieuw voorstel te komen voor opzet en inhoud van het netwerk.

Het vernieuwde steunpunt opent op 7 december haar deuren.

Knelpunten en succesfactoren

In het algemeen is de pilot redelijk soepel verlopen.

Belangrijkste knelpunten gedurende het gehele proces waren:

- de ambtelijke capaciteitsproblemen bij de gemeente;
- de personele wisselingen bij de gemeente die voor vertraging zorgen;
- het ontbreken van stevige uitvoerders door de inhoudelijk zwakke personele bezetting van de vrijwilligerscentrale.

Dit heeft als gevolg dat ondanks het stevige politieke draagvlak bij de gemeente het ambtelijk erg veel moeite kost om de vaart in het proces te houden.

Belangrijkste succesfactoren waren:

- het grote draagvlak binnen de gemeente voor vrijwilligerswerkbeleid;
- het enthousiasme en de deskundigheid van de afzonderlijke beleidsmedewerkers;
- de duidelijke afbakening en concreetheid van de stappen in het proces;
- de voortdurende goede communicatie van de gemeente met het veld.

3 Resultaten en toekomst

Resultaten van de pilot

Tot de belangrijkste resultaten van de pilot behoort als eerste natuurlijk de kadernotitie vrijwilligerswerkbeleid, die de gemeente de komende jaren concrete handvaten biedt om de waardering, facilitering en ondersteuning van het vrijwilligerswerk concreet vorm te geven. De gemeente is er in geslaagd om een leesbaar en werkbaar document te produceren dat door alle betrokkenen onderschreven wordt en voor iedereen herkenbaar is.

Tevens is de bestaande vrijwilligerscentrale qua vorm en inhoud onder de

loep genomen. Dit heeft geresulteerd in een nieuw steunpunt vrijwilligerswerk dat op 7 december a.s. haar deuren opent, waarmee door de gemeente Ridderkerk duidelijke, toetsbare productafspraken gemaakt zijn. De nieuwsbrief van het vrijwilligersnetwerk is een belangrijk middel in de communicatie en profilering van het vrijwilligerswerk.

In de vrijwilligerscafe's is een laagdrempelige vorm gevonden om de communicatie tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties te faciliteren. Voor alle betrokkenen geldt dat de gemeente Ridderkerk meer smool heeft gekregen als het gaat om haar vrijwilligerswerkbeleid; organisaties weten nu beter met welke vragen ze wel en niet bij de gemeente aan kunnen kloppen. De aandacht voor vrijwilligerswerk is in ieder geval de komende jaren tot 2008 stevig verankerd in het gemeentelijk beleid, dus er is een basis om op verder te bouwen.

Visie op de toekomst

De gemeente Ridderkerk staat eigenlijk nog maar aan het begin. Met name de rol en de aansturing van het steunpunt zullen de komende jaren nog veel aandacht vragen van de gemeente. Na een evaluatie van het eerste steunpunt-jaar (2005) zal zichtbaar worden of het steunpunt haar beoogde rol waar kan maken en mogelijk uit kan breiden met andere taken die op het wensenlijstje van de gemeente staan (zoals sociale activering en samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven).

Bijzonder aandachtspunt daarbij is de relatie van het steunpunt met de sportsector (zowel ondersteuners als organisaties) die erg moeizaam verloopt. De gemeente zal hierin een duidelijke regie moeten voeren.

In de communicatie met het veld zal men steeds alert moeten blijven of de gebruikte vormen nog steeds aanslaan bij de doelgroep of aan vernieuwing toe zijn. De evaluatie van het huidige vrijwilligersnetwerk is daar een voorbeeld van.

De vergrijzing zal in toenemende mate gevolgen hebben voor de zittende organisaties. Het is aan de gemeente om organisaties uit te dagen om te vernieuwen en hen via het steunpunt waar mogelijk te ondersteunen bij dit noodzakelijke veranderingsproces. Daarnaast zal d.m.v. initiatieven gericht op jongeren het daar aanwezige potentieel geactiveerd moeten worden. Het geplande evenement voor 2005 is daarin een eerste stap.

Het einde van de TSV en van de pilot van de Commissie Vrijwilligersbeleid, de druk die er uit gaat van de komende WMO en de voortdurende ambtelijke capaciteitsproblemen bij de gemeente roepen vragen op over de toekomst. Het hart voor vrijwilligers zit bij de gemeente op de goede plaats, maar zal het ook lukken om blijvend voldoende middelen vrij te maken om de knelpunten echt aan te kunnen pakken?

Bijlage 14 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Son en Breugel

Son en Breugel is een kleine gemeente met circa 15.000 inwoners. In de gemeente zijn zo'n 180 organisaties, en naar schatting 3.500 – 4.500 vrijwilligers actief. Son en Breugel kent een actief vrijwilligersleven. De gemeente had tot voor de pilot geen overkoepelend vrijwilligersbeleid geformuleerd. In de voorwaardenscheppende sfeer wordt wel veel gedaan voor de organisaties, maar dit was niet altijd even zichtbaar. De gemeente constateert dat de samenleving verandert, en wil een bijdrage leveren aan het bij de tijd houden en stimuleren van vrijwilligerswerk.

Het jaar 2001, door de Verenigde Naties uitgeroepen tot het Internationaal Jaar van Vrijwilligers, is samen met de signalen uit het vrijwilligersveld over de verzwaring van taken en de behoefte aan ondersteuning, het startsein geweest voor de gemeente om deel te nemen aan de pilot.

Hoewel de gemeente Son en Breugel het vrijwilligerswerk binnen de verschillende beleidsterreinen steunt, was hiervoor geen specifiek beleid ontwikkeld. Zo subsidieert de gemeente vrijwilligersorganisaties voor velerlei activiteiten. Maar tot dan toe niet met als doel om het vrijwilligerswerk zelf te stimuleren of te versterken, of uit waardering hiervoor. De gemeente wilde een visie ontwikkelen waarin helder gemaakt wordt wat zij wenst voor haar vrijwilligersbeleid en welke rol de gemeente daar zelf in kan spelen.

1 Doelstellingen

Motivatie

De gemeente was zich aan het oriënteren op het te voeren vrijwilligersbeleid in de toekomst. Voor de Landelijke Commissie is deze pilot interessant omdat het een kleine gemeente betreft waar al veel vrijwilligers actief zijn en waar nog geen vrijwilligersbeleid ontwikkeld was. De regierol van een kleine gemeente vraagt een andere invulling dan in een grotere gemeente. Het beleid van de gemeente valt of staat met de bereidheid van de organisaties om hier aan mee te werken. De uitwerking van dit speerpunt en de resultaten hiervan zullen naar verwachting voor andere kleine gemeenten relevante informatie opleveren over de wijze van invulling van de regierol.

Doelstellingen pilot.

Het eerste doel was de visie op het gemeentelijke vrijwilligersbeleid te ontwikkelen.

Andere doelen die hiermee samenhangen zijn het bepalen van de rol (regiseren, faciliteren, etc.) die de gemeente heeft en het formuleren van doelstellingen. Dit moet leiden tot het opstellen van een beleidsnota vrijwilligersbeleid, hierbij moeten de vrijwilligersorganisaties worden betrokken.

Tot slot wil de gemeente de stap maken van het geformuleerde beleid naar het (laten) uitvoeren van het beleid. Bij het operationaliseren van deze (algemene) doelen, de wijze waarop en met welke middelen/ instrumenten, worden de vrijwilligersorganisaties ook betrokken.

Inhoudelijke uitgangspunten voor het te formuleren beleid waren het waarborgen van de kwaliteit van het vrijwilligerswerk en het bevorderen van de continuïteit van vrijwilligerswerk. De gemeente denkt dit in eerste instantie te bereiken door het versterken van de vrijwilligersorganisaties, zodat zij hun vrijwilligers zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. Vanuit de gemeente zou er meer aandacht kunnen komen voor de behoefte aan ondersteuning en facilitering, bijvoorbeeld bij het jongerenwerk.

Verder ziet de gemeente voor zichzelf een rol weggelegd in het bij elkaar brengen van vrijwilligers om van elkaar te leren en elkaar te versterken en het uiten van waardering voor vrijwilligerswerk.

Relatie met de vier speerpunten van de commissie.

De regierol van een kleine gemeente vraagt een andere invulling dan in een grotere gemeente. Het beleid van de gemeente valt of staat met de bereidheid van de organisaties om hier aan mee te werken. De uitwerking van dit speerpunt en de resultaten hiervan zullen naar verwachting voor andere kleine gemeenten relevante informatie opleveren over de wijze van invulling van de regierol. De gemeente wil graag meedoen met een pilot van de commissie en het vrijwilligersbeleid meer aandacht geven.

Lopende de pilot is het speerpunten visie en participatie onderdeel geworden van de pilot. De gemeente miste het kader van waaruit vrijwilligersbeleid en de regierol ingevuld konden worden, daartoe is eerst een visie ontwikkeld. Wat betreft de participatie is deze vooral gericht geweest op het betrekken van vrijwilligers bij de ontwikkeling van het beleid. En tot slot is een van de activiteiten binnen de pilot een project voor jongerenparticipatie. Het speerpunt zicht speelde nauwelijks een rol in de pilot, er is eenmaal een enquête uitgedaan naar alle vrijwilligersorganisaties om de behoefte aan ondersteuning en informatie te peilen.

2 Uitvoering

Overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten van de pilot Son en Breugel. De activiteiten kenmerken zich door een eenvoudige opzet.

februari 2003

activiteit: *workshop visieontwikkeling* vrijwilligersbeleid voor gemeente, dmv scenariomethode

resultaat: concept visie waarin de gemeente in grote lijnen aangeeft hoe zij tegen vrijwilligers aankijkt en hoe zij de rol van de vrijwilligersorganisaties en de gemeente daar in ziet.

april 2003

activiteit: *visieavond vrijwilligersbeleid* voor sleutelfiguren vrijwilligersorganisaties dmv kleurenmethode

resultaat: aangescherpte visie, sterke en zwakke kanten vrijwilligerswerk in Son en Breugel zijn benoemd. Genereren van ideeën en knelpunten, creëren van draagvlak

juni 2003

activiteit: *vrijwilligerscafé* voor vrijwilligers

resultaat: vrijwilligers hebben in kleine groepjes knelpunten, succesfactoren en maatregelen geformuleerd. Deze zijn gebruikt voor de uitwerking van visie naar beleid. Genereren van ideeën en knelpunten, creëren van draagvlak.

najaar 2003

activiteit: *werkgroep vrijwilligersbeleid* door gemeente opgericht (vrijwilligerscentrale, stichting welzijn, gemeente aangevuld met pilotadviseur)
resultaat: afstemming, overleg, vaststellen tekst beleidsplan, taakverdeling uitvoering

januari 2004

activiteit: *vaststellen* vrijwilligerswerkbeleid door de *gemeenteraad*
resultaat: onder andere een concreet overzicht in tabel met doelstellingen, activiteiten, resultaten, uitvoerende organisaties, middelen en tijdspad (zie bijlage 1a. In bijlage 1b staan de resultaten van deze activiteiten benoemd)

voorjaar 2004

activiteit: *enquête vrijwilligersbeleid* - inventarisatie van ondersteunings- en informatiebehoefte bij vrijwilligersorganisaties
resultaat: 48 van de 180 organisaties hebben gereageerd. Er was belangstelling voor de vrijwilligersverzekering, samenwerking, werving van jonge vrijwilligers, raadsledendag en cursussen.
Alle organisaties die ondersteuning of informatie wensen zijn benaderd.

juni 2004

activiteit: *bezoek landelijke commissie vrijwilligersbeleid*
resultaat: kennismaking en kennisuitwisseling

juni 2004

activiteit: *cursus werving en behoud* vrijwilligers (4 avonden, door st welzijn en ROC)
resultaat: 20 deelnemers

juni 2004

activiteit: *project 'jongeren actief'* van start. Doel van dit project is meer jongeren structureel deel te laten nemen aan het vrijwilligerswerk binnen het verenigingsleven van Son en Breugel. Het project wordt uitgevoerd door het jongerenwerk.
resultaat: nvt project loopt nog tot maart 2005.

september 2004

activiteit: *raadsdag* - het college en de raadsleden van Son en Breugel gaan individueel op stagebezoek bij vrijwilligersorganisaties.
resultaat: 14 van de 21 leden van college/raad lopen een dag mee met vrijwilligers binnen diverse organisaties.

oktober 2004

activiteit: *nieuwsbrief* de werkgroep vrijwilligersbeleid heeft een nieuwsbrief opgesteld waarin de activiteiten staan toegelicht. De nieuwsbrief is verspreid onder alle 180 vrijwilligersorganisaties.

november 2004

activiteit: uitgeven *vrijwilligersalmanak* - een zakboekje voor iedereen die met vrijwilligers werkt. Informatie over onder andere werven, onkostenvergoeding, deskundigheidsbevordering, verzekering, fondsen, waardering etc.

najaar 2004

activiteit: *cursus Arbobeleid*
resultaat: nvt moet nog plaats vinden

algemeen

uitbreiden *collectieve verzekering* voor vrijwilligersorganisaties en afdekken eigen risico van 250 euro door de gemeente. Per 1 dec 2002 waren 36 organisaties en 1375 verzekerden (eerste paar maanden na start). Per 1 december 2003 waren 47 aangesloten organisaties en 1892 verzekerden.

Belangrijkste knelpunten

Bij de visieontwikkeling is er lang stilgestaan bij de vraag: wie vallen er onder het vrijwilligersbeleid en waarom? Er wordt in eerste instantie vooral vanuit instellingen gedacht: 'Vallen de vrijwilligers van Amnesty International ook onder het gemeentelijk beleid of betreft het alleen vrijwilligers die zich inzetten voor lokale doelen? En vrijwilligers in het onderwijs?' Uiteindelijk is gekozen voor de volgende definitie: *De vrijwilliger is iemand die in enig georganiseerd verband onbetaald werk verricht voor anderen en voor de samenleving van Son en Breugel ongeacht het maatschappelijke terrein waarop hij zich richt.*

Vrijwilligers in Son en Breugel zijn wat afwachtend naar de gemeente toe. De organisaties zijn enigszins gesloten en niet massaal te porren voor bijeenkomsten of activiteiten in een breder vrijwilligersbelang. Sommige activiteiten zijn door gebrek aan belangstelling afgelast.

De rol van de vrijwilligerscentrale in het vrijwilligersbeleid is beperkt. De vrijwilligerscentrale is vooral bezig met bemiddelen van de ouderenhulpdienst. Dit betreft vooral vervoer naar dagopvang of ziekenhuis. De bemiddeling voor dit werk wordt uitgevoerd door 6 centralisten. De meeste centralisten zijn 60+. Op kleine schaal doet de vrijwilligerscentrale ook mantelzorg en de vacaturebank²⁰. Het bestuur van de vrijwilligerscentrale is bang dat de gemeente wil dat zij professionaliseren en is heel dubbel in het oppakken van nieuwe taken. Het bestuur heeft moeite met het abstractieniveau van algemeen vrijwilligersbeleid over alle organisaties heen en hun eigen rol daarin. Zij blijven graag bij het oude en willen ook geen nieuwe centralisten aannemen, want dan gaat dat ten koste van de oude vrijwilligers. Aan de andere kant willen ze ook geen extra taken, want dat kunnen de centralisten niet aan. Wel wil de vrijwilligerscentrale meer vrijwilligers die in te zetten zijn bij de hulpdienst.

lessen

Doordat eerst binnen de gemeente een visie is opgesteld, is er voldoende houvast voor het ontwikkelen van het beleid en de regierol van de gemeente. Het beleid is stap voor stap ontwikkeld, van abstract naar steeds concreter. Er is een duidelijk motto en kader van het vrijwilligersbeleidsplan. het motto is 'sterke zelfstandig vrijwilligers' en de drie thema's die hieruit voortkomen zijn: versterken vrijwilligerswerk, faciliteren en waardering tonen. Per thema zijn concrete activiteiten en de uitvoerder benoemd, en er is ook wat extra budget.

De wethouder heeft in de beginfase een actieve rol gespeeld in de ontwikkeling van het beleid. In de eindfase van de pilot en de evaluatie zou deze rol groter kunnen zijn, zeker in het kader van het (politieke) vervolg.

De steeds enthousiastere van de beleidsmedewerker is belangrijk voor het slagen van de pilot. De medewerker is inhoudelijke goed, heeft een goed netwerk en oog voor de (on-)mogelijkheden van vrijwilligersorganisaties.

Noot 20 In 2003 zijn 7 vacatures vervuld en 29 hulpaanvragen behandeld.

Zowel de gemeente als de vrijwilligersorganisaties reageren in de loop van het proces enthousiast op het betrekken van vrijwilligers bij het ontwikkelen van het beleid. De relatie tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties wordt hierdoor versterkt.

De werkgroep vrijwilligersbeleid is min of meer spontaan ontstaan, bestaat uit 4 personen (gemeente, stichting welzijn, vrijwilligerscentrale en pilot-adviseur) en komt regelmatig bijeen om plannen voor te bereiden en acties te bespreken. Deelname is op basis van gelijkwaardigheid. De acties worden duidelijk verdeeld: wie doet wat. Het budget voor de pilot stimuleert om acties snel op te zetten, zodat voor 1 januari 2005 de meeste resultaten gepresenteerd kunnen worden.

3 Resultaten en toekomst

De resultaten in relatie tot de speerpunten van de landelijke commissie:

Visie

De gemeentelijke visie is ontwikkeld, in die visie is ook de regierol van de gemeente vastgelegd.

Om te beginnen is duidelijk afgebakend wie de vrijwilliger is en wat hij doet. De benadering van de vrijwilliger vindt voornamelijk plaats via de vrijwilligersorganisaties en niet rechtstreeks. De gemeente erkent de waarde en het belang van vrijwilligerswerk omdat het een sociale en een individuele functie heeft.

De meeste organisaties willen wel ondersteund worden, erkenning krijgen en gewaardeerd worden door de overheid, maar willen ook graag met rust gelaten worden en hun eigen identiteit bewaren. Vandaar dat de gemeente gekozen heeft voor het motto 'Sterke zelfstandige vrijwilligers'. Gemeentelijk vrijwilligersbeleid is een aanvulling hierop en wordt ingezet bij de aanpak of ondersteuning van gemeenschappelijke vragen of knelpunten met betrekking tot de promotie, de werving, het behoud en deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. De gemeente vindt dat deze vrijwilligersorganisaties zelfstandig en goed werk verrichten. De gemeente zal alleen op afstand een rol spelen. De vrijwilligers en hun vrijwilligersorganisaties zijn zelf als eerste verantwoordelijk voor het vrijwilligerswerk. De gemeente komt pas later in beeld om een extra steuntje in de rug te bieden of om de randvoorwaarden zo aan te passen dat het vrijwilligerswerk beter uitgevoerd kan worden.

Gesubsidieerde professionele organisaties hebben een belangrijke verantwoordelijkheid voor de ondersteuning en ontwikkeling van haar vrijwilligers (zoals Stichting Welzijn). Tevens is er een specifieke gesubsidieerde organisatie die als doelstelling heeft om ondersteuning aan vrijwilligers en organisaties te bieden (de Vrijwilligerscentrale). Daarnaast zijn diverse lokale organisaties aangesloten bij een provinciale en/of landelijke koepel. Hierdoor kunnen zij gebruik maken van specifieke ondersteuning.

Deze visie is de basis geworden van een kort en duidelijk beleidsplan met een actieplan dat door de gemeenteraad is goedgekeurd. Dit was voor de gemeente een van de doelen van de pilot.

Een instrument dat de gemeente heeft ingezet om de regierol uit te kunnen voeren is het opzetten van een werkgroep vrijwilligersbeleid met de stichting welzijn en de vrijwilligerscentrale. In deze werkgroep zijn keuzes gemaakt voor activiteiten en is de taakverdeling bepaald.

De uitvoering van de regierol van de gemeente hangt nog wel erg op één persoon: de beleidsmedewerker.

Participatie van vrijwilligers bij beleidsontwikkeling

De gemeente heeft haar eigen visie vastgesteld en is vervolgens voor de ontwikkeling van het beleid te rade gegaan bij de vrijwilligersorganisaties. Dit is gedaan door middel van de bijeenkomst met sleutelfiguren en het vrijwilligerscafé. In deze bijeenkomsten zijn de knelpunten en de positieve punten van vrijwilliger zijn in Son en Breugel benoemd. Hoewel de opkomst voor het vrijwilligerscafé niet hoog was, was de input van de vrijwilligers wel zeer waardevol. De gemeente heeft al deze punten meegenomen in het beleidsplan en actieplan.

Jongerenparticipatie project

Sinds de zomer van 2004 is een project opgestart met als doel meer jongeren (structureel) deel laten nemen aan het vrijwilligerswerk binnen het verenigingsleven van Son en Breugel. Dit gebeurt door een actieve benadering van jongeren en van organisaties die op zoek zijn naar jonge vrijwilligers. Dit is één van de belangrijkste knelpunten van vrijwilligersorganisaties in Son en Breugel. Het project kwam wat stroef van start; een freelance projectmedewerker trekt het project en had eerst een 'inwerkperiode' nodig. Inmiddels is het project in volle gang. De resultaten van dit project zijn begin 2005 bekend.

Zicht

Dit onderdeel is beperkt aan bod gekomen. Dit was voor de pilot ook geen speerpunt. De ondersteunings- en informatiebehoefte van vrijwilligersorganisaties is geïnventariseerd.

De resultaten in relatie tot het beleidsplan en het actieplan van de gemeente: zie bijlage.

Succesvol was de visieontwikkeling (scenario- en kleurenmethode), de eerbeknpte visie en beleidsplan, het vrijwilligerscafé, de werkgroepoverleggen, de enquête, de raadsledendag, de cursus werving en behoud vrijwilligers, en misschien nog de almanak en het jongerenproject (laatste 2 nog niet afgerond). **In algemene zin is bijzonder aan de pilot dat de meeste activiteiten eenvoudig zijn in hun aard en in hun organisatie. Geen lange notities, geen maandenlange voorbereidingen voor bijeenkomsten, maar een bespreking, de plannen kort op papier zetten en doen!**

Visie op vrijwilligersbeleid

Zie onder kopje 'De resultaten in relatie tot de speerpunten van de landelijke commissie' -visie.

Toekomst

In algemene zin is de vergrijzing en het betrekken en binnenhalen van jonge vrijwilligers het belangrijkste thema voor de komende jaren. Daarnaast speelt de vraag naar een goede verhouding tussen professionals en vrijwilligers in het vrijwilligerswerk.

Wat betreft het vrijwilligersbeleid na de pilot spelen de volgende zaken:

- De ondersteuningsvraag komt nu het vervolg van de pilot ter sprake komt pas echt boven drijven. Wie gaat dat doen, wie gaat dat betalen en hoe wordt dat ingericht?

- Aandacht van de gemeente blijkt een belangrijke stimulans te zijn geweest, de gemeente heeft echt de regie genomen. Wat gaat er gebeuren nu de gemeente zich weer wat meer op de achtergrond opstelt? Is het vrijwilligersbeleid voldoende verankerd in het collegeprogramma nu de ontwikkeling van het beleid achter de rug is? Is er voldoende continuïteit en blijft de opgezette samenwerking bestaan? Wie is probleembeheerder? Deze vragen worden komende weken in de werkgroep besproken.

De gemeente kan inspelen op bovengenoemde kansen en bedreigingen door er rekening mee te houden dat vrijwilligersorganisaties soms wat conservatief zijn. Zij gaan uit van hun eigen organisatie en niet van een veranderende omgeving. De gemeente heeft een rol om vrijwilligers te informeren en te prikkelen om na te denken over de toekomst en hun eigen rol daarin (bijvoorbeeld vergrijzing, betrekken van jongeren, maar ook bijvoorbeeld implementatie van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning). Verder is het van belang dat de gemeente het initiatief neemt tot blijvende samenwerking op het gebied van vrijwilligersbeleid. De ervaringen met de werkgroep zijn succesvol gebleken. Wel kan gekozen worden voor een vorm waarbij de ondersteuningstaak voor vrijwilligersorganisaties minder versnipperd wordt. Bijvoorbeeld door de taken meer bij één medewerker van de stichting Welzijn of de vrijwilligerscentrale te leggen. Deze persoon rapporteert dan naar de werkgroep. De gemeente wil nu duidelijk taken wegzetten bij de stichting Welzijn.

Bijlage 15 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Utrecht/Leidsche Rijn

Eric Lagendijk
DSP-groep
Amsterdam, 21 oktober 2004

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente een pilot te houden

In 2003 is de gemeentelijke nota 'Vrijwilligerswerk, kloppend hart van de samenleving' vastgesteld. In deze nota staat aangegeven dat de wijken 9 en 10 (de Vinex-lokatie Leidsche Rijn inclusief de dorpen Vleuten en De Meern, hierna kortweg Leidsche Rijn genoemd) extra ondersteuning behoeven. Achterliggende gedachte daarbij is dat het om een nieuw stadsdeel gaat, met ruim 100.000 inwoners in 2020. De sociale infrastructuur zal grotendeels moeten worden opgebouwd, ook door vrijwilligers. Daarnaast zullen bestaande vrijwilligersorganisaties in de dorpskernen Vleuten en De Meern onder druk komen te staan vanwege nieuwe bewoners in de directe omgeving. Anderzijds kan hun deskundigheid worden benut voor de nieuwe organisaties. Kortom: Leidsche Rijn krijgt te maken met nieuwe knelpunten bij oude vrijwilligersorganisaties en met de opbouw van nieuwe initiatieven en van nieuwe organisaties in een nieuw kansrijk gebied. Deze Utrechtse uitdaging is door de Commissie Vrijwilligerswerk aangegrepen om te volgen hoe de gemeente hier samen met wijkorganisaties en vrijwilligers op inspeelt.

Doelstellingen pilot

Doelstelling van de pilot luidt: 'het opzetten van een infrastructuur ter stimulering en ondersteuning van het vrijwilligerswerk in het hele gebied Leidsche Rijn, inclusief Vleuten-De Meern.'

Vragen die hieraan gelieerd zijn:

- Welke visie heeft de gemeente Utrecht op vrijwilligerswerk, in Leidsche Rijn in het bijzonder?
- Hoe geeft de lokale overheid in de praktijk vorm aan de regietaak op het gebied van vrijwilligerswerkbeleid, en met name ten aanzien van het vrijwilligerswerk in Leidsche Rijn?
- Hoe worden vrijwilligers betrokken bij de beleidsontwikkeling op dit terrein in deze pilot?
- Welke problemen doen zich momenteel voor in het vrijwilligerswerk in Leidsche Rijn?
- Hoe is de ondersteuning momenteel georganiseerd t.a.v. vrijwilligerswerk in Leidsche Rijn, en hoe functioneert deze? (stedelijk en wijkgericht)
- Hoe speelt de lokale overheid in op te verwachten ontwikkelingen, zoals toeloop nieuwe leden van vrijwilligersorganisaties, oprichting nieuwe vrijwilligersorganisaties, verhuizing van bestaande organisaties naar Leidsche Rijn (onderscheid fysieke en sociale maatregelen)?
- Hoe spelen bestaande vrijwilligersorganisaties uit Vleuten/De Meern in op nieuwe bewoners in Leidsche Rijn?

- Hoe wordt ingespeeld op de grote toeloop van drukbezette tweeverdieners?
- Op welke wijze wordt interculturalisatie van vrijwilligersorganisaties gestimuleerd door zowel gemeente als ondersteuningsorganisaties in het pilotgebied? Dit item is van belang gezien de groeiende multiculturaliteit van het gebied. Er is geen vrijwilligersplatform in Vinexgebied Leidsche Rijn. Hoe wordt dit opgevangen?
- Hoe zijn de contacten met bewonersgroepen (VVE's, huurders, buurtbeheer), en worden die ook aangegrepen om vrijwilligersorganisaties op te richten of te versterken? Welke ontwikkelingen doen zich voor in de verschillende sectoren m.b.t. Leidsche Rijn, zoals de sport, zorg en welzijn, cultuur, wonen, en wat betekent dat voor het vrijwilligerswerk?

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

De vier speerpunten zijn alle in deze pilot terug te zien:

- *Zicht:* SVM heeft in 2002 in opdracht van de gemeente Utrecht een monitor vrijwilligerswerk uitgevoerd. Ook is al eerder een enquête gehouden onder vrijwilligersorganisaties in Vleuten en De Meern naar (vooral) knelpunten in het vrijwilligerswerk. Tot slot is tijdens de pilotperiode een enquête uitgevoerd onder alle vrijwilligersorganisaties om te inventariseren welke wensen en behoeften zij hebben ten aanzien van stimulans en ondersteuning.
- *Visie:* In de gemeentelijke nota vrijwilligerswerk staat een uitgebreide visie op vrijwilligerswerk, waarbij vooral aandacht uitgaat naar de waarde ervan voor de lokale samenleving. Die visie is ook toegepast op de pilot Leidsche Rijn: stimulans en ondersteuning moeten gericht zijn op nieuwe contacten tussen bewoners van de nieuwe wijk en de bestaande kerkdorpen. Vrijwilligerswerk draagt bij aan integratie, sociale contacten en gaat vereenzaming tegen. Tegelijkertijd spelen vrijwilligers een rol bij opbouw en instandhouden van een sociale infrastructuur voor sport, welzijn, zorg, amateurkunst etcetera. In Leidsche Rijn is dat van extra belang omdat er in grote delen van de groeiende wijk nog nauwelijks sociale infrastructuur is. Het aanjagen van vrijwilligerswerk staat daarom hoog op de politieke agenda.
- *Regie:* De gemeente Utrecht speelt bij uitstek een regierol op het gebied van vrijwilligerswerkbeleid. Opvatting is dat alle vrijwilligerszaken waarmee de gemeente binnen welke sector dan ook te maken heeft, worden gerekend tot het gemeentelijke vrijwilligerswerkbeleid. Faciliteren, stimuleren en beslissen zijn de belangrijkste rollen die de het gemeentebestuur op dit terrein speelt. Dat komt ook tot uiting in de pilot: faciliteren en stimuleren via het aanbrengen van een goede, wijkgerichte ondersteuningsstructuur.
- *Participatie:* In de projectgroep van de pilot is een breed palet van instellingen vertegenwoordigd: wijkwelzijnsorganisaties, multiculturele instelling, sportkoepel en vrijwilligerscentrale. De gemeente heeft meerdere ambtenaren afgevaardigd om mee te denken over het verloop van de pilot; de meeste van de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling. Vrijwilligers uit Leidsche Rijn zijn enkele keren gericht gevraagd om een bijdrage te leveren, bijvoorbeeld tijdens een bijeenkomst over de inrichting van een steunpunt en bij een tocht langs vrijwilligersorganisaties in de wijk.

2 Uitvoering

*Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten van de pilot vanaf begin (najaar 2002) tot eind (najaar 2004)
start - juni 2004*

- Opstellen startdocument met probleemstelling, doel, werkwijze en organisatie;
- Instellen stuurgroep (gemeente plus adviseur) en projectgroep (gemeente, diverse instellingen en adviseur);
- Uitvoeren sterkte/zwakte-analyse vrijwilligerswerk in Leidsche Rijn (SWOT-analyse);
- Inventariseren informatie over vrijwilligerswerk en wijkontwikkelingen Leidsche Rijn;
- 1^e concept plan van aanpak Ondersteuningsstructuur vrijwilligerswerk Leidsche Rijn.

2^e helft 2003

- behoeftepeiling naar de inrichting van een 'steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn';
- opstellen concept programma van eisen 'steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn';
- organiseren bijeenkomst vrijwilligers over 'steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn';
- uitwerken organisatiemodel voor 'steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn'.

1^e helft 2004

- ontwerpen organisatiemodel van het steunpunt volgens een front- en backofficemodel, waarbij het vrijwilligerscentrale en het wijkservicecentrum te Vleuten de frontoffice vormen. Backoffice zijn meerdere instellingen actief, met name de wijkwelzijnsorganisaties De Haar en SMO, DMO van de gemeente Utrecht, het vrijwilligerscentrale en sectorale ondersteuningsorganisaties, zoals de VSU op sportgebied;
- huisvesting van het steunpunt regelen, inclusief afspraken over bezetting met wijkservicecentrum Vleuren/ De Meern;
- opstellen implementatieplan 'steunpuntfunctie Leidsche Rijn' in samenspraak met de gemeente, vrijwilligerscentrale Utrecht en de wijkwelzijnsorganisaties.
- opstellen van een monitorsysteem dat de voortgang van het steunpunt volgt en waarbij werkwijze, kwaliteit en resultaat van ondersteuning/ initiatieven in kaart worden gebracht. Dit instrument zal tevens input leveren voor de evaluatie van het steunpunt;
- organisatie en afleggen van marskramersroute met leden van de commissie Vrijwilligersbeleid en zo'n vijftig lokaal betrokkenen, en daarna de officiële opening van het steunpunt op 9 juni, zodat beide op die dag kunnen plaatsvinden.
- geven van een workshop vrijwilligerswerkbeleid in Vinexwijken tijdens een studiedag over wijkontwikkeling. Bij deze workshop stond de casus Leidsche Rijn en vrijwilligerswerk centraal.

2^e helft 2004

- het steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn is operationeel;
- tussenevaluatie medio november 2004.

Belangrijkste knelpunten/lessen

Knelpunten:

- Sommige projectgroepleden willen sneller resultaat zien dan andere. Oplossing is gevonden door planning aan te passen (naar voren halen van aantal acties uit plan van aanpak).
- Vrijwilligerscentrale raakt naar alle waarschijnlijkheid formatie kwijt als gevolg van de aanbesteding sociale activering werklozen waar zij buiten valt. Dit heeft effect op de samenstelling van het personeelsbestand en daarmee op de wijze waarop zij invulling kan geven aan het steunpunt Leidsche Rijn;
- Er is in het veld lichte vrees voor bureaucratie, omdat men denkt dat steunpunt en bestaande ondersteuningsinstanties hetzelfde gaan doen.

Succesfactoren:

- Er was al jaren een wens van de wijkraad Vleuten tot ondersteuning van vrijwilligerswerk in het gebied. Tijdens de pilot is het 12,5 jarig jubileum van die nota gevierd met zowel taart als honorering van die wens!
- Prettige samenwerking, goede samenstelling en heldere taakverdeling binnen en tussen zowel stuurgroep als projectgroep;
- Sterk betrokken wethouders die zowel achter het vrijwilligerswerkbeleid, als de pilot staan: zij hebben vrijwilligerswerk hoog op de agenda staan. Dat blijkt o.a. uit invoering van de Domstadpolis (collectieve verzekering), de vrijwilligersgids in een oplage van 100.000 exemplaren en de toezegging van de wethouder meer geld vrij te maken voor vrijwilligerswerk voor 2005;
- Eveneens grote inzet (kwanitatief en kwalitatief) van meerdere ambtenaren van DMO (welzijn, vrijwilligerswerk, Leidsche Rijn), waardoor benodigde informatie en kennis voortvarend ingebracht worden;
- Inzicht dat er echt iets moet gebeuren in Leidsche Rijn op het gebied van vrijwilligerswerkbeleid;
- Grote betrokkenheid van vooral de vrijwilligers uit Vleuten en De Meern: zij denken mee en hechten belang aan goede ondersteuning en gemeentelijke inzet;
- Vermogen van deelnemers om vooral praktische oplossingen te zoeken en uit te werken (zie: huisvesting, invulling personeel, opening steunpunt);
- Vrijwilligerscentrale Utrecht stelt zich ondernemend op en is bereid om het voortouw te nemen bij de bemensing van het steunpunt en het leggen van contacten met lokale instellingen en vrijwilligersorganisaties;
- Projectgroep is wars van bureaucratie en traagheid en wil graag concreet resultaat zien.

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligerswerkbeleid t.a.v. de vier speerpunten van de commissie?

- Steunpunt is daadwerkelijk opgericht en draait inmiddels enkele maanden;
- Resultaat van het steunpunt wordt op korte termijn, nog in 2004, nader onderzocht aan de hand van een tussenevaluatie (zie bijlage voor evaluatievoorstel). Hierbij zal vooral gekeken zijn naar mate van succes van gedecentraliseerde ondersteuning door de vrijwilligerscentrale.

In de rest van Utrecht vindt ondersteuning namelijk centraal plaats (vanuit de vrijwilligerscentrale in het centrum). Meerwaarde van het steunpunt zou moeten liggen in lokale samenwerking met andere ondersteuners (sectoraal, mogelijkmakers, wijkwelzijnsorganisaties) en een stimulerend beleid gericht op nieuwe initiatieven van nieuwe bewoners;

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente op het gebied van vrijwilligerswerk?

- uitstekende nota integraal vrijwilligerswerkbeleid;
- goede monitoring;
- prima functionerende vrijwilligerscentrale met ambitie;
- een bloeiend vrijwilligerswerkdomein in Leidsche Rijn en de beide kerkdorpen daarbinnen;
- toepassing nieuwe concepten: zoals de mogelijkmakers, lokaal wijksteunpunt en woonzorg concepten met vrijwilligers uit de buurt;
- vrijwilligersadviesraad, Vereniging Sport Utrecht.

Wat is de visie op de (toekomst) van het vrijwilligerswerkbeleid?

- Vrijwilligerswerk is en blijft belangrijk. Het heeft een waarde als sociaal bindmiddel en leidt tot gemeenschapsvorming. Daarnaast draagt het bij aan voeding van lokaal beleid vanuit de samenleving en is het tevens een middel om dat beleid uit te voeren. Door invoering van de WMO verwacht het gemeentebestuur dat de roep om vrijwilligers nog groter zal worden. Daarom stelt het college voor de komende jaren meer geld in vrijwilligerswerk te investeren.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk

Kansen:

- enthousiasme onder bewoners, instellingen en de gemeente voor een nieuwe wijk;
- vrijheid van ontwerp voor zowel fysieke als sociale infrastructuur in een nieuwe wijk;
- een aantal goed draaiende bestaande vrijwilligersorganisaties in de oude kerkdorpen;
- een gemeente die sterk inzet op vrijwilligerswerkbeleid, zowel promotioneel, als op het gebied van waardering, facilitering en ondersteuning;
- de intentie van vrijwilligers op verschillend terrein om elkaar te adviseren en ondersteunen, bijvoorbeeld uitwisseling tussen oude en nieuwe organisaties.

Bedreigingen:

- drukke tweeverdieners die net verhuisd zijn;
- naar binnen gekeerde monomane leden-voor-ledenorganisaties die wars zijn van vernieuwing;
- de toegenomen administratieve druk op vrijwillig kader ("we moeten weer wat van de gemeente");
- de kloof met de jeugd die groter lijkt te worden;
- de ondervertegenwoordiging van allochtonen in vrijwilligerswerk op terreinen die de gemeente in kaart brengt via monitoring.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen?

- voeren van offensief vrijwilligerswerkbeleid: herkenbaar, positief, campagne-achtig, ondersteunend, openstaan voor vernieuwing;
- ruim baan geven aan nieuwe burgerinitiatieven in Leidsche Rijn;
- gebruik maken van nieuwe media (o.a. de druk bezochte internetsite voor Leidsche Rijn);
- vrijwilligerswerk ruim interpreteren;
- contact zoeken en houden met vooral jeugd en allochtonen die initiatieven willen nemen;
- steunpunt Leidsche Rijn blijven profileren door naar buiten te treden en vrijwilligers te binden, contacten te leggen, door te verwijzen en te evalueren.

Bijlage: evaluatievoorstel

Vooraf

Om de opbouw van een sociale infrastructuur in Leidsche Rijn te bevorderen, heeft de gemeente Utrecht o.a. een pilotproject opgezet met als doel het stimuleren en ondersteunen van het vrijwilligerswerk in de wijken 9 en 10. Dit heeft geleid tot de oprichting van een steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn. Dit steunpunt heeft de volgende functies:

- aanpakken van de kansen en knelpunten van bestaande vrijwilligersorganisaties. Deze ondersteuningsfunctie zal in eerste instantie vooral gericht zijn op Vleuten en De Meern, waar immers de meeste vrijwilligersorganisaties te vinden zijn. Die hebben vooral te kampen met een toeloop van nieuwe leden en de problemen die daaruit voortvloeien.
- aanjagen, innoveren en stimuleren van het initiatief van (potentiële) vrijwilligers. Deze functie zal vooral betrekking hebben op de vinexlocatie Leidsche Rijn, waar nieuwe bewoners aangezet en ondersteund moeten worden in opzetten van nieuwe vrijwilligersinitiatieven.

Juist in deze combinatie van functies, gericht op oud en nieuw, dorp en stad, jong en oud, probleem en kans, zal het steunpunt zijn profiel moeten krijgen. Hiertussen kan bovendien een kruisbestuiving plaatsvinden: de oude dorpen hebben baat bij een levendige stedelijke omgeving met nieuwe aanwas. Daarnaast hebben de vrijwilligers in nieuwbouwggebieden profijt van de kennis en ervaring die is opgebouwd door vrijwilligers in Vleuten en De Meern. Die kennis en ervaring kan uitgewisseld worden door regelmatig bijeen te komen en samenwerkingsverbanden aan te gaan. Het steunpunt kan dergelijke initiatieven aanjagen, faciliteren en ondersteunen.

Het steunpunt heeft het volgende takenpakket:

- 1 *promotie en communicatie*: het uitdragen van het belang van vrijwilligerswerk en het faciliteren van vrijwilligersorganisaties bij communicatie, promotie en campagne;
- 2 *bemiddeling*: het bemiddelen van vraag naar en aanbod van vrijwilligers door het opzetten en bijhouden van een vrijwilligersvacaturebank waarvoor zowel organisaties als bewoners zich kunnen aanmelden;
- 3 *ondersteuning*: het verlenen van service en het bieden van begeleiding aan vrijwilligersorganisaties bij actuele knelpunten, vragen en verzoeken, zoals werving, beleidsontwikkeling en voorzieningen;
- 4 *ontwikkeling netwerk/makelaarsfunctie*: het actief met elkaar in contact brengen van organisaties. Het creëren en uitbreiden van een netwerk van vrijwilligersorganisaties en instellingen die aan hen ondersteuning bieden. Ook het betrekken van de onderwijssector en het bedrijfsleven behoort tot deze taak;
- 5 *deskundigheidsbevordering* en het geven van actuele informatie: het aanbieden van cursussen en trainingen voor vrijwilligers, b.v. over sponsoring of werving van vrijwilligers. Het informeren van vrijwilligersorganisaties over actuele ontwikkelingen, zoals b.v. gemeente- of rijksbeleid;
- 6 *vernieuwing en ontwikkeling*: het actief stimuleren van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties door het inspelen op initiatieven van bewoners, alsmede het aanjagen van deze initiatieven.

Evaluatieopzet

De pilot zal jaarlijks geëvalueerd worden. In de evaluatie moet in ieder geval meegenomen worden:

- aard en omvang van de binnenkomende vragen en verzoeken;
- wijze waarop vragen worden behandeld door de backoffice;
- resultaten van afhandeling;
- impulsen en stimulansen tot nieuwe vrijwilligersinitiatieven;
- wijze van benadering en ondersteuning van nieuwe vrijwilligersinitiatieven in het veld;
- voorlichting en communicatie over vrijwilligersondersteuning die gericht is op bewoners en vrijwilligers in wijk 9 en 10.

De hoofdvraag van de evaluatie luidt:

In hoeverre is de aanpak van het wijkgericht steunpunt vrijwilligerswerk effectief? En heeft deze aanpak (efficiency) voordelen boven een centraal-stedelijke aanpak?

Hiervan afgeleide vragen zijn:

- op welke wijze heeft het steunpunt (samen met partners) invulling gegeven aan de zes onderscheiden taken? (promotie/communicatie, bemiddeling, ondersteuning, ontwikkeling netwerk/ makelaarsfunctie, deskundighedsbevordering, vernieuwing/ ontwikkeling)
- welke resultaten heeft dit opgeleverd voor het vrijwilligerswerk in wijk 9 en 10?
- met welke andere organisaties is daarbij samengewerkt en hoe verliep deze samenwerking?
- hoe is de personele invulling van het steunpunt geregeld?
- in welke sectoren van vrijwilligerswerk is de behoefte aan ondersteuning en stimulans het grootst? denk aan: sport, zorg, jeugdwerk; en: is het steunpunt in staat geweest daarop in te spelen?

Deze vragen zullen aan de orde worden gesteld tijdens gestructureerde interviews met de vrijwilligerscentrale Utrecht, het steunpunt vrijwilligerswerk Leidsche Rijn, wijkwelzijnsorganisaties, de gemeente Utrecht (DMO), wijk-raden en sectorale koepels (lokaal).

De dienstverlening van het steunpunt kan gemonitord worden door middel van een eigen klantenevaluatieformulier van de vrijwilligerscentrale Utrecht. Hierdoor kan inzicht verkregen worden in de tevredenheid van de klanten van het steunpunt.

Tevens kan het volgende schema periodiek (jaarlijks) worden ingevuld om de eigen initiatieven van het steunpunt bij te houden:

Communicatie en PR

communicatiemiddel:	oplage	aantal uitgaven	bijzonderheden
artikel			
bericht in krant			
nieuwsbrief			
brochure			
website			
anders.....			

Netwerkbijeenkomsten

netwerk- bijeenkomsten:	frequentie	bereik/ aantal deelnemers	resultaat/ afpraak	overige op- merkingen
informatieve bijeenkomsten				
bijeenkomsten deskundigheids- bevordering				
sectortafels				

Individuele benadering

Individuele benadering van:	aantal	doel	resultaat/ af- spraak
individuele vrijwilligers			
vrijwilligersgroepen			
ondersteuners			

toelichting bij individuele benadering

Bijlage 16 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Vlissingen

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente een pilot te houden

Vlissingen is een gemeente met plm 45.000 inwoners en heeft een groot aantal organisaties waar vrijwilligerswerk wordt verricht. In het internationale jaar van de vrijwilliger is de opdracht gegeven tot het opstellen van een beleidsnota over vrijwilligerswerkbeleid. De gemeente heeft voor het vrijwilligerswerkbeleid eigen middelen aangewend en gebruik gemaakt van de TSV-gelden. Naast de gebruikelijke randvoorwaarden voor een goed vrijwilligerswerkbeleid zoals verzekeringen, waardering, een goed ingericht steunpunt, accommodatiebeleid etc etc, heeft de gemeente extra speerpunten voor de toekomst geformuleerd.

Een van de speerpunten is het bevorderen van deelname van allochtonen aan het vrijwilligerswerkbeleid.

Naast de nota vrijwilligerswerkbeleid heeft de gemeente een nota allochtonenbeleid. Dit betekent dat de gemeente de komende jaren wil inzetten op interculturalisatie.

Met de pilot wordt een extra impuls gegeven aan de interculturalisatie van het vrijwilligerswerk. Interculturalisatie, of meer concreet, het verbeteren van deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk en het meer toegankelijk maken van vrijwilligerswerk voor allochtonen, is een kwestie van lange adem.

Omdat de gemeente Vlissingen interculturalisatie hoog op de agenda heeft staan is gegarandeerd dat ook na de pilotperiode het interculturalisatietraject van het vrijwilligerswerk wordt gecontinueerd.

De investeringen van de gemeente, cq de goede randvoorwaarden (inzet steunpunt/ambtenaar, voldoende middelen) en het onderwerp interculturalisatie (speerpunt vrijwilligers betrekken) waren de belangrijkste redenen om de pilot te starten, en de Vlissingse ontwikkelingen met betrekking tot interculturalisatie te volgen.

Doelstellingen pilot

De doelstelling is door de gemeente Vlissingen geformuleerd. De gemeente wilde onderzoeken of zij een methode konden ontwikkelen voor versterking van de deelname van de verschillende groepen allochtonen aan het vrijwilligerswerk (evenredige participatie).

Vragen die in de gemeente in dit verband tijdens de pilotperiode beantwoord wilde zien:

- Welk beeld hebben de verschillende groepen allochtonen van vrijwilligerswerk?
- Wat is de behoefte van verschillende groepen allochtonen aan vrijwilligerswerk
- Wat is het beeld van vrijwilligersorganisaties over (de verschillende groepen) allochtonen
- Wat zijn de angsten en klemmen om te komen tot een evenredige deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk (bestuurlijk en/of uitvoerend).

Relatie met de vier speerpunten van de commissie: zicht en betrekken

De eerste periode van de pilot is vooral gebruikt om inzichtelijk te krijgen wat de reden is van de nog onvoldoende deelname van allochtonen aan

vrijwilligerswerk in Vlissingen. Daarnaast heeft het steunpunt onderzoek gedaan naar de verschillende methoden die gehanteerd worden in andere gemeenten om allochtonen meer de betrekken bij het vrijwilligerswerk. Vrijwilligers betrekken: In de pilotperiode zijn diverse bijeenkomsten geweest (bijvoorbeeld in de vorm van een conferentie) om contacten te leggen tussen allochtone en autochtone organisaties. Het hoofdthema van de pilot is het betrekken van allochtone vrijwilligers bij het vrijwilligerswerk en in een later stadium mogelijk bij het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid. Bij de uitvoering staat omschreven hoe de aanpak precies is geweest.

Visie en regie

In de nota vrijwilligerswerkbeleid staat omschreven op welke wijze de gemeente het vrijwilligerswerk de komende jaren wil versterken. In de nota legt Vlissingen ook zijn visie op het vrijwilligerswerk neer. Er zijn met betrekking tot het speerpunt visie ontwikkeling geen activiteiten uitgevoerd in de pilot. De gemeente heeft samen met het steunpunt de regie over het vrijwilligerswerkbeleid. er is veel contact tussen het steunpunt en de gemeente. Waar nodig wordt op grond van de informatie uit de praktijk bijgestuurd.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten van de pilot vanaf begin (najaar 2002) tot eind (najaar 2004)

- Opstellen startdocument, plan van aanpak, met probleemstelling, doel en werkwijze pilot
- Sterkte-zwakte analyse draagvlak betrekken allochtonen (quick-scan)
- Overleg SPIA (platform allochtonen) met Brahim Seali
- Overleg met beleidsmedewerker sport
- Contact gelegd met het provinciale steunpunt Scoop
- Starbijeenkomst interculturalisatie
- Installeren van de werkgroep interculturalisatie
- Aanstellen van een medewerker interculturalisatie bij het steunpunt
- Contacten gelegd in het veld (sportverenigingen, hogeschool Zeeland, ROC)
- Bezoek commissie aan wethouder Elly Walraven
- Opstellen communicatieplan werkgroep
- Plan van aanpak bijgesteld naar een activiteitenplan interculturalisatie
- Opstellen enquête, en uitzetten bij "witte vrijwilligersorganisaties", zelforganisaties" en allochtone vrijwilligers".
- Marskramersroute
- Daadwerkelijke uitvoering t.b.v. interculturalisatie: fase 3 zie bijlage

Belangrijkste knelpunten/lessen

Knelpunten:

- De contacten met het SPIA verlopen moeizaam
- Bij sommige verenigingen is geen draagvlak voor interculturalisatie
- Moeizame samenwerking met Scoop door uitval medewerker (geen continuïteit)²¹

Noot 21 De samenwerking met Scoop is wel een "extraatje", en stond niet beschreven in het aanvankelijke plan van aanpak.

Succesfactoren:

- Het aanstellen van een medewerker interculturalisatie
- Betrokken wethouder
- Nota vrijwilligersbeleid van de gemeente Vlissingen met daarbij behorende Budgetten (niet alleen TSV, ook eigen middelen)
- Betrokkenheid commissielid Brahim Seali

3 Resultaten en toekomst

In Hoeverre zijn de in paragraaf 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling cq bijstelling van het vrijwilligerswerkbeleid tav de vier speerpunten van de commissie?

Door de Quick scan en de enquête (met een behoorlijke respons) is goed in kaart gebracht welk beeld allochtonen van vrijwilligerswerk hebben en wat hun behoefte is aan ondersteuning, en op welke wijze een evenredige deelname kan worden gerealiseerd. Het steunpunt vrijwilligers is bezig met gesprekken met "witte"organisaties en er zijn daadwerkelijke bemiddelingen tot stand gekomen (invullen van vacatures door allochtone vrijwilligers). Het versterken van het netwerk speelt hierin een cruciale rol. Binnenkort worden cursussen georganiseerd (waarbij wordt ingespeeld op de behoefte van "witte" en allochtone organisaties). De cursussen zullen gezamenlijk gevolgd gaan worden. Ondersteuning van besturen van vrijwilligersorganisaties is een van de thema's van de cursussen.

Wat zijn de paradepaardjes in de gemeente op het gebied van vrijwilligerswerk

- Goede notitie vrijwilligerswerk
Een duidelijke notitie waarin genoeg aandacht is besteed aan randvoorwaarden voor vrijwilligerswerk en de uitbouw van interculturalisatie.
- Groot draagvlak voor vrijwilligerswerk
De wethouder draagt het vrijwilligerswerk een warm hart toe. In het veld worden door diverse partijen de handen uit de mouwen gestoken om er iets van te maken, zoals de Hogeschool Zeeland en het ROC.
- Een sterk steunpunt vrijwilligerswerk
Het steunpunt heeft de komende jaren voldoende mankracht en middelen, om activiteiten uit te voeren.
- Voldoende middelen om het vrijwilligerswerkbeleid uitvoering te geven
- Snelle netwerkvorming door aanstelling van een medewerker interculturalisatie bij het steunpunt
- Verdubbeling van het aantal allochtone vrijwilligers

Wat is de visie op de toekomst van het vrijwilligerswerk

Het college heeft de nota vrijwilligerswerkbeleid tot en met 2005 vastgesteld. daarin staat een aantal activiteiten (uitgevoerd door het steunpunt) die het komende jaar verder uitgewerkt gaan worden zoals interculturalisatie en maatschappelijk ondernemen. De inschatting is dat het steunpunt zijn sterke positie blijft handhaven, en ook na 2005 de genoemde activiteiten uit blijft voeren.

Kansen en bedreigingen voor het vrijwilligerswerk

Kansen:

- Draagvlak bij gemeente en het veld om vrijwilligerswerk hoog op de agenda te houden
- Het netwerk van instellingen, steunpunt en gemeente wordt steeds steviger en heeft het afgelopen jaar een behoorlijke impuls gekregen.
- Daadwerkelijke resultaten geboekt met betrekking tot interculturalisatie (o.a. daadwerkelijke plaatsingen op vrijwilligersfuncties van allochtonen)
- Voor het provinciale steunpunt Scoop is Vlissingen een interessante gemeente om in te investeren.

Bedreigingen:

- De omslag van doelgroepenbeleid naar diversiteitsbeleid binnen de gemeente levert vertraging op. Hoe het beleid er precies uit gaat zien is nog niet duidelijk, maar hoe dan ook zal de beleidsomslag een herverdeling van middelen betekenen.
- Niet voldoende zekerheid met betrekking tot beschikbare middelen na 2005
- Sommige organisaties willen niet vernieuwen; bijvoorbeeld een aantal sportverenigingen. Dat heeft vooral te maken met het feit dat sommige verenigingen andere problemen hebben die veel urgenter zijn.

Hoe kan de gemeente inspelen op deze kansen en bedreigingen?

- Het steunpunt moet blijven investeren in netwerken en een eigen koers gaan varen.
- Zorgen dat het vrijwilligerswerk onder de aandacht blijft van het college, door het veld maar ook door de betreffende beleidsambtenaren van de afdeling welzijn.
- Integraliteit bevorderen gemeente intern: door beleidsambtenaren.

Bijlage Plan van aanpak interculturalisatie

Aanleiding

Uit: de nota "Vrijwilligers(werk)beleid Gemeente 2002 –2005":

" De etnische en culturele verscheidenheid neemt toe in Nederland. Deze ontwikkeling is nog nauwelijks merkbaar in vrijwilligersorganisaties. Wel zijn allochtonen actief als vrijwilliger in hun eigen organisaties Met het oog op de integratie van allochtone bevolkingsgroepen in de samenleving is het van belang de deelname van allochtonen aan het vrijwilligerswerk te bevorderen".

Wat is interculturalisatie?

"Interculturalisatie is het proces van aanpassing van organisaties aan de multiculturele samenleving. Dit proces leidt tot verandering in beleid, in werkwijze, in producten - en dienstenaanbod en in samenstelling van personeels - en vrijwilligersbestand."

In die zin is het dan ook een veranderingsproces voor organisaties waar ze rijker en sterker uit kunnen komen.

Een project "interculturalisatie vrijwilligerswerk" is bedoeld om vrijwilligersorganisaties meer kleur en kwaliteit te geven; ervoor te zorgen dat zij aantrekkelijk en interessant zijn voor zoveel mogelijk mensen. Daarbij is het van belang de instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligerswerk te stimuleren. Het richt zich op zowel vrijwilligersorganisaties als op allochtonen en hun zelforganisaties.

Doelstelling

- bevorderen deelname allochtonen aan vrijwilligerswerk
- inkleuring vrijwilligersbestand Steunpunt vrijwilligerswerk Vlissingen
- Vlissingse algemene instellingen. meer toegankelijk maken voor allochtone vrijwilligers en bevorderen dat (meer) autochtonen vrijwilliger worden bij allochtone zelforganisaties (interculturalisatie)

Fase 1 Oriëntatie

Inwinnen van informatie

Kennis van het netwerk van algemene vrijwilligersorganisaties en allochtoon vrijwilligerskader.

Inventariseren stand van zaken: hoe is het draagvlak op het gebied van interculturalisatie

- a. welk beeld hebben de verschillende groepen allochtonen van vrijwilligerswerk
- b. welk beeld hebben de vrijwilligersorganisaties over de (verschillende) groepen allochtonen
- c. Wat is de behoefte van verschillende groepen allochtonen aan vrijwilligerswerk
- d. Wat zijn de angsten en klemmen om te komen tot een evenredige deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk (bestuurlijk en/of uitvoerend)

In het kader hiervan is op 16 oktober 2003 een startbijeenkomst interculturalisatie vrijwilligerswerk georganiseerd.

De organisatie was in handen van Scoop, Gemeente Vlissingen, Steunpunt vrijwilligerswerk Vlissingen en Stichting Platform Inspraak Allochtonen (SPIA).

Doel van de bijeenkomst:

- andere gemeenten en gemeentelijke vrijwilligersorganisaties informeren over interculturalisatie en vrijwilligerswerk;
- inventariseren wat er bij vrijwilligersorganisaties leeft, welke aandachtspunten en vragen ze zelf hebben;
- vergroten van kennis en inzicht bij de deelnemers over interculturalisatie in relatie tot vrijwilligerswerk;
- draagvlak vergroten om met dit thema aan de slag te gaan.

In de eerste fase worden de allochtone zelforganisaties bezocht. Dit bezoek heeft een tweeledig doel, namelijk: kennis maken met de organisaties maar ook een inventarisatie (aan de hand van een vragenlijst) van de wensen en behoeften van de allochtone achterban.

Ook wordt er een nulmeting verricht in het bestand van het Steunpunt Vrijwilligerswerk Vlissingen om een inzicht te verkrijgen in het aantal allochtone vrijwilligers en het aantal allochtone zelforganisaties.

Fase 2. De keuze: wat gaan we doen?

Op basis van de informatie verzameld in de eerste fase wordt een probleemstelling geformuleerd en worden er keuzes gemaakt ten aanzien van de volgende zaken:

- Welk aanbod kan het Steunpunt ontwikkelen gericht op de individuen uit de achterban van de zelforganisaties?
- Welke groepen gaat het Steunpunt benaderen en op basis van welke selectiecriteria wordt een keuze gemaakt?
- Op welke manier gaat het Steunpunt deze groepen benaderen?
- Welke ondersteuning kan het Steunpunt bieden aan de zelforganisaties?
- Welke activiteiten kan het Steunpunt organiseren om de interactie tussen de verschillende organisaties (waaronder ook autochtone organisaties) te vergroten?

Fase 3: De uitvoering: aan de slag!

De inhoud van deze fase is in grote mate afhankelijk van de uitkomsten van fase 1 en 2. Afhankelijk van deze uitkomsten worden concrete doelstellingen en activiteiten geformuleerd. Streefcijfers worden hieraan gekoppeld. Wat wil het Steunpunt bereiken en op welke termijn?

Te denken valt aan de volgende activiteiten:

- Het samenstellen van een geschikt aanbod aan klussen voor de allochtone doelgroep en het creëren van omstandigheden om hierop in te gaan.
- Het aanbieden van hulp en begeleiding afgestemd op de wensen en behoeften van organisaties
- De werving van de allochtone vrijwilligers.
- Het aanbieden van een cursus aan witte organisaties die zich bezighouden met interculturalisatie

- Het aanbieden van een cursus met een stage in witte organisaties aan allochtone potentiële vrijwilligers

Fase 4: De evaluatie

- Zijn de gestelde doelen in de beoogde tijd behaald?
- Wat waren de valkuilen en drempels?
- Hoe nu verder?

Betrokken partijen (fase 1)

- Scoop
- DSP-groep

Bijlage Resultaten enquête interculturalisatie

Enquête algemene organisaties

Er zijn 56 organisaties aangeschreven. Dankzij de persoonlijke benadering van contactpersonen, netwerkgebruik en telefonisch nabellen is de response (77%, 43 organisaties) hoog te noemen.

De meeste organisaties zijn actief op het gebied van Zorg en gezondheid (39,5%), gevolgd door Sociaal Cultureel werk (27,9 %) en Belangenbehartiging en ideële doelen 20,9%).

Bij 75 % van de instellingen zijn 10 of meer vrijwilligers werkzaam, bijna tweederde heeft een of meer betaalde krachten in dienst. Ongeveer 35% van de organisaties heeft allochtone personen als betaalde kracht in dienst.

Wat het beleid voor allochtonen betreft heeft iets minder dan de helft van de organisaties hier expliciet aandacht voor.

Bij 46,5% van de organisaties is geen enkele allochtoon als vrijwilliger actief. Daartegenover staat dat bij bijna een zelfde aantal (44,6%) wel allochtonen als vrijwilliger werken. Bij 37,2 % van de organisaties zijn een tot vijf allochtone personen werkzaam. Slechts 7% van de instellingen heeft meer dan vijf allochtone vrijwilligers in dienst.

In totaal zijn 84 allochtonen als vrijwilliger actief bij de organisaties. De verhouding man/vrouw is nagenoeg gelijk.

Van het totale aantal (allochtone) vrijwilligers is het merendeel van Molukse afkomst (34,5%), gevolgd door 23,8% van Marokkaanse afkomst en 8,3% van Turkse.

Hierbij moet aangetekend worden dat de (Molukse) werkeenheden Mae-Uku deel uitmaakt van de stichting Palladium hetgeen het grote aantal vrijwilligers van Molukse afkomst verklaart.

Iets minder dan de helft (46,4%) is 40 jr. en ouder en 38,1% bevindt zich in de leeftijdscategorie van 25 tot 40 jaar.

Volgens ruim de helft van de instellingen komen de vrijwilligers vaak of heel vaak in aanraking met personen van allochtone afkomst. Bij 21 % van de organisaties is dit niet of nauwelijks het geval.

Als belangrijkste motieven voor een organisatie om zich te richten op allochtone groepen worden genoemd het streven om een afspiegeling te zijn van de samenleving (48,8%), het verbeteren van de dienstverlening (39,5%) en het werven van nieuwe vrijwilligers (30,2%).

Bijna de helft (48 %) van de organisaties geeft aan geen aandacht te besteden aan het wegnemen van belemmeringen voor deelname van allochtonen, 34,9% geeft aan dit te wel doen. De wijze waarop is zeer divers.

Bij 18,6% van de instellingen is het beleid m.b.t. interculturalisatie toegewezen aan een bepaalde beroepskracht.

Bij 39,5% van de instellingen zijn er initiatieven m.b.t. interculturalisering

en/of allochtonen georganiseerd. De wijze waarop was zeer divers (van contactgroep tot intercultureel voetbaltoernooi).

Bijna een derde deel (32,6%) van de instellingen heeft plannen om initiatieven op te zetten. Iets meer (34,9%) heeft geen plannen in die richting en een kwart van de organisaties weet het niet.

Het is opmerkelijk dat 41,9% van de instellingen niet weet of potentiële allochtone vrijwilligers bekend zijn met hun organisatie of activiteiten.

Bijna een derde deel van de organisaties is van mening dat allochtonen niet bekend zijn met hun organisatie.

Ruim de helft van de instellingen is van mening dat allochtonen als "gebruiker" afdoende bekend zijn met hun organisatie en activiteiten. Een kwart van het aantal organisaties geeft aan dit niet te weten.

Als de 3 belangrijkste knelpunten m.b.t. interculturalisering van vrijwilligerswerk en het daarbij betrekken van allochtonen worden genoemd: onbekendheid met het Nederlandse vrijwilligerswerk (58,1%), een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal (55,8%) en het ontbreken van goede wervingskanalen (32,6%).

Op de vraag naar de wijze van werving antwoordt 62,8% via persoonlijke benadering, 60,5% geeft aan dat mensen uit zichzelf naar de organisatie komen.

16,3% van de respondenten werft vrijwilligers via het Steunpunt Vrijwilligerswerk Vlissingen.

De vraag of men wil deelnemen aan een contactgroep om tot uitwisseling van ervaringen en versterking van initiatieven te komen wordt door bijna een kwart van de instellingen positief beantwoord.

44,2% van de organisaties geeft aan te willen deelnemen aan een informatiebijeenkomst

Bijna de helft van de organisaties staat open voor ondersteunende initiatieven. Voldoende basis om activiteiten in dit kader te ontwikkelen.

Enquête allochtone vrijwilligers

Voor het onderzoek zijn 24 mannen en 17 vrouwen geënquêteerd. Deze zijn persoonlijk benaderd.

Zowel bij de mannen als bij de vrouwen is de leeftijdscategorie 25 tot 40 jaar het sterkst vertegenwoordigd met respectievelijk 37,5% en 41,2%.

Als motivatie om vrijwilligerswerk te doen werden leuk om te doen en een bijdrage leveren aan de samenleving het meest genoemd (34,1%).

Daarop volgen vanwege de sociale contacten (24,4%) en de eigen gemeenschap helpen met 22%. De meeste respondenten zijn werkzaam voor een reguliere organisatie (46,3%). Opmerkelijk is dat 19,5% actief is voor zowel een reguliere als een zelforganisatie.

De meerderheid is werkzaam in de uitvoering (58,8%)

De vraag hoe men aan vrijwilligerswerk is gekomen door werd door 41,5% beantwoord met door je zelf aan te bieden als vrijwilliger, direct gevolgd door gevraagd worden (36,6%).

Een groot deel van de respondenten (92,6%) heeft positieve ervaringen met vrijwilligerswerk.

Het is leuk om te doen scoort het hoogst met 14,6%. De antwoorden belangrijk voor de gemeenschap en om mensen te helpen staan op een goede 2e plaats (12,2%)

De vraag kent u het Steunpunt Vrijwilligerswerk Vlissingen werd door 68,3% negatief beantwoord.

17% heeft wel eens een bezoek gebracht aan het Steunpunt. De meeste respondenten zijn via het ROC bij het Steunpunt terecht gekomen.

87,8 % van de respondenten heeft in haar kennissenkring personen die ook vrijwilligerswerk doen.

Bijna een derde deel daarvan doet vrijwilligerswerk binnen en buiten de eigen groep.

De ervaringen met vrijwilligerswerk zijn positief.

Het merendeel van de mensen (85,4%) praat regelmatig met hun kennissen over het vrijwilligerswerk

Een groot deel van hen (60,8 %) staat positief tegenover vrijwilligerswerk, maar bij bijna een vijfde zijn de meningen verdeeld.

Volgens 56,1% wordt de taal duidelijk als belangrijkste struikelblok genoemd als belemmering om deel te nemen aan vrijwilligerswerk, op ruime afstand gevolgd door het antwoord geen geld ontvangen (17,1%) en onbekendheid met het vrijwilligerswerk en andere gewoonten en/cultuur (14,6%).

Als suggesties om deze belemmeringen weg te nemen wordt door 29,3% het geven van voorlichting geopperd, gevolgd door het aanbieden van cursussen/scholing (17,1%) en meer communiceren (12,2 %).

Enquête zelforganisatie

Alle 14 organisaties die zijn uitgenodigd hun medewerking aan dit onderzoek te verlenen, hebben positief op dit verzoek gereageerd. Een persoonlijke benadering en goede contacten met de sleutelfiguren uit deze doelgroep, hebben hun vruchten afgeworpen. Er dient opgemerkt te worden dat niet alle veertien organisaties actief zijn, sommige organisaties zijn "slappend" bijvoorbeeld omdat ze geen eigen accommodatie hebben en/of omdat de activiteiten voor de achterban gestaakt zijn of minimaal. Op het moment zijn acht organisaties heel actief in Vlissingen en hebben een behoorlijke achterban.

1. ORGANISATIE, DOELSTELLING EN DOELGROEP

Circa 64% van het aantal deelnemende organisaties is in de vorige eeuw opgericht. Het merendeel hiervan is al minimaal 15 jaar actief. Ruim één op de drie organisaties is na 2000 in het leven geroepen. Uit ervaring blijkt dat dit met name organisaties zijn, die een doorstart maken. Na opheffing van de 'oude' organisatie, is een nieuwe vereniging/Stichting opgericht met veelal dezelfde doelstelling(en). In één geval is er sprake van een totaal nieuwe instelling.

Een groep van 43% kent een stichtingsvorm, een zelfde percentage is een vereniging. Alle organisaties worden geleid door een bestuur, dat in 79% van het aantal gevallen uit minimaal 4 personen bestaat. Geen enkele organisatie heeft betaalde krachten in dienst.

Als leden worden omschreven als 'alle personen die met enige regelmaat gebruik maken van de activiteiten van de organisatie en/of deze financieel ondersteunen middels de betaling van contributie of entreegelden', dan heeft 86% leden. Heeft men leden, dan betreft dit in 42% van het aantal gevallen 30-60 personen en in eveneens 42% circa 60-100 leden.

De overigen geven aan over een ledenbestand van meer dan 100 te beschikken.

Opvallend genoeg is dat 7 organisaties (58%) leden hebben die niet afkomstig zijn uit de eigen doelgroep.

Het behartigen van de belangen van de eigen groepering staat bij het merendeel (72%) van de betreffende organisaties centraal. De overige 28% ziet voor zichzelf als belangrijkste taak het fungeren als inspraakorgaan (aandeel 7%), het bevorderen van het onderwijs in de eigen taal (7%), het organiseren van religieuze en culturele activiteiten (7%) en het stimuleren van muziek maken door allochtone jongeren (aandeel eveneens 7%).

Daarnaast geven zij allen aan, mee te willen werken aan een verdere participatie en integratie van de groep die zij vertegenwoordigen.

Doelgroep

Het overgrote deel richt zich haast vanzelfsprekend in eerste instantie op de groepering die zij vertegenwoordigen. Verder geven alle organisaties aan open te staan voor andere personen dan de eigen doelgroep.

Een groep van ruim 71% is van mening dat de doelgroep 'in de afgelopen jaren' qua samenstelling is veranderd. Behoudens de aanwas uit eigen kring en verhoudingsgewijs iets meer actieve jongeren, is het opvallend dat 20% van het aantal organisaties aangeeft dat men in de laatste jaren meer leden 'van buiten' heeft begroet.

Activiteiten

Deze zijn ingedeeld in de categorieën: sociaal-cultureel, educatief, sport, religie en anders.

Bij *sociaal-culturele activiteiten* worden muziek (43%), spel en ontmoeting (36%) en kinderactiviteiten (eveneens 36%) het meest genoemd.

Op *educatief gebied* springen voorlichting (43%) en onderwijs in de eigen taal/cultuur (36%) het meest in het oog.

Bij de rubriek *sport* scoren voetbal (57%) en volleybal (21%) het hoogst. *Religieuze activiteiten* spitsen zich vooral toe op diensten en vieringen.

Als *overige*, niet eerder genoemde, activiteiten zijn met name het bijwonen van overlegvormen en (inter)culturele activiteiten veelvuldig genoemd.

2. ZICHT OP DE VRIJWILLIGERS

Bij de 14 organisaties zijn er in totaal 201 vrijwilligers actief. Een gemiddelde van 14 vrijwilligers per instelling. Het merendeel (64%) is van het mannelijk geslacht.

De helft van het aantal mannelijke vrijwilligers is tussen de 25 en 40 jaar jong. Circa 37% is ouder dan 40 jaar. Ook bij de vrouwen is het merendeel (41%) tussen de 25 en 40 jaar. Ruim 38% is 40-plusser.

Bestuurstaken en uitvoerend bezig zijn, vormen de hoofdmoot van de werkzaamheden. Het merendeel van de vrijwilligers vervult meerdere taken binnen de organisatie.

Bij 86% van het culturele groepen is het doen van vrijwilligerswerk niet ongebruikelijk. Bijna zonder uitzondering wordt er positief tegen dit soort activiteiten aangekeken.

Vrijwilligerswerk buiten de eigen (culturele) groep is voor een ruime meerderheid (64%) een gebruikelijk iets. Al geeft 50% wel aan dat er een aantal praktische zaken zijn die als belemmerende factor fungeren. Genoemd zijn onder meer de taal (communicatie), religieuze verplichtingen, tijd, financiën en een weinig 'open houding' van Nederlandse organisaties.

Werving

Het lukt twee van de drie organisaties om voldoende vrijwilligers te werven. De wijze waarop is divers. Genoemd is onder meer: door mensen aan te spreken, te motiveren, het belang voor de groep aan te geven en mensen op hun verantwoording te wijzen. De mensen zelf vinden het vrijwilligerswerk 'leuk, belangrijk en gezellig'.

Ruim 43% van het aantal organisaties kijkt bij de werving verder dan de eigen culturele groep. Als reden hiervoor zijn onder meer genoemd: vanwege bepaalde vaardigheden, omdat wij multicultureel zijn, dit past in onze doelstelling, vanwege de sfeer in de vereniging en voor de samenwerking. Werft men bewust geen autochtone vrijwilligers, dan is dat omdat er voldoende animo binnen de eigen groep aanwezig is, landgenoten elkaar beter begrijpen, men er geen behoefte aan heeft of er (nog) niet aan toe is gekomen.

Uitstroom

Een enkele organisatie is van mening dat er veel mensen afhaken. Het Steunpunt zou deze groep kunnen bijstaan op het gebied van voorlichting. Een groep van 78% betitelt de uitstroom daarentegen als 'laag'. De gezelligheid, een goede sfeer en de eigen motivatie worden als voornaamste redenen genoemd voor het lage afhakerspercentage.

Ondersteuning

Volgens de organisaties heeft bijna 72% van het aantal actieve vrijwilligers behoefte aan ondersteuning. Met name op het gebied van het aanvragen van subsidies, het opzetten van activiteiten, deskundigheidsbevordering en op bestuurlijk vlak.

3. DE ORGANISATIE EN HAAR OMGEVING

Alle organisaties hebben contact met de gemeente Vlissingen. Een groep van 86% onderhoudt tevens contacten met andersoortige Nederlandse en allochtone organisaties. Allen zeggen samen te werken, en dan met name op het gebied van interculturele activiteiten, sport, onderwijs/deskundigheidsbevordering en op het sociale vlak. De behoefte om contacten verder uit te breiden onderschrijven alle organisaties.

4. STEUNPUNT VRIJWILLIGERSWERK

Een groep van 29% is bekend met het Steunpunt en haar dienstverlening. Het merendeel is echter niet op de hoogte van de mogelijkheden die het Steunpunt biedt.

Op de vraag op welk(e) gebied(en) men ondersteuning behoeft, zijn zeer uiteenlopende aandachtsvelden genoemd. De meest in het oog springende: facilitaire ondersteuning, hulp bij het aanvragen van subsidies, algemeen advies inzake vrijwilligersbeleid, collectieve verzekeringen, deskundigheidsbevordering en op het gebied van Maatschappelijk betrokken ondernemen.

OPZET EN VERANTWOORDING

1.1 kader

In 2003 is de nota "Vrijwilligersbeleid Gemeente Vlissingen 2002-2005" vastgesteld. Hieruit het volgende:

"De etnische en culturele verscheidenheid neemt toe in Nederland. Deze ontwikkeling is nog nauwelijks merkbaar in vrijwilligersorganisaties. Wel zijn allochtonen actief als vrijwilliger in hun eigen organisatie. Met het oog op de integratie van allochtone bevolkingsgroepen in de samenleving is het van belang de deelname van allochtonen aan het vrijwilligerswerk te bevorderen."

Als beleidsaanbeveling werd geformuleerd:

"De Gemeente ondersteunt organisaties en vrijwilligers door het geven van informatie en samenwerking met allochtonen te bevorderen."

Het Steunpunt heeft de opdracht van de Gemeente gekregen om de bovengenoemde deelname van allochtonen aan het vrijwilligerswerk te bevorderen.

Vandaar dat het Steunpunt gestart is met het project "interculturalisatie van het vrijwilligerswerk".

Wat is interculturalisatie?

"Interculturalisatie is het proces van aanpassing van organisaties aan de multiculturele samenleving. Dit proces leidt tot verandering in beleid, in werkwijze, in producten –en dienstenaanbod en in samenstelling van personeels –en vrijwilligersbestand"

In die zin is het ook een veranderingsproces voor organisaties waar ze rijker en sterker uit kunnen komen. Een project "interculturalisatie" is bedoeld om vrijwilligerswerk meer kleur en kwaliteit te geven en ervoor te zorgen dat zij aantrekkelijk en interessant zijn voor zoveel mogelijk mensen. Daarbij is het van belang de instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligerswerk te stimuleren. Het richt zich zowel op Nederlandse vrijwilligersorganisaties als op allochtonen en hun zelforganisaties.

Doelstelling van het project:

- bevorderen deelname allochtonen aan het vrijwilligerswerk
- inkleuring vrijwilligersbestand Steunpunt Vrijwilligerswerk Vlissingen
- de reguliere instellingen in Vlissingen meer toegankelijk maken voor allochtone
- vrijwilligers en bevorderen dat (meer) autochtonen vrijwilliger worden bij allochtone zelforganisaties.

1.2 Doel en doelgroep van het onderzoek

Het onderzoek richt zich op het in kaart brengen van de wensen en behoeften van de algemene organisaties, de (allochtone) zelforganisaties en allochtone vrijwilligers.

De volgende vragen zullen in dit kader beantwoord moeten worden:

- welk beeld hebben de verschillende groepen allochtonen van vrijwilligerswerk
- welk beeld hebben de vrijwilligersorganisaties over de (verschillende) groepen allochtonen
- wat is de behoefte van verschillende groepen allochtonen aan vrijwilligerswerk
- wat zijn de angsten en klemmen om te komen tot een evenredige deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk (bestuurlijk en/of uitvoerend)

Het onderzoek richt zich op de volgende groepen:

- a) (Nederlandse) algemene vrijwilligersorganisaties (ook wel reguliere organisaties genoemd)
- b) (allochtone) zelforganisaties
- c) allochtone vrijwilligers

t.a.v. a):

Niet alle Vlissingse instellingen zijn benaderd. Er is een keuze gemaakt waarbij de volgende criteria een rol gespeeld hebben:

- de organisatie is actief in Vlissingen
- er bestaat een relatie met het Steunpunt (staat ingeschreven of anderszins)
- er mag aangenomen worden dat de instelling in aanraking kan komen met allochtonen
- de organisatie heeft te kennen gegeven interesse te tonen voor interculturalisatie
- in het kader van dit onderzoek zijn de werkzaamheden van de instelling (maatschappelijk) relevant.

t.a.v. b):

Onder (allochtone) zelforganisaties verstaan we vrijwilligersorganisaties (verenigingen of stichtingen) welke georganiseerd zijn op etnische afkomst en met name de belangen behartigen van hun achterban middels allerlei activiteiten (ontmoeting, recreatie, voorlichting en educatie).

t.a.v. c):

Bij dit onderzoek hanteren we voor het begrip allochtoon de door de Gemeente gebruikte definitie: personen die zich van elders komend (uit een niet-westerse cultuur) in Nederland hebben gevestigd. Ook de (klein)kinderen van deze personen worden aangeduid met het begrip allochtoon.

Bij dit onderdeel zijn allochtone personen ondervraagd welke vrijwilligerswerk verrichten bij algemene organisaties en/of allochtone zelforganisaties en/of ingeschreven staan bij het Steunpunt.

1.3 Werkwijze en respons

Er zijn 3 enquêtes gehouden, te weten onder :

- algemene organisaties
- (allochtone)zelforganisaties
- allochtone vrijwilligers

De algemene organisaties zijn schriftelijk benaderd. Er zijn in totaal 56 algemene instellingen benaderd waarvan er 43 instellingen gereageerd hebben. Een dergelijke response van 77% kan zeer hoog genoemd worden. Voor enquêteren van de zelforganisaties en de allochtone vrijwilligers is gekozen voor de persoonlijke enquêtevorm. Deze onderzoeksmethode sluit het beste aan bij de doelgroep. Ook is gebruik gemaakt van sleutelfiguren. Door deze werkwijze kon de non-response zo laag mogelijk gehouden worden. Ook kon door de persoonlijke toelichting bij de vragen het mogelijke taalprobleem geminimaliseerd worden.

Er zijn 14 allochtone zelforganisaties benaderd en deze hebben allemaal meegewerkt. Een persoonlijke benadering en een goed contact met de betreffende sleutelfiguren hebben geleid tot dit goede resultaat. De 14 organisaties die zijn geïnterviewd waren:

1 Afghaanse, 1 Albanese, 1 Kroatische, 1 Koerdische, 1 Servische, 2 Surinaamse, 1 Marokkaanse, 1 Molukse, 2 Turkse en 3 Multiculturele (van diverse etnische afkomst)

T.a.v. de allochtone vrijwilligers zijn er 41 personen benaderd en bereid gevonden deel te nemen aan het onderzoek. Hierbij is zo veel mogelijk rekening gehouden met de getalsmatige verhoudingen van de allochtone groeperingen en met andere relevante factoren (man/vrouw, jong en oud).

1.4 Wijze van presentatie

De uitkomsten van deze meting worden per individuele partij (organisaties en vrijwilligers) conform de volgorde van de vragenlijst gepresenteerd. Daar niet iedere respondent het vragenformulier volledig ingevuld heeft ingeleverd, kan de situatie zich voordoen dat de totaalstelling (zijnde het aantal personen dat de betreffende vraag heeft beantwoord) niet bij elke vraag gelijk is.

Bij een aantal vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk (dit betreft zogenaamde multiple response vragen), wat inhoudt dat de totaalstelling van de percentages bij die betreffende vragen resulteert in een getal hoger dan 100%..

In een aantal gevallen zijn de respondenten via de keuzemogelijkheid "overig" in de gelegenheid gesteld specifieke situaties kenbaar te maken. Ten behoeve van het beschrijvende gedeelte van dit verslag zijn deze daar waar mogelijk herleid tot de standaardcategorieën. Omwille van de leesbaarheid van deze rapportage worden in het beschrijvende gedeelte alleen de meest in het oog springende opmerkingen en degenen die het meest zijn genoemd, vermeld.

Bijlage 17 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid Zwolle

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze gemeente een pilot te houden

Onder der bevolking van Zwolle is veel betrokkenheid bij het vrijwilligerswerk. Het leeft en veel mensen zijn actief. In de stad en in de dorpen er omheen is er nog sprake van grote betrokkenheid dat zich onder andere vertaalt in de inzet voor vrijwilligerswerk.

De vrijwilligerscentrale in Zwolle heeft onlangs het kwaliteitskeurmerk van het NOV verkregen.

De gemeente heeft in 2001 de nota 'Vrijwilligerswerk in Zwolle, leuk om te doen' vastgesteld. De nota bevat een aantal zeer algemeen geformuleerde speerpunten voor het beleid:

- Onderwijs en vrijwilligerswerk
- Allochtonen en nieuwkomers
- Zappende vrijwilligers
- Verenigingsondersteuning in de sport
- Maatschappelijk ondernemen en vrijwilligerswerk
- Netwerkverbetering rondom vrijwilligerswerk
- Maatschappelijke erkenning en waardering.

Een meer concrete uitwerking wordt gegeven in het projectplan TSV. Het Project TVS loopt tot 1-1-2005. In korte tijd worden een aantal projecten uitgevoerd die onder meer moeten leiden tot meer inzicht in het vrijwilligerswerk (kwantitatief), een aantal blauwdrukken van proefprojecten en vernieuwing van het aanbod, c.q. de vrijwilligersvacaturebank.

Zowel de beleidsnota als het projectplan TSV geven blijk van een hoog ambitieniveau. Echter een doorkijk naar de toekomst ontbreekt. Voor de toekomst wil de gemeente zich vroegtijdig bezinnen op de vraag hoe het vrijwilligersbeleid structureel vorm dient te krijgen. De gemeente wil hierbij het vrijwilligersveld op een actieve wijze betrekken.

Eén van de speerpunten voor het huidige beleid is de netwerkverbetering rondom vrijwilligerswerk. In het kader van het Internationaal jaar van vrijwilligers is er binnen de gemeente een lokaal comité actief geweest. Voor de toekomst wil de gemeente komen tot meer uitwisseling (klankbord), samenwerking en participatie met vrijwilligersorganisaties onder andere ten aanzien van het gemeentelijk beleid. In eerste instantie was het idee een vrijwilligersplatform op te zetten. Onderzocht moet worden of dit een wenselijke aanpak is en welke andere mogelijke vormen op te zetten zijn om interactie te krijgen tussen de vrijwilligers uit de stad en het gemeentelijk beleid.

De rol en uitdagingen die de gemeente Zwolle voor zichzelf ziet om het vrijwilligerswerk gezond te houden zijn voor de commissie vrijwilligerswerkbeleid aanleiding geweest om de gemeente Zwolle voor een pilotproject te selecteren.

Doelstellingen pilot

De gemeente wil de pilot richten op twee thema's:

- A Het gemeentelijk beleid na 2004: van projectaanpak naar structureel vernieuwend vrijwilligersbeleid oftewel kiezen voor de basisinfrastructuur.
- B Op interactieve wijze betrekken van vrijwilligersorganisaties bij het gemeentelijk vrijwilligersbeleid

De twee thema's worden in de pilot niet los van elkaar gezien, in de uitwerking van de pilot wordt een duidelijke koppeling gemaakt. Om de discussie over het gemeentelijk beleid na 2004 te kunnen voeren wil de gemeente in gesprek (op interactieve wijze) het lokale vrijwilligerswerk betrekken.

Voor deze thema's zijn de volgende doelstellingen geformuleerd.

A Vrijwilligersbeleid na 2004:

- Beleidsnotitie over de noodzakelijke inzet in de periode na 2004 en de beschrijving van de regierol van gemeente. In deze notitie wordt concreet weergegeven welk basisaanbod er in de gemeente Zwolle aanwezig dient te zijn om het vrijwilligerswerk te faciliteren / ondersteunen. Tevens wordt weergegeven hoe de regierol van de gemeente wordt ingevuld.

B Netwerkverbetering rondom vrijwilligersbeleid:

- Plan van aanpak om tot netwerkverbetering te komen: structuur opzetten en uitvoeren waarbij middelen en kanalen ontwikkeld zijn om uitwisseling en samenwerking te stimuleren. Door het realiseren van het netwerk kan het vrijwilligerswerk haar positie verstevigen.
- Tweetal bijeenkomsten per jaar t.b.v. netwerk

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

In de aanpak die Zwolle in de pilot voorstaat wordt een relatie gelegd met twee speerpunten van de Commissie Vrijwilligersbeleid.

Eenzijds gaat het om participatie; betrekken van vrijwilligers(organisaties) bij het gemeentelijk beleid. Anderzijds wordt een relatie gelegd met het speerpunt visie/regie. De gemeente wil in haar regierol vroegtijdig inspelen om toekomstige ontwikkelingen en ook haar regierol helder neerzetten.

2 De uitvoering

De uitvoering van de pilot wijkt sterk af van de planning die oorspronkelijk gemaakt is. In de eerste plaats omdat de pilot wat later van start is gegaan dan de bedoeling was en in de tweede plaats omdat de aansturing van de pilot door tijdgebrek bij de gemeente in de knel komt.

Eind november 2003 wordt voor de uitwerking van het gemeentelijk beleid een nieuwe planning maakt. Besloten wordt om dit traject pas eind 2004 uit te voeren. Dit in verband met het feit dat de huidige beleidsnota nog redelijk recent is vastgesteld en de gemeente het ontwikkeltraject wil laten oplopen met de WMO.

De bedoeling is dat bij de uitwerking van het gemeentelijk beleid beleidsmedewerkers van de sectoren welzijn, sport, onderwijs en wijkgericht werken betrokken zullen worden. Het traject zal uit vier onderdelen bestaan:

- 1 Gesprek met wethouder over de hoofdlijnen van het gemeentelijk beleid.
- 2 Inventariserende bijeenkomst met de beleidsmedewerkers. In deze bijeenkomst wordt nagegaan:

- wat de beleidsuitgangspunten zijn ten aanzien van vrijwilligerswerk in de verschillende sectoren;
- welke bijdrage vrijwilligers leveren aan de realisering van gemeentelijke beleidsdoelstellingen;
- welke investeringen worden gedaan in activiteiten die door vrijwilligersorganisatie worden uitgevoerd.

Resultaat van deze stap is een overzicht van de huidige stand van zaken op het gebied van gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid.

Ter voorbereiding op deze bijeenkomst krijgen de beleidsmedewerkers de brochures "Vrijwilligers, die wil je erbij hebben" toegestuurd.

3 Ontwikkelen gezamenlijke toekomstvisie.

Met de wethouder en de beleidsmedewerkers wordt nagegaan welke elementen in een gemeentebrede visie op vrijwilligerswerkbeleid opgenomen moeten worden. Deze elementen hebben zowel betrekking op de rol van de gemeente als op de inhoudelijke speerpunten van het beleid. Resultaat van deze stap is een gezamenlijk gedragen visie op vrijwilligerswerkbeleid. Bij deze bijeenkomst wordt gebruik gemaakt van de typetest vrijwilligerswerkbeleid en de VB-score vrijwilligerswerkbeleid. Opstellen beleidsnotitie.

Op grond van de voorgaande stappen wordt door de gemeente Zwolle een beleidsnotitie opgesteld. Het concept wordt besproken met de wethouder en beleidsmedewerkers. Resultaat: een kader voor het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid voor de komende jaren waarin naast een beknopt overzicht van het huidige beleid de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid van de komende jaren zijn vastgelegd.

In de tweede helft van 2003 wordt wel gestart met het participatietraject. In overleg tussen gemeente en vrijwilligerscentrale wordt besloten dat de vrijwilligerscentrale drie debatten voor vrijwilligersorganisaties zal gaan organiseren. De commissie vrijwilligerswerkbeleid levert een financiële bijdrage om deze debatten mede mogelijk te maken.

De vrijwilligerscentrale werkt een voorstel uit voor de opzet van de debatten. In de notitie vrijwilligersdebatten zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- 1 Met de debatten wordt beoogd om te komen tot versterking van de onderlinge structuur (uitwisseling van informatie);
- 2 Een link tussen vrijwilligersorganisaties en de gemeente Zwolle;
- 3 Een link tussen vrijwilligersorganisaties en de Vrijwilligerscentrale Zwolle;
- 4 Een plaats voor netwerkvorming en belangenbehartiging op het terrein van vrijwilligerswerkbeleid.

Begin 2004 wordt een voorbereidingsgroep samengesteld, die bestaat uit medewerkers van de vrijwilligerscentrale, enkele belangrijke vrijwilligersorganisaties (sport / zorg), de gemeente en de adviseur.

In de voorbereidingsgroep is veel aandacht besteed aan de vorm en inhoud van de debatten.

Het eerste debat is op 31 maart gehouden; de opkomst was goed: 80 mensen. Het eerste debat had een vrij algemeen oriënterend karakter waarin een aantal sterke kanten, knelpunten en suggesties met betrekking tot het vrijwilligerswerk de revue passeerden.

Het debat werd geopend door de burgemeester. De organisaties kregen een verslag toegestuurd en de voorbereidingsgroep heeft het eerste debat goed geëvalueerd.

Tweede debat werd op 23 juni gehouden. Ondanks dat die avond het Nederlands elftal moest spelen was de opkomst redelijk: 50 mensen. Het debat had als centrale vraagstelling: Wat heeft het vrijwilligerswerk in Zorg en Welzijn nodig om (nog) beter te kunnen functioneren? Dit keer was de wethouder Welzijn aanwezig. Hij verzorgde de inleiding rond dit thema. Tijdens het tweede debat is rekening gehouden met de ervaringen die bij het eerste debat zijn opgedaan. Er is gekozen voor een andere inrichting van de ruimte (lagerhuisopstelling) en het aantal stellingen voor de discussie is ten opzichte van het eerste debat sterk teruggebracht.

Uit het debat komt het gevaar van overvraging / overbelasting van vrijwilligers als een belangrijk aandachtspunt naar voren. Dit gevaar wordt groter door bezuinigingen in de zorg. Om aan dit gevaar en andere knelpunten het hoofd te bieden wordt de suggestie gedaan een servicecentrum te creëren. Zo'n centrum zou als taak moeten hebben informatie te verstrekken over:

- ARBO-, hygiëne en medische regels.
- Samenwerking met professionele organisaties en het bepalen van de grenzen aan de vrijwillige hulpverlening.
- GGZ-problematiek en training in de omgang.
- Vrijwilligersgetuigschriften.

Een servicecentrum zou ook kunnen bijdragen aan sociale kaartkennis van vrijwilligers rond voorzieningen, verwijsfunctie en wet- en regelgeving.

Knelpunten/lessen

Het belangrijkste knelpunt is de geringe hoeveelheid tijd die ambtelijk aan vrijwilligerswerkbeleid besteed kan worden. Ook de overdracht van het onderwerp naar een andere beleidsmedewerker heeft een vertragende werking gehad.

Het gebrek aan ambtelijke capaciteit wordt in zekere zin gecompenseerd door een goed functionerende vrijwilligerscentrale. De vrijwilligerscentrale heeft vaak zelf een initiërende rol als het gaat om nieuwe initiatieven op het gebied van vrijwilligerswerkbeleid. Dit blijkt onder meer uit de wijze waarop de vrijwilligersdebatten zijn opgepakt en de centrale rol die de vrijwilligerscentrale speelt bij de uitvoering van de zes projecten die met TSV-gelden mogelijk zijn gemaakt.

Uit de organisatie van de vrijwilligersdebatten kan worden geleerd dat een aantal elementen heeft bijgedragen aan een goede opkomst:

- aanwezigheid van gemeentebestuurders;
- aantrekkelijke, centraal gelegen locatie;
- goede PR.

De vorm waar sinds het tweede debat voor gekozen is werkt goed; de lagerhuisopstelling en een beperkt aantal stellingen komt de inhoudelijke opbrengst van de debatten ten goede.

3 Resultaten en toekomst

Bereik doelstellingen

De eerste doelstelling 'een beleidsnotitie over de noodzakelijke inzet in de periode na 2004 en de beschrijving van de regierol van de gemeente' is op dit moment nog niet gerealiseerd. Het ligt in de bedoeling dat de komende maanden alsnog hiertoe stappen gezet worden en dit traject in het voorjaar van 2005 wordt afgerond.

In het kader van de tweede doelstelling de netwerkverbetering rond vrijwilligersbeleid zijn de vrijwilligersdebatten georganiseerd. Door de debatten is in ieder geval een nuttige inhoudelijke uitwisseling op gang gebracht, die onder meer gebruikt kan worden bij de ontwikkeling van de gemeentelijke beleidsnotitie.

Dat de debatten in dit opzicht positief gewaardeerd worden, blijkt ook uit het feit dat de wethouder in de toekomst op een vergelijkbare wijze van gedachten wil wisselen over de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning). In hoeverre de debatten ook bijdragen aan samenwerking tussen verschillende organisaties kan niet worden vastgesteld. Wel hebben de debatten een aantal suggesties opgeleverd voor de verbetering van de ondersteuning van vrijwilligersorganisaties.

Naar de mening van de adviseur is het zinvol om ook in de toekomst vrijwilligersorganisaties naar aanleiding van concrete thema's en vraagstukken bij elkaar te brengen. Het verdient echter geen aanbeveling om door middel van een platform een permanent overlegorgaan van vrijwilligersorganisaties in te stellen. Dergelijke overleggen kosten veel tijd en de opbrengsten zijn over het algemeen gering.

Paradepaardjes op het gebied van vrijwilligerswerk

De gemeente Zwolle heeft een goed functionerende vrijwilligerscentrale, die een belangrijke rol vervult in een aantal projecten die met behulp van TSV-gelden zijn ontwikkeld.

Een van die projecten is het project van Stichting Present.

Kern van dit project is dat mensen die het niet breed hebben en wiens huisvestingssituatie te wensen over laat geholpen worden door een klussteam bestaande uit vrijwilligers. Voor de vrijwilligers is sprake van overzichtelijke kortdurende klussen, die over het algemeen een heel concreet resultaat opleveren. Er wordt nauw samengewerkt met het gemeentelijke woningbedrijf, die potentiële 'klanten', waar een klus gedaan kan worden bij het project aanmeldt.

Een ander succesvol TSV-project wordt uitgevoerd door de ROC Landstede en de vrijwilligerscentrale. Leerlingen van deze ROC wordt de mogelijkheid geboden om in het kader van hun stage vrijwilligerswerk te doen. De vrijwilligerscentrale is verantwoordelijk voor het zoeken van organisaties waar de leerlingen hun vrijwilligerswerk kunnen verrichten.

Visie op de toekomst van het vrijwilligerswerkbeleid

Zoals reeds is vastgesteld, moet deze visie nog ontwikkeld worden. Het is duidelijk dat vrijwilligerswerk belangrijk wordt gevonden; tegelijkertijd blijkt er ambtelijk weinig tijd om aan vrijwilligerswerkbeleid te besteden. Het is niet aannemelijk dat in deze situatie veel verandering zal komen, ook gezien het feit dat de gemeente steeds meer vanuit de regierol redeneert.

Dit pleit ervoor dat in de visie die ontwikkeld gaat worden er vanuit te gaan dat de gemeente zoveel mogelijk zal regisseren (en dit ook expliciet te benoemen) en de uitvoering overlaat aan partners in de Stad, met name de vrijwilligerscentrale.

Kansen en bedreigingen

De kansen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk(beleid) in Zwolle kunnen als volgt worden samengevat:

- Veel bereidheid onder de inwoners van Zwolle om aan vrijwilligerswerk te doen.
- Een gemeentebestuur dat betrokkenheid bij en waardering voor vrijwilligerswerk toont.

- Een sterke vrijwilligerscentrale.
- Een aantal innovatieve en veelbelovende initiatieven zoals de vrijwilligersstages voor leerlingen van het ROC Landstede en het klussenproject van Stichting Present.

Bedreigingen zijn:

- bezuinigingen bij de gemeente;
- het gevaar van overvragen / overbelasten van vrijwilligers met name in de zorg;
- gebrek aan tijd voor de regie en de inhoudelijke coördinatie van vrijwilligerswerkbeleid.

Gelet op deze kansen en bedreigingen is het van belang dat de gemeente kiest voor een realistische invulling van haar regierol. De aanwezige deskundigheid bij de vrijwilligerscentrale is groot en het is logisch dat de centrale ook betrokken wordt bij de beleidsontwikkeling. Het is belangrijk dat gemeente en vrijwilligerscentrale in gezamenlijk overleg bepalen waar de prioriteiten liggen en op welke wijze de realisering van die prioriteiten ingevuld gaat worden. De coördinatie van de uitvoering van het beleid ligt vervolgens bij de vrijwilligerscentrale; de toetsing of dat goed gebeurt bij de gemeente. Met het prestatiecontract dat tussen gemeente en vrijwilligerscentrale wordt gesloten, is in wezen al voor een dergelijke rolverdeling gekozen.

Bijlage 18 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid provincie Gelderland

1 Doelstellingen

Motivatie om in deze provincie een pilot te houden

In de meerjaren visie provinciaal welzijnsbeleid 2001 – 2004 heeft de provincie een deelprogramma opgenomen gericht op de vernieuwing van het vrijwilligerswerk. De centrale missie is het vinden en binden van vrijwilligers. De daaraan verbonden doelstellingen waren: het versterken van het lokaal, gemeentelijk beleid (in het bijzonder de implementatie van vrijwilligersbeleid in tenminste 25 Gelderse gemeenten, bij de TSV aanvraag is dit aantal verhoogd naar 45), het realiseren van vijf krachtige regionale steunpunten voor vrijwilligerswerk, onderzoek naar de methode Free Flex en ontwikkeling van ondersteuning in de mantelzorg.

De provincie had ten tijde van de selectie als pilot reeds een aantal concrete acties ondernomen. Onderzoek naar de stand van zaken in het vrijwilligerswerk in 25 Gelderse gemeenten (dit onderzoek is tijdens de pilot uitgebreid tot alle gemeenten in Gelderland). Medio 2002 organiseerde de provincie de werkconferentie Samen Sterk in Vrijwilligerswerk en aansluitend enkele regiogesprekken. De uitvoering van het deelprogramma en de daarmee corresponderende TSV pilot is door de provincie opgedragen aan de steunfunctie organisatie Spectrum, maar ook aan andere zoals de Gelderse Sport Federatie, Scouting Gelderland en andere.

In 2004 ontwikkelt de provincie een nieuwe Meerjaren visie Sociaal Beleid 2005 – 2008 waarin vrijwilligersbeleid aan de orde komt. Tegelijkertijd loopt het huidige programma nog door tot en met 2005.

Kortom: de provincie Gelderland is actief op dit terrein, heeft beleid geformuleerd, onderneemt acties en betreft andere partijen – waaronder gemeenten – erbij. Gelderland is een grote provincie, met maar liefst 71 gemeenten. De situatie van het vrijwilligerswerk in de provincie is zeer divers, van regio's met een goed werkende vrijwilligerscentrale (Arnhem, Tiel) tot plekken waar in het geheel geen infrastructuur is.

Doelstellingen pilot

De provincie wil in het vrijwilligersbeleid een regierol op zich nemen. De centrale vraag in de pilot is: zicht krijgen op de wijze waarop de provincie die regierol uitvoert en wat dit voor invloed heeft op gemeenten, uitvoeringsorganisaties en vrijwilligers. Daaraan verbonden zijn de volgende vragen:

- Hoe kan de provincie de regierol in het vrijwilligersbeleid invullen? Langs welke wegen kan de provincie gemeenten en instellingen stimuleren om aan het vrijwilligerswerkbeleid te werken?
- Welke mogelijkheden zijn er voor de provincie en de steunfunctie organisaties om meer integraal te werken? (zowel beleidsafstemming binnen de provincie zelf als tussen gemeenten en in de uitvoering).
- Op welke wijze kunnen Spectrum en de provincie de samenwerking tussen gemeenten stimuleren in beleid en uitvoering, vooral waar het gaat om de regionale steunpunten. Daarbij zouden verbindingen gelegd kunnen worden tussen breedtesport, bibliotheken en wellicht ander werkvormen.

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

- **Zicht:** via de inventarisatie van K + V, de signalen vanuit de steunfunctie organisaties en eigen contacten heeft de provincie zicht op de stand van zaken in het vrijwilligersbeleid.
Met Spectrum is regelmatig contact geweest tijdens deze pilot, omdat zij via hun consultants goed zich hebben op wat er in de verschillende regio's speelt.
- **Visie:** deze is neergelegd in de meerjaren visie en het deelprogramma Vernieuwing van het vrijwilligerswerk. In de visie heeft men zo concreet mogelijke doelen gekozen: het versterken van lokaal, gemeentelijk beleid; realisatie van 5 krachtige steunpunten eind 2004; eind 2004 moet in ten minste 25 Gelderse gemeenten een lokaal vrijwilligersbeleid geïmplementeerd zijn.
- **Participatie:** speelt in het provinciaal beleid niet echt een rol, dit komt mede door de grote afstand tot uitvoeringsorganisaties.
- In deze pilot staat de provinciale regie centraal. De provincie is georganiseerd in sectoren en werkt met programma's. Het vrijwilligerswerk komt terug in verschillende onderdelen van het beleid en in de werkpakketten van door de provincie gesubsidieerde steunfunctie organisaties. De provincie Gelderland staat aan de start van het gebiedsgericht werken, maar dit is nog in experimentele fase.

2 Uitvoering

Chronologisch overzicht van de belangrijkste uitgevoerde activiteiten.

2002 / 2003

- documentatie onderzoek en voorbereidende gesprekken met de ambtenaar vrijwilligersbeleid van de provincie en met Spectrum, uitvoerder van de TSV pilot. Ondersteuning in de gesprekken met Spectrum over de offerte en plan van aanpak uitvoering TSV.
- brainstormsessie met provinciale ambtenaren over de rol van vrijwilligers en provinciaal beleid op de verschillende terreinen waarop de provincie actief is: sport, kunst en cultuur, bibliotheken, milieu educatie, mantelzorg. Uit de sessie blijkt dat er overlappingen zijn in de verschillende op de verschillende beleidsterreinen. Samenwerking van sport, bibliotheken en welzijn ligt het meest voor de hand.
- gesprekken met provinciaal beleidsmedewerker vrijwilligerswerkbeleid over de regierol
- inventarisatie van Spectrum over de situatie in het Gelders vrijwilligerswerk (uitgevoerd door gebiedscoördinatoren).
- uitvoering aanvullend onderzoek door Spectrum / TSV op eerder gehouden inventarisatie stand van zaken gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid. Resultaat is dekkend beeld van de provincie en onderverdeling in vier groepen gemeenten naar de mate waarin ze gevorderd zijn in de beleidsontwikkeling.
- clinic vrijwilligerswerkbeleid met andere provincies over de invulling van de regierol (in het kader van werkconferentie samen met de IPO / VWS pilots, die zich deels ook richten op vrijwilligerswerkbeleid, oktober 2003).
- werkconferentie Is er nog toekomst naar de TSV (november 2003). In deze werkconferentie is met bestuurders, ambtenaren en instellingen uit Gelderland gewerkt aan visievorming en regie, waarbij gebruik is

- gemaakt van de publicatie van de commissie 'Ik zie, ik zie.....vrijwilligerswerk'.

2004

- overleg met samenwerkingsverband Sterk in vrijwilligerswerk (Spectrum, GSF en Scouting) of gezamenlijk ondersteuningsaanbod aan gemeenten.
- hercontractering met de provincie: er is minder ambtelijke capaciteit beschikbaar voor vrijwilligerswerkbeleid. De doelstelling van de realisatie van regionale steunpunten blijkt een 'brug te ver' te zijn. Besloten wordt de energie eerder te richten op de ondersteunende activiteiten voor gemeenten, samen met Spectrum.
- ontwikkeling ondersteuningsprogramma voor gemeenten: enerzijds gericht op kortlopende ondersteuning bij het maken van een beleidsnota in de post TSV periode, anderzijds gericht op uitwisselen van ervaringen tussen grote gemeenten. Dit programma wordt eind 2004 uitgewerkt.
- bijeenkomst met de grote steden in Gelderland (5 juli 2004) en uitwisseling van ervaringen aan de hand van een presentatie van de gemeente Arnhem en het uitvoeren van de 'type test vrijwilligersbeleid' van de commissie. In oktober 2004 was een tweede bijeenkomst gepland, maar deze is wegens afzeggingen op het laatste moment uitgesteld. Deze wordt naar verwachting eind 2004 / begin 2005 georganiseerd.
- In Westervoort is een servicepunt gerealiseerd, waarbij gelden van TSV en BSI gecombineerd worden, zodat sport, welzijn en cultuur meer gezamenlijk optrekken. Spectrum en GSF presenteren dit model ook in andere gemeenten en verkennen de interesse aldaar.

Belangrijkste knelpunten / lessen:

- Politiek draagvlak voor vrijwilligersbeleid betekent ook dat de gedeputeerde over dit terrein een enthousiasmerend verhaal moet hebben. Dat was aan het begin van het traject lastig maar is sterk verbeterd.
- De provincie heeft (nog) geen structuur om op vanzelfsprekende manier om contact te onderhouden met de gemeenten, anders dan via ad hoc overleg, studiedagen, projecten en dergelijke. Bij de experimenten in het kader van de IPO/VWS pilot zijn twee gemeentekringen opgezet, in het Rivierengebied en de Noord –West Veluwe. Gebiedsgericht werken in de gehele provincie zou het contact met gemeenten vergemakkelijken. Boven gemeentelijke samenwerking is geenszins vanzelfsprekend.
- De wens om tot 5 krachtige regionale steunpunten te komen bleek niet rijp voor uitvoering. Het vrijwilligersveld is sterk 'verbrokkeld'. Veel TSV projecten zijn door gemeenten uitbesteed. Coördinatoren van kleine steunpunten zoeken elkaar op en verkennen mogelijkheden voor samenwerking. Inventarisatie van Spectrum wees uit dat veel gemeenten tevreden zijn met hun – vaak krap bemande – steunpunt en nog niet toe waren aan samenwerking. Wellicht komt dat nu in beeld.
- Integraal beleid van de provincie binnen een sectormodel met relatief autonome terreinen als sport, welzijn en cultuur. Interne afstemming is lastig van de grond te krijgen en heeft ambtelijk geen prioriteit. Toch zijn er ook successen te vieren: in de nieuwe Cultuurnota is een aparte paragraaf opgenomen over vrijwilligers en is de noodzaak van goed beleid onder de aandacht van de instellingen gebracht. Elk terrein heeft zijn eigen infrastructuur en cultuur. Tegelijkertijd is er politieke druk vanuit de Staten om zaken niet 'dubbelop' te doen.
- Spectrum heeft moeite met een vlotte uitvoering van de TSV pilot. Tijdens het project was het enkele keren nodig om de rollen van provincie en Spectrum goed van elkaar te scheiden. Grof gesteld: de provincie wil

resultaten zien en Spectrum heeft te maken met de 'stroperige' praktijk van alledag. Daarbij heeft Spectrum meer contact met uitvoeringsorganisaties dan met gemeenten.

- Voor de realisatie van de doelstellingen is de provincie goeddeels afhankelijk van Spectrum, andere uitvoeringsorganisaties en de gemeenten. Doelstellingen zouden zo geformuleerd kunnen worden dat de provincie meer in eigen hand heeft of deze bereikt kunnen worden.

3 Resultaten en toekomst

In hoeverre zijn de in hoofdstuk 1 genoemde doelstellingen gerealiseerd i.c. resultaten in termen van ontwikkeling c.q. bijstelling van het vrijwilligersbeleid t.a.v. de vier speerpunten van de commissie.

Tijdens de pilot is het zicht op de invulling van de *regierol* van de provincie scherper geworden. De hiermee verworven inzichten zijn ingebracht in de clinic (zie hiervoor bij de activiteiten) met andere provincies en in de publicatie van de commissie Koesteren en kiezen, over provinciaal vrijwilligerswerkbeleid.

De provincie Gelderland is sectoraal georganiseerd en laat het vrijwilligersbeleid uitvoeren door de steunfunctie organisaties, waarbij zij middels productafspraken stuurt. Daarnaast ondersteunt men enkele vernieuwende projecten (onder meer Free Flex). De doelstelling om samenwerking tussen gemeenten te stimuleren bij de vorming van regionale steunpunten is lastig te bereiken omdat de provincie dat, zo lang er niet gebiedsgericht wordt gewerkt, vooral via Spectrum en op projectbasis kan doen. Spectrum heeft de contacten vooral in het uitvoerend veld. De bestuurlijke invloed die de provincie kan uitoefenen op de gemeente, ook door inzet van de gedeputeerde, zou meer aangewend kunnen worden.

Tussentijdse bijstelling van de doelstellingen is noodzakelijk, wanneer deze in de praktijk niet haalbaar blijken te zijn. De realisatie van de krachtige steunpunten bleek zo'n doelstelling te zijn. De andere doelstelling van het stimuleren van de gemeenten is wel omgezet in concrete acties: de conferentie, bijeenkomsten grote steden, ondersteuningsaanbod.

Het *zicht* op vrijwilligersbeleid in gemeenten is verbeterd door de uitgebreide inventarisatie van Spectrum en K + V.

Wat zijn de paradepaardjes van de provincie op het gebied van vrijwilligerswerk?

Het Free Flex project, een project in Rheden met een digitale databank voor vrijwilligers zijn paradepaardjes, het project Erkenning en Certificering Vrijwilligerswerk dat Scouting samen uitvoert met de ROC's (een leer/werkplaats voor scholieren waarbij Scouting erkend wordt als leerbedrijf). Verder het Westervoorts model, waarbij in één servicepunt sport, bibliotheek en welzijn gecombineerd worden. In de gemeente Harderwijk is men gestart met een regionale aanpak.

Wat is de visie op de toekomst van het vrijwilligerswerkbeleid?

Vrijwilligerswerkbeleid blijft belangrijk voor de provincie, maar er worden andere politieke prioriteiten gekozen.

Nieuwe politieke prioriteiten zijn vooral sport, mantelzorg en jeugd (maatschappelijke stages).

Welke kansen en bedreigingen zijn er voor de toekomst van het vrijwilligerswerk?

De bezuinigingen bij de gemeenten zijn een bedreiging: vallen steunpunten weg na het beëindigen van de TSV? Een kans is de WMO, waarbij vrijwilligerswerk en mantelzorg als één van de zeven prestatievelden benoemd wordt.

Hoe kan de provincie / gemeente inspelen op de kansen en bedreigingen?

De provincie kan dit doen met gebiedsgericht werken en vrijwilligerswerkbeleid in het kader van de WMO. Daarnaast is een speerpunt de ontwikkeling van Kulturhusen, waarbij vrijwilligers onmisbaar zijn. In het programma Ontgroening en Vergrijzing krijgt vrijwilligersbeleid een plek.

Daarnaast kan de provincie meer projecten subsidiëren die vernieuwing in vrijwilligerswerk mogelijk maken (bijv. rond maatschappelijke stages) en scherpere productafspraken met steunfuncties aanscherpen / concretiseren.

Rento Zoutman

Bijlage 19 Eindrapport pilot vrijwilligersbeleid provincie Limburg

Doelstellingen pilot

Waarom een pilot in de provincie Limburg

In de pilots van de Commissie Lokaal Vrijwilligersbeleid neemt de provincie, samen met de provincie Gelderland, een bijzondere positie in. Immers, vrijwilligerswerkbeleid valt onder de directe verantwoordelijkheid van de lokale bestuurders, de gemeenten. Formeel gezien hebben gemeenten meer bevoegdheden ter beschikking in deze dan de provinciale overheid. Gemeenten zijn dan ook bij uitstek degenen die de regie voeren over dit beleidsterrein. Waarom dan toch een provinciale pilot gericht op regie voeren? Juist omdat de provincie, tussen rijk en gemeentelijke overheid in, geen duidelijke positie heeft gekregen als het om vrijwilligersbeleid gaat. Het is dan ook een interessante vraag: 'wat de rol van de provincie is en wat deze zou moeten zijn'.

Doelstellingen pilot

De doelstelling, geformuleerd in het kader van deze pilot, is: De provincie Limburg zet een nieuwe beleidslijn uit voor het vrijwilligersbeleid als onderdeel van een geactualiseerd beleidskader Sociale Ontwikkeling en een daaruit voortvloeiend jaarprogramma met bijbehorende jaardoelen en projecten en implementeert en evalueert deze beleidslijn. Belangrijkste aandachtspunt bij de ontwikkeling van de beleidslijn is de specifieke rol die de provincie speelt in het maatschappelijk, bestuurlijk en politiek veld. Belangrijke gesprekspartners hierin zijn de provinciale steunfunctie-organisaties, de provinciale koepelorganisaties, de vrijwilligerscentrales en de gemeenten.

Relatie met de vier speerpunten van de commissie

Het hebben van of het formuleren van een **visie** is belangrijk om je eigen rol te definiëren. Het speelt dan ook zeker een rol alvorens de vraag gesteld kan worden wat de rol is van de provincie en of zij ook een **regierol** te vervullen heeft. Bij de start van de pilot zag de provincie zichzelf als regisseur van regionale ontwikkelingen. Een regisseur met een stimulerende en initiërende taak. De provincie heeft geen aparte visie op vrijwilligersbeleid geformuleerd. Vrijwilligersbeleid maakt deel uit van een groter beleidskader Sociale Ontwikkeling. De provincie vindt vrijwilligerswerk belangrijk. Vrijwilligersbeleid is opgenomen in het collegeprogramma en krijgt politieke steun. **Betrekken** van vrijwilligers is in beperkte mate een rol van provincies. Dit is vooral een gemeentelijke taak. Dit geldt ook bij het speerpunt **zicht** op vrijwilligers. Het is een taak die vooral bij de gemeentelijke overheid ligt maar waar de provincie een ondersteunende rol kan spelen.

Uitvoering

Uitgevoerde taken

Periode tot 31 juni 2003 (startfase en eerste half jaar)

- Geadviseerd in het positioneren van het speerpunt binnen het vrijwilligersbeleid van de provincie.
- Advies gegeven over een mogelijke aanpak.
- Gesprek gevoerd met beleidsambtenaar en coördinator sociaal beleid om steun voor de pilot te krijgen binnen de eigen afdeling.
- Advies gegeven over concreet te nemen stappen in het proces.
- Inventarisatie gemaakt bij andere (niet pilot) provincies.
- contact onderhouden per mail en telefoon om enerzijds de belangen van de pilot niet uit het oog te verliezen en anderzijds op de hoogte te blijven van de inspanningen van de provincie om vrijwilligersbeleid op de politieke agenda te houden.
- doorspreken stand van zaken.
- acties inplannen voor de komende periode.

Tweede half jaar 2003

- Voorbereiden ronde tafelgesprekken met provinciale infrastructuur en intern netwerk provincie.
- Ondersteuning geboden tijdens ronde tafelgesprekken.
- Voorbereiden gesprek met gedeputeerde.
- Voorbereiden werkconferentie.
- Betrekken ambassadeur (commissie) bij pilot.
- Advisering (klankbord) van de beleidsmedewerker in algemene zin.
- Voorbereiden workshop "visie en regie" ism IPO/VWS

Eerste helft 2004

- Voorbereiden werkconferentie vrijwilligersbeleid prv Limburg.
- Voorbereiden en uitvoeren workshop visie ontwikkelen en regie voeren voor wethouders.
- Gesprek portefeuillehouder over de inhoud van de pilot en het beoogde resultaat.
- Redactie verslag werkconferentie.
- Ondersteuning werkconferentie
- Voorbereiden en uitvoeren ronde tafelgesprek interne organisatie provincie.
- Voorbereiden en ondersteunen schrijven kadernota vrijwilligersbeleid.
- Marskramerroute.
- Gesprek met tweede gedeputeerde over het nieuwe beleidskader vrijwilligersbeleid.

Tweede helft 2004

Door opeenvolgende vakanties van adviseur en beleidsambtenaar heeft in de tweede helft alleen een evaluerend gesprek plaatsgevonden tussen ambtenaar en adviseur. Het is nu afwachten of gedeputeerde Staten het nieuw geformuleerde beleidskader aannemen. Daarna kan met de uitwerking hiervan worden begonnen. Helaas valt dit niet meer binnen de pilotperiode.

De beleidsambtenaar vond de belangrijkste bijdragen van de adviseur

- Het functioneren als klankbord. Dit was de belangrijkste functie in het geheel omdat de adviseur geïnteresseerd was in de inhoud en niet alleen in de randvoorwaarden.

- Activerende rol. Er moet iets gebeuren, wat gaan we doen. Concreet tot iets komen. Plannen maken en uitvoeren.
- Praktische steun, bv gesprekken gevoerd, workshop gedaan, conferentie mee opgezet.

Resultaten en toekomst

Gerealiseerde doelstellingen

Het belangrijkste doel, het realiseren van een beleidskader vrijwilligersbeleid is gerealiseerd. Gedeputeerde Staten is reeds akkoord en nu zal Provinciale Staten zijn goedkeuring moeten geven (5 nov. in commissie en 12 nov. in begrotingsbesprekingen PS). De provinciale ondersteuningsstructuur wordt in het nieuwe beleidskader een belangrijke uitvoerder van provinciaal beleid. De provincie ziet haar (nieuwe) rol als volgt

- De steunfuncties zijn in het leven geroepen om zich bezig te houden met de ondersteuning van vrijwilligersorganisaties.
- Uitvoering geven aan het door de provincie in gang gezette doelgroepenbeleid.
- Het subsidiëren van innovatieve projecten met een bovenlokale uitstraling of voorbeeldfunctie.
- De provincie geeft opdracht tot het ontwikkelen van methodieken en het doen van onderzoek.

De provincie heeft een beperkte rol als het gaat om het betrekken van vrijwilligers, bv het voeren van sociale debatten. De individuele vrijwilliger is geen doel van provinciaal beleid. Partners (intermediairen) zijn gemeenten, steunfuncties en vrijwilligerscentrales.

Zicht op vrijwilligers heeft de provincie door het doen van bevolkingsonderzoeken en het opstellen van sociale agenda's. Vrijwilligerswerk is hiervan een onderdeel. De provincie heeft hierin een signaalfunctie om het vrijwilligersbeleid meer richting te geven en het signaleren van knelpunten en dit oppakken via steunfunctieorganisaties.

Provinciale paradepaardjes

Het project certificering vrijwilligerswerk is met steun van de provincie tot stand gekomen. Hierin hebben de scouting en het ROC samengewerkt. Het resultaat is dat de scouting gecertificeerd is als officiële leerorganisatie en mogen om die reden stagiaires begeleiden. Studenten hebben door dit project kennis gemaakt met het vrijwilligerswerk en zijn beloond met studiepunten. Veel studenten zijn hierna vrijwilligerswerk blijven doen. In een vervolgproject breidt de provincie het project uit naar andere vrijwilligersorganisaties en opleidingscentra.

In het kader van sociale activering zijn diverse projecten gestart om mensen dmv vrijwilligerswerk aan het arbeidsproces te laten deelnemen. In een van de pilotprojecten werkten tien allochtone vrouwen aan een portfolio en aan hun zelfbeeld. Deze vrouwen hebben meer bagage gekregen en zijn terecht gekomen in arbeidsbemiddelingstrajecten. Dit is niet alleen goed voor deze vrouwen maar ook vrijwilligersorganisaties profiteren hiervan omdat ze deze vrouwen als vrijwilliger erbij gekregen hebben.

Visie op (toekomstig) vrijwilligerswerk

Gedeputeerde Staten van Limburg vindt het vrijwilligerswerk heel belangrijk. Het maakt essentieel onderdeel uit van het sociale leven. Zij vindt dat de

provincie een taak heeft in het vrijwilligerswerk. Deze taak bestaat uit het creëren van randvoorwaarden waarin het vrijwilligerswerk zich kan ontplooiën. Het gaat hierbij niet om individuele vrijwilligersorganisaties maar om het onderhouden van de provinciale ondersteuningsstructuur. Het zoeken naar oplossingen voor algemeen gevoelde problemen en het vertalen van landelijke ontwikkelingen naar provinciale ontwikkelingen met behulp van het opzetten van pilotprojecten.

Kansen en bedreigingen voor de toekomst van het vrijwilligerswerk

Ambtelijk is er vertrouwen dat het beleidskader er komt en dat uitvoering gegeven kan worden hieraan. Belangrijk hierin is dat PS de voorstellen rond financiering en formatie goedkeurt. Als er geen financiële middelen worden vrij gemaakt dan zal op dezelfde voet als nu doorgegaan worden. Dat zou jammer zijn. Ad hoc inspelen op wensen van bestuurders, zal altijd blijven. Het meest lastige zal zijn, het consequent vasthouden aan de gekozen rol.

Hoe kan de provincie inspelen op kansen/bedreigingen

Het is noodzakelijk dat de provincie haar keuze voor de provinciale rol consequent tot uitdrukking brengt in activiteiten en subsidies die daarbij horen. Consequent als mogelijk wil hier zeggen dat als je een bepaalde rol hebt, deze moet uitdragen omdat je anders geen rekenschap kunt geven over het gevoerde beleid. Naar buiten toe moet men helder zijn, laten zien dat er een visie achter zit, die ook verdedigbaar is. Goed contact met de intermediairen is van belang, zodat de provincie op indirecte wijze haar werk kan doen. Voldoende zicht op de effecten door inzet van intermediairen is van belang om te kunnen constateren of iets wel of niet werkt.

De provincie moet zichtbaar maken aan burgers op welke wijze zij invulling geeft aan haar vrijwilligersbeleid. Dit is moeilijk uit te leggen omdat deze liever geld/subsidie ontvangen. Hierbij gaat het om verworvenheden die al jarenlang in gebruik zijn en tot nu toe niet ter discussie stonden.

Draagvlak bij bestuurders is van belang omdat zij gezichtsbepalend zijn naar buiten toe. Zij zullen de boodschap op een juiste manier uit moeten dragen.

Belangrijk is tevens dat de ambtenaar meer tijd krijgt voor reflectie en diepgang in deze reflectie. Met afstand naar het werk kunnen kijken. Nu worden er veel ad hoc werkzaamheden verricht en blijft het hangen in concrete subsidieverleningen, ipv inhoudelijk met het thema bezig te zijn.

De pilot was gericht op de inhoud van het beleidskader. Dergelijke activiteiten worden op de lange termijn geschoven. Er is weinig tijd om structurele zaken aan te pakken. Veel tijd was gemoeid met de uitvoering van de provinciale vrijwilligersregeling. Dit was een ad hoc regeling die effectief een half jaar tijd gevraagd heeft van de beleidsambtenaar.

Vrijwilligerswerk in de provincie is een dusdanig politiek onderwerp dat het altijd in de belangstelling staat, dat is een voordeel. Nadeel is dat aansturing plaats vindt door de waan van de dag. Iedereen denkt verstand te hebben van vrijwilligerswerk.

Tot slot

Zonder de pilot van de commissie vrijwilligersbeleid was de ruimte om een beleidskader te schrijven veel kleiner geweest. De pilot heeft afgedwongen dat er tijd vrij gemaakt moest worden hiervoor.

Het verschil in gemeentelijk en provinciale pilot was de timing. Bij de start van de pilot zat de provincie aan het eind van de bestuursperiode. Het opstellen van een nieuw coalitieakkoord had prioriteit. Dit gaf wel de mogelijkheid het vrijwilligerswerk stevig neer te zetten. Gemeenten hadden geen last van een bestuurswisseling.

Colofon

Uitgave

Commissie Vrijwilligersbeleid

Secretariaat

Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
t: 070 – 340 78 23
f: 070 – 340 67 19
e: hh.hoek@minvws.nl
w: www.vrijwilligersbeleid.nl

Eindrapportage pilots

Samenstelling hoofdtekst: Wilma Strik (DSP-groep)
Tekst bijlagen: pilot-adviseurs van DSP-groep, Civiq, NIZW, SBI, Radar en Trajekt

Commissie Vrijwilligersbeleid

Voorzitter

Marry Visser- van Doorn

Leden

Hans Baaijens, John Bos, Marianne Burgman, Helen Burlison-Esajas,
Frank Dales, Elly Dings-Niessen, Bram Donkers,
Jokke Jorritsma-van Oosten, Willem Lageweg, Lucas Meijs, Aleid Rensen,
Berry van Rijswijk, Brahim Seali, Marie José Smulders, Nico van der Spek,
Johan Wakki

Secretaris

Henk Hoek

Communicatie

Loes Phoelich

februari 2005