



VIP Gouda

Onderzoek vrijwilligersondersteuning (AVI130)

drs. Stella Blom

VIP Gouda

Onderzoek vrijwilligersondersteuning (AVI130)

Amsterdam, 10 oktober 2007

drs. Stella Blom

DSP – groep BV
Van Diemenstraat 374
1013 CR Amsterdam
T: +31 (0)20 625 75 37
F: +31 (0)20 627 47 59
E: dsp@dsp-groep.nl
W: www.dsp-groep.nl
KvK: 33176766 A'dam

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Adviesvraag	3
1.2	Adviestraject	3
1.3	Leeswijzer	4
2	Huidig ondersteuningsaanbod	5
2.1	VIP (Vrijwilligers Informatie Punt)	5
2.2	Overig aanbod vrijwilligersondersteuning	7
2.3	Conclusies	9
3	Ontwikkelingen en kansen	11
3.1	Wmo gerelateerde ontwikkelingen	11
3.2	Ontwikkelingen rond maatschappelijke stage	12
3.3	Vrijwilligersinfrastructuur	13
3.4	Rol van de gemeente	13
3.5	Mogelijkheden tot samenwerking	14
3.6	Conclusies	15
4	Hoe verder met VIP?	16
4.1	Conclusies	16
4.2	Profiel VIP (Nieuwe Stijl)	16
	Bijlagen	
Bijlage 1	V.O.S. - model	21
Bijlage 2	Overzicht organisaties	23
Bijlage 3	Vragenlijst	24
Bijlage 4	Overzicht organisaties/respondenten	26

1 Inleiding

1.1 Adviesvraag

Vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties kunnen in Gouda sinds enkele jaren terecht bij een zogeheten VIP (Vrijwilligers Informatie Punt). Het VIP is een gemeentelijk steunpunt. De gemeente Gouda wil de frontofficefunctie van het VIP zo inrichten, dat de activiteiten aansluiten op wat er bij andere organisaties binnen Gouda gebeurt op gebied van ondersteuning van vrijwilligers (backoffice).

De gemeente heeft verschillende modellen voor ogen voor de inrichting van vrijwilligersondersteuning in de gemeente Gouda. Grofweg zijn dit twee modellen:

- 1 Beperkte invulling van VIP, in aansluiting op de eigen activiteiten van verschillende organisaties.
- 2 Eén centraal vrijwilligerspunt met een brede taakstelling (binnen de gemeente of via uitbesteding – rekening houdend met de regierol van de gemeente).

In het kader van het AVI130¹ traject is een externe adviseur betrokken om advies uit te brengen over toepasbaarheid en bijbehorende kosten van bovenstaande mogelijkheden.

Het uiteindelijke doel van het adviestraject is een aanzet plan van aanpak voor de organisatie van VIP, dat voorstellen bevat voor het bereiken samenwerkingsafspraken tussen frontoffice (VIP) en backoffice (externe partijen). Daarbij wil de gemeente Gouda advies over hoe de ondersteuningsfunctie er idealiter uit zou zien.

1.2 Adviestraject

Om bovenstaande vragen te beantwoorden is kennis nodig over wat er speelt bij andere organisaties binnen de gemeente Gouda op het terrein van vrijwilligerswerk. In overleg met de gemeente is daarom besloten eerst het huidige ondersteuningsaanbod in kaart te brengen.

In het kader van het adviestraject zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van verschillende organisaties te Gouda, die zich bezig houden met vrijwilligers(ondersteuning). Het betreft: VGSO² (vereniging Goudse sportorganisaties), SGSH (Stichting Goudse Senioren), Informele zorg/Vierstroom, het Rode Kruis en Zorgpartners Midden Holland³. – zie bijlage voor overzicht.

Noot 1 AVI130 is een project van de overheid, in het leven geroepen in aansluiting op de TSV-regelingen. Het project is gericht op kwaliteitsverbetering van de vrijwilligersinfrastructuur. De projectorganisatie is in handen van Civiq en DSP-groep.

Noot 2 VGSO neemt in dit verband een andere positie in, dit is een belangenbehartigingsorganisatie van de georganiseerde sport in Gouda.

Noot 3 Niet bereikt i.v.m. vakantie.

Op deze wijze is, gezien de toch beperkte tijd, veel bruikbare informatie verkregen over de doelstellingen en activiteiten van de verschillende organisaties momenteel, kansen voor de toekomst en de rol die zij zien weggelegd voor een ondersteuningsfunctie voor vrijwilligers (-organisaties) in Gouda.

1.3 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk wordt in het tweede hoofdstuk het ondersteuningsaanbod en de werkwijze van VIP en andere organisaties in de gemeente Gouda, die zich bezig houden met vrijwilligers, in kaart gebracht. Vervolgens worden in hoofdstuk drie de resultaten van het onderzoek weergegeven aan de hand van een aantal tabellen, met onderwerpen als: Wet maatschappelijke ontwikkeling (Wmo), maatschappelijke stage, vrijwilligersinfrastructuur, rol van de gemeente en eventuele samenwerkingsmogelijkheden. Daarmee ontstaat inzicht in de ontwikkelingen, kansen en knelpunten voor de vrijwilligersinfrastructuur van Gouda en hoe hierop is in te zetten, onder andere via samenwerking.

In hoofdstuk vier, tot slot, wordt ingegaan op de toekomst van VIP, het profiel van de organisaties, mogelijke taken en positionering binnen de gemeente.

2 Huidig ondersteuningsaanbod

2.1 VIP (Vrijwilligers Informatie Punt)

2.1.1 Uitgangssituatie

In 2005 is door de gemeente Gouda het Vrijwilligers Informatie Punt (VIP) opgestart. De activiteiten van het VIP zouden zich moeten kenmerken als frontoffice (informereren en begeleiden van burgers die vrijwilligerswerk zoeken en organisaties die op zoek zijn naar vrijwilligers via het fysieke loket, e-mail en digitale vacaturebank). De backoffice dient te worden uitgevoerd door organisaties extern de gemeentelijke overheid.

Het VIP is in eerste instantie opgezet voor de werving en bemiddeling van vrijwilligers en het vervullen van een netwerkfunctie. Later zijn daar de begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers bijgekomen. Ook het coördineren van vragers om het uitvoeren van incidentele klussen, bijvoorbeeld in het kader van de MADD dagen, en vrijwilligers daarvoor is toegevoegd.

Halverwege 2006 wordt door de gemeente ambtelijk geconstateerd dat aanbevelingen uit de nota vrijwilligersbeleid 2003 – 2006 niet zijn gerealiseerd. Het beoogde ambitieniveau is niet gehaald.

2.2.2 Huidige situatie

Voor de rol en activiteiten van vrijwilligerscentrales in Nederland wordt over het algemeen het model van zes functies gehanteerd, waar bovengenoemde taken in kunnen worden ondergebracht. Deze zes functies zijn bemiddeling, promotie, belangenbehartiging, informatie & advies, deskundigheidsbevordering en ontwikkeling. Aan deze functies worden, gezien de maatschappelijke ontwikkelingen, vrijwilligers in de zorg en mantelzorg en maatschappelijke stages toegevoegd.

Medewerkers van VIP geven desgevraagd aan dat de huidige werkzaamheden in het kader van VIP getypeerd kunnen worden door:

- Het geven van algemene voorlichting.
- Het beheren van de vacaturebank op de website.

In onderstaande tabel wordt de invulling van deze, in totaal acht, functies door het VIP weergegeven.

Tabel kerntaken Werkzaamheden en mogelijkheden VIP: zes kerntaken vrijwilligersondersteuning, aangevuld met 'vrijwilligers in de zorg en mantelzorg' en 'maatschappelijke stage'.

Taken	Huidige werkzaamheden	Uren per week	Gewenste werkzaamheden
Bemiddeling	nvt	-	Volgen cliënten van VIP
Promotie	Vrijwilligersontbijt, georganiseerd door beleidsmedewerker	nvt, alleen 1x per jaar enkele uren voor uitvoering	Vernieuwen brochure, informatie materiaal
Belangenbehartiging ⁴	nvt		nvt
Informatie en advies	Voornameelijk doorverwijzen naar de website	1-2 uur per week totaal	Richting organisaties; bijeenkomsten organiseren, informatie bundelen
Deskundigheidsbevordering	nvt	-	evt. dan wel eerst behoefte onderzoek wenselijk.
Werkontwikkeling en projecten ⁵	nvt	-	Meer proactieve rol richting organisaties
Vrijwilligers in de zorg en mantelzorg	nvt	-	Betere doorverwijfsfunctie ontwikkelen
Maatschappelijke stage	nvt	-	Ook een mogelijkheid.

Uit bovenstaande blijkt dat vrijwel alle werkzaamheden van VIP vallen onder de categorie Informatie en advies. Geïnteresseerden kunnen zich bij VIP melden via het loket (Publiekszaken) en via de website.

De kerntaken kunnen gericht zijn op verschillende doelgroepen. Mogelijke doelgroepen van VIP zijn:

- Organisaties die met vrijwilligers werken.
- Individuele vrijwilligers.
- Burgerinitiatieven.

De vraag is nu vervolgens of deze doelgroepen worden bereikt en wat het resultaat hiervan is?

- Het loket wordt niet tot nauwelijks benaderd, namelijk 2-5 maal per maand face to face of per telefoon (totaal van zowel organisaties en individuele vrijwilligers).
- 141 vrijwilligers staan er ingeschreven in de vacaturebank. Bij het VIP weet men niet of deze personen nog actief op zoek zijn naar een vacature.
- 126 organisaties maken gebruik van de vacaturebank. De organisaties melden digitaal vacatures aan bij VIP
- Aantal hits op de website van VIP is 700-800 per maand.
- Bij het VIP bestaat geen kennis van het aantal geslaagde bemiddelingen.
- Burgerinitiatieven en initiatieven van organisaties kunnen niet of nauwelijks worden ondersteund op maat in verband met beperkte beschikbare tijd en ontbreken van duidelijk takenpakket met betrekking tot VIP.

Noot 4 Belangenbehartiging van het vrijwilligerswerk is belangrijk richting de gemeente, met name waar het gaat om specifieke onderwerpen als bijvoorbeeld onkostenvergoedingen en rechtspositie en vrijwilligersbeleid van de gemeente.

Noot 5 De functie ontwikkeling wordt omschreven als: het ontwikkelen en uitvoeren van nieuwe activiteiten en projecten binnen het werkgebied ten bate van het vrijwilligerswerk op basis van maatschappelijke ontwikkelingen en behoeften.

Wanneer werkzaamheden en het bereik van de doelgroepen nader bekeken worden aan de hand de tabel kerntaken, blijkt dat het VIP momenteel slechts een minimaal activiteitenpakket tot uitvoering brengt. Het takenpakket sluit niet aan bij het met VIP beoogde ambitieniveau.

Medewerkers van VIP geven de volgende knelpunten aan:

- In de praktijk worden er niet duidelijk uren vrijgemaakt voor VIP (er zijn wel formatie uren beraamd binnen de begroting). De taken worden ad hoc uitgevoerd.
- De taken worden door drie personen uitgevoerd (versnippering).
- Door gebrek aan formatie kunnen er aanvankelijk aan het VIP toebedeelde taken niet worden uitgevoerd. Medewerkers hebben wel het gevoel dat het VIP ze zou moeten uitvoeren.
- Daarop aansluitend: de brochure met daarin vermeld wat het VIP doet is verouderd. De inhoud klopt niet met de realiteit. De brochure wordt daarom niet meer verspreid.
- VIP is ondergebracht bij dienst Publiekszaken, afdeling Zorg en Welzijn. Medewerkers van VIP hebben door deze positie contact met verschillende beleidsmedewerkers. Dit draagt niet bij aan eenduidigheid en betrokkenheid vanuit de afdeling.
- Er is geen structureel overleg over zaken aangaande het steunpunt binnen de gemeente. De afdeling beleid toonde aanvankelijk meer aandacht voor VIP en besteedde er meer tijd aan, maar dit is in de loop van de tijd minder geworden. De medewerkers geven aan behoefte te hebben aan betere communicatie tussen VIP en beleidsontwikkeling. Zo kunnen doelen en verwachtingen beter worden afgestemd en kunnen er concrete afspraken worden gemaakt.
- Er is onduidelijkheid over vrijwilligersbeleid bij VIP. Ook is er onduidelijkheid over verwachtingen richting VIP. Pas wanneer er meer duidelijkheid is, kan VIP zich ontwikkelen tot een ondersteunende organisatie met een breder takenpakket, zoals de gemeente die oorspronkelijk voor ogen had.
- VIP heeft weinig samenwerking en afstemming met andere organisaties (back office). De netwerkfunctie niet of nauwelijks wordt ingevuld. Een sociale kaart kan hier verbetering in brengen.

2.2 Overig aanbod vrijwilligersondersteuning

In verband met de beschikbare tijd voor het onderzoek is gesproken met een selectie van organisaties die zich met vrijwilligerswerk bezighouden. De selectie is in overleg met de opdrachtgever tot stand gekomen. In de volgende tabellen wordt een typering gegeven van de betreffende organisaties.

<p>Factor G</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokale organisatie voor welzijnswerk, 100 professionele krachten, 1000 vrijwilligers: grote diversiteit aan taken en functies voor vrijwilligers. • Brede welzijnsorganisatie die haar werkzaamheden uitvoert in de wijken. Vrijwilligers worden decentraal, dat wil zeggen in de wijken, geworven en begeleid. • 1000 vrijwilligers via Factor G actief in Gouda. Er is geen specifieke contactpersoon voor werven en bemiddelen van vrijwilligers. Dit gebeurt door professionals zelf, indien nodig. Factor G heeft o.a. een klus-senteam. • Factor G heeft een breed netwerk en heeft veel contacten in de buurt. De organisatie heeft een breed aanbod van vacatures, die onder andere worden aangeboden via de website. • Vrijwilligersbeleid en vrijwilligerswerk zijn prioriteit voor Factor G. Daarbinnen zijn er geen doelgroepen geformuleerd, behalve jongeren. 	<p>Taken (concreet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werven van vrijwilligers via de buurt: via professionals, via website en andere mediakanalen. Professionals kunnen zelf per keer besluiten VIP in te schakelen. • Promotie: beleidsmedewerker vrijwilligersbeleid • Informatie en advies: via website, telefonisch, via professionals in de buurt • Bemiddeling gebeurt bij aanmelding van de vrijwilliger bij de professional die een taak/ functie beschikbaar heeft. • Scholing vindt over het algemeen plaats door training-on-the-job. Voor specifieke functies wordt indien nodig scholing georganiseerd. • Vrijwilligers in zorg en mantelzorg: geen kerntaak van Factor G. Zie samenwerking met Informele zorg/ Vierstroom. • Belangenbehartiging van vrijwilligers(organisaties) gebeurt momenteel niet. <p>Doelgroep: Inwoners van Gouda (+ regio)</p> <p>Wijze van aanmelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke aanmelding via professional. Aanmelding via de website, de betreffende contactpersoon neemt contact op met de vrijwilliger.
--	---

<p>Rode Kruis (Gouda e.o.)</p> <p>De organisatie heeft geen aparte fte specifiek voor vrijwilligerswerkondersteuning. De organisatie is bereikbaar via het secretariaat. Vacatures staan ook op de website.</p> <p>De komende periode zijn er een aantal aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verjonging van vrijwilligers • meer allochtone vrijwilligers • reorganisatie structuur nederlands rode kruis • maatschappelijke stages 	<p>Taken (concreet):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werven van vrijwilligers is een continu aandachtspunt en verloopt voornamelijk via persoonlijke contacten. Aanbieden van concrete doelgerichte taken werkt. • Veel informatie is te vinden via de website. • Promotie: Advertenties in de krant leveren te weinig op, wordt niet meer gedaan. Van het VIP wordt gebruik gemaakt voor het werven voor specifieke activiteiten als het maatjesproject (allochtone vrouwen met autochtone vrouwen) en rolstoelduwen vanaf en naar de boot Henri Dunant. • bemiddeling • belangenbehartiging • Begeleiding: training-on-the-job. • Deskundigheidsbevordering: Rode Kruis Academie • vrijwilligers in zorg en mantelzorg
--	--

<p>SGSH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goudse senioren Kleine organisatie die zich vooral richt op het uitvoerende werk voor senioren. • Werving, begeleiding, ondersteuning, verzekering, informele bijeenkomsten (zie gids) • Aan werving en ondersteuning van vrijwilligers wordt gemiddeld 2 uur per week besteed. • Vrijwilligerswerkondersteuning wordt betaald uit reguliere middelen. • Vraag en aanbod zijn in evenwicht. Er zijn voldoende aanmeldingen. Binnen de doelgroep senioren zijn veel potentiële vrijwilligers. Vrijwilligers blijven meestal langdurig beschikbaar voor een functie/ taak. • Het continueren van bestaand beleid. 	<p>Taken (concreet) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werving: perspublicaties, via Bij de (Leef)tijd –deze publicatie wordt h-a-h verspreid onder alle 60+-ers in Gouda, via VIP, en via individuele aanmelding • Deskundigheidsbevordering vindt plaats naar behoefte • maatschappelijke stage/ mantelzorg nvt. • andere taken: ondersteuning en begeleiding en verzekering • Goede begeleiding en ondersteuning en verzekering. • Organiseren leuke en gezellige bijeenkomsten <p>Doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Goudse 55+ er. <p>Wijze van aanmelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanmelden kan telefonisch en via de website, op werkdagen tijdens kantooruren. Na aanmelding volgt een intakegesprek met de heer Govers.
---	--

Informele Zorg Midden-Holland/ Zorggroep Vierstroom BV	
<ul style="list-style-type: none"> • Informele zorg Regionaal bureau als onderdeel van de Vierstroom, gericht op ondersteuning (werving, matching en begeleiding) van vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers. • Informele zorg is zorg die onbetaald en niet vanuit een beroep wordt gegeven aan mensen die langdurig ziek zijn of een handicap hebben. Informele zorg is te onderscheiden in mantelzorg en vrijwilligerszorg. • De vraag naar vrijwilligers neemt toe, en is groter (2x) dan het aanbod (50 vrijwilligers). Van deze kwamen ca. 4 vrijwilligers via VIP. • Verjonging in het aanbod van vrijwilligers, d.w.z. in leeftijdscategorie 20/30/40 (naast baan). • Toekomst: richten op jongeren, werkenden en vitale ouderen als potentiële vrijwilligers. Daarnaast: uitbreiden maatschappelijke stages, betrekken van ouders van leerlingen en bedrijven. 	<p>Taken (concreet)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werving: via eigen website en andere sites, advertenties in h-a-h bladen, inschrijfkarten, posters via via, VIP NB Twee coördinatoren houden zich o.a. bezig met: scholing, begeleiding, matching binnen Gouda. • Bemiddeling via intakegesprek • Promotie • Belangenbehartiging: niet. • Informatie en advies • Deskundigheidsbevordering/scholing: basis- en verdiepingscursussen <p>Doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantelzorgers: directe ondersteuning en promotie/belangenbehartiging • Vrijwilligers: respijtzorg bieden aan mantelzorgers (dwz. voorkomen dat mantelzorgers overbelast raken, in een isolement terecht komen). <p>Wijze van aanmelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vrijwilligers melden zich aan via de website van Informele Zorg. Vrijwilligers worden doorverwezen naar Informele Zorg door o.a. thuiszorg, MEE, huisartsen, ouderenbond etc.

VGSO (vereniging Goudse Sportorganisaties)	Taken (concreet)
<ul style="list-style-type: none"> • Contactpersonen bestaan uit bestuur, vertegenwoordiging per sector: binnensport/ buitensport/ zwemmen. • Geen fte specifiek voor vrijwilligerswerkondersteuning en ook geen budget voor dit onderwerp. Geen budget voor vrijwilligersondersteuning. • Bereik doelgroep: Algemene ledenvergadering en sectievergadering. Ca. 30 leden (sportverenigingen) per keer aanwezig. • Speerpunten binnen toekomstig beleid: accommodaties en voorzieningen/sportbeleid, alle zaken binnen de gemeente in relatie tot de georganiseerde sport: klankbord voor de gemeente: gevraagd en ongevroegd advies aan de gemeente & optimaliseren communicatie tussen georganiseerde sport en gemeente. 	<p>Nvt</p> <ul style="list-style-type: none"> • NB VGSO is een beetje een 'vreemde eend in de bijt' binnen dit overzicht, het is namelijk een belangenbehartigingvereniging van de georganiseerde sport in Gouda en heeft als zodanig geen actieve rol in vrijwilligerswerkondersteuning. • Werving en ondersteuning van vrijwilligers gebeurt binnen de verenigingen. Gaat de verenigingen actief ondersteunen bij het opstellen van een meerjarenbeleid voor vrijwilligers, onder andere wat betreft het leveren van een bijdrage aan breedtesport en leefbaarheid in de wijken. (Zie Sport.Gouda) <p>Doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Georganiseerde sport: 100-120 verenigingen, ca. 20 veldsport. <p>Wijze van aanmelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sportverenigingen kunnen zich aanmelden via de website.

2.3 Conclusies

Uit bovenstaande blijkt dat de organisaties zich vrijwel allemaal inzetten op het gebied van werven en bemiddelen van vrijwilligers voor beschikbare functies. Daarbij hebben de organisaties hun eigen werkwijze ontwikkeld. Daarnaast besteden vrijwel alle organisaties in meer of mindere mate aandacht aan informatievoorziening en opleiding van haar vrijwilligers.

De organisaties besteden in mindere mate aandacht en/ of tijd aan:

- Promotie van vrijwilligerswerk in het algemeen.
- Het aanboren van nieuwe bronnen van vrijwilligers.
- Het ontwikkelen van nieuwe initiatieven.
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden met andere organisaties.

Dit zijn wel punten die zij van belang achten. In de praktijk ontbreken tijd en middelen om met deze zaken aan de slag te gaan.

Er wordt (mondjesmaat) gebruik gemaakt van VIP. Het gaat om enkele be-middelingen per jaar, genoemd wordt 2-4⁶. Persoonlijk contact, het eigen netwerk en huis-aan-huisbladen blijken meer effectief.

De sportsector maakt, op een enkele vereniging na, geen gebruik van de diensten van VIP.

In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 3) wordt nader ingegaan op de ontwik-kelingen en kansen rond vrijwilligersondersteuning binnen de gemeente Gouda en de aanknopingspunten die dit biedt voor de organisatie van VIP.

Noot 6 De website van het VIP wordt 700-800 maal per maand bezocht (gebaseerd op het aantal hits per maand). Dit getal kan doen vermoeden dat er mogelijk meer mensen op het spoor worden gebracht van geschikt vrijwilligerswerk, dan uit door organisaties genoemde cijfers valt op te maken.

3 Ontwikkelingen en kansen

Ontwikkelingen en kansen rond vrijwilligersondersteuning in Gouda worden in beeld gebracht aan de hand van enerzijds actuele maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de Wmo en Maatschappelijke Stage, de mogelijkheden die deze ontwikkelingen bieden en wat er nodig is om kansen ook te kunnen pakken. Met andere woorden wat is er nodig om de vrijwilligersinfrastructuur te versterken, en welke rol kan VIP/de gemeente hierbij spelen?

De ontwikkelingen, kansen en knelpunten worden in vijf tabellen gepresenteerd:

- 1 Wmo
- 2 Maatschappelijke stage
- 3 Vrijwilligersinfrastructuur
- 4 Rol van de gemeente in relatie tot versterken vrijwilligersinfrastructuur
- 5 Mogelijkheden tot samenwerking

In hoofdstuk drie wordt nader ingegaan op wat deze ontwikkelingen betekenen voor de organisatie van VIP.

3.1 Wmo gerelateerde ontwikkelingen

Met de invoering van de Wmo is de gemeente ook verantwoordelijk voor de ondersteuning aan vrijwilligers in de zorg en mantelzorgers. Tot op heden vindt de ondersteuning vooral plaats vanuit het regionale Bureau Informele Zorg, ondergebracht bij Vierstroom, vanuit de professionele zorginstellingen en bijvoorbeeld Het Kompas/Leger des Heils.

In onderstaande tabel staat welke recente veranderingen er qua werkzaamheden zijn te verwachten, en dan vooral in het kader van de Wmo. De meeste organisaties verwachten, of merken nu al, veranderingen. Vrijwilligerswerk wordt als thema belangrijker en de vraag naar vrijwilligers en ook mantelzorgondersteuners neemt toe. Wat er daadwerkelijk gaat veranderen hangt echter voor een groot deel af van beleidsmatige keuzes die de gemeente gaat maken. Op het moment van het onderzoek is daarover nog weinig bekend.

Organisatie	Wmo gerelateerde ontwikkelingen
VIP	<ul style="list-style-type: none"> De aandacht voor thema's uit de Wmo, waaronder vrijwilligersondersteuning. Vrijwilligerswerk en vrijwilligersondersteuning worden met de komst van de Wmo steeds belangrijker. Het zou goed zijn als de gemeente meer aandacht aan zou geven aan vrijwilligerswerk in de media. Ook zou meer direct contact wenselijk zijn in het kader van dit thema met organisaties als het Rode Kruis, ouderenverenigingen e.d. We hebben in verband met de Wmo veel contacten met o.a. zorgaanbieders. Daar zit een vraag naar mantelzorgers, maar ook naar vrijwilligers. Informele zorg heeft in dit verband wel eens toenadering gezocht bij de gemeente.
Factor G	<ul style="list-style-type: none"> Stevig investeren in mantelzorg en vrijwilligerswerk is nodig, en dan vooral op wijk- en buurtniveau. Nu wordt er nog onvoldoende in gesprek gegaan met mensen en te weinig áchter de voordeur' gekeken. Dit kan verder worden ontwikkeld in samenwerking met Vierstroom (kennis op het gebied van Mantelzorg).
Rode Kruis	<ul style="list-style-type: none"> Nee
SGSH	<ul style="list-style-type: none"> Nee
Informele zorg/ Vierstroom	<ul style="list-style-type: none"> De focus komt steeds meer op mantelzorgers te liggen, niet meer alleen op respijtzorg (dagje uit, luisterend oor, informatie etc.). Verwachting is dat de vraag naar mantelzorg en vrijwilligerswerk toe neemt. VIP kan een link leggen met het Wmo-loket, zo kan kennis over de vraag gekoppeld worden aan het aanbod van vrijwilligers. Ook kan er kennis over ondersteuning en deskundigheidsbevordering van vrijwilligers en mantelzorgers gebundeld worden.
VGSO	<ul style="list-style-type: none"> Nee

3.2 Ontwikkelingen rond maatschappelijke stage

Maatschappelijke Stage is een actueel thema, zeker nu het (stimuleren ervan) onderdeel wordt van overheidsbeleid. Maatschappelijke stage biedt voor vrijwilligersorganisaties kansen doordat er extra handen beschikbaar komen en zij een jongere doelgroep kunnen aanspreken.

Tegelijkertijd brengt maatschappelijke stage ook een hoeveelheid extra werk en extra benodigde kennis met zich mee. Deze extra last komt ook neer op de schouders van vrijwilligers.

Een aantal van deze organisaties is al bezig met het ontwikkelen en ondersteunen van organisaties bij het invoeren van maatschappelijke stage (zie onderstaande tabel).

Organisatie	Maatschappelijke stage
VIP	<ul style="list-style-type: none"> Nee
Factor G	<ul style="list-style-type: none"> Organiseren maatschappelijke stages, momenteel voor 1 gymnasium te Gouda. Factor G heeft een netwerk waarbinnen stageplekken gevonden kunnen worden. De welzijnsorganisatie kan professionele krachten leveren die, mede via dit netwerk, maatschappelijke stage binnen een school kan ontwikkelen.
Rode Kruis	<ul style="list-style-type: none"> Ziet graag dat er in Gouda een punt komt voor de coördinatie van maatschappelijke stages door middelbare scholieren.
SGSH	<ul style="list-style-type: none"> Nee
Informele zorg/ Vierstroom	<ul style="list-style-type: none"> Ja, speerpunt. De organisatie heeft een methodiek ontwikkeld om jongeren via maatschappelijke stage in te zetten als vrijwilliger in aansluitende perioden. Zo wordt er toch een continu aanbod aan de cliënt geleverd.
VGSO	<ul style="list-style-type: none"> Maatschappelijke stages in de sport: bijvoorbeeld het organiseren van een zomerkamp in de vakantieperiode. + VIP kan komen vertellen wat ze kan betekenen voor de georganiseerde sport tijdens sectievergaderingen.

3.3 Vrijwilligersinfrastructuur

Hoe kan de gemeente via VIP zorgen voor versterken van de (lokale) vrijwilligersinfrastructuur. En als de organisaties hier geen mogelijkheden toe zien via VIP, wat zijn dan alternatieven?

Organisatie	Versterking vrijwilligersinfrastructuur
VIP	<ul style="list-style-type: none"> Duidelijk beleid op gebied van vrijwilligerswerk- en mantelzorg ondersteuning Keuzes maken binnen dit brede werkveld over wat VIP wel/ niet doet.
Factor G	<ul style="list-style-type: none"> Actief aan de slag om mensen te bereiken. Persoonlijk contact met mensen in de buurt is daarbij essentieel. Naar de mensen toe, bijvoorbeeld met een laagdrempelig kantoor in het centrum van Gouda. Eén centrale databank en een steunpunt als kennis- en deskundigheidscentrum. Nieuwe vormen ondersteunen van vrijwilligerwerk, zoals het modulair aanbieden. Factor G signaleert een verschuiving in vrijwilligerswerk, de huidige vrijwilliger heeft een andere motivatie. Zo is de functie van buurtbemiddelaar heel gewild vanwege bijbehorende training en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Factor G meldt sommige vacatures aan bij het VIP, maar heeft de ervaring dat dat weinig resultaat heeft; de directe werving binnen de wijken heeft meer effect.
Rode Kruis	<ul style="list-style-type: none"> Geld en mensen
SGSH	<ul style="list-style-type: none"> Actieve promotie: meer bekendheid geven aan de mogelijkheden van VIP via aanwezigheid op bijeenkomsten en via foldermateriaal De bereikbaarheid van VIP verbeteren, zowel voor gebruikers via organisaties als voor particulieren die zich willen aanmelden. VIP heeft een duidelijk aanspreekpunt nodig en zou laagdrempelig moeten zijn.
Informele zorg/ Vierstroom	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerking tussen diverse organisaties die met vrijwilligers werken. Daartoe is nodig: een netwerker/ aanjager die organisaties samenbrengt, initiatieven signaleert en verbindingen legt. Paar maal per jaar om tafel. Innovatieve ideeën: bv. van okt-mei jongeren inzetten en in de tussenperiode (zomermaanden) vitale ouderen. Zo wordt een structureel aanbod gewaarborgd. bv. (co-)financiering screen-to-screen- ondersteuning, bijvoorbeeld door jonge moeders i.c.m. opleiding.
VGSO	<ul style="list-style-type: none"> Veel betere marketing van VIP. VIP is in de sportwereld nauwelijks bekend.

3.4 Rol van de gemeente

Wat zien de verschillende organisaties als rol van de gemeente als het gaat om versterken van de vrijwilligersinfrastructuur?

Organisatie	Wat zien de organisaties als rol van de gemeente?
Factor G	<ul style="list-style-type: none"> Financiële ondersteuning. Promotie van vrijwilligers en maatschappelijke inzet stadsbreed, zoals via vrijwilligersontbijt, collectieve verzekering. Opmerking: Een steunfunctie als VIP past niet binnen een ambtelijke organisatie.
Rode Kruis	<ul style="list-style-type: none"> Incidentele subsidie, projectvrijwilligers Platform voor vrijwilligers organisaties. Het met elkaar in contact brengen van verschillende vrijwilligersorganisaties; Organiseren van bijeenkomsten, organiseren van samenwerking tussen (vrijwilligers)organisaties; Opstarten van vernieuwende projecten verbeteren sociale kaart. Investeren in welzijnswerk en gezondheidszorg.
SGSH	<ul style="list-style-type: none"> Beschikbaar stellen van financiën om VIP uit te breiden en bestaansrecht te verlenen. Nu te weinig een gezicht richting organisaties.
Informele zorg/ Vierstroom	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeeldfunctie: (efficiency door gezamenlijke) promotie en coördinatie (anjager/ netwerker).
VGSO	<ul style="list-style-type: none"> Geen informatie beschikbaar

Uit bovenstaande komt naar voren dat aan de gemeente een voorwaarde scheppende en regisserende rol wordt toebedeeld. De gemeente zou het mogelijk moeten maken om initiatieven te ontwikkelen door het aanreiken van middelen en het met elkaar in contact brengen van partijen. Daartoe is een sociale kaart een wenselijk hulpmiddel. Daarnaast wordt ook promotie van vrijwilligerswerk (in het algemeen) genoemd als taak voor de gemeente. Vrijwilligerswerk wordt steeds belangrijker, er zijn meer mensen nodig, en het is goed dat mensen daarvan bewust worden gemaakt. En weten dat de gemeente daar achter staat.

3.5 Mogelijkheden tot samenwerking

Om de vrijwilligersinfrastructuur te versterken wordt een aantal keer samenwerking geopperd. In de volgende tabel worden de mogelijkheden tot samenwerking nader aan de orde gesteld: met wie kan worden samengewerkt, en hoe kan de samenwerking eruit zien?

Organisatie	Huidige samenwerking	Mogelijkheden tot samenwerking
VIP	Samenwerking met organisaties bestaat voornamelijk uit doorverwijzen. Wel veel contact met de ouderenadviseur SGHS, maar dit gebeurt in het kader van de Wmo: boodschappendienst, eenzaamheid bestrijden. Nvt.	<ul style="list-style-type: none"> Het VIP kan meer taken oppakken en samenwerking kunnen stimuleren tussen verschillende organisaties: bv. coördinatie periodiek overleg tussen organisaties: ca. 2x per jaar. o.a. Afspraken maken over actief doorverwijzen. Gerichte doorverwijzing door kennis van werkwijze en mogelijkheden organisaties (zoals één duidelijk contactpersoon per organisatie) Verbeteren website: vacatures beschikbaar maken via één website. Bijvoorbeeld ingericht naar thema. Promotie: bekendheid geven aan VIP in de media. Doelgroep uitbreiden: er is automatisch meer aandacht voor de zorg & welzijnhoek, 'sport' kan actiever worden bediend. <p>Knelpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> De huidige bezetting biedt onvoldoende ruimte: tijd. Taken zijn te versnipperd verdeeld onder medewerkers.
Factor G	Factor G werkt met veel organisaties samen, met Vierstroom bijvoorbeeld vanwege de daar aanwezige kennis rond mantelzorg. Deze kennis wordt samengebracht met kennis over vrijwilligerswerk van Factor G. Verloopt prima.	Factor G ziet volop kansen tot samenwerking met diverse organisaties. Binnen diverse projecten. Knelpunt: <ul style="list-style-type: none"> Wat ontbreekt zijn middelen: tijd en geld.
Rode Kruis	Tal van organisaties, bedrijfsleven, overheden, vrijwilligersorganisaties. Goed	Lokale samenwerking is mogelijk en wenselijk met voedselbank, speelwinkel, zonnebloem, inloophuis, etc. Knelpunten: <ul style="list-style-type: none"> Vinden van voldoende vrijwilligers Concurrentie tussen verschillende organisaties rond werving vrijwilligers
SGSH	Zorgpartners M-H: gebruik ruimte voor het organiseren van activiteiten voor ouderen. Goed	Niet te benoemen, momenteel niet.
Informeel zorg/ Vierstroom	Op dit moment gebeurt het nog te weinig. Er is wel samenwerking, maar op beperkte schaal. Samenwerking bestaat voor een groot deel uit doorverwijzen van cliënten, dan wel vrijwilligers. Men weet soms niet waarvoor	<ul style="list-style-type: none"> Gezamenlijk concrete vragen formuleren met betrekking tot behoefte aan vrijwilligers Gezamenlijke promotie van vrijwilligerswerk (onder jongeren): jongerencluster. Website aantrekkelijk/ informatiever maken (vrijwilligersverhalen op de site): overzicht vraag en aanbod vrijwilligerswerk en overzicht trainingsaanbod via centrale website (VIP)

	men bij welke organisatie moet zijn.	<ul style="list-style-type: none"> • VIP kan geïnteresseerden in vrijwilligerswerk wegwijs maken in de mogelijkheden en doorverwijzen. • Ondersteuning bieden bij ontwikkeling van nieuwe initiatieven <p>Knelpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking vergt tijd en middelen. • Ook andere organisaties kennen een tekort aan vrijwilligers.
VGSO	Niet van toepassing in dit verband.	<p>VGSO kan meer aandacht besteden aan vrijwilligerswerk. Zoals lobbyen voor het organiseren van bijeenkomsten/ evenementen voor de georganiseerde sport: deskundigheidsbevordering en promotie. Zo was er voorheen een sportmarkt, het zou goed zijn wanneer dit terugkwam.</p> <p>Knelpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imago van VIP, te weinig aansprekend voor sportorganisaties: bv. banner op de website van VGSO met tekst die van toepassing is op sportorganisaties. Nu te veel in de Zorg en Welzijn hoek. • De vraag van sportverenigingen naar vrijwilligers is beperkt: eigen netwerk en technisch kader. Mogelijk is er wel behoefte aan deskundigheidsbevordering en delen van kennis.

3.6 Conclusies

VIP en organisaties zien over het algemeen zeker mogelijkheden in samenwerking rond vrijwilligersondersteuning. Uit de gesprekken zijn een ruime hoeveelheid bruikbare aanknopingspunten naar voren gekomen om VIP zodanig te organiseren/ in te zetten dat het een meerwaarde oplevert voor de overige organisaties. Centraal bij de diverse organisaties staat de verwachting van een (pro-) actieve houding van VIP. Verder zou VIP herkenbaar zijn en fysiek laagdrempelig bereikbaar moeten zijn (eventueel in winkelstraat).

De Wmo brengt andere taken/extra inzet met zich mee. Organisaties willen hier op in kunnen spelen. Dit vraagt investeringen en verandering van werkwijze. De gemeente kan een rol spelen in afstemmen van vraag en aanbod en in bevorderen samenwerking en kennisontwikkeling van organisaties die zich bezig houden met vrijwilligers- en mantelzorgondersteuning

Een aantal organisaties houdt zich bezig met het organiseren van maatschappelijke stages. De vraag hieromtrent zal toenemen. Wenselijkheid van een centraal informatiepunt op dit terrein wordt meerdere malen genoemd.

4 Hoe verder met VIP?

Hoe kan VIP zich ontwikkelen tot een volwaardig frontoffice voor de diverse ondersteunende organisaties op het gebied van vrijwilligers (en mantelzorg) in Gouda? Met andere woorden: hoe kan het VIP dusdanig worden georganiseerd dat er een toegevoegde waarde wordt gerealiseerd, aansluitend op prestatieveld vier van de Wmo?

4.1 Conclusies

Op van voorgaande hoofdstukken kan worden geconcludeerd dat VIP momenteel niet het, door de gemeente, vooraf beoogde ambitieniveau bereikt:

- De organisaties maken (beperkt) gebruik van VIP.
- VIP is voor de ondervraagde organisaties onvoldoende zichtbaar: het is niet duidelijk wat VIP te bieden heeft, ofwel het is te beperkt wat VIP te bieden heeft.
- Het steunpunt vormt momenteel te weinig een meerwaarde voor de activiteiten van de maatschappelijk organisaties rond vrijwilligerswerk.

Bij de verschillende organisaties lijkt er wel draagvlak voor een steunpunt met meer inhoud een daadkracht. De organisaties waar mee gesproken is in het kader van het onderzoek tonen bereidheid tot gezamenlijk overleg en het gezamenlijk oppakken van diverse actuele thema's (zie hoofdstuk 2 en 3).

Uit de inventarisatie blijkt dat organisaties in mindere mate aandacht en/of tijd (kunnen) besteden aan:

- Promotie van vrijwilligerswerk in het algemeen.
- Het aanboren van nieuwe bronnen van vrijwilligers.
- Het ontwikkelen van nieuwe initiatieven.
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden met andere organisaties.

Dit zijn zaken die waardevol en belangrijk worden gevonden. In de praktijk ontbreken tijd en middelen om met deze zaken aan de slag te gaan. Gedeeltelijk zien de organisaties hierin een rol voor de lokale overheid weggelegd.

4.2 Profiel VIP (Nieuwe Stijl)

Wat kan een steunpuntfunctie inhouden en hoe en welke partijen kunnen daaraan bijdragen? Waar liggen de keuzes?

Centrale gedachte:

Een centrale frontoffice, zichtbaar voor organisaties en burgers binnen Gouda. Een backoffice bestaand uit diverse organisaties die actief zijn op het gebied van vrijwilligers(ondersteuning).

Mogelijke taken/ diensten steunpunt (frontoffice), zoals die naar voren zijn gekomen uit de inventarisatiegesprekken met de backoffice-organisaties:

Promotie van vrijwilligerswerk in het algemeen

- Promotie van en informatie over mogelijkheden tot vrijwilligerswerk in Gouda.
- Postercampagne 1 x per jaar/MADD.

Het aangaan van samenwerkingsverbanden met andere organisaties

- Coördinatie van overleg en kennisuitwisseling tussen verschillende partijen binnen Gouda. Samenwerking bevorderen tussen maatschappelijke organisaties binnen Gouda. Organisaties geven aan elkaar te willen ontmoeten om kennis te delen en krachten te bundelen.
- 1-2 p.j. overleg geïnitieerd door de gemeente/VIP.
- Gezamenlijke website beheren, die wegwijs maakt in de mogelijkheden m.b.t. vrijwilligerswerk binnen Gouda. Laagdrempelig en toegankelijk.

NB. Om met een website succes te bereiken dient er kritisch naar een aantal zaken gekeken te worden: Is het echt haalbaar? Wie beheert de site (één hoofdverantwoordelijke aanwijzen)? Wie actualiseert? Hoeveel vrijwilligers zullen erdoor bereikt worden en welke doelgroepen bereik je er niet mee?

Het ontwikkelen van nieuwe initiatieven

- Faciliteren van initiatieven van maatschappelijke organisaties: maatwerk. Meedenken over planvorming en uitwerking van innovatieve ideeën en beschikbaar stellen van middelen.

Het aanboren van nieuwe bronnen van vrijwilligers

- Afstemmen van vrijwilligerswerk en mantelzorgbehoefte. Vraag en aanbod op elkaar afstemmen: koppelen via Wmo-loket en vertalen in concrete vragen.
- Doorverwijzen: veel vragen van organisaties en (potentiële) vrijwilligers zullen niet direct door het VIP beantwoord kunnen worden; een goede verwijzing is dan nodig. Speerpunt: goede sociale kaart van de organisaties in het werkgebied

Kernactiviteiten, passend bij bovenstaande taken

- Proactief: bezoeken van organisaties, maatwerk op vraag, sectorgerichte bijeenkomsten
- Promotie; brochure en informatiemateriaal, zichtbaarheid VIP, imago vrijwilligerswerk
- Uitwerken beleid in werkplan VIP met concrete afspraken over doelen: jaarplan/ werkplan opstellen, verwachtingen, activiteiten en budget. Vacaturebank (ontwikkelen nieuwe website): overzicht vacatures en aanbod organisaties op het gebied van vrijwilligersondersteuning. Relatie VIP-gemeente/ Wmo

Inrichten ondersteuningsfunctie (VIP)

Het meest van belang (*eerste stap*) is een duidelijke taakafbakening.

Concreet werkplan 2008-2010 met activiteiten en prestatieafspraken:

- Taken benoemen en overhevelen.
- Verantwoordelijkheden van de verschillende partijen benoemen: wie doet wat?

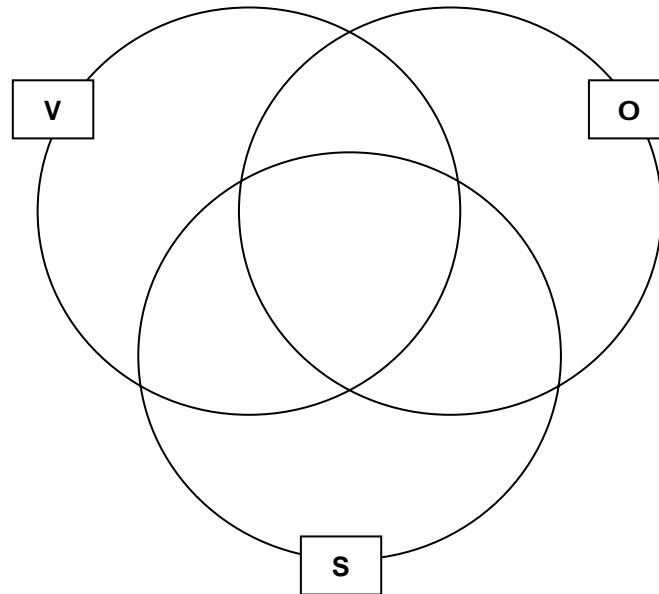
Aan een taakafbakening gaan keuzes vooraf. Een model dat is ontwikkeld om inzicht te geven in deze keuzes is het V.O.S.-model⁷. In dit model zijn de activiteiten en projecten van vrijwilligerscentrale onder te brengen. Dat kan met behulp van onderstaand schema:

Toelichting:

V vrijwilligersniveau,

O organisatieadvies

S wat mist er in Gouda (aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen)



De keuze voor de invalshoek organisatieversterking (**o**) lijkt binnen Gouda voor de hand liggend. Typeringen die wel worden gehanteerd zijn: kenniscentrum vs bemiddelingsbureau/uitzendbureau.

Bij de **o van organisatieadvies** past het inrichten van een ondersteuningsfunctie als kenniscentrum.

Starten als *kenniscentrum* (stappen):

- 1 Zorgen dat contact met organisaties en contacten met het veld gelegd worden.
- 2 Kennis vergaren en kennis inkopen.
- 3 Advies op maat.
- 4 Steeds zichtbaarder worden en voeling krijgen met wat er aan vragen leeft.

Personele inzet:

Om een minimaal benodigd aanbod te kunnen verzorgen is 1 fte (ervaren kracht met coördinerende rol) wenselijk in opbouwfase. In later stadium eventueel een uitvoerende kracht erbij.

Noot 7 Zie bijlage

Organisatie

Platform/ raad met vertegenwoordiging vanuit de diverse organisatie, waarbij gemeente regie voert:

- welzijnsorganisaties
- sport
- overige organisaties

Vanuit dit platform kan een gezamenlijk aanbod gecreëerd worden, waarbij de gemeente eventueel door middel van subsidie kan sturen in het aanbod. Ook kan er gewerkt worden aan een groeimodel van het steunpunt. De werkwijze is mede afhankelijk van lokale wensen en beschikbare middelen.

Positionering

Voor het inrichten van een vrijwilligersondersteuningsfunctie zijn er verschillende opties. Een functie:

- gekoppeld aan Wmo-loket
- los van Wmo-loket

Beide opties zijn mogelijk, als er maar een aparte taakomschrijving wordt geformuleerd voor specifiek vrijwilligersondersteuning (met bijbehorende formatie).

Op termijn kan de gemeente verzelfstandiging van het steunpunt in overweging nemen. Voordelen van verzelfstandiging zijn:

- Steunpuntfunctie verzelfstandigen sluit beter aan bij de regiefunctie die de gemeente op zich wil nemen.
- Focus ligt op vrijwilligerswerk: meer specifieke deskundigheid en aandacht.
- Duidelijke opdrachtgever-opdrachtnemer rol. Biedt meer ruimte tot het maken van prestatie afspraken over concrete activiteiten.
- Meer duidelijkheid richting burger over waarvoor hij bij welk loket terecht kan.
- Onafhankelijke positie⁸: VIP is gesitueerd bij Zorg en Welzijn, overige organisaties worden daardoor mogelijk minder bediend. De drempel is hoger om gebruik te maken van de diensten en de diensten sluiten ook minder aan op de vraag. Er wordt een 'andere taal gesproken'.

Financiering/ kosten per jaar⁹:

Afhankelijk van de beschikbare middelen binnen de gemeente.

- Uit budget bestemd voor vrijwilligersbeleid/ vrijwilligersondersteuning.
- Financiering door samenwerkende partijen, bv. vanuit reguliere subsidie.

Noot 8 Tijdens de door de gemeente georganiseerde bijeenkomst "Mantelzorg op de agenda", oktober 2006, is nadrukkelijk naar voren gekomen dat afstemming tussen de diverse organisaties en coördinatie van de ondersteuning zeker op zijn plaats is en dat deze bij voorkeur onafhankelijk gepositioneerd zou moeten worden.

Positionering bij Zorg & Welzijn/Wmo-loket: de randvoorwaarden zullen geschapen moeten worden bij het VIP wat betreft uren, deskundigheden, contacten (zie ook Handreiking Mantelzorgondersteuning in de Wmo, ministerie van VWS en VNG, september 2006).

Noot 9 Indicatie budget (bron: Puzzelen met vrijwilligersondersteuning, Movisie):

- 12 uur beroepskracht, accommodatie, overige kosten € 25.000
- 24 uur beroepskracht, accommodatie, overige kosten € 50.000
- 64 uur beroepskracht, accommodatie, overige kosten € 100.000

Bijlagen

Bijlage 1 V.O.S. - model¹⁰

Verschillende landen hebben, onafhankelijk van elkaar, gekozen voor een vergelijkbaar organisatietype ter ondersteuning van het lokale vrijwilligerswerk: de vrijwilligerscentrale. De redenen om vrijwilligerscentrales op te richten zijn divers. Deze verschillende startsituaties of achtergronden werken door in het concrete werk van vrijwilligerscentrales in diverse landen.

Bij de onderlinge vergelijking komen verschillende rollen van vrijwilligerscentrales naar voren. Traditionele vrijwilligerscentrales worden getypeerd als *Voluntary Support Organizations*: centrales die (potentiële) vrijwilligers stimuleren, informeren en ondersteunen. Een ander type vrijwilligerscentrale, *Management Support Organization*, adviseert en faciliteert vrijwilligersorganisaties. Ten slotte bestaan *Community Support Organizations*: vrijwilligerscentrales die maatschappelijke betrokkenheid, participatie en vrijwillige inzet in algemene zin bevorderen.

In Nederland komen we uit op het V.O.S.-model voor vrijwilligerscentrales.

Voluntary Support Organizations: vrijwilligergericht (V)

De activiteiten van dit type vrijwilligerscentrale zijn vooral gericht op het individu. Burgers worden geïnformeerd, geactiveerd en bemiddeld naar vrijwilligerswerk. De centrale levert hierin maatwerk. Functies die binnen de activiteiten van deze centrale vallen zijn vooral bemiddeling en informatie. Met het oog op de Wmo is het bemiddelen van nieuwe doelgroepen goed onder dit type vrijwilligerscentrale te plaatsen.

Management Support Organizations: organisatiegericht (O)

Deze centrales richten zich vooral op (vrijwilligers)organisaties. Organisaties worden bijvoorbeeld geadviseerd en gefaciliteerd in het aantrekkelijk(er) worden voor vrijwilligers. Activiteiten van deze centrales krijgen vooral vorm in organisatieondersteuning door middel van training, informatie en advies, en het bieden van faciliteiten. In de Wmo-gedachte valt het ondersteunen van verenigingen en stichtingen met vrijwilligers, als belangrijk onderdeel van de civil society, onder dit type vrijwilligerscentrale.

Community Support Organizations: samenlevinggericht (S)

Vrijwilligerscentrales kunnen ook gericht zijn op de civil society in z'n volle breedte, en op het aanboren en bevorderen van maatschappelijke betrokkenheid. Activiteiten zijn promotie, belangenbehartiging en innovatie. Maar ook projectmatige activiteiten als maatschappelijk betrokken ondernemen, maatschappelijke stages, sociale activering en wijkgericht werken. De Wmo lijkt een extra beroep te doen op deze ondernemende en innoverende rol van vrijwilligerscentrales ten behoeve van de versterking van de civil society.

Noot 10 Bron: De maatschappelijke rol van vrijwilligerscentrales (CIVIQ, augustus 2006)

Het model biedt vrijwilligerscentrales de mogelijkheid duidelijkere keuzes te maken, en hier ook consequent bij te blijven. Bij activiteiten en projecten die buiten de keuze van 'zelf doen' vallen, zal samenwerking met of doorverwijzing naar derden plaatsvinden. Met het model kan extern goed verteld worden wat de achterliggende visie en (periodieke) beleidskeuzes van de vrijwilligerscentrale zijn.

Bijlage 2 Overzicht organisaties

Contactgegevens en werkwijze bij aanmelding vrijwilligers

Algemeen Vrijwilligers Informatie Punt	
Adresgegevens:	Publiekszaken in de Stadswinkel Buytenerf, Klein Amerika 20 te Gouda
Postadres:	idem
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	Vacaturebank: http://gouda.vrijwilligersgids.nl/ Telefoon: 0182 – 588614 E-mail: vip@gouda.nl Geopend; elke ochtend en volgens afspraak in de middag en op donderdagavond.

Brede Welzijnsinstelling Factor G	
Adresgegevens:	Turfmarkt 36/38 2801 HB Gouda Tel: 0182-52 88 88 Fax: 0182-52 95 38
Postadres:	Zie hierboven
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	E-mail: info@factor-g.nl Vacaturebank

Rode Kruis Gouda	
Adresgegevens:	Punt 6 Gouda
Postadres:	Idem
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	Telefonisch altijd. Van ma. 9:00 tot vrijdag 12:00 loket.
Doelgroep:	Hulpbehoevendenden http://www.rodekruis.nl/
Wijze van aanmelden:	Aanmelden als vrijwilliger http://www.rodekruis.nl/
Werkwijze (algemeen):	Zie voor meer informatie: http://www.rodekruis.nl/

Stedelijk bureau SGSH: Stichting Gouds Seniorenwerk & Hulpdienst	
Adresgegevens:	Wilde Wingerdlaan 259, 2803 WB Gouda telefoon: 0182 - 510322 fax: 0182 - 583579 e-mail: info@sgsh.nl internetsite: www.sgsh.nl
Postadres:	zie boven
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	maandag t/m vrijdag van 9.00 tot 14.00 uur Spreekuur: maandag t/m vrijdag van 9.00 tot 11.00 uur.
Relevante publicaties:	Bij de (Leef)tijd/ activiteitengids juni 2007

VGSO	
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	De organisaties is bereikbaar via de website www.vgso.info

Informele zorg/ vierstroom	
Adresgegevens:	Antwerpseweg 7 2803 PB Gouda Zuid Holland
Postadres:	Postbus 571 2800 AN Gouda Zuid Holland
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	Telefonisch aanmelden bij Informele zorg 0182 - 547920, website: http://www.informelezorg.nl/
Relevante publicaties:	4x p.j. mantelzorgkrant, uitwisseling kennis en informatie rond mantelzorgers

Bijlage 3 Vragenlijst

Algemeen	
Naam organisatie:	
Adresgegevens:	
Postadres:	
Bereikbaarheid via loket (openingsuren)/ website (adres):	
Relevante externe publicaties:	
Werkwijze	
Doelgroep:	
Wijze van aanmelden:	
Werkwijze (algemene omschrijving, specificatie zie apart schema):	
Contactpersonen: -fte (specifiek voor vrijwilligerswerkondersteuning) -budget (specifiek voor vrijwilligerswerkondersteuning)	-
Bereik:	
-Zijn er recente veranderingen qua werkzaamheden (in het kader van de WMO)? -Welke veranderingen zijn er te verwachten in het kader van de Wmo?	
-Kansen -Knelpunten Waarom?	
Wat zijn speerpunten binnen toekomstig beleid?	
Samenwerking/ positionering	
Met welke organisaties werken jullie samen?	
Hoe verloopt deze samenwerking?	
Waar zien jullie kansen voor samenwerking? <i>(NB versterken van de vrijwilligersinfrastructuur met behoud van de eigen positie van uw organisatie).</i>	
-Kansen -Knelpunten Waarom?	
Wat is nodig om het lokaal vrijwilligerswerk (beleid) en de lokale vrijwilligersinfrastructuur te versterken?	
Wat ziet de organisatie als rol van de gemeente in dit kader?	
Opmerkingen:	

Schema Werkzaamheden en mogelijkheden VIP: zes kerntaken vrijwilligers-
 ondersteuning, aangevuld met 'vrijwilligers in de zorg en mantelzorg' en
 'maatschappelijke stage'.

Taken	Huidige werkzaamheden	Uren per week	Gewenste werkzaamheden	Uren per week
Bemiddeling				
Promotie				
belangenbehartiging				
Informatie en advies				
deskundigheidsbevordering				
Werkontwikkeling en projecten				
Vrijwilligers in de zorg en mantelzorg				
Maatschappelijke stage				

Bijlage 4 Overzicht organisaties/respondenten

VIP Gouda	Marieke Spring in 't Veld Overige respondenten: Lia Remmerswaal, Lia Schuilenburg, Linda .
Factor G	Dick de Wit (directeur)
SGSH	Vincent Govers (voorzitter) - telefonisch interview
Informele Zorg/Vierstroom	Ineke van Os
VGSO	Gabe de Vries Ron de Leeuw
Rode Kruis Gouda	Wouter Beerthuis
Stichting Zorgpart- ners Midden Holland	Andre de Vries directeur zorgberaad, info@zorgberaadmh.nl