

Adviesrapport Werven van vrijwilligers



Renske de Beer
Mei 2010
Opleiding SPH
Christelijke Hogeschool Windesheim

Adviesrapport werven van vrijwilligers

Renske de Beer
Mei 2010
SPH, Christelijke hoge school Windesheim

Stichting Philadelphia Zorg
Regio Gelderland Noord
Hoofdstraat 43
7311 JT Apeldoorn
Telefoon/e-mail: (055) 368 04 40
gelderlandnoord@philadelphia.nl

Opdrachtgever:	Jan Brokelman (locatiemanager)
Praktijkbegeleider:	Marian Vierhout
Praktijk docent Windesheim:	Han Lubberink

Voor u ligt het adviesrapport welke tot stand is gekomen naar aanleiding van mijn afstudeeronderzoek welke ik heb uitgevoerd binnen Philadelphia Regio Gelderland Noord. Ten behoeve van de opleiding SPH aan de hoge school Windesheim.

Het afgelopen half jaar heb ik hard maar met veel plezier aan dit onderzoek gewerkt. Ik heb veel baat gehad bij de ondersteuning die ik van alle kanten ontvangen heb.

Graag wil ik de volgende mensen bedanken:

Han Lubberink voor de mentale ondersteuning en zijn hulp bij het structureren van mijn onderzoek.

Jan Brokelman omdat hij de rol van opdrachtgever later in het project op zich heeft genomen. Ook wil ik hem bedanken voor de feedback waarmee hij mij heeft verder geholpen.

Tevens wil ik Marian Vierhout bedanken voor de hulp bij het uitzetten van mijn onderzoek en haar mentale ondersteuning.

Verder wil ik natuurlijk alle mensen bedanken die via een interview of vragenlijst meegeholpen hebben met de totstandkoming van dit adviesrapport.

Veel leesplezier toegewenst,

Renske de Beer

<u>1) Inleiding</u>	blz. 5
<u>2) Hoofdstukken</u>	
2.1 Aanleiding en probleemanalyse	blz. 6
2.2 Deelvragen	blz. 8
2.3 Deelvraag 1: Visie en beleid	
2.3.1 <i>Wat is de visie van de overheid, van Philadelphia en de Jachthoorn op vrijwilligersbeleid. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten hierbinnen;</i>	blz. 9
2.3.2 <i>Wat is het vrijwilligersbeleid van Philadelphia? Is deze geëvalueerd? En zo ja wat zijn de uitkomsten hiervan;</i>	blz. 11
2.3.3 <i>Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?</i>	blz. 12
2.3.4 <i>Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?</i>	blz. 12
2.4 Deelvraag 2: Taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen	
2.4.1 <i>Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia?</i>	blz. 15
2.4.2 <i>Welke kennis en vaardigheden moet een vrijwilliger bezitten om vrijwilliger te kunnen zijn?</i>	blz. 16
2.4.3 <i>Wat verwachten vrijwilligers op het gebied van beleid en afspraken van een organisatie als zij hierbinnen vrijwilliger zijn? Hoe kan hieraan tegemoet gekomen worden.</i>	blz. 16
2.5 Deelvraag 3: Gebieden waarbinnen vrijwilligers nodig zijn	
2.5.1 <i>Wat zijn de gevolgen van de verandering van het financieel stelsel naar de ZZP voor de verschillende doelgroepen die bij Philadelphia wonen.</i>	blz. 18
2.5.2 <i>Voor welke activiteiten hebben de verschillende doelgroepen van Philadelphia Regio Gelderland Noord vrijwilligers nodig.</i>	blz. 19
2.6 Deelvraag 4: Literatuur en vrijwilligers	
2.6.1 <i>Hoe kun je volgens de literatuur vrijwilligers werven?</i>	blz. 20
2.6.2 <i>Hoe kun je volgens de vrijwilligers, vrijwilligers werven?</i>	blz. 22
2.7 Samenvatting	blz. 23
2.8 Conclusie	blz. 25
2.9 Aanbevelingen	blz. 27
<u>3) Verklarende woordenlijst</u>	blz. 29
<u>4) Praktijkbronnen</u>	blz. 30
<u>5) Literatuurlijst</u>	blz. 31
<u>6) Bijlagen</u>	
6.1 Handreiking voor vrijwilligers binnen Stichting Philadelphia Zorg	blz. 33
6.2 Blanco interview P&O	blz. 40
6.3 Informatie site ministerie van sociale zaken	blz. 41
6.4 Blanco interview de Klup	blz. 44
6.5 Blanco interview vrijwillige hulpdienst Uddel	blz. 45
6.6 Blanco vragenlijst locaties	blz. 46

1) Inleiding

Gedurende mijn onderzoek heeft de volgende vraag centraal gestaan:

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking? Waarom werken deze manieren en in hoeverre passen ze bij de organisatie.

Voor dit onderzoek heb ik gebruikt gemaakt van literatuurstudie, een interview met een coördinator van een vrijwilligersorganisatie en met personeelsfunctionarissen en een enquête gehouden onder medewerkers van verschillende locaties binnen Philadelphia Regio Gelderland Noord.

De informatie uit de interviews en enquêtes heb ik geanalyseerd en samengevat om de verschillende deelvragen te beantwoorden.

De opbouw van dit rapport zit als volgt in elkaar:

Hoofdstuk 2.1	In dit hoofdstuk wordt de aanleiding en de probleemanalyse beschreven aan de hand waarvan dit onderzoek is gestart.
Hoofdstuk 2.2	In dit hoofdstuk staan de deelvragen uitgewerkt die centraal staan binnen het onderzoek.
Hoofdstuk 2.3	In dit hoofdstuk wordt de deelvraag over visie en beleid beantwoord.
Hoofdstuk 2.4	Dit hoofdstuk gaat over de taken verantwoordelijkheden en verwachtingen van vrijwilligers.
Hoofdstuk 2.5	Dit Hoofdstuk beschrijft de gebieden binnen Philadelphia Regio Gelderland Noord waarbinnen vrijwilligers nodig zijn.
Hoofdstuk 2.6	Dit hoofdstuk gaat over het werven van vrijwilligers
Hoofdstuk 2.7	In dit hoofdstuk worden de deelvragen samengevat.
Hoofdstuk 2.8	In dit hoofdstuk is de conclusie te lezen.
Hoofdstuk 2.9	In dit hoofdstuk zijn tenslotte de aanbevelingen te lezen.

2.1) Aanleiding en probleemanalyse

Philadelphia een landelijke netwerkorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking die ondersteuning en begeleiding nodig hebben in elke levensfase. De ondersteuning varieert van enkele uren begeleiding per week tot dagelijks intensieve zorg, en van logeeropvang tot dagbesteding en begeleide werkvormen. Er wordt veel waarde gehecht aan de mening van cliënten, ouders/belangenbehartigers en medewerkers. Zij hebben medezeggenschap via medezeggenschapsraden.

Binnen Philadelphia ben ik werkzaam als coördinerend begeleider op de locatie de Jachthoorn. Mijn werkzaamheden bestaan uit het werken op de groep, het volgen van het zorgproces en het schrijven van werkplannen voor de cliënten.

De Jachthoorn is een woonlocatie voor mensen met een verstandelijke beperking in de leeftijdsgroep 40 t/m 80 jaar. Binnen deze locatie wordt 24-uurs woonbegeleiding op een woongroep aangeboden.

Door de invoering van de ZZP¹ is het financiële zorgstelsel van Nederland veranderd. Dit resulteert in een “kleiner budget” waardoor de instellingen minder geld per cliënt uit kunnen geven. Hierdoor is er een verschuiving zichtbaar van de individuele zorg naar de collectieve zorg. Collectief betalen voor de zorg die een groep nodig heeft, levert voor de cliënten en organisaties meer op als het individueel inkopen.

Philadelphia heeft vanuit haar visie vele kleinschalige woonprojecten. Dit heeft ondanks de voordelen van kleinschaligheid ook nadelen. Een beperktere cliëntgroep moet de begeleiding en zorg die ze gezamenlijk nodig hebben financieren. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de zorg die tijdens de nacht nodig is of het begeleiden van activiteiten.

Omdat er minder geld per cliënt binnenkomt, kan er ook minder geld per locatie worden uitgegeven. Op ‘de werkvloer’ zie je dit terug in minder personele bezetting. Dit heeft tot gevolg dat de cliënten minder aandacht krijgen en vrijetijds activiteiten buiten de dagelijkse routine niet of nauwelijks kunnen plaats vinden. Het personeel heeft niet de mogelijkheid om dit te begeleiden omdat er geen extra uren gemaakt mogen worden voor activiteiten.

Als er wordt gekeken naar leefmilieus dan zijn er drie te onderscheiden namelijk:

1. Wonen
2. Werken
3. Vrije tijd

¹ ZZP staat voor Zorg Zwaarte Pakket

Voor de cliënten is het voelbaar dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden. De basiszorg ontvangen ze wel in de leefmilieus wonen en werken. Maar binnen het leefmilieu vrije tijd vallen activiteiten die voorheen wel mogelijk waren één voor één weg. Dit heeft invloed op de kwaliteit van zorg.

Door deze druk op de zorg is duidelijk geworden, op de locatie waar ik werk, dat er weinig vrijwilligers zijn om dit te compenseren. En dat het werven en binden van deze vrijwilligers moeizaam verloopt. Het is onduidelijk waardoor dit komt.

Vanuit deze situatieschets is onderstaande onderzoeksvraag opgesteld:

Onderzoeksvraag

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking?

Doelstelling

Na het uitvoeren van mijn onderzoek is duidelijk waardoor het komt dat het moeilijk is om vrijwilligers te werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking.

Aan de hand van mijn bevindingen zal ik een adviesrapport met conclusies en aanbevelingen uitbrengen aan het managementteam van Philadelphia Gelderland Noord.

Aan de start van mijn onderzoek had ik naast het werven ook het binden van vrijwilligers als onderwerp. Vanwege de omvang van het onderzoek heb ik dit onderdeel uiteindelijk weggelaten. In mijn aanbeveling neem ik daarom een onderzoek naar het binden van vrijwilligers mee.

2.2) Deelvragen

Ik heb tijdens het onderzoek gewerkt aan verschillende deelvragen om een antwoord te vinden op mijn onderzoeksvraag.

In de onderstaande hoofdstukken kunt u de antwoorden lezen op mijn deelvragen. Het antwoord van mijn onderzoeksvraag is verwerkt in het hoofdstuk conclusies en aanbevelingen.

Onderzoeksvraag

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking?

Ik heb de vanuit de volgende deelvragen gewerkt:

2.3 Deelvraag 1: Visie en beleid

- 2.3.1 Wat is de visie van de overheid, van Philadelphia en de Jachthoorn op vrijwilligersbeleid. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten hierbinnen;
- 2.3.2 Wat is het vrijwilligersbeleid van Philadelphia?
Is deze geëvalueerd? En zo ja wat zijn de uitkomsten hiervan;
- 2.3.3 Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?
- 2.3.4 Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?

2.4 Deelvraag 2: Taken en verantwoordelijkheden

- 2.4.1 Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)
- 2.4.2 Welke kennis en vaardigheden moet een vrijwilliger bezitten om vrijwilliger te kunnen zijn?
- 2.4.3 Wat verwachten vrijwilligers op het gebied van beleid en afspraken van een organisatie als zij hier vrijwilliger zijn Hoe kan hieraan tegemoet gekomen worden.

2.5 Deelvraag 3: Gebieden waarbinnen vrijwilligers nodig zijn

- 2.5.1 Wat zijn de gevolgen van de verandering van het financieel stelsel naar de ZZP voor de verschillende doelgroepen die bij Philadelphia wonen.
- 2.5.2 Voor welke activiteiten hebben de verschillende doelgroepen van Philadelphia Regio Gelderland Noord vrijwilligers nodig.

2.6 Deel vraag 4: Literatuur en vrijwilligers

- 2.6.1 Hoe kun je volgens de literatuur vrijwilligers werven?
- 2.6.2 Hoe kun je volgens de vrijwilligers, vrijwilligers werven?

2.3) Deelvraag 1: Visie en beleid

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de deelvragen nader gekeken naar het vrijwilligersbeleid van Philadelphia en naar de visie van verschillende partijen op vrijwilligersbeleid.

2.3.1 Wat is de visie van de overheid, van Philadelphia en de Jachthoorn op vrijwilligersbeleid. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten hierbinnen?

In het basisboek vrijwilligersmanagement (de Gast, Hetem en Wilbrink, 2009) wordt het onderstaande over visie op vrijwilligersbeleid beschreven:

Waarom is het belangrijk om tijd en energie te besteden aan het opstellen van een visie? Kun je niet 'gewoon' met vrijwilligers aan de slag. Dit is een uitgangspunt van vele organisaties maar uiteindelijk lopen ze tegen problemen aan die te maken hebben met het gebrek aan een gemeenschappelijk vertrekpunt. Er ontstaan vraagstukken zonder basis om daar mee om te gaan.

Weten waarom je met vrijwilligers werkt en wat hun belang is voor de organisatie, vormt de basis voor de relatie van de organisatie met de (toekomstige) vrijwilligers. In haar visie geeft de organisatie aan waarom ze met vrijwilligers werkt en wat ze hen in ruil voor hun inzet wil bieden. Voorbeelden van vragen die je daarbij kunt stellen zijn:

- *Waarom werkt de organisatie met vrijwilligers?*
- *Wat is voor de organisatie de toegevoegde waarde van het vrijwilligerswerk?*
- *Welk verband is er tussen de algemene doelstellingen van de organisatie en het vrijwilligerswerk?*
- *Welk verband is er tussen het beleid en de algemene strategie van de organisatie en het vrijwilligerswerk.*

Een visie op vrijwilligerswerk zegt niet alleen waarom er met vrijwilligers wordt gewerkt, maar geeft ook aan wat de organisatie biedt in ruil voor de vrijwillige inzet. De visie legt daarmee de basis voor de randvoorwaarden en regelingen, deze worden onderdelen van het vrijwilligersbeleid.

Philadelphia heeft een handreiking voor vrijwilligers² hierin staan de voorbereiding, afspraken, voorzieningen, slotbepalingen beschreven. In de handreiking staat naast bovenstaande punten geen specifieke visie op vrijwilligersbeleid beschreven. In het interview met P&O (Mark Noppert en Muriël van Dijken)³ kwam het volgende naar voren:

De visie van Philadelphia is een lange tijd geweest dat Philadelphia geen gebruik maakt van vrijwilligers. De locaties die vrijwilligers inzetten hadden eigen beleid. Voorheen werden de extra taken en activiteiten voor cliënten door de begeleiders zelf gedaan.

² Handreiking voor vrijwilligers binnen Stichting Philadelphia Zorg is toegevoegd als bijlage 1

³ Het blanco interview met P&O is toegevoegd als bijlage 2

De handreiking is uiteindelijk geschreven als richtlijn voor de verschillende regio's om met vrijwilligers te werken.

De overheid verschaft op de site van het ministerie van sociale zaken praktische informatie over het vrijwilligerswerk in het algemeen. De site verwijst voor verdere informatie en specifiek beleid door

Naar gemeenten, het UWV en vrijwilligersorganisaties. Gemeenten mogen mensen met een uitkering financieel stimuleren om vrijwilligerswerk te doen. Hieruit blijkt dat vrijwilligersbeleid belangrijk gevonden wordt. Vanuit de overheid staat naast de bij 2.3.3. aangegeven punten geen specifieke visie op papier op het gebied van vrijwilligersbeleid.

Binnen de Jachthoorn werken een aantal vrijwilligers mee aan het realiseren van het vervoer van cliënten naar allerlei activiteiten, zoals bijvoorbeeld gym. Ook heeft één van de cliënten een persoonlijke vrijwilliger. Naast deze vrijwilligers is er op de Jachthoorn een tekort aan andere vrijwilligers op het gebied van het begeleiden van activiteiten en uitjes. Tijdens een teamvergadering van de Jachthoorn is het onderwerp vrijwilligersbeleid besproken.

Hieruit kwam naar voren dat het personeel van de Jachthoorn het voornamelijk belangrijk vindt dat de cliënten voorzien zijn in de behoefte die ze hebben in de verschillende leefmilieus. Het is voor cliënten lastig om te begrijpen dat de begeleiding eerder altijd mee kon als begeleider bij activiteiten en nu niet meer.

Door dit knelpunt ontstaat steeds vaker de vraag: *'kunnen we hier geen vrijwilliger voor vragen?'*

De visie van de Jachthoorn op vrijwilligers is daarmee voornamelijk:

Ondersteuning op de werkvloer bij activiteiten en taken die voorheen door de begeleiding gedaan werd. Zoals er met de bus op uittrekken of het verzorgen van een spelletjesavond.

Om samen te kunnen werken met vrijwilligers is volgens theorie een gezamenlijk vertrekpunt (visie) essentieel. Dit gezamenlijk vertrekpunt zorgt ervoor dat het voor de vrijwilliger en de instelling duidelijk is waar de wederzijdse verwachtingen liggen. De visie legt de basis voor de randvoorwaarden en regelingen, deze worden dan onderdelen van het vrijwilligers beleid.

Binnen Philadelphia is naast de handreiking het beleid op dit moment voornamelijk locatieafhankelijk waardoor de gezamenlijke visie van de instelling hierin mist.

2.3.2 Wat is het vrijwilligersbeleid van Philadelphia? Is deze geëvalueerd? En zo ja wat zijn de uitkomsten hiervan?

Philadelphia heeft zoals hierboven staat beschreven een landelijke handreiking voor vrijwilligers. Hierin staan de volgende punten beschreven:

- Voorbereiding
 - Kennismaking (oriënterend gesprek P&O)
 - Selectie (door P&O en locatiemanager)
 - Referenties (worden altijd ingewonnen na selectie)
 - Verklaring over het gedrag (is verplicht binnen Philadelphia)
 - Hepatitis B (inenting mogelijk bij een risico doelgroep)
- Afspraken
 - Vrijwilligersinzet (welke activiteiten en wanneer)
 - Begeleiding (door P&O of locatiemanager)
 - Betrekken bij de organisatie (informer en deskundigheid bevorderen)
 - Verhinderen
 - Geheimhouding (cliënt informatie valt onder geheimhoudingsplicht)
 - Protocollen
- Voorzieningen
 - Faciliteiten
 - Vrijwilligersvergoeding (gemaakte kosten worden vergoed)
 - Schaderisico's en verzekeringen (er wordt een verzekering afgesloten)
- Slotbepalingen
 - Beëindiging
- Bijlage (informatie over uitkeringen etc.)

Deze handreiking is voornamelijk gericht op de praktische randvoorwaarden die Philadelphia stelt voor het werken met vrijwilligers wanneer deze al aangetrokken zijn.

Wanneer er kritisch naar deze handleiding gekeken wordt valt op dat de volgende punten niet beschreven zijn:

- Een richtlijn voor het werven van vrijwilligers;
- De visie van Philadelphia op het werken met vrijwilligers;
- Richtlijnen voor werken met vrijwilligers op de locaties;
- Op welke manier draagt Philadelphia zorg voor het behoud van vrijwilligers;
- Onderscheid tussen werkzaamheden en verantwoordelijkheden van medewerker en vrijwilliger.

Philadelphia regio Gelderland Noord is op dit moment bezig een handreiking te schrijven voor regio Gelderland Noord, welke is afgeleid van de landelijke handreiking.

De huidige handreiking staat jaarlijks op de vergadering van het MT⁴ om geëvalueerd te worden. De afgelopen evaluatie heeft er toe geleid dat het beleid wordt aangepast om specifiek te passen bij de regio. In het interview met P&O kwam naar voren dat de cyclus voor het bespreken van dit onderwerp binnen het MT momenteel goed loopt. Wat er nog mist is de implementatie van het beleid binnen de locaties. De locaties zijn niet op de hoogte van de handreiking en het vrijwilligersbeleid verloopt daarmee locatie afhankelijk.

2.3.3 Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?

Vanuit de overheid wordt op de site van het ministerie van sociale zaken⁵ algemene informatie over het vrijwilligerswerk beschreven. Het artikel bevat informatie over vrijwilligerswerk bij een bijstand- of werkloosheidsuitkering en de maximale vergoeding van € 4,50 per uur (tot maximaal €150 per maand). Het ministerie verwijst voor verdere informatie naar gemeente, vrijwilligerscentrales of het UWV. Er wordt wel kort aangestipt dat gemeente premies kunnen geven aan uitkeringsgerechtigden om hen te stimuleren vrijwilligerswerk te verrichten.

De overheid verschaft hiermee praktische informatie over vrijwilligerswerk en een uitkering maar gaat naast de (eventuele) vergoeding niet verder in op de rechten en/plichten van vrijwilligers binnen een organisatie.

2.3.4 Wat betekent vrijwilligersbeleid voor mij als professional?

Toen ik de keuze maakte om in de gehandicaptenzorg te gaan werken was dit voornamelijk omdat het dicht bij mij ligt om voor mensen te zorgen en mensen te begeleiden. Met als doel streven naar een zo zelfstandig mogelijk leven.

Vrije tijd is een essentieel onderdeel van het leven. De doelgroep waarmee ik werk is niet in staat om hun vrije tijd geheel zelfstandig in te vullen.

Dit betekent dat ze hierin ondersteund moeten worden. Nu het vaak niet meer mogelijk is om dit als begeleider met cliënten te realiseren zijn ze vaker aan huis gebonden. Wat van invloed is op de kwaliteit van zorg zoals de cliënten het ervaren.

Door de invoering van de ZZP en de keuzes die de organisatie gemaakt heeft op het gebied van het inzetten van de zorg is het werk van de begeleiders veranderd. De nadruk ligt nu voornamelijk op het bieden van kwaliteitszorg op de locatie zelf. De zorg die niet binnen het Zorg Zwaarte Pakket valt kan niet of tegen een vergoeding van de cliënt door de begeleiders worden uitgevoerd. Aan de ene kant vind ik dit een goede zaak omdat de cliënten nu de zorg krijgen waar ook het geld voor binnenkomt. Dit betekent dat er geen zorg meer gegeven wordt waar geen vergoeding voor komt. Aan de andere kant denk ik dat kwaliteit van zorg

⁴ MT staat voor management team

⁵ De informatie van de website van het ministerie van sociale zaken is toegevoegd als bijlage 3

meer inhoud, dat een organisatie ook rekening moet houden met het derde leefmilieu van de cliënt namelijk de vrije tijd.

Ik heb gemerkt aan het beperkte aantal vrijwilligers die wij op de locatie hebben dat ze een belangrijke rol hebben om dit “gat” in de zorg weer op te vullen.

Dit was een van de redenen voor de keuze van mijn project.

Een goed vrijwilligersbeleid kan een grote rol spelen in het aantrekken- en behouden van vrijwilligers. Hierbinnen moet goed gekeken worden naar wat de organisatie wil en nodig heeft maar ook wat de vrijwilligers verwachten en nodig hebben.

Vrijwilligers zijn door het doen van hun werk een aanvulling op het team en een extraatje voor de cliënten die weinig hebben. Daarom neem ik graag het citaat van de coördinator Gretha Valk van de vrijwillige hulpdienst over:

“vrijwilligers zijn de slagroom op het toetje”.

2.4) Deelvraag 2: Taken en verantwoordelijkheden

In dit hoofdstuk wordt per deelvraag uitgewerkt wat de taken, verantwoordelijkheden en de verwachtingen van vrijwilligers zijn. Hierbij is gebruik gemaakt van de informatie die verkregen is bij de interviews met P&O (Mark Noppert, Muriël van Dijken), De Klup (Wilma Hartman)⁶, Vrijwillige Hulpdienst Uddel (Gretha Valk)⁷. En de informatie die verkregen is doormiddel van de vragenlijsten.

De Gast, Hetem en Wilbrink beschrijven in het basisboek vrijwilligersmanagement het volgende over taken en verantwoordelijkheden van vrijwilligers:

De rol en de taken van een vrijwilliger zijn afhankelijk van het proces waarvoor ze verantwoordelijk zijn. Dit kan zijn aansturen, ondersteunen of uitvoeren. Binnen puur vrijwilliger gestuurde organisaties voeren de vrijwilligers alle drie de processen uit. Binnen een organisatie zoals Philadelphia is dit als volgt de aansturing en ondersteuning gebeurt door medewerkers, de uitvoering door vrijwilligers of beiden. Maar dit dan op de specifieke gebieden waar de vrijwilligers voor ingeschakeld zijn. Als de organisatie heeft bepaald bij welke kernprocessen vrijwilligers betrokken zijn, kan er vervolgens gekeken worden naar concrete vrijwilligerstaken. Als deze taken zijn geïnventariseerd is het vervolgens logisch om te kijken of er taken samengevoegd kunnen worden tot logische takenpakketten of functies.

Hierbij wordt er gelet op:

- *Het doel van de taken*
- *De aansluiting en de motivatie*
- *Benodigde deskundigheid en ervaring*
- *De tijd, plek en de middelen.*

De eisen waar de taken aan moeten voldoen zijn de volgende:

- *De taken moeten duidelijk zijn*
- *De kans op succes moet groot zijn*
- *De hoeveelheid werk moet van redelijke omvang zijn*
- *Er moet voldoende variatie zijn*
- *Er moet ruimte voor zelfstandigheid zijn*
- *Er moet gerapporteerd en geëvalueerd worden.*

Bij het maken van een taak en functieomschrijving voor een vrijwilliger zijn de volgende vragen belangrijk om tot de kern te komen:

- *Wat is het doel van de taak of functie?*
- *Wat zijn de benodigdheden en verantwoordelijkheden?*
- *Wat is de plaats in de organisatie?*
- *Wat zijn de belangrijkste activiteiten of taken?*
- *Wat zijn de belangrijkste contacten die iemand heeft?*
- *Wat zijn de belangrijkste werkomstandigheden?*

⁶ De vragen van het interview met Wilma Hartman van de Klup is toegevoegd als bijlage 4

⁷ De vragen van het interview met Gretha Valk van de vrijwillige hulpdienst Uddel is toegevoegd als bijlage 5

2.4.1 Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)

Op dit moment is de rol van de vrijwilliger binnen Philadelphia Gelderland Noord locatie afhankelijk. De vrijwilligers zijn niet centraal binnen de regio geregistreerd. Verschillende locaties zetten vrijwilligers in bij bijvoorbeeld busvervoer of activiteiten. Dit gebeurt nu op beperkte schaal.

De behoefte aan vrijwilligers is toegenomen door het minder inzetten van FTE bij de begeleiding van activiteiten. Aandachtspunt hierbij is dat vrijwilligers niet ingezet mogen worden op de zorg die is weggefallen, dit is namelijk de taak van de begeleiding. Dit betekent dat taken zoals het verschonen van een luier en helpen met de toiletgang worden

De vraag welke rol een vrijwilliger binnen een organisatie heeft is ook voorgelegd aan twee vrijwilligersorganisaties. Hieronder worden de uitkomsten hiervan beschreven.

De Klup is een ontmoetingsplaats met verschillende activiteiten voor mensen met een (Z)MLK achtergrond. Binnen de Klup werken ruim 100 vrijwilligers en verschillende MBO en HBO stagiaires binnen de verschillende activiteiten. Op de Klup zijn de vrijwilligers de “leiding” van de activiteiten. Daarmee vraagt de Klup vergeleken met de woongroepen een grotere verantwoordelijkheid van de vrijwilligers.

Vanuit het interview met Wilma Hartman(directeur) van de Klup kwam naar voren dat de Klup een duidelijke scheidslijn maakt tussen wonen en vrije tijd. Mensen komen naar de Klup voor hun vrije tijd en dit moet daarom ontspannen verlopen.

Situaties vanuit het wonen worden zoveel mogelijk terugverwezen naar het wonen, de Klup streeft daarom om ook voor een open communicatie tussen wonen en de Klup. Omdat de begeleiding van de Klup bestaat uit vrijwilligers worden verzorgende taken niet door hen gedaan. De rol van de vrijwilligers binnen de Klup speelt zich af in alle drie de processen namelijk aansturen, ondersteunen en uitvoeren.

Gretha Valk is werkzaam bij de vrijwillige hulpdienst in Uddel. Deze hulpdienst zoekt vrijwilligers voor cliënten waaronder voor cliënten van Philadelphia in Uddel. Gretha Valk zit in het bestuur van de vrijwillige hulpdienst en is de coördinator voor vrijwilligers binnen de dagverzorging en van de vrijwilligers van Philadelphia Uddel.

Vanuit het interview met Gretha Valk kwam naar voren dat er naast het bieden van activiteiten, aandacht en gezelligheid geen andere rol weggelegd moet zijn voor vrijwilligers. De vrijwilligers van de organisatie doen geen verzorgende taken de grenzen hiervan worden bewaakt door het contact met de coördinator van de locatie.

Bij grote eenmalige taken zoals een grote schoonmaak mag dit wel maar verzorgende taken, zoals het verwisselen van een luier, worden niet door de vrijwilligers gedaan. De vrijwilligers benoemen ook: als ik zo nodig echt aan het werk moet dan zoek ik wel een betaalde baan in de zorg. Dit betekent dat de rol van de vrijwilligers die geplaatst worden door de vrijwillige Hulpdienst zich afspeelt in het uitvoerende proces. Het aansturen en ondersteunen wordt door de medewerkers van de organisatie gedaan.

Hieruit kan opgemaakt worden dat het van belang is dat de taken van een vrijwilliger binnen locaties goed afgebakend moeten zijn. In de theorie was al te lezen hoe een taakomschrijving voor vrijwilligers tot stand kan komen. Belangrijk hierbij is dat de begeleiders op de locatie hier ook van op de hoogte zijn. Gretha Valk gaf in het interview aan dat een vrijwilligerscoördinator op de locatie hier een rol in kan spelen. Deze is dan het vaste aanspreekpunt voor personeel en vrijwilligers rondom de vrijwilligers op de locatie. Dit zorgt namelijk voor een heldere communicatie voor beide partijen.

2.4.2 Welke kennis en vaardigheden moet een vrijwilliger bezitten om vrijwilliger te kunnen zijn?

Aan de hand de vragenlijsten aan de locaties en de interviews met de vrijwilligersorganisaties is het volgende rijtje met kennis en vaardigheden opgesteld:

- Betrokken zijn bij anderen mensen
- Affiniteit met de doelgroep
- Zelfstandigheid op de activiteit
- Inlevingsvermogen
- Pedagogisch inzicht
- Verantwoordelijkheidsgevoel

Naast deze punten is het belangrijk dat de vrijwilliger affiniteit heeft met de activiteit waar hij voor wordt ingezet. Bijvoorbeeld een vrijwilliger die van stevig wandelen houdt vindt het minder geslaagd om met iemand die slecht ter been is op pad te gaan.

Om een goede match te krijgen is daarom een heldere taakomschrijving van belang. De cliënt kan zijn wensen aangeven en de vrijwilliger kan kijken of hij zijn affiniteit bij de beschreven activiteit heeft.

2.4.3 Wat verwachten vrijwilligers op het gebied van beleid en afspraken van een organisatie als zij hierbinnen vrijwilliger zijn. Hoe kan hieraan tegemoet gekomen worden.

Philadelphia stelt randvoorwaarden zoals bijvoorbeeld: een verklaring van goed gedrag en referenties. Deze zaken zijn van belang i.v.m. het contact wat de vrijwilliger heeft met de cliënten.

Maar wat verwachten de vrijwilligers van de organisatie waarbij ze vrijwilliger zijn.

Gretha Valk van de vrijwillige hulpdienst in Uddel stelt dat vrijwilligers baat hebben bij de evaluatiegesprekken die gehouden worden waarin de vrijwilligers hun op of aanmerkingen kwijt kunnen. Verder vinden vrijwilligers het belangrijk dat ze op tijd op de hoogte gebracht worden van praktische veranderingen zodat ze niet voor niets komen. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van een vaste contactpersoon op de locatie die dit in goede banen leidt.

Daarnaast heeft de hulpdienst jaarlijks een vrijwilligersavond om de vrijwilligers te bedanken en een thema avond om de vrijwilligers te informeren over bepaalde problematiek. Deze avonden worden door de vrijwilligers enthousiast ontvangen.

De Klup is een informele organisatie. Veel afspraken worden mondeling gemaakt. Omdat de vrijwilligers verantwoordelijk zijn voor een activiteit, hier affiniteit mee hebben en er weinig hiërarchie is werken deze afspraken. De Klup is bezig met het opnieuw schrijven van het beleid, omdat dit “dikke pillen” met informatie worden en dat niet de manier van de Klup is om met vrijwilligers te werken vloeit hier een informatieboekje uit voort.

Binnen de Klup vragen de vrijwilligers duidelijkheid over de speelruimte die ze binnen een activiteit hebben. Verder is er een adviesraad waarin vanuit elke activiteiten avond een vrijwilliger zit. Deze raad is het klankbord voor praktische problemen. Bij grotere vraagstukken wordt het bestuur ingeschakeld.

Hieruit kan opgemaakt worden dat vrijwilligers het vooral belangrijk vinden dat de praktische zaken rondom de activiteit goed geregeld zijn. Om te zorgen dat dit goed geregeld is hebben de vrijwilligers een klankbord nodig bijvoorbeeld in de vorm van een coördinator of een vrijwilligersraad om de zaken waar ze tegen aan lopen kwijt te kunnen.

Vrijwilligers verwachten het niet van een organisatie maar zijn wel enthousiast over specifieke vrijwilligersbijeenkomsten zoals bijvoorbeeld thema avonden.

2.5) Deelvraag 3: Gebieden waarbinnen vrijwilligers nodig zijn

Voor dit hoofdstuk zijn de deelvragen beantwoord aan de hand van de vragenlijsten die naar verschillende locaties zijn gestuurd⁸. Deze vragenlijsten zijn beantwoord door de coördinerend begeleiders. Het gaat om de volgende locaties:

- o De Houttuinen:
In dit appartementencomplex wonen veertien jonge mensen met een verstandelijke of meervoudige handicap. Alle bewoners hebben een compleet eigen appartement en kunnen gebruik maken van twee gezamenlijke steunpunten.
- o Het Woudhuis:
In Het Woudhuis wonen, verdeeld over de wijk, zestien mensen die ondersteuning nodig hebben. Zij wonen zelfstandig in een aangepaste eengezinswoning of in een appartement. De begeleiding wordt gecoördineerd vanuit een centraal gelegen steunpunt. Dit steunpunt is alleen doordeweeks geopend van 16.00 tot ongeveer 20.00 uur.
- o De Frambozenlaan:
In drie eengezinswoningen aan De Frambozenlaan wonen in totaal negen volwassenen met een licht of matig verstandelijke beperking. Ze variëren in leeftijd van ongeveer 28 tot 74 jaar.
- o Het Logeerhuis
In Het Logeerhuis kunnen kinderen van 0 tot 16 jaar in de weekenden en tijdens de schoolvakanties logeren. Het logeerhuis richt zich op thuiswonenden kinderen en jongeren met een verstandelijke beperking en/of een andere vorm van psychische problematiek zoals bijvoorbeeld ADHD of een autisme spectrum stoornis.
- o Rakkersveld.
Het Rakkersveld is een gezinsvervangend tehuis. Er wordt 24-uur zorg geboden. Er wordt intensieve zorg geboden gericht op het bieden van een veilige en rustige woonplek. Het woonproject bestaat uit twee aaneengeschaalde woningen met een tussendeur. Iedere woning heeft een woonkamer, een keuken en 5 slaapkamers.

De bevindingen van de Jachthoorn zijn hierin ook meegenomen.

Er is gekozen voor verschillende locaties van Regio Gelderland Noord zodat het een afspiegeling is van de verschillende doelgroepen.

⁸ De blanco vragenlijst die verstuurd is aan de locaties is toegevoegd als bijlage 6

2.5.1 Wat zijn de gevolgen van de verandering van het financieel stelsel naar de ZZP voor de verschillende doelgroepen die bij Philadelphia wonen.

Uit de vragenlijst die verstuurd is naar de coördinerend begeleiders van de verschillende locaties kwam het volgende naar voren:

De basisrooster zijn ingekrompen waardoor het personeel minder uren op de werkvloer en daarmee minder uren voor de cliënt heeft. Hetzelfde werk moet gedaan blijven worden en de extra taken, zoals het begeleiden van activiteiten, mag niet meer door personeel gedaan worden. Kortom evenveel taken in een stuk minder tijd. Het inschakelen van mantelzorg voor taken die voorheen wel door begeleiding gedaan mocht worden verloopt moeizaam. Dit komt mede doordat er vanuit vroeger de verwachting ligt dat de begeleiding het doet. Wat ook uit de meeste vragenlijsten naar voren kwam is de vergrote werkdruk door het administratieve werk. Vergeleken met voorheen is er veel papierwerk welke gedaan moet worden. Deze “kantooruren” gaan daarmee van de werkelijk zorguren af.

Hieruit kan je opmaken dat de druk voornamelijk ligt in de uren die de begeleiding heeft voor het uitvoeren van alle taken. Hierdoor moet hetzelfde werk in minder tijd gedaan worden. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden in het soort werk wat de begeleiding doet. Er liggen hogere eisen vanuit de overheid en de inspectie wat naast verhoging van de kwaliteit van zorg, vaak extra papierwerk inhoud. Hierdoor kan de begeleiding alleen de basiszorg leveren en vervallen de extra activiteiten.

2.5.2 Voor welke activiteiten hebben de verschillende doelgroepen van Philadelphia Regio Gelderland Noord vrijwilligers nodig.

In de vragenlijst die verstuurd is naar de coördinerend begeleiders van de verschillende locaties is gevraagd welke activiteiten nu al door vrijwilligers gedaan worden en welke taken/activiteiten door vrijwilligers kunnen worden opgepakt hierin werden de volgende activiteiten genoemd:

- o *Individuele activiteiten zoals een spelletje*
- o *Persoonlijke aandacht*
- o *Op stap met cliënten*
- o *Hobymatige activiteiten*
- o *Mee gaan naar kapper, pedicure etc.*
- o *Meegaan naar clubs*
- o *Meegaan met groepsactiviteiten*
- o *Koken en boodschappen doen met cliënten.*

Hieruit kan opgemaakt worden dat het vooral gaat om persoonlijke aandacht en de activiteiten naast de basiszorg. Bij de deelvraag over de gevolgen van de verandering van het financieel stelsel is naar voren gekomen dat hier geen tijd voor is. Omdat het juist de taken naast de basiszorg betreft zijn het activiteiten waar een vrijwilliger kan worden ingezet.

2.6) Deelvraag 4: Werven van vrijwilligers

In het volgende hoofdstuk wordt aan de hand van de literatuur en aan de hand van vragen aan vrijwilligers beschreven welke manieren er zijn voor het werven van vrijwilligers.

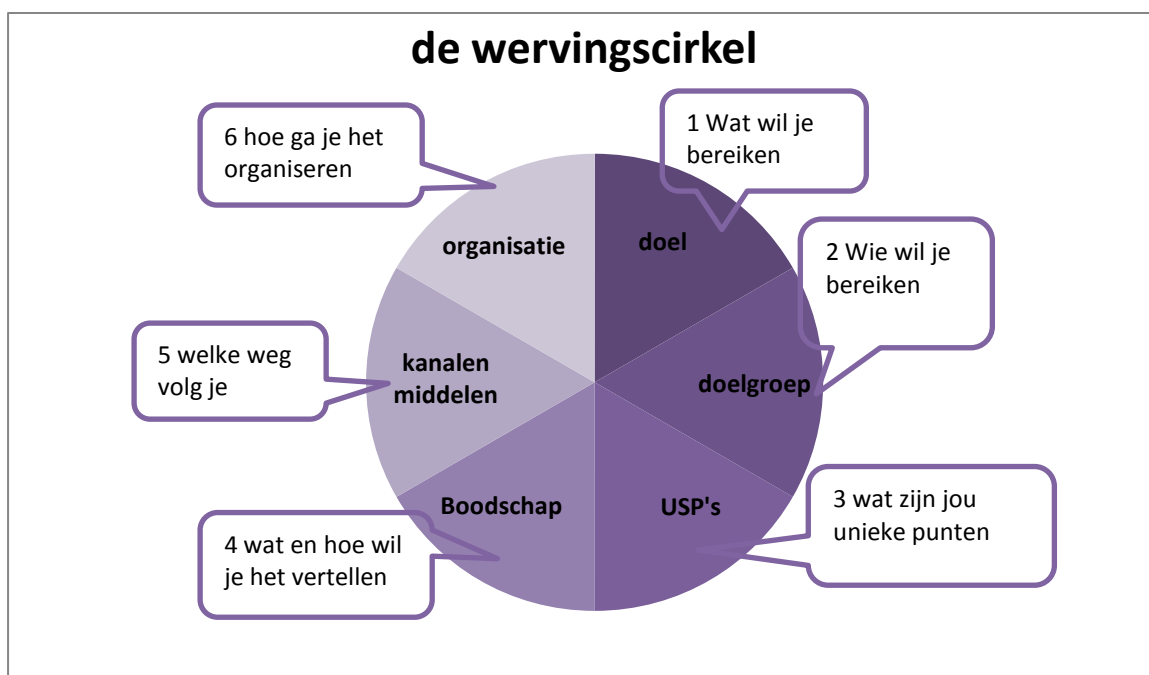
2.6.1 Hoe kun je volgens de literatuur vrijwilligers werven?

De Gast, Hetem en Wilbrink beschrijven in het basisboek vrijwilligersmanagement het volgende over werven van vrijwilligers:

Voor er gestart wordt met werven moet er eerst een analyse plaatsvinden. Bij een wervingsactie zonder analyse is de kans groot dat maar weinig effect oplevert. Om effectief te kunnen werven moet de organisatie weten wat ze wil, waar ze sterk in is en waar de kansen liggen om nieuwe mensen te werven. De missie en visie zijn de basis voor het antwoord op die vragen.

De analyse richt zich op de identiteit en het imago van de organisatie. De identiteit is de persoonlijkheid van de organisatie en de manier waarop zij zich neerzet. De identiteit wordt gevormd door de missie en visie van de organisatie maar ook door de activiteiten van de organisatie. Het imago van de organisatie is het beeld dat anderen van de organisatie hebben. Dat beeld kan anders zijn dan de identiteit. Een imago ontstaat niet vanzelf, het is gebaseerd op een totaal aan indrukken die mensen van de organisatie hebben zoals bijvoorbeeld: beeld vanuit de media, eigen ervaringen en ervaringen van derden. Het is belangrijk om te weten of het beeld wat de organisatie zelf heeft (identiteit) klopt met het beeld wat de buitenwereld heeft (imago). Wanneer dit niet zo is bemoeilijkt dit de werving je stoot immers mensen af die je eigenlijk zou willen interesseren.

Een hulpmiddel dat ontwikkeld is voor het planmatig werven van vrijwilligers is de wervingscirkel



Blz. 154 Basisboek vrijwilligersmanagement

De wervingscirkel beschrijft in deze zes stappen de informatie die in kaart gebracht moet worden voordat de organisatie aan de wervingsactie begint. Na deze analyse is het voor de organisatie inzichtelijk en specifiek waar de wervingsactie op gericht dient te worden.

Scholten beschrijft in het boek vrijwilligers beleid in zorgorganisaties het volgende:

Organisaties werven vrijwilligers zodat ze voor de taak of activiteit een passende vrijwilliger vinden. Hiervoor kunnen bijvoorbeeld functieprofielen gebruikt worden. Ook zijn de zorgorganisaties op zoek naar vrijwilligers die al de benodigde vaardigheden hebben of bereid zijn deze aan te leren.

Werving heeft als doel mensen te overtuigen zich als vrijwilliger in te zetten voor de organisatie of in feite voor de cliënten van de organisatie. Deze boodschap moet terug te vinden zijn op een manier die vrijwilligers aanspreekt.

Het is belangrijk dat de vrijwilliger zich positief aangesproken voelt bijvoorbeeld: 'Tijd over?' i.p.v. 'Tijd teveel?', 'bent u goed in het omgaan met mensen?' i.p.v. 'Wij zoeken een bezoeker!'. Mensen doen ook graag iets waar ze van leren bijvoorbeeld: 'doe ervaring op met verschillende doelgroepen' i.p.v. 'hulp bij het begeleiden van een groepsactiviteit gezocht'. Formulering is daarmee een wezenlijk onderdeel van het wervingsprogramma.

Media kunnen volgens Scholten als een goede wervingsplek fungeren bijvoorbeeld in huis-aan-huisbladen en de website van de organisatie. Hierbij moet wel gekeken worden welke doelgroep er bereikt moet worden.

Een andere plek wat vaak erg goed werkt is werven via het netwerk van medewerkers en al actieve vrijwilligers. Het blijkt dat vrijwilligers vooral actief worden als ze persoonlijk gevraagd worden.

Ook beschrijft Scholten over het belang van het imago van de organisatie hieronder volt een citaat (Scholten, 2004, blz. 60) uit haar boek hierover:

Het imago van de organisatie heeft grote invloed op de werving van nieuwe vrijwilligers. Een organisatie met een oubollig of slecht imago zal niet zo makkelijk nieuwe vrijwilligers weten te werven. Ook als de verhalen over de organisatie niet overeenstemmen met de werkelijkheid, haken (potentiële) vrijwilligers snel af. Het imago wordt ook beïnvloed door de wijze waarop de organisatie het vrijwilligerswerk presenteert.

Samenvattend is het dus belangrijk dat de organisatie bijvoorbeeld aan de hand van de wervingscirkel een analyse maakt waar de wervingsactie op gericht dient te worden. Denk hierbij aan de doelgroep maar ook aan het imago van de organisatie speelt hierin een grote rol.

De manier van communiceren is hierbinnen ook een aandachtspunt. Over de manier van formuleren van de boodschap moet goed nagedacht worden. Je wilt immers mensen binnenhalen en niet afschrikken.

2.6.2 Hoe kun je volgens de vrijwilligers, vrijwilligers werven?

Op dit moment worden er binnen Philadelphia Regio Gelderland Noord niet actief vrijwilligers geworven. Manieren van werven die in het verleden zijn toegepast zijn het plaatsen van advertenties in regionale kranten, contact leggen met kerken en families.

De vrijwillige hulporganisatie Uddel zit in een kleine gemeenschap. Die voornamelijk gebruik maakt van het bestaande netwerk. Meestal weten ze van te voren iemand die bij de verschillende cliënten past. Als het echt niet lukt kunnen advertenties worden geplaatst. In de stentor en/of de weekbladen. Bij een advertentie is het van belang dat er zo veel mogelijk informatie over de doelgroep of cliënt en de specifieke activiteit wordt gegeven. Geef hierbij zo veel mogelijk informatie over de doelgroep- cliënt en de specifieke activiteit. De methode om te werven is mond op mond reclame en een goed netwerk opzetten. Aanbeveling van Gretha Valk: een algemeen contactpersoon en per locatie een contactpersoon.

De eerste insteek bij de Klup is werven via het netwerk van bestaande vrijwilligers. Dit werkt goed, je krijgt gelijk gestemde mensen binnen. Verder gebeurt de werving bijvoorbeeld via het verenigingsbureau, internet, krant en regionale tv.

Over het algemeen kan de Klup goed aan vrijwilligers komen. Dit komt ook doordat de vrijwilligers op hun interesse van de activiteit afkomen en affiniteit met de doelgroep hebben.

Oud-stagiaires en mensen, die weg zijn maar betrokken blijven omdat de Klup een solide ontmoetingsmogelijkheid is, worden ook benadert. De doelstelling is echt vrije tijd besteding, zowel deelnemer als vrijwilliger komen voor hun plezier.

Opvallend bij beide organisaties is dat ze voornamelijk vrijwilligers werven vanuit hun bestaande netwerk. Het dorp Uddel is een kleine gemeenschap en daarmee ideaal om een netwerk in uit te zetten, de Klup kan via de ruim 100 huidige vrijwilligers eenvoudig in contact komen met gelijk gestemde.

Het ideaalbeeld zou zijn als Philadelphia Regio Gelderland Noord een eigen netwerk van vrijwilligers opbouwt. Om dit te kunnen realiseren is een centraal punt binnen de regio essentieel. Een coördinator die zich specifiek met vrijwilligers binnen de regio bezighoudt zou hier een goede uitkomst voor zijn. Het is dan wel van belang dat deze coördinator een netwerk opbouwt doormiddel van het aantrekken van nieuwe vrijwilligers.

2.7) Samenvatting

In de voorgaande hoofdstukken heb ik antwoord gegeven op de verschillende deelvragen. Hieronder zal ik per deelvraag de belangrijkste punten nogmaals weergeven

Visie en beleid

Om samen te kunnen werken met vrijwilligers is volgens theorie een gezamenlijk vertrekpunt (visie) essentieel. De visie legt de basis voor wederzijdse verwachting, de randvoorwaarden en regelingen, deze worden onderdelen van het vrijwilligers beleid.

Binnen Philadelphia is het beleid op dit moment voornamelijk locatieafhankelijk waardoor de gezamenlijke visie van de organisatie mist.

De handreiking is voornamelijk gericht op de praktische randvoorwaarden die Philadelphia stelt voor het werken met vrijwilligers wanneer deze al aangetrokken zijn. Wanneer er kritisch naar deze handleiding gekeken wordt valt op dat de volgende punten niet beschreven zijn:

- Een richtlijn voor het werven van vrijwilligers;
- De visie van Philadelphia op het werken met vrijwilligers;
- Richtlijnen voor werken met vrijwilligers op de locaties;
- Op welke manier draagt Philadelphia zorg voor het behoud van vrijwilligers;
- Onderscheid tussen werkzaamheden en verantwoordelijkheden van medewerker en vrijwilliger.

Vanuit de overheid wordt op de site van het ministerie van sociale zaken algemene informatie over het vrijwilligerswerk beschreven. Het artikel bevat informatie over vrijwilligerswerk bij een bijstand- of werkloosheidsuitkering en de maximale vergoeding. Het ministerie verwijst voor verdere informatie naar gemeente, vrijwilligerscentrales of het UWV.

Taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen

De theorie beschrijft dat de rol en taken van een vrijwilliger afhankelijk zijn van het proces waar ze voor verantwoordelijk zijn. Uit dit proces vloeien de bijbehorende taken voort. Om een heldere taak en functieomschrijving te maken zijn de volgende punten essentieel:

- o *Wat is het doel van de taak of functie?*
- o *Wat zijn de benodigdheden en verantwoordelijkheden?*
- o *Wat is de plaats in de organisatie?*
- o *Wat zijn de belangrijkste activiteiten of taken?*
- o *Wat zijn de belangrijkste contacten die iemand heeft?*
- o *Wat zijn de belangrijkste werkomstandigheden?*

De antwoorden op deze vragen vormen de kern voor een taak- of functieomschrijving.

Vrijwilligers vinden het vooral belangrijk dat de praktische zaken rondom de activiteit goed geregeld zijn, en hebben hiervoor een klankbord nodig bijvoorbeeld in de vorm van een coördinator of een vrijwilligersraad om de zaken waar ze tegen aan lopen kwijt te kunnen. Het is belangrijk dat de vrijwilliger de volgende kennis en vaardigheden bezit: betrokken zijn bij anderen mensen, affiniteit met de doelgroep, zelfstandigheid op de activiteit, inlevingsvermogen, pedagogisch inzicht, verantwoordelijkheidsgevoel en affiniteit met de activiteit. Om een goede match te krijgen is daarom een heldere taakomschrijving van belang.

Gebieden waarbinnen vrijwilligers nodig zijn

De druk binnen de woongroepen ligt voornamelijk in de tijd die de begeleiding heeft voor de cliënten. Hierdoor moet hetzelfde werk in minder tijd gedaan worden. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden in het soort werk wat de begeleiding doet. Er liggen hogere eisen vanuit de overheid en de inspectie wat naast verhoging van de kwaliteit van zorg, vaak extra administratie inhoud.

Hierdoor kan de begeleiding alleen de basiszorg leveren en vervallen de activiteiten.

Het gaat vooral om persoonlijke aandacht en de extra dingen naast de basiszorg. Bij de deelvraag over de gevolgen van de verandering van het financieel stelsel is naar voren gekomen dat deze “extra” tijd er niet is. Omdat het juist de taken naast de basiszorg betreft zijn het activiteiten waar een vrijwilliger kan worden ingezet.

Werven volgens literatuur en vrijwilligers

Het is belangrijk dat de organisatie bijvoorbeeld aan de hand van de wervingscirkel een analyse maakt waar de wervingsactie op gericht dient te worden. Denk hierbij aan de doelgroep maar ook aan het imago van de organisatie speelt hierin een grote rol.

De manier van communiceren is hierbinnen ook een aandachtspunt. Over de manier van formuleren van de boodschap moet goed nagedacht worden. Je wilt immers mensen binnenhalen en niet afschrikken.

Opvallend bij beide vrijwilliger organisaties is dat ze voornamelijk vrijwilligers werven vanuit hun bestaande netwerk. Het dorp Uddel is een kleine gemeenschap en daarmee ideaal om een netwerk in uit te zetten, de Klup kan via de ruim 100 huidige vrijwilligers eenvoudig in contact komen met gelijk gestemde.

Het ideaalbeeld zou zijn als Philadelphia Regio Gelderland Noord een eigen netwerk van vrijwilligers opbouwt. Om dit te kunnen realiseren is een centraal punt binnen de regio essentieel. Een coördinator die zich specifiek met vrijwilligers binnen de regio bezighoudt zou hier een goede uitkomst voor zijn.

2.8) Conclusie

Vanuit mijn onderzoeksvraag:

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland Noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking? Waarom werken deze manieren en in hoeverre passen ze bij de organisatie.

Trek ik de volgende conclusies:

Philadelphia heeft een basis neergelegd voor het vrijwilligersbeleid aan de hand van de landelijke handleiding. Deze handleiding is inmiddels op het management niveau geïmplementeerd. Binnen de verschillende locaties is de handleiding echter nog niet geïmplementeerd en om deze reden werken de verschillende locaties elk op hun eigen manier met vrijwilligers.

De landelijke handreiking gaat in op de randvoorwaarden die Philadelphia stelt aan vrijwilligers. Richtlijnen voor het werven en werken met vrijwilligers zijn hierin niet meegenomen.

De overheid verschaft op de site van het ministerie van sociale zaken praktische informatie over het vrijwilligersbeleid in het algemeen. Bijvoorbeeld over het hebben van een uitkering wanneer iemand actie is in het vrijwilligerswerk. De overheid verwijst voor het specifieke beleid door naar gemeenten en organisaties wat voor Philadelphia betekent dat de organisatie hier zelf beleid voor moet schrijven.

Binnen de locaties van Philadelphia wordt de invoering van de ZZP gevoeld in het aantal inzetbare uren personeel. Hetzelfde werk moet in minder tijd gedaan worden. Hierdoor valt tijd voor activiteiten weg omdat de basiszorg als eerste geboden wordt.

Binnen de locaties worden op dit moment beperkt vrijwilligers ingezet terwijl de behoefte aan vrijwilligers is toegenomen. Deze vrijwilligers zijn voornamelijk gericht op specifieke gebieden zoals busvervoer naar een activiteit. Vanuit de enquêtes die gehouden zijn bij de verschillende locaties is gebleken dat het op meerdere gebieden wenselijk is als er vrijwilligers zijn. Voorbeelden hiervan zijn boodschappen doen en koken met de cliënt en het gezamenlijk ondernemen van een activiteit. Locaties vinden het voornamelijk belangrijk dat de vrijwilligers affiniteit hebben met de doelgroep en de activiteit.

Voor dat een organisatie start met het werven van vrijwilligers is het van belang dat er een analyse wordt gedaan. De organisatie bepaald hiermee waar de wervingsactie op gericht dient te worden. Hierbij moet rekening worden gehouden met de identiteit en imago van de organisatie.

Bij het aantrekken van vrijwilligers is het hebben van een duidelijke taak en functiebeschrijving van belang om de juiste vrijwilliger op de juiste plaats te krijgen. Vrijwilligers verwachten van een organisatie dat de praktische randvoorwaarden voor een activiteit aanwezig zijn. Vrijwilligers hebben een klankbord binnen de organisatie nodig om hun standpunten rondom het werk kwijt te kunnen.

Beide vrijwilligersorganisaties, De Klup en de vrijwillige hulpdienst Uddel, maken voornamelijk gebruik van het bestaande netwerk aan vrijwilligers om nieuwe vrijwilligers te werven. Het opbouwen van een netwerk blijkt daarmee essentieel

Naast de mogelijkheid om via het netwerk te werven kan er gebruik worden gemaakt van advertenties op bijvoorbeeld een website of in een regionaal dagblad. Bij deze advertenties moet zoveel mogelijk specifieke informatie worden verschaft over de activiteit en doelgroep om passende vrijwilligers aan te trekken

2.9) Aanbevelingen

Aan de hand van het geschreven adviesrapport en bovenstaande conclusies, doe ik de volgende aanbevelingen aan Philadelphia Regio Gelderland Noord.

1. Om een basis voor de randvoorwaarden en beleid rondom vrijwilligers binnen de regio te realiseren. Is het van belang dat de regio een visie opstelt over vrijwilligerswerk binnen de regio.
2. Voorafgaand aan het werven is het aan te raden een analyse te doen aan de hand van bijvoorbeeld de wervingscirkel. Zodat specifiek en inzichtelijk is waar de wervingsactie op gericht dient te worden.
3. Het is van belang dat het nieuwe beleid wordt ingebed in de regiostructuur. Daarom raad ik aan alle nieuwe punten op te nemen in de handreiking en deze cyclisch in het MT en in de teams terug te laten komen. De volgende punten moeten hierin worden meegenomen:
 - o Een richtlijn voor het werven van vrijwilligers;
 - o De visie van Philadelphia op het werken met vrijwilligers;
 - o Richtlijnen voor werken met vrijwilligers op de locaties;
 - o Op welke manier draagt Philadelphia zorg voor het behoud van vrijwilligers;
 - o Onderscheid tussen werkzaamheden en verantwoordelijkheden van medewerker en vrijwilliger.
4. Om regionaal beleid uit te kunnen voeren is het van belang dat vrijwilligersbeleid wordt geïmplementeerd in de teams. Hierbij is het van belang dat de handleiding besproken wordt en er kan een vast teamlid aangewezen worden als aanspreekpunt voor de vrijwilligers.
5. Om een duidelijke taakomschrijving te krijgen, aan de hand waarvan vrijwilligers geworven kunnen worden, is het raadzaam een vast model hiervoor te realiseren welke naar de verschillende locaties verzonden kan worden om de behoefte te inventariseren.
6. Om het beleid binnen de regio in goede banen te lijden is het aan te bevelen dat er een regionale coördinator vrijwilligerswerk binnen de regio wordt aangesteld. En er binnen de locaties een contactpersoon komt.

7. Het opbouwen van een netwerk is essentieel om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. Dit kan opgebouwd worden door een regionale coördinator, die actief vrijwilligers werft. Dit kan via het netwerk van bestaande vrijwilligers, scholen (maatschappelijke stages) en doormiddel van advertenties.
8. Het organiseren van thema en/of vrijwilligersavonden vergroot de saamhorigheid en het enthousiasme van de vrijwilligers. En daarmee is het gelijk een mooie manier om te bedanken.
9. Mijn eerste onderwerp voor het onderzoek was het werven en het binden van vrijwilligers. Het binden heb ik, omdat het onderzoek te groot werd losgelaten. Omdat dit wel een wezenlijk onderdeel is van het vrijwilligersbeleid raad ik de organisatie aan om ook onderzoek te (laten) doen naar wat er nodig is om vrijwilligers te binden.
10. Aanbeveling rondom de regionale coördinator:

Hiervoor zou een regionale coördinator aangesteld kunnen worden. Het is van belang dat deze functie organisatorisch onafhankelijk is van personen, zodat als deze persoon eventueel vertrekt een ander het over kan nemen.

Naar schatting komt deze persoon in functiegroep 40 voor 10 uur per week. Bruto komt dit uit op €500 per maand. Voor deze functie kunnen targets worden opgezet zoals voor elke locatie binnen de regio in het eerste jaar 1 vrijwilliger gevonden. Deze persoon heeft een budget nodig voor PR, na navraag schat ik deze op 10.000 euro per jaar, voor de gehele regio. Het lijken hoge kosten maar afgewogen tegen de vraag naar activiteiten van cliënten en de inkrimpende basisroosters zal het vergroten van het vrijwilligersbestand door deze coördinator de levensvreugde en daarmee de klanttevredenheid van de cliënten vergroten.

Deze coördinator kan samenwerking zoeken met contactpersonen binnen de locaties. De contactpersoon die binnen het team wordt aangesteld zorgt samen met de manager voor de implementatie en uitvoering van het beleid en is contactpersoon voor de vrijwilligers op de locatie.

Tot slot hoop ik dat de organisatie bovenstaande aanbevelingen gaat gebruiken om het vrijwilligersbeleid steviger neer te zetten en daarmee de kwaliteit van zorg voor de cliënten gaat vergroten. Ik heb met veel plezier aan de totstandkoming van dit adviesrapport gewerkt en ben bereid om in de toekomst te blijven meedenken over dit onderwerp.

3) verklarende woordenlijst

- o Zorg Zwaarte Pakket: Een ZZP is een volledig pakket van zorg dat aansluit op de kenmerken van de cliënt en het soort zorg, dat er nodig is. Het bestaat uit een beschrijving van het type cliënt, het aantal benodigde uren zorg en een beschrijving van die (verblijfs-)zorg. Voor de drie sectoren zijn er 52 ZZP's ontwikkeld:
- o Visie: Een inspirerend toekomstbeeld voor de organisatie / afdeling / producten / diensten ontwikkelen en uitdragen, afstand nemend van de dagelijkse praktijk.
- o Missie: Een doeleind dat verwezenlijkt dient te worden.
- o Beleid: Beleid is het stellen van doelen, middelen en een tijdpad in onderlinge samenhang.
- o Protocollen: Geheel van vastgelegde regels en afspraken op een bepaald gebied
- o Basiszorg: De zorg die volgens de ZZP door de organisatie aan de cliënt gegeven moet worden.

4) Praktijkbronnen

Philadelphia:

Opdrachtgever:	Jan Brokelman (locatiemanager)
Praktijkopleider:	Marian Vierhout
P&O:	Mark Noppert (personeelsfunctionaris)
	Muriël van Dijken (personeelsfunctionaris)

De coördinerend begeleiders van:
Het Logeerhuis
De Frambozenlaan
Het Woudhuis
De Houttuinen
Rakkersveld

Extern:

De Klup:	Wilma Hartman (directrice)
Vrijwillige Hulpdienst Uddel:	Gretha Valk (bestuurslid en coördinator)

5) Literatuurlijst

Boeken:

Gast, W de. Hetem, R. Wilbrink, I. (2009). Basisboek vrijwilligersmanagement, werven, sturen en motiveren. (derde herziene druk) Bussum: Coutinho.

Scholten, C. (2004). Vrijwilligersbeleid in zorgorganisaties, een handreiking voor de toekomst. (digitale uitgave) Utrecht: Lemma BV.

Handreiking

Jansonius, I (P&O) (2009), Handreiking voor vrijwilligers binnen Stichting Philadelphia Zorg. Handboek Philadelphia

Digitaal:

Intranet Philadelphia

Ministerie van sociale zaken. (z.j.). Vrijwilligerswerk: algemene informatie.

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14418&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=392206&rubriek_id=391817&set_id=2685&doctype_id=6&link_id=1616

Geraadpleegd op 24-03-2010.

6) Bijlagen

Als bijlage zijn onderstaande documenten opgenomen:

6.1 Handreiking voor vrijwilligers binnen Stichting Philadelphia Zorg	blz. 33
6.2 Vragen van het interview met P&O	blz. 40
6.3 Informatie site ministerie van sociale zaken	blz. 41
6.4 Vragen van het interview met de Klup	blz. 44
6.5 Vragen van het interview met vrijwillige hulpdienst Uddel	blz. 45
6.6 Blanco vragenlijst locaties	blz. 46

6.1) Handreiking voor vrijwilligers binnen Stichting Philadelphia Zorg

Inleiding

Document p&o

Naam document: Handreiking voor vrijwilligers binnen Stichting Philadelphia Zorg

Eigenaar document: beleidsstaf/p&o

Auteur document: Ineke Jansonius

Status: verplicht

Ingangsdatum: 2002

Geëvalueerd op: mei 2009

Evaluatietermijn en -datum: jaarlijks / om de 2 jaar / d.d. mei 2011

De Stichting Philadelphia Zorg is een landelijke netwerkorganisatie voor mensen die zorg en/of ondersteuning nodig hebben, ongeacht oorzaak, beperking of leeftijd, zodat zij zo zelfstandig mogelijk vorm en invulling kunnen geven aan hun leven. Philadelphia wil naast mensen staan op basis van een christelijke levensvisie.

In eerste instantie wordt bij de ondersteuning altijd uitgegaan van de eigen mogelijkheden van de cliënt in de eigen leefomgeving met zoveel mogelijk keuzevrijheid voor de cliënt. Dit komt tot uiting bij het vaststellen van het individuele ondersteuningsplan, het inrichten van huis en kamer en het kiezen van de begeleider. Daarnaast vormen familie, vrienden, collega's en burens een waardevol relatienetwerk rondom de cliënt.

Binnen Philadelphia zijn veel vrijwilligers actief. Zij kunnen de integratie en participatie van de cliënt in de samenleving bevorderen en zij vormen een natuurlijke schakel tussen het relatienetwerk van de cliënt en de medewerkers van Philadelphia, die zorgen voor professionele zorg en/of ondersteuning. In de respectvolle omgang van vrijwilligers met cliënten ligt een belangrijke en waardevolle ontwikkelingskans voor beiden.

Het hierna volgende kader is van toepassing bij de inzet van vrijwilligers.

VOORBEREIDING

1.1 Kennismaking

In een oriënterend gesprek tussen de p&o-functionaris of locatiemanager en vrijwilliger(s) wordt wederzijds kennisgemaakt. Hierbij worden over en weer verwachtingen over de toekomstige samenwerking uitgesproken.

De p&o-functionaris of locatiemanager informeert de aspirant-vrijwilliger(s) over:

- de Stichting Philadelphia Zorg;
- de binnen Philadelphia en haar locaties geldende identiteit en gehanteerde

- ondersteuningsvisie;
- de behoefte(n) van de cliënt(en) aan ondersteuning door vrijwilligers;
- mogelijke activiteiten;
- de begeleiding van de vrijwilliger in de locatie;
- de wederzijdse rechten en plichten.

1.2 Selectie

De p&o-functionaris of locatiemanager draagt zorg voor een zorgvuldige selectie van vrijwilligers. Bij de selectie van vrijwilligers wordt onder andere gelet op:

- het zich kunnen verenigen met de doelstelling en de levensbeschouwelijke visie van Philadelphi;
- de kennis en vaardigheden waarover de vrijwilliger beschikt;
- het enthousiasme om zich in te zetten als vrijwilliger en de houding ten opzichte van de cliënten;
- de bereidheid tot samenwerking en overleg;
- het in staat zijn om in teamverband te werken;
- het zich voldoende bewust zijn van het feit dat men zich in principe voor een bepaalde periode in zal zetten;
- de bereidheid een eventueel als voorwaarde gestelde introductie of cursus te volgen.

1.3 Referenties

Er worden altijd referenties ingewonnen. Dit gebeurt echter pas als de p&o-functionaris of locatiemanager positief staat tegenover de inzet van de vrijwilliger en hierover definitieve afspraken wil maken. De aspirant vrijwilliger wordt om toestemming gevraagd om referenties te mogen inwinnen en in de gelegenheid gesteld de betreffende personen hierover van tevoren te informeren. Wanneer een aspirant vrijwilliger geen toestemming verleent tot het inwinnen van referenties wordt betrokkene niet ingezet als vrijwilliger.

1.4 Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Aan iedere vrijwilliger, die in het kader van de door hem te verrichten vrijwilligerswerk in contact kan komen met cliënten, wordt gevraagd een VOG aan te vragen. Wanneer geen VOG wordt afgegeven, wordt de betrokkene niet ingezet als vrijwilliger. De kosten van de VOG worden aan de vrijwilliger vergoed.

1.5 Hepatitis B

Voor vrijwilligers wordt hetzelfde beleid aangehouden als voor medewerkers (zie intranet). Indien vrijwilligers op grond van werkzaamheden gevaccineerd moeten worden, dan komen de kosten ten laste van de locatie/de regio.

1. AFSPRAKEN

2.1 Vrijwilligersinzet

De p&o-functionaris of locatiemanager en de vrijwilliger bepalen in overleg de aard van de activiteiten, de omvang, het tijdstip en de duur van de inzet. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

2.2 Begeleiding

De p&o-functionaris of locatiemanager draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding van de vrijwilliger. De wijze waarop de begeleiding concreet gestalte krijgt, hangt af van de soort activiteiten, de organisatie van de locatie en de individuele vrijwilliger.

2.3 Betrekken bij de organisatie

De p&o-functionaris of locatiemanager draagt er zorg voor dat de vrijwilliger een gewaardeerde plaats in de locatie heeft en schenkt aandacht aan de vrijwilliger bij bijzondere gebeurtenissen.

De p&o-functionaris of locatiemanager draagt er zorg voor dat de vrijwilligers voldoende geïnformeerd worden over de gang van zaken in de regio en locatie om hun activiteiten uit te kunnen voeren en zal de vrijwilliger zoveel mogelijk betrekken bij de ondersteuning in de locatie.

In het belang van de cliënten zullen de activiteiten die voortvloeien uit het ondersteuningsplan en de vrijwilligersactiviteiten, indien nodig, goed op elkaar afgestemd moeten zijn. Met het oog hierop is regelmatig contact tussen de p&o-functionaris of locatiemanager en de vrijwilliger gewenst.

De p&o-functionaris of locatiemanager organiseert het bevorderen van de deskundigheid van de vrijwilliger, bijvoorbeeld door het organiseren van thema-avonden.

2.4 Verhinderings

In geval van verhindering brengt de vrijwilliger de p&o-functionaris of locatiemanager hiervan op de hoogte.

2.5 Geheimhouding

De vrijwilliger is verplicht tot geheimhouding van alles wat de vrijwilliger door de uit te voeren activiteiten hoort. Deze geheimhouding is een verplichting wanneer dit uit de aard van het werk volgt of het nadrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de vrijwilligersinzet.

2.6 Protocollen

De vrijwilliger kan zich wenden tot de p&o-functionaris voor problemen die tijdens het werk zijn ontstaan en die de vrijwilliger niet in overleg met de locatiemanager kan oplossen.

Philadelphia kent de volgende protocollen die hierbij van toepassing kunnen zijn:

- de regeling individueel klachtrecht voor medewerkers;
- grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers onderling;
- opvang bij schokkende gebeurtenissen;
- gedragscode Philadelphia.

2. VOORZIENINGEN

3.1 Faciliteiten

De p&o-functionaris of locatiemanager draagt zorg voor de faciliteiten die nodig zijn voor een adequate invulling van de door de vrijwilliger te ondernemen activiteiten.

3.2 Vrijwilligersvergoeding

Werkelijk gemaakte kosten in verband met vrijwilligerswerk worden vergoed, mits voor het maken van die kosten voorafgaand toestemming is verleend door de p&o-functionaris of locatiemanager. Tot de werkelijk gemaakte kosten horen in ieder geval reiskosten woon-werkverkeer op basis van de laagste klasse openbaar vervoer.

De reiskostenvergoeding die wordt betaald voor het reizen met eigen vervoer strekt mede ertoe om eventuele onverhaalbare schade aan het vervoermiddel of de premie van een hierop betrekking hebbende verzekering te vergoeden.

3.3 Schaderisico's en verzekeringen

Philadelphia verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van vrijwilligers dekt voor schade aan derden toegebracht tijdens de vrijwilligerswerkzaamheden. Philadelphia vrijwaart de vrijwilligers voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van verhaal op de vrijwilligers. Eén en ander behoudens die gevallen, waarin de schade het gevolg is van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.

Philadelphia zal de vrijwilligers niet aanspreken voor schade die door de vrijwilligers in de uitoefening van hun werkzaamheden aan de instelling wordt toegebracht, tenzij er sprake is van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.

Materiële schade die aan de vrijwilligers is toegebracht door een cliënt en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door Philadelphia vergoed op overeenkomstige wijze als voor de medewerkers van Philadelphia geregeld is.

Philadelphia verplicht zich voor de vrijwilligers een ongevallenverzekering af te sluiten.

3. SLOTBEPALINGEN

4.1 Beëindiging

Indien de vrijwilliger besluit tot het beëindigen van zijn activiteiten zal hij de p&o-functionaris of locatiemanager hiervan tijdig op de hoogte stellen in verband met eventuele vervanging.

Indien de p&o-functionaris of locatiemanager besluit tot beëindiging van het vrijwilligerswerk wordt een redelijke termijn in acht genomen.

Indien door de vrijwilliger zodanig ernstige handelingen zijn verricht dat voortzetting van de activiteiten niet langer verantwoord is, kan de p&o-functionaris of locatiemanager de inzet van de vrijwilliger met onmiddellijke ingang beëindigen.

BIJLAGE

Belastingvrije onkostenvergoeding

De vrijwilligersvergoeding wordt gezien als een vergoeding voor de kosten die de vrijwilliger moet maken om zijn werk te verrichten. Deze vergoeding wordt niet als loon beschouwd. Per 2006 mag een vrijwilliger in totaal € 1.500,- per jaar onbelast vergoed krijgen. Per maand is het maximum gesteld op € 150,-. De vrijwilliger mag niet meer dan € 4,50 per uur ontvangen (voor vrijwilligers jonger dan 23 jaar is dit € 2,50 per uur). De vrijwilligersvergoeding is vastgelegd in de Wet op de Loonbelasting. Wanneer de vergoeding onder het maximumbedrag blijft hoeven de verstreckende organisatie noch de ontvangende vrijwilliger de onkosten op te geven bij de belastingdienst.

Als de vrijwilliger uitsluitend een vergoeding krijgt voor werkelijk gemaakte kosten, dan is de vergoeding vrij van loonheffing en premies werknemersverzekeringen. Als de vrijwilliger daarnaast een vergoeding krijgt voor de werkzaamheden, dan tellen al deze vergoedingen mee voor de beoordeling of het maximum wordt overschreden.

Uitkering en vrijwilligerswerk

Iemand met een uitkering moet met een paar dingen rekening houden. Zo mag vrijwilligerswerk iemand niet afhouden van betaald werk. Met vrijwilligerswerk in werktijd moet worden gestopt wanneer een (passende) betaalde baan wordt aangeboden. In de vrije tijd kan het vrijwilligerswerk natuurlijk wel worden gedaan.

Een vrijwilliger met een uitkering mag geen werk doen waarvoor iemand zonder uitkering zou worden betaald.

Als iemand, die vrijwilligerswerk wil doen een uitkering heeft, dient betrokkene zelf contact op te nemen met de instelling die de uitkering verstrekt, om misverstanden te voorkomen.

De vrijwilliger met een bijstands-, IOAW- of IOAZ-uitkering

De vrijwilliger die een bijstandsuitkering of een uitkering Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemer (IOAW) of een uitkering Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandige (IOAZ) ontvangt is verplicht het (voorgenomen) vrijwilligerswerk te melden bij de sociale dienst van de gemeente. Het is mogelijk dat betrokkene in aanmerking komt voor een stimuleringspremie.

De vrijwilliger met een bijstandsuitkering mag maximaal € 95,- per maand als vaste onkostenvergoeding ontvangen tot een maximum van € 764,- per jaar zonder dat dit invloed heeft op de uitkering.

De vrijwilliger met een WW- of WAO-uitkering

De vrijwilliger met een WW- of WAO-uitkering heeft een algemene informatieplicht bij het UWV. In het algemeen geldt dat een uitkeringsgerechtigde door het vrijwilligerswerk nooit de kansen mag verkleinen om terug te keren naar betaald werk.

Vrijstelling WW-verplichtingen voor vrijwilligers en mantelzorgers die op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder waren.

De betrokkene heeft geen sollicitatieverplichting als hij voor 1 januari 2004 werkloos is geworden en gedurende een periode van minimaal 3 maanden gemiddeld tenminste 20 uur per week besteedt aan vrijwilligerswerk of mantelzorg.

Wanneer betrokkene op of na 1 januari 2004 werkloos wordt geldt deze vrijstelling na een jaar.

Model Persoonlijke gegevens vrijwilliger

Naam	:	m/v
Voornaam	:	
Adres	:	
Woonplaats	:	
Postcode	:	
Telefoonnummer	:	
Geboortedatum	:	
Kerkgenootschap	:	
Bank/gironummer	:	
Rijbewijs	:	ja/nee

Opleiding, hobby's en ervaringen welke van belang kunnen zijn voor uw activiteiten als vrijwilliger:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Op welke dag(en) en tijd(en) bent u als vrijwilliger beschikbaar?

Dag(en):

Tijd: van .. tot .. uur

Frequentie: ...

Eventuele startdatum:

Globale omschrijving activiteiten:

.....

.....

.....

.....

.....

Contactadres/waarschuingsadres in geval van calamiteiten:

Naam :

Adres :

Postcode :

Woonplaats :

Telefoonnummer :

Vrijwilliger verklaart zich bekend met de inhoud van de handreiking voor vrijwilligers en heeft hier een exemplaar van ontvangen.

Datum:

Handtekening:

6.2) Vragen van het interview met P&O

Mark Noppert en Muriël van Dijken (P&O):

Deelvragen:

- Wat is de visie van de overheid, van Philadelphia en de Jachthoorn op vrijwilligersbeleid. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten hierbinnen;
- Wat is het vrijwilligersbeleid van Philadelphia?
 - Is deze geëvalueerd? En zo ja wat zijn de uitkomsten hiervan;
 - Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?
- Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)

Mijn doel van dit gesprek:

Inzicht krijgen in het vrijwilligersbeleid van Philadelphia.

Onderzoeksvraag

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking. Waarom werken deze manieren en in hoeverre passen ze bij de organisatie.

1. Wat is je functie binnen Philadelphia
2. Wat is de visie van Philadelphia op het vrijwilligersbeleid, Ik kan deze niet vinden in het door P&O opgestelde document. Waar is het wel te vinden?
3. Wat vindt jij belangrijk in vrijwilligersbeleid.
4. Hoe vindt dat het nu geregeld is?
5. Op welke manieren worden vrijwilligers nu geworven en waarom werken deze manieren? Dit staat niet in de handreiking is het terug te vinden??
6. Op welke manier wordt het beleid geëvalueerd? (wat zijn de uitkomsten)
7. Wie is er verantwoordelijk voor het beleid: Regiobreed/locatiebreed
8. Welke taak heeft een manager/ coördinerend begeleider/ begeleider/.
9. Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)

6.3) Informatie site ministerie van sociale zaken

Vrijwilligerswerk: algemene informatie

- [Uitkering en vrijwilligerswerk](#)
- [Hoe zit het met de onkostenvergoeding?](#)
- [Stimuleringspremies](#)
- [Is een vrijwilliger verzekerd?](#)
- [Wilt u meer informatie?](#)

Naar bovenUitkering en vrijwilligerswerk

Als u een uitkering hebt en vrijwilligerswerk wilt doen, moet u met een paar dingen rekening houden. Zo mag vrijwilligerswerk u niet afhouden van betaald werk. Met vrijwilligerswerk in arbeidstijd moet worden gestopt wanneer een (passende) betaalde baan wordt aangeboden. In de vrije tijd kan het vrijwilligerswerk natuurlijk wel worden gedaan. Een vrijwilliger met een uitkering mag geen werk doen waarvoor iemand zonder uitkering zou worden betaald.

Als u een uitkering hebt en vrijwilligerswerk wilt doen, neem dan contact op met de instelling die uw uitkering verstrekt. Zo kunt u misverstanden voorkomen.

Als u een bijstands-, IOAW- of IOAZ-uitkering hebt

Ontvangt u bijstand (of een IOAW- of IOAZ-uitkering) dan bent u verplicht het (voorgenomen) vrijwilligerswerk te melden bij de sociale dienst van de gemeente. Het is mogelijk dat u in aanmerking komt voor een stimuleringspremie. Of de sociale dienst heeft andere mogelijkheden voor u. Veel gemeenten hebben projecten waarin mensen met een uitkering via vrijwilligerswerk uiteindelijk (kans op) een betaalde baan krijgen.

Als u een WW-, WIA- of WAO-uitkering hebt

Als u een WW-, WIA- of WAO-uitkering krijgt, hebt u een algemene informatieplicht bij het UWV.

In het algemeen geldt dat een uitkeringsgerechtigde door het vrijwilligerswerk nooit de kansen mag verkleinen om terug te keren naar een betaalde baan.

Voor mensen met een WW-, WAO- of bijstandsuitkering die vrijwilligerswerk (willen) doen, is het interessant om na te gaan welke mogelijkheden er zijn op het gebied van stimuleringspremies en onkostenvergoeding.

Naar bovenHoe zit het met de onkostenvergoeding?

Organisaties die met vrijwilligers werken, kunnen een vergoeding geven voor de kosten die te maken hebben met het vrijwilligerswerk, maar dat is niet verplicht.

Deze vergoeding kan zijn:

- voor de werkelijk gemaakte en aangetoonde kosten of
- in de vorm van een vast bedrag (forfaitaire vergoeding) voor kosten die niet aangetoond hoeven te worden.

Over de vergoedingen die gebaseerd zijn op werkelijk gemaakte en aangetoonde kosten hoeven geen premies en belastingen te worden betaald.

Als er een vaste onkostenvergoeding wordt gegeven gelden er verschillende regels:

U krijgt maximaal een vergoeding van € 4,50 per uur (voor 23 jaar en ouder; voor jongeren is dit € 2,50 per uur), met een maximum van € 150,- per maand en € 1.500,- per jaar. Deze maximumbedragen gelden dus voor iedereen en voor het totaal van de vergoedingen (inclusief de vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten).

Bovenstaande vergoedingen zijn onbelast: er hoeven geen premies en belastingen over te worden betaald.

Als u als vrijwilliger meer ontvangt dan bovenstaande bedragen wordt dit gezien als inkomen voor de loon- en inkomstenbelasting.

Bijstandsuitkering en vrijwilligerswerk

Als u een bijstandsuitkering ontvangt en vrijwilligerswerk doet, verandert uw uitkering niet als u een vergoeding krijgt van maximaal € 95,- per maand en maximaal € 764,- per jaar.

Als het gaat om vrijwilligerswerk dat de gemeente noodzakelijk vindt voor uw re-integratie, dan mag de vergoeding hoger zijn zonder dat uw uitkering verandert: maximaal € 150,- per maand en € 1.500,- per jaar.

Naar boven Stimuleringspremies

Gemeenten kunnen premies geven aan uitkeringsgerechtigden om hen te stimuleren vrijwilligerswerk te verrichten. De hoogte en voorwaarden voor deze stimuleringspremies verschillen per gemeente. Het beste kunt u bij uw eigen gemeente informeren of u voor een stimuleringspremie in aanmerking komt. De stimuleringspremie wordt niet van uw uitkering afgetrokken.

Naar boven Is een vrijwilliger verzekerd?

Het is van belang om te weten of u verzekerd bent tijdens het vrijwilligerswerk. De (vrijwilligers)organisatie, de gemeente of de uitvoeringsinstelling kunnen u daar meer over vertellen.

Naar boven Wilt u meer informatie?

Als u wilt weten welk vrijwilligerswerk u in uw gemeente kunt doen, kunt u contact opnemen met de vrijwilligerscentrale in uw gemeente. In bijna alle gemeenten zijn vrijwilligerscentrales. In kleine gemeenten zijn die vaak ondergebracht bij de lokale welzijnsorganisatie.

Meer informatie kunt u ook krijgen bij:

- Belastingtelefoon 0800-0543 of Belastingdienst.nl
- Uw eigen gemeente of [UWV](http://UWV.nl).

Hebt u naar aanleiding van deze tekst nog vragen, dan kunt u contact opnemen met Postbus 51, telefoon 0800-8051 (gratis). U kunt ook de [website van Postbus 51](#) raadplegen

6.4) Vragen van het interview met de Klup

Interview Wilma Hartman de Klup

Visie en beleid

- Wat is de visie van de overheid, van Philadelphia en de Jachthoorn op vrijwilligersbeleid. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten hierbinnen;
- Wat is het vrijwilligersbeleid van Philadelphia?
 - Is deze geëvalueerd? En zo ja wat zijn de uitkomsten hiervan;
 - Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?
- Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)

Mijn doel van dit gesprek:

Inzicht krijgen in het vrijwilligersbeleid van vrijwilligersorganisaties

Onderzoeksvraag

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking. Waarom werken deze manieren en in hoeverre passen ze bij de organisatie.

1. Wat is je precieze functie binnen de Klup.
2. Wat houdt je werk hiervoor in?
3. Kun je wat meer vertellen over de Klup en hoe de Klup organisatorisch in elkaar zit?
4. De Klup werkt voornamelijk met vrijwilligers zijn er ook mensen in dienst?
5. De Klup werkt veel met vrijwilligers Op welke manieren worden vrijwilligers nu geworven en waarom werken deze manieren?
6. Wat verwachten vrijwilligers op het gebied van beleid en afspraken van een organisatie als zij hierbinnen vrijwilliger zijn?
7. Hoe kan hieraan tegemoet gekomen worden.
8. Welke kennis en vaardigheden moet een vrijwilliger bezitten om vrijwilliger te kunnen zijn?
9. Welke taken hebben vrijwilligers binnen de Klup.
10. Is er een samenwerkingsrelatie met scholen voor stages/ maatschappelijke stages. Hoe werkt dit?
11. Heb je voor mij nog tips en aanvullende informatie over dit onderwerp?

6.5) Vragen van het interview met de vrijwillige hulpdienst Uddel

Gretha Valk coördinator vrijwilligere hulpdienst Uddel:

Visie en beleid

- Wat is de visie van de overheid, van Philadelphia en de Jachthoorn op vrijwilligersbeleid. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten hierbinnen;
- Wat is het vrijwilligersbeleid van Philadelphia?
 - Is deze geëvalueerd? En zo ja wat zijn de uitkomsten hiervan;
 - Wat zijn de rechten van een vrijwilliger volgens de overheid?
- Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)

Mijn doel van dit gesprek:

Inzicht krijgen in het vrijwilligersbeleid van vrijwilligersorganisaties

Onderzoeksvraag

Op welke manieren kunnen medewerkers van Philadelphia Gelderland noord vrijwilligers werven voor het begeleiden van activiteiten bij cliënten met een verstandelijke beperking. Waarom werken deze manieren en in hoeverre passen ze bij de organisatie.

1. Wat is je precieze functie als vrijwilligers coördinator
2. Wat houdt je werk hiervoor in?
3. Wat verwachten vrijwilligers op het gebied van beleid en afspraken van een organisatie als zij hierbinnen vrijwilliger zijn
4. Hoe kan hieraan tegemoet gekomen worden.
5. Welke kennis en vaardigheden moet een vrijwilliger bezitten om vrijwilliger te kunnen zijn?
6. Welke rol heeft een vrijwilliger nu en in de toekomst bij Philadelphia? (Welke taken en verantwoordelijkheden)
7. Op welke manieren worden vrijwilligers nu geworven en waarom werken deze manieren?

6.6) Blanco vragenlijst locaties

Vragenlijst

Naam:

Locatie:

De verandering van het financieel stelsel door de overheid (waardoor er minder geld per cliënt binnenkomt) en de bezuinigingen binnen Philadelphia is er minder geld beschikbaar.

1. Waaraan merk jij op de locatie waar je werkt dat er minder geld/tijd beschikbaar is?
2. Welke activiteiten zouden door vrijwilligers kunnen worden opgepakt?
3. Welke activiteiten worden op dit moment bij jou op de locatie al door vrijwilligers gedaan?
4. Wie coördineert deze activiteiten en/of is contactpersoon?
5. Welke kennis en/of vaardigheden moet een vrijwilliger hebben op jouw locatie?
6. Wat verwacht je van de manager op het gebied van vrijwilligersbeleid?
7. Hoe werven jullie vrijwilligers?
8. Hoe onderhouden jullie contact met vrijwilligers?
9. Eventuele opmerkingen:

Werken er al vrijwilligers bij jullie op de locaties? Zo ja, ik wil met een aantal van hen in contact komen voor mijn onderzoek. Van jullie zou ik daarom graag de contactgegevens van hen ontvangen.

Ik wil jullie alvast allemaal bedanken voor het meewerken aan deze vragenlijst. Graag ontvang ik ze voor 29 april weer per mail retour.