

Kosten en baten van een 'sociaal contract' voor jongeren

Onderzoek van vier business cases

Paul Duijvestijn
Eric Legendijk

Kosten en baten van een 'sociaal contract' voor jongeren

Onderzoek van vier business cases

Amsterdam, 18 april 2005

Paul Duijvestijn
Eric Lagendijk

Met medewerking van:
Carla Kolner
Yvonne van Heerwaarden

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Vraagstelling	3
1.2	Methodische opzet	3
1.3	Opbouw rapport	4
2	Case voetbalvereniging Berkum (Zwolle)	5
2.1	Beschrijving van de organisatie	5
2.2	Wat levert het vv Berkum op?	7
2.3	Wat kost het vv Berkum?	8
2.4	Wat levert het de jongeren op?	9
2.5	Wat kost het de jongeren?	10
2.6	Kosten/batenanalyse	11
3	Case Kampong Hockey (Utrecht)	13
3.1	Beschrijving van de organisatie	13
3.2	Wat levert het Kampong op?	14
3.3	Wat kost het Kampong?	15
3.4	Wat levert het de jongeren op?	16
3.5	Wat kost het de jongeren?	16
3.6	Kosten/batenanalyse	17
4	Case Christelijk Verpleeghuis Gooizicht (Hilversum)	19
4.1	Beschrijving van de organisatie	19
4.2	Wat levert het Gooizicht op?	21
4.3	Wat kost het Gooizicht?	22
4.4	Wat levert het de jongeren op?	24
4.5	Wat kost het de jongeren?	25
4.6	Kosten/batenanalyse	25
5	Case AMC en Emma Kinderziekenhuis (Amsterdam)	27
5.1	Beschrijving van de organisatie	27
5.2	Wat levert het op voor het AMC?	29
5.3	Wat kost het voor het AMC?	30
5.4	Wat levert het de jongeren op?	31
5.5	Wat kost het de jongeren?	32
5.6	Kosten/batenanalyse	32
6	Conclusies en overwegingen	34
6.1	De vier organisaties en vrijwilligerswerk	34
6.2	Wat levert het de organisaties op?	36
6.3	Wat kost het de organisaties?	37
6.4	Wat levert het de jongeren op?	37
6.5	Wat kost het de jongeren?	38
6.6	Kosten/batenanalyse	38
6.7	Vertaling naar 'sociaal contract'	40
	Bijlagen	
Bijlage 1	Vragen casestudies	45
Bijlage 2	Lijst met geïnterviewden en bronnen	48

1 Inleiding

1.1 Vraagstelling

De minister van SZW wil een beeld hebben van de kosten en baten die verbonden zijn aan de uitvoering van zogenoemd 'sociaal contract' voor jongeren in de leeftijd van 16 – 24 jaar. In dit rapport spreken we van een 'sociaal contract' indien *een jongere vrijwillig, maar niet vrijblijvend, een contract aangaat om gedurende een periode van 3 tot 6 maanden voor tenminste 20 uur per week diensten te verlenen die zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid vergroten*. Dit werk mag geen loonwaarde hebben, maar moet wel nuttig zijn.

De onderzoeksvraag luidt:

Welke kosten en opbrengsten zijn verbonden aan een 'sociaal contract' voor jongeren, voor zowel de jongere als de instelling die een 'activiteitenplek' levert?

1.2 Methodische opzet

Een 'sociaal contract', dat volledig voldoet aan de in paragraaf 1.1. beschreven uitgangspunten, bestaat (nog) niet. Daarom is gezocht naar bestaande voorbeelden, die deze uitgangspunten zo dicht mogelijk naderen. Uiteindelijk zijn vier cases geanalyseerd op kosten en opbrengsten voor zowel jongere als organisatie/instelling. In een vervolganalyse (hoofdstuk 6) zijn de resultaten vervolgens waar mogelijk 'vertaald' naar de situatie en uitgangspunten van een 'sociaal contract'.

Onderzocht zijn:

- jongeren die activiteiten verrichten in een vrijwilligersomgeving, te weten hockeyvereniging Kampong uit Utrecht en voetbalvereniging Berkum uit Zwolle;
- jongeren die actief zijn in een professionele *not for profit* omgeving, te weten christelijk verpleeghuis Gooizicht in Hilversum en het Emma Kinderziekenhuis van het AMC in Amsterdam.

Aanvankelijk was het de bedoeling om ook jongeren, die werkzaam zijn in een commerciële omgeving (bedrijf met winstoogmerk), in het onderzoek mee te nemen. Dit soort voorbeelden zijn echter niet door ons gevonden. De selectie van cases is afgestemd met SZW, VWS, Arcares en NOC*NSF.

Casestudies

Na selectie van de vier cases zijn afspraken gemaakt met de betreffende organisaties. Gesproken is over:

- eventuele relevante documentatie;
- om welke jongeren het gaat;
- wie de jongeren begeleidt;
- wie verantwoordelijk is/zijn voor vergoedingen aan jongeren;
- wie de inzet van de jongeren coördineert c.q. aanstuurt;
- wie voor de inzet van jongeren bij de inlenende instelling/organisatie verantwoordelijkheid draagt.

De vragen die wij hebben voorgelegd aan de jongeren, hun begeleiders en betrokken professionals zijn terug te vinden in bijlage 1. De lijst met geïnterviewden en bronnen van elke case is opgenomen in bijlage 2.

De analyse heeft zowel een kwantitatief als kwalitatief karakter. In de analyse van gegevens, die voortvloeien uit gesprekken en documentanalyse, hebben wij specifiek gekeken naar:

- de kosten en baten voor de instelling en de jongeren;
- resultaten van de cases die niet in geld zijn uit te drukken, zoals de meerwaarde voor zowel de jongeren als de organisaties waar zij werkzaam zijn;
- een vertaling van deze kosten en baten naar een model 'sociaal contract';
- succes- en faalfactoren van elke case, zowel voor de instellingen/organisaties als voor jongeren en eventueel bemiddelende instanties, en waar mogelijk toegepast op het model 'sociaal contract';
- verdringingseffecten en concurrentievervalsing.

1.3 Opbouw rapport

In de hoofdstukken 2 t/m 5 beschrijven wij de vier cases afzonderlijk. Elke casebeschrijving eindigt met een kern, waarin kosten en opbrengsten per casus voor zowel inlenende instantie en jongere (kwalitatief en kwantitatief) beschreven staan.

Het rapport eindigt met een concluderend hoofdstuk waarbij het accent ligt op algemene financiële aspecten van jongeren die vrijwilligerswerk verrichten.

2 Case voetbalvereniging Berkum (Zwolle)

2.1 Beschrijving van de organisatie

Voetbalvereniging Berkum is een jonge, middelgrote club met circa 650 leden en een bloeiend verenigingsleven in de gelijknamige Zwolse wijk. De voetbalvereniging staat 'midden in de wijk' en is de spil van een groot aantal van de activiteiten die in de wijk worden georganiseerd. Deze activiteiten zijn vaak breder dan alleen voetbal. De club is sterk maatschappelijk georiënteerd en werkt samen met tal van partners in de wijk, zoals scholen, de wijkvereniging, de welzijnsstichting, andere verenigingen, kinderopvangbedrijf 't Ukkie en ROC Landstede.

Vrijwilligersbeleid van vv Berkum

De club is al een aantal jaren aan het experimenteren met het vrijwilligersbeleid. Zo is de bestuursstructuur aangepast. Het bestuurswerk en het vrijwilligerswerk zijn gedecentraliseerd en gedelegeerd naar zelfstandig werkende bestuursgroepen. Tevens heeft vv Berkum het vrijwilligersbeleid verzelfstandigd in een aparte bestuursgroep Vrijwilligers, die zich onder meer heeft beziggehouden met het ontwikkelen van 'De Methode Berkum': een intensieve, persoonsgerichte en systematische methode om leden meer te betrekken bij de club en nieuwe vrijwilligers te werven. Dit heeft veel nieuwe vrijwilligers opgeleverd. De club telt nu circa 250 vrijwilligers. Zij vormen de 'kracht achter Berkum'.

Jongeren als vrijwilliger bij vv Berkum

Onder de vrijwilligers bevinden zich ook diverse jeugdleden. Een aantal van hen zet zich incidenteel in voor hun club. Zij verrichten bijvoorbeeld hand- en spandiensten in het clubhuis, draaien bardiensten, helpen bij het organiseren van toernooien enz. Daarnaast is er een groep van twaalf jongeren, die zich op structurele basis verdienen voor hun club. Zij zijn aangesteld als zogenaamde sportleider, wat inhoudt dat zij een jeugdteam twee avonden in de week trainen en op zaterdag coachen tijdens wedstrijden. In deze casus zoomen we in op deze laatste groep jongeren.

Werving van de jonge sportleiders

Vijf jaar geleden is vv Berkum gestart met het structureel werven van jongeren als sportleider. Het doel hiervoor was tweeledig. In de eerste plaats wilde de club op deze manier vacatures opvullen: het werd steeds moeilijker om ouders of seniorenleden te vinden die bereid en in staat waren om jeugdteams te trainen en te coachen. Zeker omdat de club een kwaliteits-slag wilde maken door alle jeugdteams – dus ook de niet-selectieteams – twee trainingen in plaats van één training per week te bieden. Ten tweede zag men het inschakelen van jongeren als sportleider ook als een goede manier om de betrokkenheid en binding van deze jongeren bij de club te vergroten. Daarin zag de club diverse voordelen: behoud van de betere voetballers, meer jeugdgerichtheid, een frisse wind, enz. Alle spelers uit de A- en B-teams (15-18 jaar) zijn destijds benaderd. Onder hen bleek veel enthousiasme voor de functie van sportleider: de functie zelf sprak aan, evenals de (onkosten)vergoeding. Omdat het aantal gegadigden groter was dan het aantal 'vacatures' kon de club dus de beste kandidaten

selecteren. Daarbij werd gelet op voetbalkwaliteiten, maar vooral ook op sociale vaardigheden, affiniteit met de jeugd en 'degelijkheid'. "*Het belangrijkste is dat de club van de jonge sportleiders op aan kan. Ze moeten er wel gewoon altijd zijn of, als ze door overmacht echt niet kunnen, een vervanger regelen.*" De functie van sportleider is, kortom, vrijwillig maar niet vrijblijvend. Vandaar ook dat met de sportleiders per seizoen een contract(je) wordt overeengekomen.

De jonge sportleiders in beeld

De twaalf sportleiders (16-23 jaar) zitten allen nog op school (HAVO/VWO) of studeren (MBO/HBO/WO). Een aantal van hen doet een opleiding op het gebied van sport en bewegen.

Het gros van de sportleiders voetbalt al van jongs af aan bij vv Berkum en woont ook in de wijk. Het gaat zonder uitzondering om zeer gemotiveerde, enthousiaste, sociaal vaardige jongens (vv Berkum heeft geen meisjesafdeling), die ook zelf nog bij vv Berkum voetballen op hoog dan wel behoorlijk niveau.

Ruim de helft vervult al meerdere jaren de functie van sportleider. Het voordeel daarvan is een grote continuïteit, maar het heeft als nadeel dat de doorstroming beperkt is: door het beperkte aantal 'vacatures' zijn jaarlijks niet veel jongeren 'plaatsbaar'. Het aantal afvallers is dus beperkt. Als jongeren al stoppen heeft dat meestal te maken met niet kunnen combineren met de studie. Een andere reden is dat men er achter kwam dat de functie van sportleider toch niet beviel of aansloot op de eigen capaciteiten. Wat dat betreft selecteert het zich dus zelf uit.

De sportleiders hebben allen een eigen team onder hun hoede. Dat varieert van E-pupillen (8-10 jarigen) tot A-junioren (16-18 jarigen). Op de selectieteams (A1, B1 en C1) zit een professionele volwassen trainer. De F-pupillen worden getraind door stagiaires van ROC Landstede (vv Berkum wil blijven samenwerken met externe partners, waaronder dus ook opleidingen). Veelal zitten twee sportleiders samen op een of twee teams; het gaat dan doorgaans om een combinatie van een ervaren en een minder ervaren sportleider.

De activiteiten bestaan uit het verzorgen van twee trainingen van een uur op een doordeweekse avond en de coaching en begeleiding rond de wedstrijden op zaterdag. Inclusief de lesvoorbereiding, reistijd en het klaarzetten en opruimen van de spullen is per training ongeveer tweeënhalf uur gemoeid. Een wedstrijd kost, inclusief reistijd (naar uitwedstrijden), voorbespreking, nabespreking en het invullen van de wedstrijdformulieren en dergelijke gemiddeld 3 uur. In totaal gaat het dus om een inzet van circa 8 uur per week oftewel 35 uur per maand. Op jaarbasis komt dat neer op een inzet van ongeveer 300 uur.

In ruil voor hun inzet ontvangen de sportleiders een vrijwilligersvergoeding, waarbij de hoogte afhankelijk is van hun leeftijd (gestaffeld). Vanaf circa hun 20^e is de maximale belastingvrije vrijwilligersvergoeding bereikt. Omdat vv Berkum echter ook deze oudere, ervaren sportleiders de mogelijkheid wil bieden om financieel door te groeien wordt met hen een formeel arbeidscontract aangegaan.¹

Daarnaast is er nog een aantal andere voordelen voor de sportleiders. Zo ontvangen de sportleiders trainingskleding in bruikleen van de club.

Noot 1 Een alternatief zou zijn om een hogere vrijwilligersvergoeding te verstrekken, waarbij het deel boven de belastingvrije voet wordt belast. Vv Berkum was echter in de veronderstelling dat in geen geval meer mag worden verstrekt dan de belastingvrije vrijwilligersvergoeding.

In paragraaf 2 tot en met 5 wordt gedetailleerd ingegaan op de kosten en baten voor zowel vv Berkum als de jongeren.

Begeleiding

Tegelijk met het starten van de sportleiders is een professioneel technisch jeugdcoördinator/hoofd jeugdtrainer aangesteld. Daarmee heeft vv Berkum structureel geïnvesteerd in iemand die 'boven de jeugdtrainers staat', die lijn brengt in het totale trainingsplan van de club en die de jonge sportleiders kan begeleiden. Dat vindt de club cruciaal. Contractueel is de technisch jeugdcoördinator op twee trainingsavonden aanwezig en op zaterdagmorgen, maar in praktijk steekt hij – vanuit zijn enorme betrokkenheid met de club – veel meer tijd in vv Berkum, waar hij in het verleden al eens vier jaar als hoofdtrainer heeft gewerkt: *"Je moet liefde voor de club hebben."*

Hij treedt zoals gezegd op als begeleider van de jonge sportleiders, vormt hun aanspreekpunt bij problemen en vragen, levert desgewenst oefenstof aan, kijkt regelmatig bij de trainingen en wedstrijden en geeft zo nu en dan advies. De ene jongere heeft dat meer nodig dan de andere: *"Als je ziek bent of een probleem hebt, dan kun je hem bellen. Maar je krijgt veel vrijheid. Dat is erg prettig."*

2.2 Wat levert het vv Berkum op?

Extra handen

- Per sportleider – twaalf in totaal – gaat het om een gemiddelde inzet van circa 8 uur per week ofwel 35 uur per maand.
- Op jaarbasis (9 maanden) komt dat neer op een inzet van circa 300 uur per sportleider oftewel 3600 uur (12 x 300) voor alle sportleiders tezamen.
- Omgerekend in geld: 0,2 fte x € 2.500² x 9 maanden = € 4.500 per jongere per seizoen oftewel € 54.000 voor alle 12 sportleiders tezamen.

"Voorheen waren er nog wel vrijwilligers die gratis training wilden geven, maar dat lukt niet meer. Je vindt geen volwassenen om die trainingen te geven."

Betere dienstverlening³

- Twee in plaats van één training per week voor alle jeugdteams.
- Trainingen gaan altijd door.
- Goede en enthousiaste trainers (want geselecteerd).
- Kwalitatief goede trainingen (het gaat immers om geselecteerde sportleiders, die professioneel worden begeleid).
- Tevreden jeugdleden en ouders: trainingsopkomst is hoger dan ooit en het aantal jongeren dat stopt is gering.

Goede uitstraling⁴

- Ledenaanwas: stijging van 50 jeugdleden in 2 jaar tijd. Hierbij zij opgemerkt dat een oorzakelijk verband met vrijwillige jeugdtrainers niet gelegd kan worden.

Noot 2 Voorzichtige schatting bruto maandsalaris voor onervaren professionele jeugdvoetbaltrainer c.q. -coach.

Noot 3 'Beter' in vergelijking met de oude situatie met vrijwilligers als trainer.

Noot 4 Het gaat hier om zaken die niet uitsluitend zijn terug te voeren op de inzet van de jonge sportleiders, maar op het totale jeugdbeleid van vv Berkum.

- Een groter verzorgingsgebied: kwamen de leden voorheen alleen uit de direct omliggende wijk(en), inmiddels melden kinderen en jongeren uit heel Zwolle zich aan.

2.3 Wat kost het vv Berkum?

Vergoedingen

- De sportleiders tot circa 20 jaar ontvangen een belastingvrije vrijwilligersvergoeding van maximaal € 735 per jaar oftewel € 80 op maandbasis. De hoogte is echter afhankelijk van de leeftijd. De vergoeding van 15-jarigen bedraagt € 40 per maand, van 16-jarigen € 50 enz. Negen van de twaalf sportleiders vallen in deze regeling; gemiddeld ontvangen zij € 70 per maand.
- Met de 'oudere', ervaren sportleiders, die boven deze maximale vrijwilligersvergoeding uitkomen, wordt een arbeidscontract afgesloten. Dit geldt voor drie van de twaalf. Zij zitten netto op gemiddeld circa € 150 Eur per maand, wat voor de vereniging een kostenpost betekent van circa € 200 in verband met inhoudingen.
- Deze bedragen zijn in principe inclusief reis- en andere onkosten.
- Totaalkosten vergoedingen sportleiders per seizoen: € 11.070 (9 'jongere' sportleiders x € 70 x 9 maanden + 3 'oudere' sportleiders x € 200 x 9 maanden). Gemiddeld per sportleider per seizoen: € 922,50.

Enkele relevante citaten van het bestuur van vv Berkum ten aanzien van het onderwerp 'vergoedingen':

- *"De maximale belastingvrije vrijwilligersvergoeding zou opgetrokken moeten worden. Als je die verdubbelt of beter nog verdriedubbelt wordt het een stuk eenvoudiger voor clubs. In ons geval zouden we dan met de oudere sportleiders niet een formeel arbeidscontract hoeven aan te gaan."*
- *"Berkum zit financieel en organisatorisch goed in elkaar. Daardoor lukt het ons om de sportleiders zo te betalen. Maar voor veel andere sportverenigingen zijn dit forse bedragen."*
- *"Vooral de oudere jeugd moet je ook financieel wat kunnen bieden om het aantrekkelijk te houden."*

Verzekeringen

- Vv Berkum heeft geen specifieke verzekeringen voor de sportleiders afgesloten.

Begeleiding en coördinatie

- De professionele technisch jeugdcoördinator is 15 uur per week voor de club actief en ongeveer 60% van zijn tijd bezig met de begeleiding en de coördinatie van de sportleiders. Dat komt neer op een kostenpost van € 6.000 per seizoen (60% x € 10.000).
- Daarnaast vragen de sportleiders om een forse inzet van bestuursleden. Elk jaar vinden er minimaal drie gesprekken plaats tussen bestuur en individuele sportleider (contractbespreking, twee voortgangsbesprekingen). Daarnaast zijn er nog incidenteel gesprekken. Naar schatting gaat het per sportleider per seizoen om vier à vijf uur bestuursactiviteit oftewel 54 uur in totaal. Aangezien de bestuursleden vrijwilligers zijn is met de bestuursinzet geen geld gemoeid.

Opleidingskosten

- Vv Berkum stelt de sportleiders die dat willen in de gelegenheid om de cursus JVT (jeugdvoetbaltrainer) van de KNVB volgen. Kosten: € 475. In vijf jaar tijd hebben drie sportleiders deze cursus gevolgd. Per seizoen is dat dus gemiddeld: € 285 (3 x € 475 / 5).
- Ook kunnen de sportleiders op kosten van de club de modules D-, E- en F-pupillentrainer volgen. Kosten: € 40 per module. In vijf jaar tijd zijn 10 modules gevolgd door alle sportleiders tezamen. Per seizoen kost dit vv Berkum dus gemiddeld: € 80 (10 x € 40 / 5).
- De totale opleidingskosten voor de sportleiders bedragen derhalve gemiddeld: € 365 per seizoen.

"Vooral de gemotiveerde sportleiders willen cursussen volgen. Dat selecteert zichzelf uit."

'Feesten en partijen'

- Eens per seizoen organiseert de club voor de sportleiders (en ook andere jeugdtrainers) een informatieavond, waarop ook hapjes en drankjes worden geserveerd. Geschatte kosten: € 180 (12 sportleiders x € 15).
- Eens per twee jaar organiseert vv Berkum een vrijwilligersavond, waar ook de sportleiders voor worden uitgenodigd. Geschatte kosten per seizoen: € 90 (12 sportleiders x € 15 / 2).
- Totaal: € 270 per seizoen.

Totaalkosten sportleiders

- € 17.705 per seizoen totaal (€ 11.070 + € 6.000 + € 365 + € 270).
- € 1.475 per sportleider gemiddeld (17.705 / 12).

2.4 Wat levert het de jongeren op?

Vergoeding

- Jonge, onervaren sportleiders ontvangen een vrijwilligersvergoeding van € 50 olopend tot € 80 per maand, oftewel € 450 tot € 720 per seizoen.
- De oudere, meer ervaren sportleiders (vanaf circa 20 jaar) hebben een klein arbeidscontract. Netto ontvangen zij gemiddeld € 150 per maand oftewel € 1.350 per seizoen (9 maanden).
- Deze bedragen zijn in principe inclusief reis- en andere onkosten.
- Gemiddeld ontvangen de sportleiders een netto vergoeding van € 923.

"Natuurlijk doe je het ook omdat je hart hebt voor je vereniging, maar dat je er ook wat mee verdient is wel belangrijk natuurlijk."

Fun / status

- *"Het is vooral ook gewoon erg leuk."*
- *"Voetbal is mijn hobby. Het gaat om de beleving."*
- *"Omgaan met die jongens is mooi. Als ze naar een ander team gaan blijf ik ze volgen."*
- *"Het wereldje er omheen is leuk."*
- *"Het is toch jouw team. Dan is het leuk om op school te zeggen hoe jouw team het heeft gedaan."*
- *"Als ik het aan anderen vertel vinden ze het ook wel mooi."*

Persoonlijke ontwikkeling

- *"Je leert leiding te geven. Dat neem je weer mee. In die zin is het toch een soort voorbereiding op je toekomst."*
- Op kosten van vv Berkum mogen de sportleiders de cursus JVT (jeugdvoetbaltrainer) en de modules D-, E- en F-pupillentrainer van de KNVB volgen. Dit levert ze ook een diploma op: *"Ik wil misschien ook als ik straks werk wel training blijven geven. Dan is het wel handig als je dat diploma alvast op zak hebt."* Wanneer de sportleiders dit diploma behalen gaat hun vergoeding doorgaans iets omhoog. Deze harde baten voor de sportleiders zijn echter al meegenomen onder het kopje 'vergoeding' (hierin verdisconteerd).
- *"Je gaat er ook beter door voetballen. Je gaat toch anders tegen het spelletje aankijken als je zelf trainingen geeft en een team coacht."*

2.5 Wat kost het de jongeren?

Tijd voor uitvoerende taken

- De sportleiders steken gemiddeld ongeveer 8 uur per week in het trainen en coachen van hun team. Per maand komt dat neer op circa 35 uur en per jaar (9 maanden) op circa 300 uur.
- Een deel van deze uren kan eventueel als 'inkomstenderving' worden beschouwd, aangezien de jongeren aangeven dat zij een bijbaantje zouden hebben gehad indien zij niet als sportleider actief zouden zijn geweest. Dit blijft echter speculatief.
- Wanneer we echter toch uitgaan van de veronderstelling dat de jongeren 50% van de tijd zouden hebben besteed aan een bijbaantje met een uurloon van € 5 netto, dan zou dat betekenen dat zij in totaal € 18.000 en gemiddeld € 1.500 aan inkomsten per seizoen mislopen.

De sportleiders:

- *"Met een normaal baantje verdien je misschien als je het optelt wel meer, maar dit is natuurlijk veel leuker. Je doet dit ook alleen als je hart voor de club hebt. En het is toch mooi dat je met je hobby wat kunt verdienen?!"*
- *"Toen ik nog op de HAVO zat had ik er wat meer tijd voor. Dat wordt nu wel lastiger. Als ik ga merken dat het in de knel komt met mijn opleiding dan stop ik. Dat bekijk ik per jaar".*
- *"Door het met z'n tweeën te doen kun je het makkelijker onderling regelen en verdelen. Als ik bijvoorbeeld zelf moet voetballen kan ik wat eerder weg tijdens de wedstrijd van mijn jeugdteam. Dan neemt die ander het gewoon over."*

Opleidingstijd

- De cursus JVT van de KNVB, die de sportleiders mogen volgen (niet verplicht), bestaat uit 23 lesavonden van 3 uur, de nodige voorbereidingstijd (huiswerk), stages binnen de eigen club (met andere teams meelopen e.d.) en veel reistijd (de opleiding vindt plaats in Ermelo; vanuit Zwolle is dat ongeveer een uur rijden). Opgeteld kost het deelnemers ongeveer 100 uur in een half jaar tijd.
- Minder intensief zijn de KNVB-modules pupillentrainer. Daarbij gaat het om 4 bijeenkomsten van 3 uur bij de club zelf, ofwel circa 15 uur in totaal.
- Opgeteld zijn de sportleiders bij vv Berkum jaarlijks 90 uur kwijt aan opleidingstijd (100 uur x 3 sportleiders + 15 uur x 10 gevolgde modules / 5 jaar). Gemiddeld is dat 7,5 uur per sportleider per jaar.

- Aangezien de jongeren aangeven dat ze deze cursussen louter volgen omdat ze het leuk vinden én omdat ze zich verder als trainer/coach willen bekwamen, dient de aan opleiding bestede tijd niet als inkomstenderving te worden beschouwd.
- De kosten voor de opleidingen van de KNVB komen volledig voor rekening van de vv Berkum.

"Die JVT-cursus was wel pittig. Daar ging wel heel veel tijd in zitten. Van één ander weet ik in ieder geval dat die er tussentijds mee is gestopt. Je moet het dus ook alleen doen als je het leuk vindt."

Onkosten

- De vergoedingen en lonen van de sportleiders zijn inclusief reis- en andere onkosten.
- De sportleiders betalen af en toe zelf een drankje voor en na trainingen en wedstrijden. Geraamde kosten: € 5 per week of € 175 per seizoen per jongere. Voor alle jongeren tezamen gaat het om een onkostenpost van $12 \times € 175 = € 2.100$.

2.6 Kosten/batenanalyse

Schema 2.1 Kosten en baten voor vv Berkum en voor de jonge sportleiders (16-23 jaar)

	vv Berkum (organisatie)	12 Sportleiders (jongeren)
Baten 'hard'(materieel)	<ul style="list-style-type: none"> • extra handen: € 54.000 per jaar • (€ 4.500 per jongere). 	<ul style="list-style-type: none"> • vergoeding: € 11.070 per jaar totaal (gemiddeld € 923 per jongere).
Baten 'zacht'(immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> • goede trainers en trainingen voor alle jeugdteams; • tevreden jeugdleden en ouders; • positieve uitstraling van de club 	<ul style="list-style-type: none"> • plezier; • waardering/status; • persoonlijke ontwikkeling
Kosten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> • vergoeding sportleiders: € 11.070; • verzekeringen: nihil; • begeleiding & coördinatie: € 6.000; • opleidingskosten: € 365; • 'feesten en partijen': € 270; • totaal: € 17.705; • (gemiddeld € 1.475 per jongere) 	<ul style="list-style-type: none"> • inkomstenderving⁵: € 18.000 per jaar totaal (gemiddeld € 1.500 p.p.); • eigen bijdrage opleidingskosten: nihil; • overige onkosten (consumpties): € 2.100 per jaar totaal (€ 175 p.p.); • totaal: € 20.100 (gemiddeld € 1.675).
Kosten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> • inzet bestuurlijk kader: 54 uur (4 à 5 uur per jongere) 	<ul style="list-style-type: none"> • tijd voor uitvoering: 3600 uur per jaar totaal (300 uur per jongere)⁶; • opleidingstijd: 90 uur per jaar totaal (gemiddeld 7,5 uur per jongere); totaal tijdsinvestering: 3690 uur per jaar totaal (gemiddeld 307,5 uur p.p.).

Noot 5 De jongeren gaven aan een bijbaantje te hebben gezocht indien zij niet de mogelijkheid hadden gehad om sportleider te worden. Alhoewel dit speculatief is, is er in deze berekening van uitgegaan dat de jongeren in dat geval 50% van de bestede tijd hadden gestoken in een bijbaantje met een uurtarief van € 5 netto.

Noot 6 De helft van deze uren zijn als 'materiële kosten' beschouwd: zie voetnoot 4.

Schema 2.2 Opbrengst: materiële baten - materiële kosten

	vv Berkum	Sportleider ⁷
Totaal per jaar alle jongeren tezamen	+ € 36.295 (54.000-17.705)	- € 9.030 (11.070-20.100)
Totaal per jongere per jaar	+ € 3.025 (36.295/12)	- € 753 (-9.030/12)
Totaal per jongere per uur	+ € 9,85 (36.295/3690)	- € 2,45 (-9.030/3690)

Overige opmerkingen

- Vv Berkum vindt het belangrijk dat de jongeren gedurende langere tijd de functie van sportleider uitoefenen. Een seizoen (9 maanden) is minimaal, aangezien er een band moet worden opgebouwd met de jeugd die men traint.
- In het kader van een eventueel 'sociaal contract' acht men de functie van sportleider om die reden niet zo geschikt. Daarvoor denkt men eerder aan taken als:
 - assistent-sportleiders (ter ondersteuning en als backup);
 - organisatie van activiteiten in de voetbalclub (intern);
 - organisatie van activiteiten vanuit de voetbalclub voor de wijk (extern), bijv. clinics op scholen;
 - beleidsmatige ondersteuning;
 - uitvoerende taken in de club, zoals kantinewerk.⁸

Noot 7 Indien we (ten behoeve van de vergelijkbaarheid met de andere cases) géén rekening houden met gedeelde looninkomsten dan is de opbrengst voor alle jongeren tezamen per jaar + € 8.970 (11.070 – 2.100). In dat geval is de opbrengst per jongere per jaar gemiddeld + € 747,50 en per jongere per uur + € 2,45.

Noot 8 Bij vv Berkum nemen op dit moment twee ID-baners (2 x 32 uur) veel uitvoerend werk uit handen. Onder meer bemannen zij de kantine en onderhouden zij de accommodatie. Het afschaffen van ID-banen op korte termijn betekent voor vv Berkum dus een grote aderlating. De club zou derhalve gebaat zijn als deze inzet via een andere weg terugkomt. Het inzetten van jongeren op basis van een sociaal contract zou daarvoor een goede mogelijkheid zijn.

3 Case Kampong Hockey (Utrecht)

3.1 Beschrijving van de organisatie

SV Kampong is een omnisportvereniging in Utrecht met 4000 leden. De federatie SV Kampong telt zes verenigingen, namelijk voor de sporttakken voetbal, hockey, cricket, tennis, squash en jeu de boules. Op het sportpark zijn naast de faciliteiten voor deze takken van sport ook een atletiekbaan, een riant clubgebouw en een ruimte voor kinderopvang. Ook zijn er voorzieningen voor naschoolse opvang en huiswerkbegeleiding.

In deze casus beperken wij ons tot de bijna 70 jaar oude hockeyvereniging. De hockeyclub heeft 2200 leden en is daarmee de grootste in Nederland. Zowel de dames als de heren spelen op het hoogste landelijke niveau. Kampong vierde in 2002 zijn eeuwfeest.

Vrijwilligersbeleid van Kampong

Kampong wordt gedragen door vrijwilligers. Om die zo goed mogelijk te laten functioneren zijn er verschillende professionals in dienst, zowel bij de federatie als bij de grootste tak-van-sportverenigingen (met name bij hockey en voetbal). Zo heeft Kampong drie verenigingsmanagers, één voor de federatie, één voor hockey en één voor voetbal.

Naast een verenigingsmanager beschikt de hockeyvereniging Kampong over drie trainerscoördinatoren en twee administrateurs (leden- en financiële administratie). De vrijwilligersorganisatie is verder traditioneel vormgegeven, zoals in de sport gebruikelijk: er is een Algemene Ledenvergadering (het hoogste orgaan), een bestuur, commissies en een jeugdraad. De dagelijkse gang van zaken is in handen van talloze vrijwilligers, die zorg dragen voor vervoer, onderhoud en schoonmaak, training, coachen en begeleiden, organisatie van evenementen et cetera. De horeca is uitbesteed aan een professionele pachter.

Jongeren als vrijwilliger bij Kampong

Jongeren vormen een vitale en onmisbare groep bij Kampong. Zij geven training aan de jeugdleden van 8 – 17 jaar en nemen soms ook coachingstaken voor hun rekening. Ook zijn de jongeren actief in het begeleiden bij jeugdtoernooien en –activiteiten en in het organiseren van clubfeesten. Zelfs de allerjongsten wordt vrijwilligerswerk met de paplepel ingegoten: als ballenjongen of –meisje mogen zij reeds ruiken aan de selectieteams... Kampong is aldus een echte leden-voor-ledenorganisatie waarin verantwoordelijkheid voor de vereniging hoog in het vaandel staat: *"zonder vrijwillige inbreng zou zo'n grote club als sneeuw voor de zon verdwijnen!"* De jeugdraad bestaat uit 8 leden en organiseert jaarlijks ongeveer vijf feesten voor A, B, C en D junioren. Deze feesten worden steevast bezocht door zo'n 300 jeugdleden. De muziek is in handen van DJ's. Elk lid mag één introduc e meenemen. Leden van de jeugdraad mogen als gast hockeyfeesten van clubs in de omgeving bezoeken.

Werving van jonge vrijwilligers

De werving van jeugdig vrijwillig sporttechnisch kader begint vanaf de D- en C-jeugd, dus zo rond 12, 13 jaar. Vaardige en sociaal bekwame tieners in die leeftijdscategorie wordt gevraagd te assisteren bij hockeytrainingen aan de allerkleinsten om ervaring op te doen met het trainerschap.

Hier staat geen vergoeding tegenover. Als zij willen en kunnen, dan worden zij verder geïnstrueerd om trainingen te verzorgen aan de hand van cursusmateriaal en oefening onder begeleiding in de praktijk. Gaat dit goed, dan kunnen zij jeugdtrainer worden voor de kinderen in de leeftijd van 8 tot 10 jaar. Dan zijn zij zelf inmiddels een jaar of 14, 15. Daarna volgt als het goed gaat een steeds wat oudere jeugdcategory. In de regel gaat het om jongeren die zelf in selectieteams spelen, die betrokken zijn bij de vereniging, en die het leuk vinden om met jeugd om te gaan.

De jonge vrijwilligers in beeld

De groep jonge vrijwilligers (16 – 20 jaar) zijn zonder uitzondering van HAVO/VWO-niveau of inmiddels student (HBO/WO). Zij zijn sterk betrokken bij het wel en wee van de vereniging, wonen in de buurt van het sportcomplex en zijn meestal al van kinds af aan lid van de club. Zij zijn intrinsiek gemotiveerd om vrijwilligerswerk te verrichten onder het motto "*het is normaal dat je wat terug doet voor de club, die zo veel voor jou heeft gedaan*". De jeugdige vrijwilligers zijn in de regel goede hockeyers die ook technisch in staat zijn om trainingen te verzorgen. Daarnaast beschikken zij over uitstekende sociale vaardigheden om op plezierige wijze met kinderen en tieners om te gaan. Zij zijn trots op hun club en vinden het mooi om te zien dat kinderen die zij training geven vooruit gaan. Jaarlijks geven zo'n 20 tot 25 jongeren in deze leeftijdsgroep les aan de jeugd. Iets meer dan de helft is meisje. Het veldhockeyseizoen duurt zo'n zes à zeven maanden. In de winter gaat men 'de zaal in'. De jonge trainers geven 1 training van ongeveer 1,5 uur per week. Een kwart van de jeugdtrainers is ook actief als coach van het team dat zij training geven tijdens wedstrijden op zaterdagochtend. Daarmee zijn zij ongeveer 4 uur kwijt.

Begeleiding

Drie trainerscoördinatoren begeleiden en coachen de jeugdtrainers. Zij bieden hulp en ondersteuning, komen regelmatig kijken bij de trainingen, leveren desgewenst en zonodig oefenstof aan en geven advies. De ene jongere heeft dat meer nodig dan de andere. Zo bleek uit de interviews dat de meer ervaren jongeren hun trainingen zelf goed kunnen verzorgen en nauwelijks behoefte hebben aan ondersteuning van de coördinatoren. Jongeren met weinig ervaring vragen zo nu en dan om advies of geven training met zijn tweeën. Begeleiding staat de eigen verantwoordelijkheid van de jongeren niet in de weg. Die staat bij Kampong hoog in het vaandel.

De vereniging heeft haar zaken volgens de jongeren goed voor elkaar. Alles verloopt soepel, de faciliteiten zijn prima en het clubhuis is gezellig.

De jeugdraad die belast is met het organiseren van feesten, krijgt ondersteuning bij financiële zaken en beveiliging. Dat laatste is noodzakelijk gebleken na overlast door jongeren die geen lid zijn.

3.2 Wat levert het Kampong op?

Extra handen

- Elke jeugdtrainer – 22 in totaal – geeft 28 weken lang gedurende 1½ uur per week training. Per seizoen bedraagt de inzet per jeugdtrainer dus 42 uur oftewel 924 uur in totaal.

- In geld omgerekend: 22 trainers x 28 trainingen x 1½ uur x € 20⁹ = € 18.480 voor alle trainers tezamen per seizoen. Gemiddeld per trainer per seizoen: € 840.
- Vijf van de jeugdtrainers is ook actief als coach van het team dat zij training geven tijdens wedstrijden op zaterdagochtend. Dit kost ze ongeveer 4 uur van hun tijd. De totale coachingsinzet bedraagt derhalve per seizoen: 5 coaches x 4 uur x 24 wedstrijden = 480 uur. Per coach is de inzet 96 uur.
- Het is echter aan de jeugdtrainers zelf om te bepalen of zij ook coachingstaken op zich willen nemen. Als zij daar niet voor kiezen verzorgt een ouder de coaching op vrijwillige basis. Om die reden wordt de coachingsinzet niet beschouwd als 'harde baten' voor de club.

Betere dienstverlening

- Genoeg trainers voor alle jeugdleden: alle jeugdteams krijgen training.
- Binding van de jongeren aan de club.
- Jongeren die al doende trainersvaardigheden opdoen die ook later voor de club van belang zijn (doorstroming).
- 5 Feesten per jaar.¹⁰

Goede uitstraling

- Een florerende jeugdafdeling waarin ook plaats is voor gezelligheid.

3.3 Wat kost het Kampong?

Vergoedingen

- Jeugdtrainers zonder jeugdtrainersdiploma van de KNHB ontvangen € 120 per jaar. Dit geldt voor 20 jeugdtrainers. Twee jeugdtrainers beschikken wel over dit diploma en ontvangen € 250 per jaar.
- Totaalkosten vergoedingen: € 2.900.

Verzekeringen

- Kampong heeft geen specifieke verzekeringen voor de sportleiders afgesloten.

Begeleiding en coördinatie

- De drie trainerscoördinatoren kosten gezamenlijk ca. € 45.000. Ongeveer de helft daarvan kan toegerekend worden aan de jeugd (€ 22.500). Naar schatting een kwart daarvan zijn de kosten van ondersteuning: € 5.625. Dit zijn investeringskosten voor clubtrainers.

Opleidingskosten

- Jeugdtrainers die dat willen kunnen een opleiding van de KNHB volgen. Jaarlijks kost dit de club gemiddeld € 500.

Noot 9

Standaard uurtarief voor een professionele hockeytrainer (voorzichtige schatting).

Noot 10

De financiële opbrengst hiervan is geschat op nihil. Kaartverkoop dekt ongeveer de kosten van DJ, beveiliging en andere kostenposten. De jeugdraad en daarmee ook de feesten laten wij verder buiten beschouwing in de financiële kosten/batenanalyse, aangezien dit om vrijwilligerswerk gaat dat van een andere orde is dan de gangbare trainings- en coachingsactiviteiten, zoals elke sportclub die kent.

'Feesten en partijen'

- Barbecue/ etentje voor alle jeugdkaderleden, waaronder dus ook de 22 jeugdtrainers: 22 maal € 15 = € 330.
- Jeugdtrainers ontvangen jaarlijks een cadeautje: 22 maal € 10 = € 220.
- Consumpties: € 275 per seizoen.
- Totaal: € 825.

Totaalkosten

- € 9.850 per seizoen totaal (€ 2.900 + € 5.625 + € 500 + € 825).
- € 448 per jeugdtrainer gemiddeld (9.850 / 22).

3.4 Wat levert het de jongeren op?

Vergoeding

- 20 Jeugdtrainers ontvangen een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 120 euro (geen diploma) en twee jeugdtrainers ontvangen € 250 euro (jeugdtrainersdiploma).
- De onkostenvergoeding is voor geen enkele jongere motief om vrijwilligerswerk te verrichten: "*Daar moet je het toch niet van hebben.*"

Fun / status

- De jongeren hebben er plezier in om wat terug te doen voor de club. Het geeft ze voldoening voor iets waar ze persoonlijk voor gevraagd zijn.
- Ze vinden het leuk om met kinderen en jongeren te werken en zijn er trots op als zij de jeugd een stapje verder helpen.
- Ze krijgen er waardering voor terug van kinderen, ouders en de club.

Persoonlijke ontwikkeling

- De trainers en ook de jeugdraadsleden geven aan veel te leren van het werk dat zij voor Kampong verrichten: "*Je leert goed om te gaan met andere mensen, en je leert organiseren en met kinderen te werken.*"
- Bij veel jongeren werkt dit stimulerend. Zij zetten hun trainersloopbaan dan ook door. Enkele geïnterviewde jongeren geven inmiddels enkele jaren training.
- Talentrijke jeugdtrainers worden aangemoedigd een cursus jeugdhockey-trainer van de KNHB te volgen waarvan de club de helft van de kosten vergoedt. De eigen bijdrage bedraagt jaarlijks circa € 500 totaal oftewel gemiddeld € 23 per jeugdtrainer.

3.5 Wat kost het de jongeren?

Tijd voor uitvoerende taken

- Training geven kost de jongeren ongeveer 1,5 uur netto per week, gedurende het veldseizoen dat zo'n 6 à 7 maanden duurt. De meeste jongeren geven training op een avond dat zij zelf ook training krijgen, zodat zij geen extra reistijd hebben.
- Coaching op zaterdag neemt ongeveer een dagdeel in beslag (4 uur). Overigens zijn de meeste vrijwilligers woonachtig in de buurt van het sportcomplex waardoor de reistijd beperkt is.

Opleidingstijd

- Naar schatting 90 uur per jaar totaal en gemiddeld 4 uur per jeugdtrainer.

Onkosten

- Nihil.

3.6 Kosten/batenanalyse

Schema 3.1 Kosten en baten voor Kampong en jeugdtrainers (16-20 jaar)

	Kampong Hockey (organisatie)	22 Jeugdtrainers (jongeren)
Baten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none">• extra handen: € 18.480 per jaar (€ 840 per jongere).	<ul style="list-style-type: none">• vergoeding: € 2.900 per jaar totaal (gemiddeld € 131 per jongere).
Baten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none">• trainers voor alle jeugdteams;• binding van jongeren aan de club;• een florierende jeugdafdeling;• doorstroming van trainers.	<ul style="list-style-type: none">• plezier;• trots;• waardering;• kennis en ervaring.
Kosten 'hard'(materieel)	<ul style="list-style-type: none">• vergoeding sportleiders: € 2.900;• verzekeringen: nihil;• begeleiding & coördinatie: € 5.625;• opleidingskosten: € 500;• 'feesten en partijen': € 825;• totaal: € 9.850 (gemiddeld € 438 per jongere).	<ul style="list-style-type: none">• inkomstenderving¹¹: nihil;• eigen bijdrage opleidingskosten: € 500 (gemiddeld € 23 per jongere);• overige onkosten: nihil.
Kosten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none">• inzet betuurlijk kader: nihil.	<ul style="list-style-type: none">• tijd voor uitvoering: 924 uur training en 480 uur coaching per jaar = 1404 uur totaal (64 uur p.p.);• opleidingstijd: ca. 90 uur per jaar totaal (4 uur per jongere);• totaal tijdsinvestering: 1494 uur per jaar totaal (gemiddeld 68 uur p.p.).

Schema 3.2 Opbrengst: materiële baten – materiële kosten

	Kampong Hockey	Jeugdtrainers (jongeren)
Totaal per jaar alle jongeren tezamen	+ € 8.630 (18.480-9.850)	+ € 2.400 (2.900-500)
Totaal per jongere per jaar	+ € 392 (8.630/22)	+ € 109 (2.400/22)
Totaal per jongere per uur	+ € 5,80 (8.630/1494)	+ € 1,60 (2.400/1494)

Overige opmerkingen van de jongeren

- Alle jongeren geven aan dat zij niet (nog) meer voor de club willen doen. Het is passen en meten met hun tijd. Enkelen zitten in een examenklas. Vooral degenen die ook coachen kost het veel tijd. Zij zijn de hele zaterdag op de hockeyclub, want ze spelen zelf 's middags. Aangezien de meeste trainers zelf in selectieteams hockeyen krijgen zij 2 of 3 keer per week zelf training. Hierdoor blijft er nauwelijks tijd over voor extra taken.

Noot 11 Geen enkele jongere gaf aan een bijbaantje te gaan zoeken in het geval zij geen training zouden geven. Dit is een geheel ander geluid dan vernomen is bij vv Berkum, waar de voetballende jongeren dit juist wel zouden doen. Wellicht is hier sprake van een klassenverschil. De hockeyers volgen een wat hogere opleiding en komen uit een, financieel gezien, gemiddeld wat beter milieu dan de voetballer. Kortweg: hockeyers doen het niet voor het geld, de voetballers gedeeltelijk wel.

- Enkele jongeren geven aan managementachtige taken, zoals bij het coachen, minder leuk te vinden. Het geregeld dat iedereen op tijd is, ouders benaderen om te rijden, en andere logistieke taken... dat boeit hun minder. Ook het tijdstip van jeugdwedstrijden staat de jongeren enigszins tegen: vroeg op zaterdagochtend, zodat uitslapen er niet bij is!

4 Case Christelijk Verpleeghuis Gooizicht (Hilversum)

4.1 Beschrijving van de organisatie

Gooizicht is een gecombineerd verpleeghuis dat zorg biedt aan ongeveer 200 cliënten met een lichamelijke of chronische ziekte, revalidanten en dementerende ouderen. Ongeveer 150 professionals bieden de dagelijkse zorg. Niet alleen verzorging, verpleging, behandeling en begeleiding maar ook dienstverlening op het gebied van wonen en welzijn. Het verpleeghuis heeft afzonderlijke somatische en psycho-geriatrische afdelingen. Daarnaast is er nog een afdeling (De Brug) bij het ziekenhuis Hilversum voor mensen die na ontslag uit het ziekenhuis wachten op een plaats in het verpleeghuis of elders. De professionals worden dagelijks ondersteund door 144 vrijwilligers. Gooizicht voert hiervoor een vrijwilligersbeleid dat wordt uitgevoerd door een vrijwilligerscoördinator.

Vrijwilligers van Gooizicht

Het grootste deel van die vrijwilligers is 55 jaar of ouder. Daarnaast is er een wisselend aantal jongeren vanaf 14 jaar die hand en spandiensten verrichten voor het verpleeghuis. De 144 vrijwilligers leveren gezamenlijk op jaarbasis 11.560 uren vrijwillige inzet. De uren van de jongeren zijn hierin nog niet meegerekend. Gooizicht zou zeker nog meer vrijwilligers kunnen gebruiken. Dankzij de vrijwilligers krijgt het leven voor de bewoners weer meer glans en kunnen extra activiteiten verricht worden waar de professionele krachten normaliter niet aan toe komen.

Activiteiten die de vrijwilligers in Gooizicht verrichten zijn onder andere:

- eten geven aan bewoners;
- (onder begeleiding) wandelen met bewoners;
- bezoeken afleggen aan (vooral) eenzame bewoners;
- bewoners begeleiden naar kerk, ziekenhuis of halen en brengen van en naar allerlei activiteiten in het huis;
- spelletjes doen, tekenen, schilderen etc.;
- helpen in het Trefpunt (cafetaria, zie verder bijlage 1).

De vrijwilligers in het verpleeghuis zijn er vooral voor het welzijn van de bewoners. Het betreft lichte (niet risicovolle) activiteiten, die aanvullend zijn op het werk van professionals en waarvoor geen opleiding nodig is. De vrijwilligers doen het werk onder begeleiding. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat vrijwilligers het werk van professionals overnemen. Hiervoor is een protocol opgesteld. De vrijwilligerscoördinator moet overigens streng op deze regels toezien, aangezien de scheidslijn tussen vrijwilligerswerk en betaald werk niet altijd helder is. Vooral actieve vrijwilligers lopen het risico om door de afdelings- of activiteitenleider op taken ingezet te worden die eigenlijk door professionals gedaan moeten worden.

De jonge vrijwilligers in beeld: onderscheid tussen twee groepen

Er zijn circa 15 jongeren als vrijwilliger actief bij Gooizicht, te weten:

- 3 jonge vrijwilligers van 15 jaar (dit zijn vrijwilligers waarvan één van de ouders werkzaam is in Gooizicht of waarvan een familielid in Gooizicht ligt);
- ongeveer 7, 8 vrijwilligers van een VMBO-school die een middag met bewoners iets creatiefs gaan doen (leeftijd: 14, 15, 16 jaar). Dit kan gezien worden als een vervolg op een maatschappelijke stage;
- een aantal relatief jonge vrijwilligers (27, 33 en 36 jaar): deze vrijwilligers zijn actief via een reïntegratietraject van de gemeente.

De groep schoolgaande jongeren verricht vooral in vakanties vrijwilligerswerk. Meestal op afroep. Van een vaststaand aantal uren is geen sprake. Per keer zijn ze 2 tot 4 uur actief. In de vakantietijd worden ze hooguit 2 x per vakantie opgeroepen. De jongeren hebben zelf aangegeven ook 1 x in het weekend vrijwilligerswerk te willen doen.

Voor de groep 'oudere jongeren' of 'jongere ouderen' - die in het kader van een reïntegratietraject vrijwilligerswerk doen – gaat het om een met de sociale dienst overeengekomen contract. Dat kan oplopen tot 20 uur per week voor een periode van maximaal 6 maanden. Deze inzet komt dus grotendeels overeen met de in paragraaf 1.1 gehanteerde 'definitie' van een 'sociaal contract'.

Kortom, de meeste uren die door jongeren in Gooizicht worden gewerkt zijn afkomstig van deze 'oudere jongeren', die via een reïntegratietraject in Gooizicht vrijwilligerswerk doen. Omdat inzet, werving en wijze van begeleiding van beide groepen jongeren nogal verschilt worden ze hierna waar dit zinvol is apart beschreven. Daarbij hanteren we voor de 'jongste groep' vrijwilligers (leeftijd 14 tot 17 jaar) de term '*schoolgaande vrijwilligers*'. De oudere jongeren noemen we '*reïntegratiejongeren*' (vanaf 23 jaar tot maximaal 35 jaar).

Werving schoolgaande vrijwilligers (14-17 jaar)

De werving van de schoolgaande jongeren verloopt hoofdzakelijk via de scholen voor VO die in de omgeving liggen (14-17 jarigen) en/of de vrijwilligerscentrale. De vrijwilligerscentrale zoekt in principe de scholen maar soms legt de coördinator de contacten zelf. De coördinator onderhoudt de contacten met scholen (en jongeren) en bezoekt klassen voor het geven van voorlichting. Via het zogeheten Free Choice project van de Vrijwilligerscentrale kunnen leerlingen uit eigen beweging een dagje meelopen en meehelpen in het verpleegtehuis. Vaak vinden ze dat zo leuk dat ze terug komen. Om ervoor te zorgen dat meer jonge mensen als vrijwilliger komen werken heeft ze een schriftelijke 'oproep' gemaakt die ze nu via scholen wil verspreiden. Ze heeft wel gemerkt dat persoonlijk contact de beste manier is om jongeren te werven.

Gooizicht zou overigens graag meer jongeren vanaf 14 jaar werven voor het vrijwilligerswerk. Het is wel belangrijk te realiseren dat jongeren vanaf 15 jaar ook betaald werk mogen doen. Veel jongeren willen dat (uiteraard) en Gooizicht zoekt ook naar mogelijkheden om de jongeren naast het vrijwilligerswerk ook betaald werk te geven (bijv. vakantiewerk). Vrijwilligers tussen de 16 en 23 jaar zijn momenteel dan ook niet op Gooizicht te vinden. Volgens de manager Welzijn kost het extra inspanning meer jongeren te werven in de leeftijdsgroep 16 – 23 jaar: *"Er is zeker kans dat jongeren die al vroeg vrijwilligerswerk doen het wellicht na hun schoolperiode blijven doen. Je moet ze wel eerst over die drempel helpen. Dit zijn jongeren die het al erg druk hebben en graag ook iets bijverdienen met een vakantiebaantje."*

Volgens de coördinator is het niet zo dat betaald werk en vrijwilligerswerk elkaar bijten: *"Het hoeft elkaar niet uit te sluiten. Wil je ze werven als vrijwilliger dan moet daar wel iets tegenover staan, zoals cursussen of een uitwisseling met het buitenland gekoppeld aan een taalcursus."*

Werving reïntegratiejongeren (23-35 jaar)

Deze jongeren (op dit moment 3) worden door de sociale dienst aangemeld. Soms is een jongere voor oriëntatie via de Vrijwilligerscentrale al actief in het verpleegtehuis en bevalt het zo goed dat het vrijwilligerswerk wordt omgezet in een reïntegratietraject, met als doel meer werkervaring op te doen en daarmee de kans op werk te vergroten. Op deze manier krijgt Gooizicht de jongeren in de 'schoot geworpen' en hoeven er geen ingewikkelde wervingsactiviteiten voor worden opgezet.

Begeleiding

Voor de aansturing van de vrijwilligers is een vrijwilligerscoördinator actief voor 28 uur per week. Zij werft de vrijwilligers, matcht ze met de vraag van een cliënt of activiteit en stuurt ze op hoofdlijnen aan. Begeleidingsactiviteiten, specifiek gericht op jongeren, zijn: het werven van nieuwe doelgroepen (jongeren, allochtonen), opstellen van wervingsplannen (voor scholen), gesprekken houden met potentiële vrijwilligers, begeleiden, profielen schrijven, nieuwe projecten aanboren, ed.

Met zowel de incidentele als de vaste vrijwilligers worden duidelijke taakafspraken gemaakt en worden de uren van tevoren vastgesteld. Er is geen sprake van vrijblijvendheid aangezien de coördinator en de medewerkers moeten weten waar ze aan toe zijn. De vrijwilligers moeten zich houden aan de gemaakte afspraken. Als ze ziek zijn bellen ze uiteraard af. Immers, als er bij een activiteit geen of te weinig vrijwilligers zijn kan het zijn dat de activiteit niet door kan gaan.

De vrijwilligerscoördinator is verantwoordelijk voor de begeleiding en de correcte uitvoering van de taken van de vrijwilligers. Binnen de afdeling of activiteit is de direct leidinggevende het eerste aanspreekpunt en verantwoordelijke voor de vrijwilliger, maar de coördinator blijft eindverantwoordelijk en contactpersoon. De coördinator onderhoudt de contacten met de medewerkers die vrijwilligers dagelijks aansturen. Voor vrijwilligers die op afdelingen werken is het afdelingshoofd het eerste aanspreekpunt en de vrijwilligerscoördinator het tweede. Ze evalueert regelmatig met de vrijwilligers en de begeleider de gang van zaken. Grote problemen zijn er volgens de coördinator niet of nauwelijks. Slechts één keer heeft ze een aantal jongeren die vanuit school een korte maatschappelijke stage liepen, naar huis gestuurd: *"Ze waren niet vooruit te branden en leverden ons meer werk op dan ze ons uit handen haalden. Toen hebben we ze maar naar huis gestuurd. Overigens heeft hun dat wel een slechte beoordeling opgeleverd en daar waren ze niet over te spreken. Maar ja, dat hadden ze dan ook aan zichzelf te danken."*

4.2 Wat levert het Gooizicht op?

Extra handen

- Voor de organisatie Gooizicht zijn de jonge vrijwilligers onmisbaar: ze ondersteunen en ontlasten de professionals bij allerlei reguliere activiteiten. Vooral de reïntegratiejongeren maken veel uren en bieden daarmee veel ondersteuning aan de medewerkers van Gooizicht.

- Dit laat onverlet dat Gooizicht ten principale vindt dat het vrijwilligerswerk aanvullend is op de reguliere professionele zorg.
- De leerlingen van 14 -17 jaar komen in principe alleen in de schoolvakanties. In die vakantieperiodes gaat het om een inzet van 4 uur per week per leerling. Uitgaande van 4 vakantieperiodes per jaar en gemiddeld 7 leerlingen komt dit neer op een jaarlijkse inzet van 112 uur.
- Omgerekend in geld: $112 \times \text{€ } 3^{12} = \text{€ } 336$ totaal en € 48 per schoolgaande jongere per jaar.
- De reïntegratiejongeren (23-35 jaar), gemiddeld 3 per jaar, zijn ieder goed voor een inzet van circa 20 uur per week oftewel 60 uur per week gezamenlijk. Uitgaande van 40 weken is hun totale inzet per jaar dus 800 uur per persoon en 2400 uur gezamenlijk.
- Omgerekend in geld: $2400 \times \text{€ } 8^{13} = 19.200$ totaal en € 6.400 per reïntegratiejongere.

Betere dienstverlening

- Voor de bewoners is de inzet van de jonge vrijwilligers een verademing omdat de activiteiten beter verlopen en de wachttijd wordt verkort (denk aan: helpen de tafel dekken, eten rondbrengen en eten geven, spullen klaarzetten, bewoners halen en brengen naar de fysiotherapeut etc.).
- Er worden extra activiteiten en handelingen verricht waar de professionals door drukke werkzaamheden vaak niet aan toekomen maar die essentieel zijn voor bewoners (van een praatje maken met bewoners, een spelletje met ze doen tot een wandeling met ze maken als het mooi weer is). Dit zijn vaak net de dingen die het doen, het maakt het leven van de bewoners draaglijker.
- Jongeren brengen een andere sfeer met zich mee en ze vrolijken de bewoners op. Bewoners vinden het erg leuk om met jonge mensen om te gaan. Dat geldt voor alle bewoners maar vooral voor dementerenden. De coördinator: *"Je ziet vaak dat het klikt tussen jongeren en ouderen."*
- Aandacht geven aan de bewoners. De jongeren verdrijven de verveling én eenzaamheid waar de bewoners vaak last van hebben. Vaak bezoekt één jongere dezelfde oudere en gaan ze naar deze bezoeken uitzien. Het gaat vaak ook om mensen die zelf weinig bezoek krijgen.

4.3 Wat kost het Gooizicht?

Het kost vooral tijd om de jongeren te werven en te begeleiden. Andere substantiële kostenposten zijn er nauwelijks. Volgens de begeleiders van Gooizicht vallen de kosten altijd in het niet in vergelijking met de opbrengsten (zie hierboven).

Vergoedingen

- Totaal onkostenvergoeding: ongeveer € 200 per jaar voor alle jongeren. Hiervan gaat € 50 naar de schoolgaande vrijwilligers en € 150 naar de reïntegratiejongeren. De onkostenvergoeding staat gelijk aan gemaakte kosten, met name voor reizen openbaar vervoer.

Noot 12 Bruto minimaal uurloon van een 16-jarige.

Noot 13 Gemiddeld bruto loon van een 30-jarige.

- Eten en drinken: koffie en thee kunnen onbeperkt gedronken worden. De jongeren mogen met de bewoners een drankje drinken en als ze een hele dag aanwezig zijn krijgen ze een lunch (soep en broodje). Kosten hiervan zijn te verwaarlozen en gaan 'in de grote bulk mee'.

Verzekeringen

- Gooizicht betaalt een standaardbedrag, waarmee alle medewerkers inclusief vrijwilligers zijn verzekerd. Gezien het beperkte aantal jonge vrijwilligers zou de verzekering niet lager uitvallen zonder hen. Een paar jongeren meer of minder heeft geen invloed op de prijs. De verzekeringskosten voor de jonge vrijwilligers zijn derhalve nihil.

Begeleiding en coördinatie

- De coördinator besteedt gemiddeld 1 uur per week aan de schoolgaande vrijwilligers. Het gaat daarbij vooral om werving van deze jongeren. Jaarlijks gaat het dus om een inzet van circa 40 uur à € 50¹⁴ = € 2.000. Per jongere (7 in totaal) komt dat neer op € 286 aan coördinatiekosten.
- De reïntegratiejongeren maken veel meer uren en vragen dus meer coördinatie (nauwelijks werving nodig). De inzet van de coördinator voor deze groep is circa 2 uur per week oftewel 80 uur per jaar. Dit komt neer op een bedrag van € 4.000 aan coördinatiekosten (€ 1.333 per reïntegratiejongere).
- Naast de coördinator zijn twee andere medewerkers belast met de begeleiding van de jonge vrijwilligers, ieder voor ongeveer 1 uur per week. Per jaar kosten de jonge vrijwilligers dus naar schatting 40 weken x 2 uur x € 50 bruto uurloon = € 4.000 aan begeleidingstijd. Ongeveer een kwart van deze begeleidingstijd en -kosten gaat op aan de schoolgaande jongeren (€ 1.000) en driekwart (€ 3.000) aan de reïntegratiejongeren. Die laatste groep werkt immers veel meer uren en behoeft dus ook meer begeleiding.

Opleidingskosten

- Alle jonge vrijwilligers mogen meedoen aan cursussen, zoals brandpreventie, valpreventie en EHBO. Echter, tot op heden is dat *niet* voorgekomen.
- Deze cursussen worden meestal gegeven door een intern medewerker, er gaat dus vooral tijd inzitten. Gemiddelde kosten (tijdsbesteding) voor een cursus: 40 uur (à 50 euro bruto per uur), exclusief koffie en thee (gemiddeld aantal deelnemers: 60 personen van alle leeftijden). Prijs per deelnemer: € 2000 / 60 = € 33 per vrijwilliger.
- Nieuwsbrief (1 x per maand): zijn verwaarloosbaar aangezien alles intern wordt gemaakt (kopieerkosten etc).
- Totaalkosten deskundigheidsbevordering: is nu te verwaarlozen omdat de jonge vrijwilligers (nog) niet meedoen aan de cursussen.

'Feesten en partijen'

- Af en toe krijgen de reïntegratiejongeren, net als de andere vrijwilligers die veel uren draaien, een cadeautje of iets lekkers (doosje chocolade, bos bloemen). Dit wordt geschat op € 10 per vrijwilliger per jaar, oftewel € 30 voor de drie reïntegratiejongeren tezamen.

Noot 14 bruto uurloon coördinator.

Totaalkosten

- De overalkosten van Gooizicht voor alle 144 vrijwilligers tezamen (alle leeftijden) bedragen € 39.000 bruto, inclusief onkostenvergoedingen en salariskosten van de vrijwilligerscoördinator, maar exclusief de inspanningen van andere medewerkers en deskundigheidsbevordering. Per vrijwilliger zijn de kosten dus gemiddeld € 270 per jaar (€ 39.000 / 144). Van dit bedrag gaat ongeveer 70 euro per vrijwilliger op aan vaste kosten zoals onkostenvergoeding, een cadeautje, bloemetje, hapje en drankje en 200 euro gaat op aan begeleidingstijd per vrijwilliger per jaar.
- De kosten die Gooizicht maakt ten behoeve van de schoolgaande en reïntegratiejongeren zijn hierboven verder uitgesplitst. Onderstaande volgen de totaalkosten.
- Totaalkosten 7 schoolgaande jongeren: € 3050 (€ 50+ € 2000 + € 1000).
- Totaalkosten 3 reïntegratiejongeren: € 7.180 (€ 150 + € 4.000 + € 3.000 + € 30).

4.4 Wat levert het de jongeren op?

Vergoeding

- Van een vergoeding is geen sprake: de onkostenvergoeding compenseert namelijk slechts gemaakte uitgaven; hier houden de jonge vrijwilligers dus geen cent aan over.
- De schoolgaande vrijwilligers (14-17 jaar) geven aan niets terug te verwachten voor hun inzet. Het feit dat de reiskosten worden vergoed is voldoende. Op kerstpakketten en cadeautjes en dergelijke zitten ze niet echt te wachten al zou het natuurlijk altijd aardig zijn als ze wat krijgen.
- Voor de reïntegratiejongeren is het vrijwilligerswerk bij Gooizicht een opstap naar betaald werk. Zij zijn op zoek naar betaald werk.
- Af en toe krijgen de reïntegratiejongeren, net als de andere vrijwilligers die veel uren draaien, een cadeautje of iets lekkers (doosje chocolade, bos bloemen). Dit wordt geschat op € 10 per vrijwilliger per jaar, oftewel € 30 voor de drie reïntegratiejongeren tezamen.

Fun / status

- *"Het is leuk om te doen."*
- *"Het contact met mensen is het allerleukste wat je ervoor terugkrijgt."*
- *"Je krijgt er waardering voor. Je bent hier iemand die iets betekent voor anderen."*
- *"Het is altijd leuk om van de leiding te horen dat ze blij met je zijn."*
- *"Je hebt wat te doen. Anders hang je thuis maar wat voor de computer of tv."*
- *"Het is anders en leuker dan school."*

Persoonlijke ontwikkeling

- *"Je leert ervan met oudere mensen om te gaan."*
- *"Je komt met allerlei soorten mensen in aanraking. Dat kan me later van pas komen."*
- *"Je doet werkervaring op."* (reïntegratiejongeren)
- *"Het is een manier om aan werk te komen."* (idem)

4.5 Wat kost het de jongeren?

Tijd voor uitvoerende taken

- Het vrijwilligerswerk in Gooizicht kost de jongeren vooral energie en tijd. De schoolgaande jongeren steken jaarlijks ongeveer 16 uur in Gooizicht. Voor de reïntegratiejongeren is dit beduidend meer, namelijk ongeveer 20 uur per week of 800 uur per jaar.
- De schoolgaande jongeren beschouwen hun inzet bij Gooizicht op geen enkele manier als werk, maar als een leuke vrijetijdsbesteding. Ze zouden deze uren anders ook niet aan een bijbaantje hebben besteed. Van gedeelde inkomsten is bij hen dan ook geen sprake.
- Ook bij de reïntegratiejongeren kan niet gesproken worden van gedeelde inkomsten. Het vrijwilligerswerk is in hun geval juist bedoeld als opstap naar een betaalde baan. Zij lopen dus geen geld mis door hun inzet bij Gooizicht, want anders zouden ze thuis werkloos op de bank zitten.

Opleidingstijd

- Geen van de jongeren heeft vooralsnog via Gooizicht een opleiding gevolgd.

Onkosten

- De onkosten die de jonge vrijwilligers maken wordt gedekt door de onkostenvergoeding die zij ontvangen.

4.6 Kosten/batenanalyse

Ook in de kosten/batenanalyse hieronder maken we onderscheid tussen de twee zeer verschillende groepen jonge vrijwilligers van Gooizicht, te weten schoolgaande vrijwilligers (14-17 jaar) en reïntegratiejongeren (23-35 jaar).

Schema 4.1 Kosten en baten voor Gooizicht en schoolgaande vrijwilligers (14-17 jaar)

	Gooizicht (organisatie)	7 Schoolgaande vrijwilligers (14-17 jaar)
Baten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> • extra handen: € 336 per jaar (€ 48 per jongere). 	<ul style="list-style-type: none"> • vergoeding: € 0 (louter gemaakte onkosten worden vergoed).
Baten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> • ondersteuning professionals; • extra activiteiten, aandacht en plezier voor bewoners; • betere sfeer. 	<ul style="list-style-type: none"> • plezier; • contact met mensen; • waardering; • persoonlijke ontwikkeling; • verdrijven verveling; • WA-verzekerd binnen Gooizicht.
Kosten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> • onkostenvergoeding: € 50; • verzekeringen: nihil • coördinatie: € 2.000; • begeleiding: € 1.000; • opleidingskosten: nihil; • 'feesten en partijen': nihil; • totaal: € 3.050 (gemiddeld € 436 per jongere). 	<ul style="list-style-type: none"> • inkomstenderving: nihil;¹⁵ • nihil: onkosten worden vergoed.
Kosten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> • nihil. 	<ul style="list-style-type: none"> • tijdsinvestering: jaarlijks 112 uur voor alle 7 jongeren tezamen; 16 uur per jongere per jaar.

Noot 15 Aangezien de schoolgaande jongeren aangeven hun vrijwilligersuren sowieso niet aan een bijbaantje te hebben besteed is geen sprake van gedeelde inkomsten.

Schema 4.2 Kosten en baten voor Gooizicht en voor reïntegratiejongeren (23-35 jaar)

	Gooizicht (organisatie)	3 Reïntegratiejongeren (23-35 jaar)
Baten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> extra handen: € 19.200 per jaar (€ 6.400 per jongere). 	<ul style="list-style-type: none"> vergoeding: € 0 (louter gemaakte onkosten worden vergoed); een kadootje: € 30 per jaar totaal (€ 10 per jongere);
Baten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> ondersteuning professionals; verkorten wachttijden; extra activiteiten, aandacht en plezier voor bewoners; betere sfeer. 	<ul style="list-style-type: none"> (werk)ervaring, meer uitzicht op werk; contact met mensen; iets betekenen voor mensen; het gevoel nuttig bezig te zijn; waardering; WA-verzekerd binnen Gooizicht.
Kosten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> onkostenvergoeding: € 150; verzekeringen: nihil coördinatie: € 4.000; begeleiding: € 3.000; opleidingskosten: nihil; 'feesten en partijen': € 30; totaal: € 7.180 (gemiddeld € 2.393 per jongere). 	<ul style="list-style-type: none"> inkomstenderving: nihil;¹⁶ nihil: onkosten worden vergoed.
Kosten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> nihil. 	<ul style="list-style-type: none"> tijdsinvestering: jaarlijks 2400 uur voor alle 3 de jongeren tezamen; 800 uur per jongere per jaar.

Schema 4.3 Opbrengst: materiële baten – materiële kosten schoolgaande vrijwilligers

	Gooizicht	Schoolgaande vrijwilligers (14 – 17 jaar)
Totaal per jaar (alle schoolgaande jongeren)	- € 2.714 (336 – 3.050)	0
Totaal per jongere per jaar	- € 388 (2.714 / 7)	0
Totaal per jongere per uur	- € 24,25 (2.714 / 112)	0

Schema 4.4 Opbrengst: materiële baten – materiële kosten reïntegratiejongeren

	Gooizicht	Reïntegratiejongeren (23 – 35 jaar)
Totaal per jaar (alle schoolgaande jongeren)	+ € 12.020 (19.200 – 7.180)	+ € 30 (30 – 0)
Totaal per jongere per jaar	+ € 4.007 (12.020 / 3)	+ € 10 (30 / 3)
Totaal per jongere per uur	+ € 5,00 (12.020 / 2.400)	+ € 0,01 (30 / 2.400)

Noot 16 Omdat deze jongeren aangeven zonder hun vrijwilligerswerk bij Gooizicht ook geen betaalde baan te hebben gehad is geen sprake van gedeerde inkomsten. Sterker nog, het vrijwilligerswerk bij Gooizicht maakt de kans op betaald werk juist groter.

5 Case AMC en Emma Kinderziekenhuis (Amsterdam)

5.1 Beschrijving van de organisatie

Het Academisch Medisch Centrum is een veelzijdig ziekenhuis waar ongeveer 7000 mensen werkzaam zijn. Onderdeel van het AMC is het Emma Kinderziekenhuis (verder te noemen: EKZ) met ongeveer 700 medewerkers. Binnen het AMC zijn in totaal ongeveer 23 vrijwilligersprojecten opgezet. Ongeveer 9 projecten zijn gericht op het EKZ. Gesproken is met vrijwilligers uit twee van deze projecten:

- 'Chill Out Room' op de Tienerkamer van de Tienerafdeling;
- CinEmma (huisbioscoop) in het EKZ.

Vrijwilligersbeleid van het AMC

Het AMC is ongeveer tweeënhalf jaar geleden gestart met het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid gericht op specifieke doelgroepen. Het algemene vrijwilligersbeleid bestaat al 14 jaar, maar de laatste 2½ jaar is dit aangepast om ruimte te bieden aan andere doelgroepen, zoals jongeren.

Het AMC beschouwt vrijwilligers als een meerwaarde en heeft gekozen voor een groeimodel. Hierbij is duidelijk gesteld dat er een grote scheiding moet blijven bestaan tussen de professionele zorg en de aanvullende zorg. De gewenste groei is bovendien in directe relatie gesteld met de behoefte aan aanvullende zorg. Vanuit de verschillende divisies kunnen projectaanvragen worden ingediend voor aanvullende zorg. Vervolgens bekijkt het servicebureau de aanvraag en besluit al dan niet over te gaan tot het implementeren van het project. Op deze manier worden de divisies actief betrokken bij het inzetten en het aansluiten van het vrijwilligerswerk bij de professionele zorg. Bovendien krijgen zij meteen inzicht in wat het naast de meerwaarde ook kost aan inzet van de divisie. Zeker het EKZ heeft als filosofie om de buitenwereld waar mogelijk naar binnen te halen. Het vrijwilligerswerk sluit hier goed bij aan.

Jongeren als vrijwilliger bij het AMC

In totaal beschikt het AMC over 282 vrijwilligers, die met elkaar zorgen voor ongeveer 160.000 diensten of patiëntencontacten per jaar. Samen zijn de 282 vrijwilligers goed voor circa 47 fte. De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers is 51 jaar. Binnen het EKZ werken 77 vrijwilligers. Daar ligt de gemiddelde leeftijd met 39 jaar een stuk lager. Ongeveer een derde van de vrijwilligers van het EKZ, 25 man/vrouw, bevindt zich in de leeftijdscategorie 20 tot 29 jaar.

Bij het AMC dienen zich steeds meer jonge vrijwilligers aan. Dit zijn overwegend hoog opgeleide mensen die naast hun werk meer sociale betrokkenheid willen tonen. *"Vroeger kregen mensen pas rond hun 40^e en 50^e levensjaar een gevoel van er is meer dan alleen werken en carrière maken. Nu lijkt het dat de dertigers met deze vraag worstelen. Ze hebben alles en voelen toch op een of andere manier een leegte. Vrijwilligerswerk geeft hen weer die maatschappelijke betrokkenheid."*

Werving van de vrijwilligers

Het AMC heeft er voor gekozen om allereerst te zorgen voor een goede structuur. Dit betekent dat voor de directie, uitvoerende en de centrale aansturing de taken en verantwoordelijkheden helder zijn. De kaderstelling - het gaat bij vrijwilligerswerk om aanvullende zorg - voorkomt bij de professionals veel onrust. Om met vrijwilligers te kunnen werken moet je als organisatie rust uit kunnen stralen en de vrijwilligers ook de ruimte kunnen en durven geven. Dat betekent ook acceptatie van de eigen organisatie. Vrijwilligers moeten zich kunnen ontplooien en op die plek ingezet worden waar zij zich prettig voelen en een bijdrage kunnen leveren aan de organisatie. Het AMC is niet actief in het werven van vrijwilligers, maar dat is op dit moment ook niet nodig. Zij biedt voor geïnteresseerden voldoende mogelijkheden om zich als vrijwilliger aan te melden:

- via de website komen aanvragen binnen. Vooral jongeren, twintigers, spreekt dit aan;
- er is een folder die in een vast verzorgingsgebied verspreid wordt (ook gericht op medische studenten en het onderwijs);
- jaarlijks wordt een presentatie gehouden waarbij gebruik wordt gemaakt van professioneel pr materiaal.

Bij het aantrekken van mensen kijkt het AMC goed naar de sociale vaardigheden en stabiliteit van de vrijwilligers. Dit is ook ter bescherming van de vrijwilligers. Het AMC is nu eenmaal een plek waar mensen kwetsbaar zijn, waar het ook mis kan gaan. Dit vraagt van de vrijwilliger een specifieke houding. Het AMC hanteert nu een leeftijdsgrens van ongeveer 20 jaar. Op het moment dat het AMC ervoor kiest om nog jongere vrijwilligers aan te trekken of vrijwilligers met een lagere opleiding, vraagt dat vanuit het AMC om een extra investering. Een ander begeleidingstraject is dan nodig en daar hangt een prijskaartje aan. Het AMC vindt het wel belangrijk om mee te werken aan de maatschappelijke component. Het AMC wil jongeren de mogelijkheid bieden om in aanraking te komen met de beroepssector en hun bijvoorbeeld kennis laten maken met het vak van verzorging om zo vooroordelen weg te nemen.

Een goede match tussen de vrijwilliger en AMC is van groot belang. Voor het AMC is de motivatie van vrijwilligers belangrijk, evenals hun intentie om zich voor langere tijd in te zetten. Om de matching zo goed mogelijk te laten verlopen heeft het AMC een gewenningsperiode vastgesteld van twee maanden. Na die twee maanden vindt een gesprek plaats en wordt gekeken of de verwachtingen van de vrijwilliger en het AMC met elkaar overeenkomen. Dit wordt bekrachtigd door ondertekening van een Vrijwilligersovereenkomst AMC.

De jonge vrijwilligers in beeld

De vrijwilligers, waarmee gesproken is, zijn allemaal hoogopgeleid en vallen in de leeftijdsgroep 20-29 jaar. Zij hebben op eigen initiatief contact gezocht met het AMC: de een via een vrijwilliger, de ander is er via de studie op attent gemaakt etc. Gemiddeld zijn zij 6 tot 10 uur per maand actief. Aangezien de vrijwilligers het vrijwilligerswerk naast hun reguliere baan uitvoeren, zijn zij vooral 's avonds en in het in het weekend actief en zien zij geen mogelijkheid om hun uren uit te breiden. Ze zijn allemaal tevreden over hun bijdrage.

Ze waarderen hun activiteit vooral omdat het vrijwillig is. Vrijwilligerswerk is juist de charme en geeft ook de ruimte om het werk te kunnen doen. Het team is verantwoordelijk voor haar taak, met voldoende informatie.

De meeste vrijwilligers weten niet wat er met de kinderen aan de hand is en ervaren dat ook als prettig. Het is hun taak om afleiding en ontspanning te bieden.

Begeleiding

Elk team heeft een teamcoördinator, die verantwoordelijk is voor de begeleiding van de vrijwilligers. Deze teamcoördinator wordt aangestuurd door het Hoofd Patiëntenservice. Per kwartaal komen alle teamcoördinatoren bijeen. Het team wordt tevens aangestuurd door een professional op de werkplek. Afhankelijk van het vrijwilligersproject gaat het bijvoorbeeld om een pedagogisch medewerker, een verpleegkundige etc. Daarbij draagt het hoofd Patiëntenservice de eindverantwoordelijkheid voor alle teams. Twee keer per jaar vindt er een werkafstemming plaats, waarin een actieve bijdrage wordt gevraagd van de vrijwilligers.

5.2 Wat levert het op voor het AMC?

Door de medische vooruitgang is de zorgopvatting veranderd. De mogelijkheden die de medische wetenschap biedt zijn het belevingsgevoel voorbij gestreefd. Mensen kunnen veel sneller naar huis en verblijven veel kortere tijd in het ziekenhuis. Daarbij komt dat de activiteiten van het verpleegkundig personeel ook zijn opgeschoven naar het uitvoeren van meer medische handelingen. De kwaliteit van zorg wordt geboden, maar de behoefte aan aandacht en persoonlijke zorg blijft. Vrijwilligers bieden de mogelijkheid om een grote bijdrage te bieden om de beleving van zorg te vergroten. Op het moment dat een patiënt voldoende aandacht krijgt betekent dit een ontlasting voor het verplegend personeel.

Extra handen

- De 25 jonge vrijwilligers (20-29 jaar), die actief zijn bij het EKZ, zijn maandelijks gemiddeld 8 uur actief en per jaar 96 uur. Met elkaar zijn zij goed voor een inzet van circa $25 \times 96 = 2.400$ uur per jaar.
- Omdat de vrijwilligers geen primaire, maar aanvullende zorg verlenen¹⁷ stelt het AMC de financiële opbrengsten van de vrijwilligers op nul. Dit ondanks het feit dat het AMC haar vrijwilligers wel beschouwt als volwaardige medewerkers en ondanks de stelregel van het AMC, dat een vrijwilliger tweederde van de tijd een duidelijke taak heeft en tastbaar werk doet en eenderde van de tijd beschikbaar is om rust te brengen en juist die meerwaarde te kunnen bieden.
- Ten behoeve van de vergelijkbaarheid met de voorgaande casus, Gooizicht, berekenen we daarom toch ook de financiële baten voor het AMC, uitgaande van een bruto uurloon van € 7 per uur voor de doelgroep 20-29 jaar. In dat geval levert de inzet van jonge vrijwilligers het AMC $2.400 \times € 7 = € 16.800$ op. Per jonge vrijwilligers is de opbrengst € 672.

Betere dienstverlening

- Meer aandacht en persoonlijke zorg voor patiënten.
- Vanuit de patiëntenservice wordt steekproefsgewijs een klein tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de patiënten de contacten met de vrijwilligers enorm waarderen.

Noot 17 Als de vrijwilligers niet meer beschikbaar zouden zijn, zou het AMC hen niet vervangen voor betaalde krachten.

- De beleving van de patiënt wordt door de aanwezigheid van de vrijwilligers positief beïnvloed.
- Dit geldt ook voor de jonge patiënten (en hun ouders), die verblijven in het EKZ.

Goede uitstraling

- De vrijwilligers geven een gezonde uitstraling in een organisatie als het AMC, waarin veel gemotiveerde wetenschappers rondlopen die zich soms te veel kunnen vastbijten in hun vakgebied. De vrijwilligers vervullen een belangrijke relativerende functie voor andere medewerkers.

5.3 Wat kost het voor het AMC?

Het AMC werkt met een totaalbudget voor vrijwilligerswerk van € 160.000 per jaar. Van dit budget moeten alle vrijwilligerskosten betaald worden, te weten:

- vergoeding van reiskosten;
- verzekeringen: voor de vrijwilligers is een Wettelijke Aansprakelijkheidsverzekering door het AMC afgesloten;
- personeelskosten van de afdeling Patiëntenservice¹⁸;
- professionele begeleiding per team;
- opleidingskosten/deskundigheidsbevordering (trainingen)¹⁹;
- extra voorzieningen (feesten, uitjes, kerstpakketten, attenties etc.)²⁰;
- innovatiekosten t.b.v. de groei van het vrijwilligerswerk (om bijvoorbeeld nieuwe vrijwilligersprojecten op te zetten).

Het totaalbudget heeft AMC niet of nauwelijks uitgesplitst naar verschillende posten. Daarover kunnen dan ook geen uitspraken worden gedaan.

In het kader van dit onderzoek is het echter vooral van belang te bepalen welk deel van het totaalbudget gespendeerd wordt aan jonge vrijwilligers. Daarvoor berekenen we eerst de kosten per vrijwilliger: € 160.000 / 282 vrijwilligers = € 567. Van de 282 vrijwilligers vallen er 25 in de leeftijdscategorie 20-29 jaar. Bij een vergelijkbare inzet per vrijwilliger zou dus circa 25 x € 567 = € 14.185 besteed worden aan kosten voor de jonge vrijwilligers van het EKZ.

De vrijwillige ureninzet van deze groep is echter beduidend lager dan die van de gemiddelde AMC-vrijwilliger: ca. 96 uur resp. 287 uur²¹ per jaar. Anderzijds lopen de kosten niet altijd gelijk op met het aantal uren inzet: het kerstpakket bijvoorbeeld kost het AMC een vast bedrag per vrijwilliger, ongeacht de omvang van diens inzet. Om die reden schatten we de totale kosten voor de groep jonge vrijwilligers op ca. 50% oftewel € 7.000.

Noot 18 Het totaal aan fte voor de 282 vrijwilligers bedraagt 2 fte.

Noot 19 Deskundigheidsbevordering wordt voornamelijk ingezet bij de teamcoördinatoren. Voor hen zijn extra faciliteiten beschikbaar, zoals vaardigheidstraining, computercursus, werkbezoeken in andere ziekenhuizen etc. In mindere mate worden er ook vaardigheidstrainingen gegeven voor de brede groep, o.a. cursus klantgerichtheid en cursus omgaan met emotie en agressie.

Noot 20 Vanuit de post extra voorzieningen vindt in ieder geval eens per jaar een informele bijeenkomst plaats. Per vrijwilliger is hiervoor een budget van 40 tot 50 euro beschikbaar per jaar. Deze bijeenkomst wordt per team of per teams uitgevoerd.

Noot 21 Tezamen zijn de 282 AMC-vrijwilligers goed voor 47 fte. 1 fte = 45 weken x 36 uur = 1620 uur. 47 fte staat dus voor 76.140. De 25 jonge vrijwilligers nemen hiervan 2.400 uur voor hun rekening (zie § 5.2). De overige 257 vrijwilligers (282 – 25) zetten zich met elkaar dus 73.740 (76.140 – 2.400) uur in. Per vrijwilliger komt dat neer op 73.740 / 257 = 287 uur per jaar.

5.4 Wat levert het de jongeren op?

Vergoeding

- Reiskosten openbaar vervoer worden vergoed. Omdat het hier eenvoudigweg gaat om compensatie van de gemaakte kosten zijn dit niet als baten te beschouwen; de jongeren houden er immers niets aan over.
- De jongeren ontvangen allemaal een kerstpakket ter waarde van € 20. Voor alle 25 jongeren tezamen komt dit neer op een bedrag van € 500.
- De jongeren ontvangen elk jaar een verjaardagskaart en meestal ook een boekenbon. Kosten: 25 vrijwilligers x € 10 = € 250.
- Dergelijke attenties worden gewaardeerd, maar zijn zeker geen reden om actief te worden of te blijven. Aan de andere kant wordt door de meeste vrijwilligers ook wel aangegeven, dat wanneer zij helemaal niets zouden krijgen dat toch raar zouden vinden. Een vrijwilliger geeft aan: *"Van mij hoeven al die attenties niet. Stop dat geld maar in de wetenschap. Ik weet alleen wel dat andere vrijwilligers het heel erg waarderen."*
- Voorts hebben vrijwilligers in het AMC recht op de volgende faciliteiten:
 - gereduceerde prijzen in het AMC fitnesscentrum: geen van de jonge vrijwilligers maakt echter gebruik van deze mogelijkheid;
 - gereduceerde prijzen in het personeelsrestaurant: ook hier maken zij – mede als gevolg van hun beperkte inzet – geen gebruik van;
 - gratis parkeermogelijkheden: dit zijn net als de reiskostenvergoeding niet als baten te beschouwen;
 - een abonnement op het personeelsblad 'Status'.

Fun / status

- De vrijwilligers spreken vooral over de zachte aspecten dat het vrijwilligerswerk hun biedt. Ze krijgen er voldoening van en het is leuk. *"Je kunt echt iets betekenen voor die mensen. Je kunt ze even ontspanning bieden."*
- Voorts wordt het menselijke aspect genoemd als positief kenmerk. Het is echt mensenwerk. De omgang met de vrijwilligers, het medisch personeel en de kinderen en ouders maakt het werk leuk.
- Voorts worden de vrijwilligers, net zoals het betaalde personeel, uitgenodigd voor feestjes, nieuwjaarsrecepties, teamuitjes enz. van het AMC. De jonge vrijwilligers stellen dat op prijs en vinden het leuk, maar het is zeker geen doorslaggevende factor voor hun inzet.

Persoonlijke ontwikkeling

- De vrijwilligers vinden hun EKZ-werk een goede ervaring. Het geeft hun een beter beeld van hoe een ziekenhuis en patiënten functioneren.
- Voorts is het een leuke aanvulling op het CV: het geeft blijk van maatschappelijke betrokkenheid. Dit ('CV-building') is echter voor het gros van de vrijwilligers geen reden om actief te worden: *"Ik denk zelfs dat het voor mij ongunstig zou zijn als ik het zou vermelden. Ik kom uit de technische bouwwereld. Daar zoeken ze geen maatschappelijke betrokken types."*
- Enkele mensen die bij Emma TV doen het vrijwilligerswerk echter wel degelijk ook om gerichte werkervaring op te doen, bijvoorbeeld omdat zij journalistieke ambities hebben. 'CV-building' is dus sterk afhankelijk van de inhoud van het vrijwilligerswerk.
- De jonge vrijwilligers doen niet of nauwelijks mee aan trainingen en deskundigheidsbevordering. Daarvoor is hun inzet te beperkt.

5.5 Wat kost het de jongeren?

Tijd voor uitvoerende taken

- De 25 jonge vrijwilligers zetten zich gemiddeld 8 uur per maand oftewel 96 uur per jaar in voor het EKZ. Hun totale inzet bedraagt jaarlijks derhalve 2.400 uur.
- Zonder uitzondering zien de jongeren het vrijwilligerswerk bij het EKZ als leuke en zinvolle vrijetijdsbesteding. Voor het gros van de vrijwilligers is het juist een manier om te ontspannen van hun dagelijkse werkzaamheden (betaalde arbeid, studie). Van gederfde inkomsten is derhalve geen sprake; als zij zich niet zouden inzetten voor het EKZ zouden zij deze tijd hebben benut voor een andere ontspanningsactiviteit en in ieder geval niet voor het doen van betaald werk.

Opleidingstijd

- Niet van toepassing.

Onkosten

- Geen.

5.6 Kosten/batenanalyse

Schema 5.1 Kosten en baten voor AMC/EKZ en voor jonge vrijwilligers (20-29 jaar)

	AMC/ Emma Kinderziekenhuis	25 Jonge vrijwilligers (20-29 jaar)
Baten 'hard'	extra handen: € 16.800 per jaar (€ 672 per jongere). ²²	<ul style="list-style-type: none"> • vergoeding: € 0 (louter gemaakte onkosten worden vergoed); • kerstpakket: 25 x € 20 = € 500; • attentie: 25 x € 10 = € 250; • totaal: € 750 (€ 30 per jongere)
Baten 'zacht'	<ul style="list-style-type: none"> • vergroten beleving van zorg; • tevreden patiënten (incl. ouders); • gezonde uitstraling (relativering); • betere afspiegeling AMC- medewerkers met de samenleving. 	<ul style="list-style-type: none"> • voldoening, energie; • menselijk contact; sociale aspect; • CV-building; • WA-verzekerd binnen AMC; • feestjes en uitjes; • abonnement op personeelsblad.
Kosten 'hard'	<ul style="list-style-type: none"> • De totaalkosten voor de 25 vrijwilligers bedragen circa € 7.000.²³ Dit omvat: • vergoeding van reiskosten; • verzekeringen: WA; • personeelskosten; • professionele begeleiding; • opleidingskosten (trainingen); • feesten, uitjes, kerstpakket etc.; • innovatiekosten (projecten). 	<ul style="list-style-type: none"> • inkomstenderving: nihil;²⁴ • nihil: onkosten worden vergoed.
Kosten 'zacht'	<ul style="list-style-type: none"> • geen 	<ul style="list-style-type: none"> • tijd voor uitvoering: 2.400 per jaar totaal (96 uur per jongere).

Noot 22 De baten worden door het AMC zelf echter financieel op 0 gesteld vanwege het aanvullend, niet noodzakelijk karakter van de dienstverlening.

Noot 23 Zie § 5.3 voor de berekening van de totale kosten.

Noot 24 Van gederfde inkomsten is geen sprake, want zonder uitzondering zien de jongeren het vrijwilligerswerk bij het EKZ als leuke en zinvolle vrijetijdsbesteding. Voor het gros van de vrijwilligers is het juist een manier om te ontspannen van hun dagelijkse werkzaamheden (betaalde arbeid, studie).

Schema 5.2 Opbrengst: materiële baten – materiële kosten

	AMC/ EKZ	Jonge vrijwilligers
Totaal per jaar alle jongeren tezamen	+ € 9.800 (16.800 – 7.000) ²⁵	+ € 750 (750 – 0)
Totaal gemiddeld per vrijwilliger	+ € 392 (9.800 / 25) ²⁶	+ € 30 (750 / 25)
Totaal per vrijwilliger per uur	+ € 4,10 (9.800 / 2.400) ²⁷	+ € 0,31 (750 / 2.400)

Noot 25 Indien de baten, conform het AMC-beleid, financieel op nul worden gesteld vanwege het aanvullend, niet noodzakelijk karakter van de dienstverlening, dan is de opbrengst - € 7.000.

Noot 26 In het verlengde van voetnoot 25 zou de opbrengst voor het AMC per jongere per jaar in dat geval - € 280 zijn.

Noot 27 Idem: de opbrengst voor het AMC per jongere per uur zou dan op - € 2,92 uitkomen.

6 Conclusies en overwegingen

In dit afsluitende hoofdstuk geven we antwoord op de onderzoeksvraag: *"Welke kosten en opbrengsten zijn verbonden aan een 'sociaal contract' voor jongeren, voor zowel de jongere als de instelling die een 'activiteiten-plek' levert?"*

Daarvoor grijpen we terug op de belangrijkste resultaten uit hoofdstuk 2 tot en met 5, waarin vier cases zijn geanalyseerd op kosten en opbrengsten voor zowel jongere als organisatie/instelling. In dit hoofdstuk reflecteren we op deze vier case studies en trekken we waar mogelijk vergelijkingen tussen de vier organisaties.

Daarbij volgen we dezelfde opbouw als in de voorgaande hoofdstukken. Achtereenvolgens reflecteren we op het vrijwilligerswerk en vrijwilligersbeleid van de onderzochte organisaties (paragraaf 6.1), de baten en kosten van de inzet van jonge vrijwilligers voor de organisaties (6.2 resp. 6.3) en de baten en kosten voor de jonge vrijwilligers zelf (6.4 resp. 6.5). In paragraaf 6.6 volgt de financiële kosten/batenanalyse.

In paragraaf 6.7 tenslotte gaan we na in hoeverre de resultaten van de vier case studies zijn te 'vertalen' naar de situatie en uitgangspunten van een 'sociaal contract'. Daarbij moet worden aangetekend dat op basis van vier case studies onmogelijk generaliserende conclusies ten aanzien van een 'sociaal contract' kunnen worden getrokken. Zeker omdat het in zekere zin gaat het om *'best'* oftewel *'unique practices'*. De onderzoeksresultaten van de vier case studies zijn derhalve indicatief en geven richting, maar zijn niet onverkort overdraagbaar naar andere vrijwilligersorganisaties.

6.1 De vier organisaties en vrijwilligerswerk

De case studies hebben betrekking op vier verschillende settings waarbinnen jongeren vrijwilligerswerk verrichten. Geen enkele casus voldoet precies aan de uitgangspunten van een 'sociaal contract' voor wat betreft doelgroep, tijdsinvestering en vergoeding.

Ten behoeve van de vergelijkbaarheid zijn de belangrijkste kenmerken van de vier cases op een rij gezet:

Schema 6.1 Kenmerken van de vier cases

	Doelgroep	Aantal jongeren	Soort werk in organisatie	Tijdsinvestering per jongere	Vergoeding
Berkum	16 – 23 jaar	12	Training/ coaching: onmisbaar voor de sportclub	jaarlijks: 8 uur per week gedurende 9 maanden	gemiddeld € 3,00 per uur
Kampong	16 – 20 jaar	22	Training/ coaching: onmisbaar voor de sportclub	jaarlijks: 2,5 uur per week gedurende 6 à 7 maanden	gemiddeld € 2,00 per uur
Gooizicht	14 – 17 jaar en 23 – 35 jaar	7 3	Dienstverlening die verblijf veraangenaamt; welzijnsactiviteiten aanvullend op de zorg	scholieren: 16 uur per jaar in vakantie of weekend; reïntegratiejongeren: 20 uur per week gedurende een jaar	louter gemaakte onkosten worden vergoed
AMC/ EKZ	20 – 29 jaar	25	Aanvullende zorg gericht op aandacht voor en afleiding en ontspanning van kinderen	6 tot 10 uur per maand gedurende een jaar	louter gemaakte onkosten worden vergoed

Vergelijking

Van de vier cases blijken de 'sportcases' Berkum en Kampong goed vergelijkbaar, evenals de 'zorgcases' Gooizicht en AMC/EKZ. De 'sport-' en 'zorgcases' verschillen onderling echter sterk van elkaar, onder meer wat betreft achtergrondkenmerken van de vrijwilligers en de duur van het vrijwilligerswerk.

Bij zowel Berkum als Kampong gaat het om jongeren van 16-20/23 jaar, die tegen een (kleine) vergoeding kinderen training geven en soms ook coachen. Daarmee zijn zij belast met kerntaken van de sportvereniging.

Bij Gooizicht en AMC/EKZ voeren de jonge vrijwilligers geen kernactiviteiten uit, maar zorgen zij voor *aanvullende* of *extra* zorg die ondersteunend is aan de professionele zorg. Bovendien krijgen de vrijwilligers hier géén vergoeding voor hun inzet: alleen gemaakte onkosten (reiskosten) worden gecompenseerd. Voorts gaat het in de 'zorgcases', met uitzondering van de scholierengroep van Gooizicht, om een wat oudere leeftijdsgroep.

'Unique practices'

Zoals hiervoor al opgemerkt zijn Berkum, Kampong, Gooizicht en AMC/EKZ geen doorsnee-vrijwilligersorganisaties. Het zijn organisaties met een (veel) meer dan gemiddelde aandacht voor vrijwilligers en vrijwilligerswerk.²⁸ Stuk voor stuk voeren zij een expliciet en doelgericht vrijwilligersbeleid om de kwaliteit van hun organisatie en dienstverlening te vergroten. Het gaat, kortom, om *'best'* oftewel *'unique practices'*. Dat blijkt onder meer uit de volgende succesfactoren:

- er is een vrijwilligerscoördinator die ervoor zorgt dat de jongeren adequaat worden begeleid;
- er is een duidelijke visie op de plaats en de meerwaarde van het vrijwilligerswerk binnen de organisatie;
- werving en selectie van vrijwilligers vindt doelgericht plaats;
- vrijwilligers krijgen aandacht en waardering (adequate begeleiding, maar ook vrijwilligersavonden, kleine attenties en dergelijke);
- de instellingen spelen vooral in op de intrinsieke motivatie van de jongeren: ze moeten het vooral leuk en zinvol vinden om te doen!
- in beide sportcases hebben de jeugdtrainers de mogelijkheid om een cursus te volgen. De verenigingen stimuleren de ontwikkeling van de vrijwilligers.

Noot 28 Vier jaar lang heeft DSP-groep het projectmanagement voor de landelijke Commissie Vrijwilligersbeleid voor haar rekening genomen. Onder meer vanuit die hoedanigheid is DSP-groep goed thuis in het vrijwilligerswerk. Op basis daarvan kan DSP-groep de vier onderzochte organisaties goed vergelijken met de situatie in andere vrijwilligersorganisaties.

- in de zorgcases gaat de aandacht wat meer uit naar de samenwerking tussen professionals en vrijwilligers. Hier geldt immers dat vrijwilligerswerk aanvullend is op en ondersteunend aan de professionele zorg.

De vier onderzochte organisaties hebben hun vrijwilligersbeleid dus goed op orde. We hebben ze ook gevraagd waar ze nog tegenaan lopen. De volgende belemmeringen zijn genoemd:

- Het bestuur van voetbalvereniging Berkum zou gebaat zijn bij een ophoging van de maximale belastingvrije vrijwilligersvergoeding, opdat de jonge sportleiders die het maximum hebben bereikt ook financieel kunnen blijven doorgroeien, zonder dat dit hen of de club op extra kosten (belasting) jaagt of een extra administratieve inspanning vergt.
- De beide sportverenigingen geven aan dat het aantal 'vacatures' voor trainers beperkt is. Dit hangt vooral samen met het geringe verloop van trainers.
- Met name de zorginstellingen wijzen op het gebrek aan tijd van de jeugd. Studie, uitgaan en bijbaantjes dragen bij aan een volle agenda.

6.2 Wat levert het de organisaties op?

De vier organisaties zijn zonder uitzondering van mening dat de jonge vrijwilligers een belangrijke bijdrage leveren aan hun organisatie. Ze zorgen voor 'extra handen', wat ten goede komt aan de kwaliteit van de dienstverlening.

De sportverenigingen wijzen erop dat de jonge trainers/ coaches:

- ervoor zorgen dat elk team een enthousiaste en bekwame trainer en coach heeft, waarmee een belangrijk kaderprobleem is getackeld;
- de kwaliteit en kwantiteit van de trainingen vergroten;
- zorgen voor een sterkere binding van jeugdleden aan de club;
- kostenbesparend werken omdat het beroep dat gedaan moet worden op betaalde professionele trainers minder groot is;
- een bijdrage leveren aan een florerende, grotere jeugdafdeling van de clubs.

De zorginstellingen geven eveneens aan dat vrijwilligerswerk door jongeren loont, want:

- zij ondersteunen de professionals die vaak te zwaar belast zijn, zodat de reguliere dienstverlening sneller en beter verloopt;
- zij verlenen diensten die het leven van de bewoners/ patiënten veraangenamen en die aanvullend zijn op de reguliere zorg ('de menselijke maat': praatje maken, leuke activiteiten doen, contact met jongeren etc.);
- zij vergroten de aandacht voor de bewoners/ patiënten en de beleving van de zorg.

Het verschil in waardering van de opbrengst van vrijwilligerswerk tussen de sportclubs en de zorginstellingen is terug te voeren op de kerntaken van deze organisaties. Training en coaching is '*core business*' van de sportverenigingen. Zonder training en coaching is er geen wedstrijd sport: het wezenskenmerk van de georganiseerde sport.

Voor de zorginstellingen ligt dat genuanceerder. Zowel professionals als cliënten vinden de diensten, die de vrijwilligers hier leveren, zonder meer van groot belang voor de kwaliteit van het verblijf van de bewoners of patiënten. Het vrijwilligerswerk wordt door de organisaties echter aangeduid als *aanvullende zorg*, die anders niet of slechts in geringe mate door professio-

nals gedaan zou worden. Beide organisaties zijn zich ervan bewust dat de grens tussen de professionele dienstverlening en die door vrijwilligers niet altijd glashelder is. Beide soorten (betaalde en onbetaalde) werkzaamheden lopen soms ongemerkt in elkaar over. Om onduidelijkheden hierover zoveel mogelijk te voorkomen hebben beide instellingen een protocol opgesteld.

6.3 Wat kost het de organisaties?

Voor de organisaties zijn er ook kosten verbonden aan de inzet van jonge vrijwilligers. De kosten van de sportverenigingen voor de jeugdige vrijwilligers zijn tot de volgende posten te herleiden:

- het verstrekken van een vrijwilligersvergoeding. Bij Berkum is die wat hoger dan bij Kampong, omdat Berkum de coachingstaken ook vergoedt;
- reis- en onkosten zitten hier bij in c.q. zijn niet aan de orde omdat de vrijwilligers in de buurt van het sportpark wonen en ze in geval van uitwedstrijden met ouders kunnen meerijden;
- professionele ondersteuning en begeleiding door een technisch jeugdcoördinator;
- grote mate van betrokkenheid en inzet van het bestuur en/of het professionele verenigingsmanagement; daarbij gaat het onder meer om wervingsactiviteiten, ontwikkelen van vrijwilligersbeleid en het voeren van functioneringsgesprekken;
- een jaarlijkse attentie voor de vrijwilligers;
- vergoeding van (een deel van) de opleidingskosten;
- organisatie van feestjes en etentjes voor de vrijwilligers.

De kosten van de zorginstellingen voor de jeugdige vrijwilligers zijn grotendeels vergelijkbaar met die in de sport. Grootste verschil is dat de twee zorginstellingen geen vrijwilligersvergoeding verstrekken, maar wel verzekeringskosten voor hun rekening nemen:

- coördinatie, begeleiding en ondersteuning door professionals, zoals de vrijwilligerscoördinator;
- inzet voor de ontwikkeling van vrijwilligersbeleid, de werving van jonge vrijwilligers enz.;
- deskundigheidsbevordering van de vrijwilligers;
- geen vrijwilligersvergoeding, maar uitsluitend een beperkte reis- en onkostenvergoeding;
- verzekeringskosten, bijvoorbeeld WA (waarvoor geen oog is in de sport);
- zo nu en dan een kleine attentie;
- organisatie van jaarlijks feestje/ etentje.

6.4 Wat levert het de jongeren op?

In beide sportcases ligt de opbrengst voor jongeren gedeeltelijk op financieel vlak, aangezien zij een vrijwilligersvergoeding ontvangen. De jeugdige voetbaltrainers hechten daar meer belang aan dan de hockeyers. Eerst genoemden beschouwen hun inzet voor vv Berkum als een echt bijbaantje, voor de jonge trainers van Kampong geldt dat niet of nauwelijks. Wellicht speelt het feit dat de voetbaltrainers van Berkum meer uren draaien en een hogere vergoeding ontvangen hierbij een rol.

De jongeren van beide sportverenigingen zien echter de grootste waarde van hun vrijwilligerswerk in:

- de beleving: het is leuk, je voelt je verbonden met de club en de jeugd en

- je team, en je krijgt waardering;
- de persoonlijke ontwikkeling: je leert leiding geven, omgaan met de jeugd, je krijgt meer inzicht in de sport, je wordt een steeds betere trainer/ coach.

In de twee 'zorgcases' ontvangen de jonge vrijwilligers geen vergoeding voor hun inzet. Slechts de door hen gemaakte onkosten, met name reiskosten, worden gedekt c.q. gecompenseerd. Wel ontvangen zij zo nu en dan een kleine attentie, zoals een boekenbon en kerstpakket. Alhoewel de jonge vrijwilligers die blijken van waardering op prijs stellen, doen zij het werk net als de jongeren van Berkum en Kampong (vooral) vanwege de immateriële baten:

- de contacten met de mensen zijn leuk, je krijgt waardering en je voelt je ook gewaardeerd, het is afwisselend en niet alledaags;
- je leert ervan hoe een zorginstelling werkt, je leert met verschillende soorten mensen omgaan, enz.;
- het is gezellig: je ontmoet veel mensen, er wordt af en toe een feestje of uitje georganiseerd enz.;
- sommige jongeren zien het ook als een manier om werkervaring op te doen en als een opstapje naar betaald werk ('CV-building').

6.5 Wat kost het de jongeren?

De jongeren uit de vier cases zijn het hier in de kern over eens: vrijwilligerswerk kost vooral tijd. Hoeveel tijd zij besteden aan 'hun' organisatie is terug te vinden in schema 6.1. Dit varieert van 16 uur per jaar tot 20 uur per week. Voor de jonge vrijwilligers van alle vier de organisaties geldt dat zij minimaal een jaar in desbetreffende organisatie als vrijwilliger actief zijn of die intentie hebben.

Alleen (een aantal van) de voetbaltrainers van Berkum geven aan dat zij, indien zij geen vrijwilligerswerk verrichten, een (beter) betaalde bijbaan zouden hebben. Daarmee is in de analyse dan ook rekening gehouden via de post 'gederfde inkomsten'. Voor de andere cases geldt dit echter niet. Jongeren van de hockeyclub en de zorginstellingen doen dit werk uitsluitend omdat zij het heel leuk en belangrijk vinden. Maar voor de jongeren van alle vier de organisaties geldt dat motivatie voor het vrijwilligerswerk sterker is dan de behoefte aan meer geld via een betaalde bijbaan.

Een kleine kostenpost zijn drankjes en versnaperingen. De jongeren worden geacht dit te dekken uit de vergoeding die zij ontvangen. Voor Kampong geldt verder dat jongeren een deel van eventuele opleidingskosten betalen.

6.6 Kosten/batenanalyse

De harde, financiële kosten en baten van de vrijwillige inzet van jongeren in de vier organisaties zijn samengevat in de volgende tabel.

Tabel 6.1 Kosten, baten en opbrengsten van de organisatie per jongere per uur; en opbrengsten voor de jongere per uur

	baten van de organisatie per jongere per uur ²⁹	kosten van de organisatie per jongere per uur ³⁰	opbrengst voor de organisatie per jongere per uur ³¹ (baten – kosten)	opbrengst voor de jongere per uur ³²
Berkum	€ 14,65	€ 4,80	€ 9,85	-/- € 2,45 (€ 2,45)
Kampong	€ 12,35	€ 6,60	€ 5,80	€ 1,60
Gooizicht: 14-17 jaar	€ 3,00	€ 27,25	-/- € 24,25	€ 0
Gooizicht: 23-35 jaar	€ 8,00	€ 3,00	€ 5,00	€ 0,01
AMC/ EKZ	€ 7,00 (€ 0)	€ 2,90	€ 4,10 (-/- 2,90)	€ 0,31

Toelichting Berkum

Van de jonge vrijwilligers van alle vier de organisaties beschouwen alleen die van vv Berkum hun werk voor de club deels ook als bijbaantje. Indien vv Berkum hun niet deze mogelijkheid zou bieden zouden zij een deel van de geïnvesteerde tijd gebruiken om elders wat geld te verdienen. Dit dus in tegenstelling tot de jongeren in de andere drie cases. Om die reden is voor de jongeren van vv Berkum rekening gehouden met gedeerde looninkomsten van 50%. Als gevolg hiervan is de uuroopbrengst voor de jongeren van Berkum negatief (- € 2,45). Wanneer we geen rekening zouden houden met gedeerde looninkomsten is de opbrengst per Berkum-jongere + € 2,45 per uur.

Toelichting AMC/EKZ

Ten behoeve van de vergelijkbaarheid is de inzet van de jonge vrijwilligers van het AMC, net als in de andere cases, omgerekend naar bruto uurloon. Het AMC zelf stelt de baten van vrijwilligers echter financieel op nul vanwege het aanvullend, niet noodzakelijk karakter van de dienstverlening. Als we die insteek volgen komen we uit op een negatieve opbrengst voor het AMC per jongere per uur van - € 2,90.

Voor Gooizicht zou eenzelfde redenering gevolgd kunnen worden, met dat verschil dat deze organisatie zelf wél spreekt van een besparing als gevolg van de inzet van vrijwilligers. Stellen we de financiële baten voor Gooizicht echter toch op nul dan zou de opbrengst voor deze organisatie per jongere per uur ook negatief/negatiever uitpakken: - € 27,25 (schoolgaande jongeren) resp. - € 3,00 (reïntegratiejongeren).

Samenvattend

Kort gezegd levert de inzet van jonge vrijwilligers de organisaties financieel het nodige op en kost het de jongeren zelf vooral tijd. Alleen de jongeren van Kampong en Berkum (indien eventueel gedeerde inkomsten buiten beschouwing worden gelaten) houden er iets aan over: € 1,60 resp. € 2,45 per uur.

De opbrengsten voor de organisaties zijn overigens speculatief, omdat ze gebaseerd zijn op een omrekening van de vrijwillige ureninzet naar bruto uurloon. De organisaties zouden in werkelijkheid nooit voor deze kosten kunnen opdraaien: wanneer de vrijwillige inzet zou wegvallen zouden daar geen beroepskrachten voor in de plaats komen, maar zou dat ten koste

Noot 29 Totaal harde baten / totale tijdsinvestering jongeren in uren (voorbeeld Berkum: € 54.000 / 3690 uur). Zie tabellen in paragraaf 2.6, 3.6, 4.6 en 5.6.

Noot 30 Totaal harde kosten / totale tijdsinvestering jongeren in uren (voorbeeld Berkum: € 17.705 / 3690 uur). Zie tabellen in paragraaf 2.6, 3.6, 4.6 en 5.6.

Noot 31 Zie tabellen in paragraaf 2.6, 3.6, 4.6 en 5.6.

Noot 32 Zie tabellen in paragraaf 2.6, 3.6, 4.6 en 5.6.

gaan van de kwaliteit van hun dienstverlening (vooral: geen extra trainingen, geen aanvullende zorg).

Wanneer we de vrijwillige inzet toch omrekenen naar bruto uurloon, dan is de opbrengst voor vv Berkum met € 9,85 per jongere per uur relatief het hoogst en voor AMC/EKZ met € 4,10 het laagst. Dat heeft vooral te maken met het feit dat de kosten voor (professionele) coördinatie en begeleiding voor de zorginstellingen het hoogst zijn.

De (enorme) negatieve opbrengst voor Gooizicht met betrekking tot de inzet van schoolgaande jongeren (- €24,25) laten we daarbij voor het gemak even buiten beschouwing. Hier blijkt de vrijwillige inzet van de jongeren op geen enkele manier op te wegen tegen de kosten die worden gemaakt. Dat is vooral te wijten aan een zeer beperkte vrijwillige inzet (16 uur op jaarbasis) tegenover relatief hoge kosten voor met name werving en in mindere mate begeleiding en coördinatie.

6.7 Vertaling naar 'sociaal contract'

In hoeverre zijn de vier onderzochte cases te vertalen naar de in dit rapport gehanteerde uitgangspunten van een 'sociaal contract' voor jongeren? Die vraag moet, zoals ook al eerder aangegeven, met de nodige voorzichtigheid worden beantwoord: de vier onderzochte cases zijn *'unique practices'*, die als voorbeeld kunnen dienen voor andere vrijwilligersorganisaties. Deze (excellente) voorbeelden kunnen richting geven, maar zijn dus niet 1, 2, 3 overdraagbaar naar andere organisaties in dezelfde branches.

Opbrengst voor organisaties en jongeren in geval van 'sociaal contract'

Hoe zou de kosten/batenanalyse voor de vier cases eruit zien in geval van een 'sociaal contract'? Onderstaande tabel, waarin de bedragen uit tabel 6.1 (paragraaf 6.6) zijn geëxtrapoleerd naar de ureninzet zoals die wordt voorgestaan in het 'sociaal contract' (20 uur per week gedurende 6 maanden), geeft gedeeltelijk antwoord op die vraag.

Tabel 6.2 Opbrengsten voor de organisatie en de jongere in het geval van het 'sociaal contract' (20 uur per week gedurende 6 maanden)

	opbrengst voor de organisatie per jongere (20 uur p.w. / 6 maanden) ³³	opbrengst voor de jongere (20 uur p.w. / 6 maanden)
Berkum: 16-23 jaar	€ 4.728	-/- € 1.176 (+ € 1.176) ³⁴
Kampong: 16-20 jaar	€ 2.784	€ 768
Gooizicht: 14-17 jaar	-/- € 11.640 ³⁵	€ 0
Gooizicht: 23-35 jaar	€ 2.400	€ 4,80
AMC/ EKZ: 20-29 jaar	€ 1.968 (-/- € 1.392) ³⁶	€ 148,80

Toelichting

Uiteraard zitten aan deze extrapolatie de nodige haken en ogen. Met name komen de leeftijden van de jongeren in de cases niet altijd overeen met de leeftijdsgroep, zoals die wordt voorgestaan in de door ons gehanteerde definitie van het 'sociaal contract' (16-24 jaar). Waar het om een oudere leef-

Noot 33 Uitgaande van 24 weken (26 weken – 2 weken verlof) gaat het om een totale inzet van 24 x 20 = 480 uur. Dit aantal uren is vermenigvuldigd met de twee kolommen 'opbrengst' uit tabel 6.1.

Noot 34 Zie toelichting paragraaf 6.6.

Noot 35 Zie toelichting paragraaf 6.6.

Noot 36 Zie toelichting paragraaf 6.6.

tijdsgroep gaat zou dat bijvoorbeeld tot een lagere opbrengst voor de organisaties leiden, aangezien in dat geval zou moeten worden uitgegaan van een lager uurloon.

Voorts kan een forse ophoging van de inzet van jongeren (naar 20 uur per week gedurende 6 maanden) gevolgen hebben voor de kosten van de organisaties. Zo vergt een grotere inzet wellicht meer investering in deskundigheidsbevordering, terwijl de begeleiding en coördinatie in dat geval waarschijnlijk efficiënter (en dus goedkoper) kan worden ingericht. Vanwege laatste reden en het feit dat begeleiding en coördinatie veruit de hoogste kostenpost vormt, valt te verwachten dat de opbrengst voor de organisaties in geval van een 'sociaal contract' (meer ureninzet) hoger zal uitvallen.

Het zal duidelijk zijn dat de cijfers in tabel 6.2 vooral bedoeld zijn ter indicatie. Het maakt in ieder geval duidelijk dat een inzet van jongeren volgens het 'sociaal contract' de vrijwilligersorganisaties veel oplevert. De opbrengst beloopt per jongere grofweg € 1.500 – 5.000 per half jaar.

De opbrengsten voor de jongeren laten een groot verschil tussen de sport- en de zorgcases zien, omdat in de zorgcases een vrijwilligersvergoeding ontbreekt. De sporttrainers strijken een bedrag op van grofweg € 700 – 1500 voor een half jaar 20 uur per week les geven en coachen. In de zorgsector is de opbrengst van de jongeren verwaarloosbaar klein.

Reflectie op de kenmerken van het 'sociaal contract'

Volgens de in dit rapport gehanteerde definitie (zie paragraaf 1.1) gaat het bij een 'sociaal contract' om:

- jongeren in de leeftijd van 16-24 jaar;
- die vrijwillig maar niet vrijblijvend;
- gedurende een periode van 3 tot 6 maanden en tenminste 20 uur per week;
- diensten verlenen;
- die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid vergroten;
- maar die geen loonwaarde hebben.

Op basis van de ervaringen in en met de vier cases reflecteren we hieronder op deze 6 kenmerken. Dat maakt het immers mogelijk om na te gaan of en zo ja hoe in de praktijk invulling kan worden gegeven aan het 'sociaal contract'.

Jongeren in de leeftijd van 16 – 24 jaar

In de sportcases is deze groep in feite de 'targetgroep'. In de zorgcases ligt de leeftijd wat hoger (regulier vrijwilligerswerk) of juist lager (incidenteel vakantiewerk), maar staat men niettemin positief tegenover de participatie van vrijwilligers in de beoogde leeftijdsgroep. Integendeel: jongeren van alle leeftijden zijn juist welkom om vrijwilligerswerk te verrichten. Een geluid dat te horen is in de gehele maatschappelijke sector.

Vrijwillig, maar niet vrijblijvend

Alle cases bevestigen dit kenmerk. Jongeren geven aan dat een eventuele vergoeding niet doorslaggevend is voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Uitzondering hierop vormen enkele jeugdtrainers van Berkum waarvoor de vergoeding wel van belang is, omdat zij anders een betaald bijbaantje zouden hebben gezocht. Maar van meer betekenis is de motivatie van de jongeren.

Die motivatie is ingegeven door de binding aan de organisatie, het nut voor de profijtgroep en het plezier in de activiteiten die ze verrichten. Kortom, vrijwilligheid is een wezenskenmerk van de activiteiten die de jongeren verrichten. Dat dit niet in vrijblijvendheid resulteert, blijkt uit de toewijding waarmee zij dit doen en de begeleiding en zorg van de instelling voor hun jonge vrijwilligers. Formele sancties lijken dan ook niet nodig.

Gedurende 3 tot 6 maanden, 20 uur per week

In geen enkele casus is sprake van een tijdelijke inzet van de vrijwilliger. Alleen Gooizicht past dit uitgangspunt toe in het kader van sociale activering van langdurig werklozen. Dit betreft echter een wat oudere leeftijdsgroep.

De haalbaarheid van dit kenmerk van het 'sociaal contract' zal per sector en naar type uit te voeren activiteiten verschillen. Vooral de intensiteit van 20 uur per week kan een drempel vormen voor schoolgaande en studerende jeugd.

Dit argument geldt net zo goed voor de instellingen zelf. Er zullen niet veel sportclubs zijn waar – een substantieel aantal – jongeren 20 uur per week aan de slag kunnen gaan. Enige flexibiliteit lijkt hier op zijn plaats. De haalbaarheid zal groter zijn wanneer de totale tijdbesteding per jongere aan het vrijwilligerswerk in het 'sociaal contract' is gedefinieerd, bijvoorbeeld 250 – 500 uur per jaar.

Diensten verlenen

De speelruimte die er is voor de aard van de dienstverlening door jongeren verschilt eveneens per sector. Immers: concurrentievervalsing met professionele dienstverlening moet worden tegengegaan, en, hieraan verbonden, verdringing van betaalde arbeid eveneens. De twee onderzochte zorgcases zijn hier alert op. In de praktijk valt het echter niet altijd mee om een glashelder onderscheid te maken tussen professionele werkzaamheden door betaalde zorgverleners en aanvullende en ondersteunende diensten door vrijwilligers. De grenzen hiertussen zijn diffuus.

Dat geldt overigens voor vrijwilligerswerk in zijn algemeenheid. Wat opkomt als vrijwilligerswerk kan transformeren in betaalde arbeid. Het omgekeerde vindt ook plaats, bijvoorbeeld als gevolg van bezuiniging.³⁷

In de sportsector is dit onderscheid zeer diffuus. Verdringt een vrijwillige jeugdtrainer een afgestudeerde CIOS'er? Vrijwillige, betaalde en semi-professionele trainers en coaches kom je overal in de sportwereld tegen. Het bestuur, de organisatie en het uitvoerend verenigingswerk in de sport is een blauwdruk van een vrijwilligersdomein *pur sang*. Hier geldt juist: professionals moeten aanvullend zijn op vrijwilligers, die de sport van oudsher koestert.

Maatschappelijke relevantie, geen loonwaarde

In het verlengde van voorgaande punt kunnen we vaststellen dat in alle cases sprake is van maatschappelijk relevante activiteiten van de vrijwilligers, waar geen loon tegenover staat. In de sportsector gaat het om 'core businessactiviteiten' (training, coaching), die vrijwilligers verrichten omdat de sport anders voor velen onbetaalbaar zou zijn. De sport bouwt hierbij voort op een amateurtraditie die al meer dan een eeuw oud is; dus we zijn ook niet anders gewend.

Noot 37 Eindadvies Commissie Vrijwilligersbeleid (2005).

In de zorgcases betreft het activiteiten die de patiënten sterk waarderen en die als 'aanvullend' worden getypeerd. Tegelijkertijd zijn het veelal activiteiten die de organisaties als onmisbaar beschouwen.

Dus ook hier geldt in zekere zin dat vrijwilligers deze activiteiten (moeten) ontplooiën omdat de zorg anders voor velen onbetaalbaar wordt.

Wellicht is daarom een criterium, dat de maatschappelijk relevante activiteiten geen verdringing van (bestaande) betaalde arbeid tot gevolg mogen hebben, beter werkbaar dan het criterium dat de activiteiten geen loonwaarde mogen hebben.

Vergroting maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid

Uit de casestudies is duidelijk geworden dat de jongeren een grote maatschappelijke betrokkenheid aan de dag leggen, veelal in de vorm van een sterke binding aan de vereniging of instelling.

Conclusie

De uitgangspunten van het 'sociaal contract', zoals hiervoor besproken, zijn grotendeels goed toepasbaar op de onderzochte cases. Op basis van de bevindingen in de vier casestudies kan worden gesteld dat een aantal criteria een kleine aanpassing behoeven om beter toepasbaar te zijn in de praktijk. Daarbij gaat het om:

- de intensiteit en periode van het vrijwilligerswerk: 250 – 500 uur per jaar in plaats van 20 uur per week gedurende 3 – 6 maanden;
- het criterium dat de activiteiten geen loonwaarde mogen hebben: in plaats hiervan lijkt een criterium, dat de maatschappelijk relevante activiteiten geen verdringing van (bestaande) betaalde arbeid tot gevolg mogen hebben, realistischer en beter werkbaar.

Bijlagen

Bijlage 1 Vragen casestudies

Vragen aan de inlenende instelling

Algemeen beschrijvend

- Om wat voor soort organisatie gaat het?
- Wat doet uw organisatie?
- Hoeveel professionals zijn er actief en wat doen zij zoal?

Inzet jongeren

- Welke werkzaamheden verrichten jongeren in uw organisatie?
- Wat is de intensiteit en duur van hun inzet? (uren per week, aantal maanden actief)
- Wat is hun achtergrond? (leeftijd, sekse, opleidingsniveau, enz.)
- Hoe heeft uw organisatie deze jongeren geworven?
- Wat was aanleiding hiervoor? (vrijwilligerstekort, werkverlichting, verjonging, enz.)
- Wat is de motivatie van de jongeren om actief te worden en te blijven?
- Wat voor positie/status hebben de jongeren in uw organisatie? Hoe worden ze gewaardeerd?
- Hoe is de inzet van de jongeren geregeld? (contract, enz.)
- Wat staat inzet van (meer) jongeren in de weg? Wat kan inzet van (meer) jongeren bevorderen? (rijksvergoeding, externe begeleiding enz.)

Begeleiding

- Wie zijn vanuit de organisatie betrokken bij de inzet van de jongeren? (begeleiders, coördinator e.d.)
- Wat is hun rol? En hoe groot/intensief is hun inzet?
- Wie heeft de jongeren begeleid? Waaruit bestond deze begeleiding?

Evaluatie

- Verliepen de werkzaamheden van de jongeren naar tevredenheid van uw organisatie?
- Wat liep goed?
- Wat liep niet goed? (knelpunten, zoals niet goed functionerende jongeren, uitvallers e.d.)
- Hoe zijn/worden knelpunten en problemen aangepakt of opgelost? En door wie?

Baten (zie ook onderstaande tabel)

- Wat heeft de inzet van de jongeren opgeleverd voor uw organisatie?
- Aan wie komen de werkzaamheden die jongeren doen ten goede?
- Wat leveren de werkzaamheden van de jongeren uw instelling in concreto op: financieel, anderszins? Waaruit blijkt dit precies?

Kosten (zie ook onderstaande tabel)

- Welke kosten zijn gemoeid met de inzet van de jongeren?
- Wat zou uw instelling doen als er geen jongeren actief (meer) zijn in uw organisatie?
- Wat voor gevolgen zou dat hebben voor uw organisatie? (kwaliteitsverlies, meer kosten a.g.v. inzet professionals, werving andere vrijwilligers enz.).

Doorvragen op:

	Organisatie
Baten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none">• 'extra handen'• producten en diensten geleverd door vrijwilligers
Baten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none">• tevreden klanten/leden• grotere en betere service en dienstverlening• nieuwe klanten/leden (wervend effect)• imagoverbetering• publiciteit• enthousiasme, energie, frisse wind
Kosten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none">• wervingstijd• begeleidingstijd• coördinatie tijd• onkostenvergoeding/beloning• reiskosten• verzekeringen• ziektekosten• kadootjes, uitjes, kerstpakket e.d.• eten en drinken• (werk)kleding• opleidingskosten• huisvesting• overhead (specificeren)
Kosten 'zacht' (immaterieel)	

Nb. waar mogelijk kwantificeren

Vragen aan de jongeren

Inzet en motivatie

- Welke werkzaamheden voer je precies uit?
- Hoe ben je ertoe gekomen?
- Hoe lang ben je nu actief voor de organisatie en voor hoeveel uur per week?
- Zou je meer (uur) werkzaamheden willen verrichten? Zo ja, wat staat meer inzet in de weg? Wat zou meer inzet kunnen bevorderen?
- Hoe wordt er tegen je aangekeken in de organisatie?
- Hoe kijken vrienden en bekenden (binnen, maar vooral ook buiten de organisatie) aan tegen je inzet voor deze organisatie? (invloed sociale omgeving)

Evaluatie

- Wat vind je leuk en minder leuk aan de werkzaamheden die je verricht?
- Wat verloopt goed en wat minder goed?
- Hoe verlopen de werkzaamheden ten aanzien van
 - begeleiding (door wie werd je begeleid, op welke manier en hoe intensief? Hoe verliep dit?);
 - samenwerking;
 - werktijden;
 - verantwoordelijkheid;
 - contacten met derden

Baten (zie ook onderstaande tabel)

- Wat hebben de werkzaamheden bij de instelling jou opgeleverd? (algemeen)
- Wat heb je eraan verdiend? Hoe belangrijk vind je deze verschillende opbrengsten?

- Wat heb je er verder aan 'overgehouden'? Hoe belangrijk vind je deze verschillende 'opbrengsten'?

Kosten (zie ook onderstaande tabel)

- Wat hebben deze werkzaamheden je financieel gekost? Om welke kosten ging dit? (uitsplitsing)
- Hoe kijk je hier tegenaan?
- Als je niet actief zou zijn (geweest) in de organisatie, wat zou je dan hebben gedaan in die tijd?

Doorvragen op:

	Jongeren
Baten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> • (onkosten)vergoeding/beloning • reiskostenvergoeding • verzekeringen • ziektekosten • kadootjes, uitjes, kerstpakket e.d. • eten en drinken • (werk)kleding
Baten 'zacht' (immaterieel)	<ul style="list-style-type: none"> • (werk)ervaring/cv-building • leuke vrijetijdsbesteding • waardering • deskundigheid(sbevordering) • persoonlijke ontwikkeling • betere aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt • beter gefundeerde keuze maken voor vervolgopleiding/beroep
Kosten 'hard' (materieel)	<ul style="list-style-type: none"> • loonderving??
Kosten 'zacht' (immaterieel)	

Nb. waar mogelijk kwantificeren

Bijlage 2 Lijst met geïnterviewden en bronnen

Voetbalvereniging Berkum (Zwolle)

Deze beschrijving en analyse is gebaseerd op uitvoerige gesprekken met:

- Dhr. Roel van 't Oever, voorzitter van vv Berkum;
- Dhr. Johan Vogelaar, vanuit het KB (Klein Bestuur) verantwoordelijk voor technische zaken en tot voor kort ook personeelszaken;
- Dhr. Piet Diender (professional), hoofd jeugdtrainer, technisch jeugdcoördinator en vanuit die functie begeleider van de jeugdtrainers;
- Klaas Tijhaar, lid van de bestuursgroep Junioren (A-, B- en C-jeugd) en wedstrijdsecretaris;
- Stefan, 21 jaar, 5 jaar actief als sportleider (nu: E1 en E2), speelt zelf in 1^e team (1^e klasse zaterdag KNVB);
- Cornelis, 20 jaar, 3 jaar actief als sportleider (nu: A2), speelt zelf in 3^e team.

Daarnaast is gebruik gemaakt van de volgende documenten:

- Presentatiegids 2004-2005 voetbalvereniging Berkum;
- de map 'De methode Berkum. Een methodiek voor de werving van vrijwilligers' (2004);
- het contract voor jonge sportleiders;
- de internetsite www.vvberkum.nl.

Case Kampong Hockey (Utrecht)

In het kader van het onderhavige onderzoek is gesproken met de verenigingsmanager van Kampong hockey, mw. Joosje Anderegg, en zes actieve jongeren, te weten:

Bruno van den Bosch, 19 jaar (trainer/ coach meisjes C4)
Klaas Vermeulen, 16 jaar (trainer jongens D1 en lid jeugdraad)
Aleit van Noortwijk, 18 jaar (coach jongens D2)
Sanne van der Wolff, 17 jaar (voorzitter jeugdraad)
Lianne Kool, 17 jaar (trainer/ coach meisjes D14)
Dianne Bos, 19 jaar (trainer/ coach meisjes D1)

Verder is de website www.kampong.nl geraadpleegd.

Case Christelijk Verpleeghuis Gooizicht (Hilversum)

Vanuit de organisatie is gesproken met:

- Claudette van Daalen: vrijwilligerscoördinator;
- Agnes Looman, hoofd Welzijn;
- Roxanne (14 jaar);
- 4 meiden van het VMBO (14, 14, 15 en 16 jaar);
- Naoufel (34 jaar).

Ook is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- brochure Gooizicht;

- protocol Jonge Vrijwilliger Gooizicht;
- procedure reiskostenvergoeding;
- reiskostendeclaratieformulier.

Case AMC en Emma Kinderziekenhuis (Amsterdam)

Deze beschrijving en analyse is gebaseerd op uitvoerige gesprekken met:

- Dhr. Gerard van Hulst, Hoofd Patiëntenservice;
- Vrijwilligers CinEmma (huisbioscoop in het EKZ): Fucina, 39 jaar, teamcoördinator van CinEmma, ca 1,5 actief als vrijwilliger; Merville, 27 jaar, ruim twee jaar actief als vrijwilliger.
- Vrijwilligers 'Chill Out Room' op de Tienerkamer van de Tienerafdeling (EKZ): Hans; 33 jaar, ca. 1 jaar actief als vrijwilliger; Irene; 32 jaar, ca. 2,5 jaar actief als vrijwilliger; Myrtel; 24 jaar, ca. 3,5 jaar actief als vrijwilliger.

Daarnaast is gebruik gemaakt van de volgende documenten:

- Informatiemap Vrijwilliger in het Academisch Medisch Centrum met daarin de volgende stukken;
 - Algemene informatie;
 - Overzicht van de verschillende vrijwilligersprojecten (ca. 23);
 - Vrijwilligersregeling van het AMC bij de UvA (artikelen).
- Statistisch materiaal verkregen uit het registratiesysteem van het AMC, afd. Patiëntenservice.
- De website van het AMC: www.amc-uva.nl.