

# Vrijwilligerswerk in Brunssum

Albert Riga  
Nol Reverda, lector CESRT

Maastricht 2006

**CESRT**

Comparative European Social Research and Theory

# Vrijwilligerswerk in Brunssum

CESRT Maastricht 2006

Dit rapport is door kenniskring Comparative European Social Research and Theory (CESRT) van Hogeschool Zuyd geschreven in opdracht van de Centrale van Bonden voor Ouderen (CBO).

Het rapport beoogt door middel van onderzoek een bijdrage te leveren aan de uitvoering van het plan van de Centrale om de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum te verbeteren.

Het project "Vrijwilligerswerk in Brunssum" is gesubsidieerd door de Provincie Limburg.

Comparative European Social Research and Theory (CESRT) is een kenniskring van Hogeschool Zuyd verankerd in de faculteit Sociale Studies. CESRT heeft als doel een bijdrage te leveren aan het curriculum van sociaal werk opleidingen en het professionaliseren van docenten. Door het uitvoeren van toegepast onderzoek biedt CESRT ook een kwaliteitsimpuls aan de sociale beroepspraktijk. Thematisch staat binnen CESRT het proces van sociale uitsluiting en insluiting centraal.

Copyright©CESRT/Hogeschool Zuyd. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt zonder voorafgaande toestemming van de rechthebbende.

CESRT/Hogeschool Zuyd  
Brusselseweg 150  
6217 HB Maastricht  
Tel. +31 (0)43 346 6600  
Fax + 31 (0)43 346 6619  
<http://www.hszuyd.nl>  
<http://cesrt.hszuyd.nl>  
E-mail: [cesrt@hszuyd.nl](mailto:cesrt@hszuyd.nl)

# Inhoud

	pagina
I Tabellen en figuren	1
II Samenvatting	2
III Conclusies	4
IV Aanbevelingen	5
1 Inleiding	7
2 Conceptueel kader	9
3 Deelname aan vrijwilligerswerk	11
4 Ondersteuning van vrijwilligerswerk	18
5 Organisatie van vrijwilligerswerk	34
V Bronnen	46
VI Bijlagen	49

# I Tabellen en figuren

## Tabellen

	pagina
Tabel 3.1 Deelname aan vrijwilligerswerk naar doelgroep, waarvoor vrijwilligers werken	11
Tabel 3.2 Deelname aan vrijwilligerswerk naar hoogste afgemaakte opleiding	12
Tabel 3.3 Deelname aan vrijwilligerswerk naar leeftijdsgroep	13
Tabel 3.4 Deelname aan vrijwilligerswerk naar aanleidingen	15
Tabel 3.5 Deelname aan vrijwilligerswerk naar motieven	15
Tabel 3.6 Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van motivatie	15
Tabel 3.7 Deelname aan vrijwilligerswerk van werkenden en niet-werkenden	16
Tabel 3.8 Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van werkzaamheid	16
Tabel 3.9 Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van werkzaamheid	16
Tabel 4.1 Persoonlijke ondersteuning, naar gebruik van verzekeringen	20
Tabel 4.2 Persoonlijke ondersteuning, in de vorm van onkostenvergoedingen	21
Tabel 4.3 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van werkbegeleiding	23
Tabel 4.4 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van deskundigheidsbevordering	25
Tabel 4.5 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van deelname aan vrijwilligersevenementen	25
Tabel 4.6 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van waardering voor vrijwilligerswerk	26
Tabel 5.1 Deelname aan vrijwilligerswerk, naar lidmaatschap van kerkgenootschap	35
Tabel 5.2 Deelname aan vrijwilligerswerk naar gemeentegrootte	36
Tabel 5.3 Gebruik van Servicepunt vrijwilligers en Vrijwilligersvacaturebank van Trajekt, naar sectoren	40

## Figuren

Figuur 1 Civil society, overheid en markt	9
Figuur 2 Oude en nieuwe vrijwilligers	14
Figuur 3 Opties vrijwilligerscentrale	44

## II Samenvatting

Het onderzoek “Vrijwilligerswerk in Brunssum” is geïnitieerd door de Centrale van Bonden voor Ouderen (CBO) te Brunssum en gesubsidieerd door de provincie Limburg.

De centrale vraag van het onderzoek luidt: Hoe kan het vrijwilligerswerk en de ondersteuning van vrijwilligers in Brunssum het beste georganiseerd worden?

De vraag is gesteld in verband met de verwachte invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) in 2007.

Het rapport aangaande het onderzoek begint met de behandeling van enkele kernbegrippen: het vrijwilligerswerk in relatie tot de burgermaatschappij en de verschillende vormen van vrijwillige inzet.

Vervolgens worden de uitkomsten van een vrijwilligersenquête die in het kader van het onderzoek in mei 2006 onder zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum is gehouden vergeleken met landelijke gegevens. Verder zijn in het kader van het onderzoek gesprekken gevoerd met personen in Brunssum die een belangrijke rol spelen bij de organisatie en ondersteuning van het vrijwilligerswerk.

Achtereenvolgens wordt een analyse gemaakt van de deelname aan het vrijwilligerswerk, de ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de organisatie van het vrijwilligerswerk.

Uit de analyse van de deelname aan het vrijwilligerswerk is het volgende gebleken:

- De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers in Brunssum is wat hoger dan het landelijke gemiddelde. De hoge gemiddelde leeftijd van vrijwilligers wordt meer bepaald door het grote aantal ouderen dat vrijwilligerswerk verricht dan door een geringe deelname van jongeren aan het vrijwilligerswerk.
- Aanleiding voor het doen van vrijwilligerswerk vinden veel Brunssumse vrijwilligers vooral in hun eigen persoonlijke sociale netwerken.
- De Brunssumse zorg- en welzijnsvrijwilligers scoren hoger op omgevingsgerichte dan op egogerichte motieven.
- Het aantal uren dat ze per week besteden aan vrijwilligerswerk is even groot of zelfs iets groter dan het landelijke gemiddelde.
- De Brunssumse vrijwilligers met een baan besteden ongeveer even veel tijd aan vrijwilligerswerk als de niet-werkende vrijwilligers.
- Zeer gemotiveerde vrijwilligers besteden meer tijd aan vrijwilligerswerk.

Bij de analyse van de ondersteuning van het vrijwilligerswerk is een verdeling gemaakt in de volgende aspecten: persoonlijke ondersteuning binnen de organisatie, ondersteuning vanuit de overheid (rijk, provincie, gemeente) en ondersteuning vanuit het bedrijfsleven.

Uit de analyse van de uitkomsten van de vrijwilligersenquête die betrekking hebben op de persoonlijke ondersteuning binnen de organisatie is het volgende gebleken:

- Een cruciaal onderdeel van de ondersteuning van het vrijwilligerswerk is de persoonlijke ondersteuning vanuit de organisaties waar de vrijwilligers werkzaam zijn. De begeleiding van vrijwilligers is een vak apart. Een gunstige organisatiecultuur en een persoonlijke benadering van de vrijwilligers zijn het belangrijkste.
- Opvallend is dat de zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum immateriële ondersteuning (inspraak, werkbegeleiding, deskundigheidsbevordering, vrijwilligersevenementen, persoonlijke waardering) belangrijker vinden dan materiële ondersteuning (verzekeringen, onkostenvergoeding en bepaalde vrijwilligersvoordelen).

- Het rijk is de laatste jaren bijzonder actief geweest wat betreft de ondersteuning van het vrijwilligerswerk met als voornaamste wapenfeiten de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk (TSV) en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). De laatstgenoemde wet biedt meer mogelijkheden dan vooraf verwacht om de mantelzorg en het vrijwilligerswerk te versterken.
- De provincie heeft de provinciale steunfuncties gereorganiseerd na het wegvallen van de steunfunctie Symbiose.
- Belangrijk is de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg als proeftuin van de WMO. De pilot noemt als speerpunten voor toekomstig beleid: behoud en versterking van de infrastructuur voor vrijwilligerswerk en mantelzorg, verbreding van de doelgroep van potentiële vrijwilligers en mantelzorgers en een goede organisatie voor de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeentes en in de regio.
- De gemeente Brunssum heeft zich voorbereid op de invoering van de WMO in 2007 en na overleg met gemeenten binnen Parkstad Limburg Plus beleidskeuzes gemaakt.
- Het raadsprogramma 2006 van de gemeente Brunssum maakt een sterke koppeling tussen de WMO en Wet Werk en Bijstand (WWB) om zo mensen uit de uitkeringssituatie te halen. De gemeente ziet vrijwilligerswerk onder andere als een tussenstap in de richting van terugkeer naar de reguliere arbeidsmarkt.
- Bedrijven die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen zijn een belangrijke factor bij de ondersteuning van het vrijwilligerswerk.

Tenslotte is een antwoord gegeven op de vraag hoe vorm te geven aan de organisatie van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in Brunssum in het kader van de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.

Eerst is een analyse gemaakt van het bijzondere karakter van Brunssum wat betreft omvang en diversiteit van bevolking en de implicaties daarvan voor de organisatie van het vrijwilligerswerk.

Vervolgens is een plan ontwikkeld voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum. Het plan gaat uit van een systeem van afspraken tussen gemeente en maatschappelijke organisaties naar *het model van beleidsgestuurde contractfinanciering* en omvat in het kort de volgende stappen:

- De gemeente ontwikkelt expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid.<sup>1</sup>
- De maatschappelijke organisaties ontwikkelen een integrale aanpak met betrekking tot aansturing om te komen tot een samenwerkingsstructuur.
- Dit proces resulteert in de oprichting van een vrijwilligerscentrale, waardoor een duurzaam fundament kan worden gelegd voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum.

---

<sup>1</sup> Expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid is beleid dat geëxpliciteerd is als zijnde vrijwilligersbeleid en een apart beleidsterrein in het gemeentelijk beleid.

### III Conclusies

Het actuele aanbod van vrijwilligers in Brunssum wijkt qua aantal niet sterk af van het landelijke gemiddelde: ongeveer een derde van de bevolking doet aan vrijwilligerswerk. De deelname van de Nederlanders aan het vrijwilligerswerk is relatief hoog; er is geen reden om aan te nemen dat er behoefte is aan nog meer vrijwilligers.

De gemiddelde leeftijd van de zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum (de onderzoeksdoelgroep) is hoog, iets hoger dan het landelijke gemiddelde, maar wordt meer bepaald door het grote aantal ouderen dat vrijwilligerswerk verricht dan door een geringe deelname van jongeren aan het vrijwilligerswerk.

Aanleiding voor het doen van vrijwilligerswerk vinden veel Brunssumse vrijwilligers vooral in hun eigen persoonlijke sociale netwerken.

De tijd die de vrijwilligers besteden aan vrijwilligerswerk is ongeveer gelijk aan het landelijke gemiddelde en is vooral afhankelijk van motivatie en in mindere mate van het al of niet hebben van een baan. De Brunssumse zorg- en welzijnsvrijwilligers scoren hoger op omgevingsgerichte dan op egogerichte motieven. Zeer gemotiveerde vrijwilligers besteden meer tijd dan gemiddeld aan het doen van vrijwilligerswerk.

De conclusies wat betreft de verwachte behoefte aan ondersteuning van vrijwilligerswerk in Brunssum zijn de volgende:

- Er is vooral behoefte aan lokale ondersteuning van mantelzorg en vrijwilligerswerk.
- Er is behoefte aan het creëren van nabijheid, een zo klein mogelijke afstand en zo kort mogelijke lijn van de organisaties naar de persoonlijke sociale netwerken van potentiële vrijwilligers
- Belangrijk is een persoonlijke benadering vanuit de organisaties waarbij recht wordt gedaan aan de vrijwillige inzet en motivatie van de vrijwilligers.
- Opvallend is dat de zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum immateriële ondersteuning belangrijker vinden dan materiële ondersteuning.

Bovengenoemde conclusies met betrekking tot ondersteuning van het vrijwilligerswerk zijn relevant voor en voegen een waarde toe aan de in de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg genoemde speerpunten voor toekomstig beleid.

Het vrijwilligerswerk en de ondersteuning van vrijwilligers in Brunssum kan het beste georganiseerd worden door uitvoering te geven aan een plan dat gevolg geeft aan een serie afspraken tussen gemeente en maatschappelijke organisaties naar *het model van beleidsgestuurde contractfinanciering*. Het plan omvat in het kort de volgende stappen:

- De gemeente ontwikkelt expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid.
- De maatschappelijke organisaties ontwikkelen een integrale aanpak met betrekking tot aansturing om te komen tot een samenwerkingsstructuur.
- Dit proces resulteert in de oprichting van een vrijwilligerscentrale, waardoor een duurzaam fundament kan worden gelegd voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum.



## IV Aanbevelingen

1. De eerste en belangrijkste aanbeveling aan de gemeente (verantwoordelijk voor maatschappelijke ondersteuning) is om te *investeren in welzijn en preventieve ondersteuning* in de verwachting dat deze investering later terugverdiend wordt in de vorm van minder curatieve zorg. Dit is in overeenstemming met het preventieve karakter van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Doordat mensen in een eerder stadium ondersteuning krijgen, zullen zij minder snel zware zorg vanuit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) nodig hebben. Daardoor kan de langdurige en intensieve AWBZ-zorg gewaarborgd worden voor degenen die het nodig hebben.

2. Het is van belang te investeren in de ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligers, het vierde prestatieveld van de WMO. De gemeente doet er goed aan *het moment* dat de ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg voor het eerst bij wet is geregeld aan te grijpen om de *ondersteuning* van mantelzorg en vrijwilligerswerk in Brunssum goed te *organiseren*.

3. De Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg noemt als een van de speerpunten voor toekomstig beleid “een goede organisatie voor de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeentes en in de regio”.

Ter aanvulling op deze belangrijke aanbeveling moge benadrukt worden, dat er vooral behoefte is aan gemeentelijke ondersteuning van mantelzorg en vrijwilligerswerk. Het is aan te bevelen de *ondersteuning aan organisaties* die met vrijwilligers werken daarin *centraal te stellen*.

4. Het is aan te bevelen volle steun te geven aan organisaties die zo dicht mogelijk bij de *persoonlijke sociale netwerken* van de vrijwilligers staan en een organisatiecultuur hoog houden waarin *persoonlijke ondersteuning* vanuit de organisaties en een *persoonlijke benadering* van de vrijwilligers centraal staan.

5. Gegeven bovenstaande aanbeveling (4) hebben uitkeringsgerechtigden, die in het kader van een *reïntegratietraject* vrijwilligerswerk doen als een tussenstap in de richting van terugkeer naar de reguliere arbeidsmarkt *specifieke begeleiding* nodig.

6. Het is aan te bevelen dat de gemeente Brunssum in samenwerking met maatschappelijke organisaties *een plan voor de organisatie van het vrijwilligerswerk* in Brunssum ontwikkelt. Hierbij worden afspraken gemaakt over de gemeentelijke beleidsdoelen die nagestreefd worden, welke diensten daarvoor bij de maatschappelijke organisaties worden afgenomen en hoe de prestaties afgerekend worden en de resultaten of effecten worden gemeten.

7. Het is van groot belang dat de gemeente Brunssum *expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid* ontwikkelt. Er is voldoende basis voor de ontwikkeling van dit beleid, als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Vrijwilligerswerk wordt gedefinieerd als een apart beleidsterrein, niet als een onderdeel van andere beleidsterreinen.
- Er is een ambtelijke coördinator voor mantelzorgondersteuning en vrijwilligerswerk.
- Er is in de gemeente een steunpunt voor vrijwilligerswerk.

8. Het is aan te bevelen een *integrale aanpak* te hanteren voor de organisatie van het vrijwilligerswerk. Deze houdt in, dat maatschappelijke organisaties een samenwerkings-

verband gaan vormen. In het samenwerkingsverband worden relevante producten en diensten van de deelnemende organisaties gebundeld en op elkaar afgestemd.

De Regiegroep Ouderenbeleid is de aangewezen instantie die het initiatief neemt en uit haar midden een stuurgroep formeert, die het samenwerkingsproces op gang moet brengen.

9. Bovengenoemde bundeling van relevante producten en diensten in het samenwerkingsverband zou kunnen uitmonden in het oprichten van een vrijwilligerscentrale. Het samenwerkingsverband van maatschappelijke organisaties kan met de gemeente *contractactiviteiten ontwikkelen* ten aanzien van het meten van de resultaten c.q. effecten en de financiering daarvan.

10. De in te richten *vrijwilligerscentrale* dient voldoende toegerust te zijn voor de uitvoering van drie kerntaken: ondersteuning van vrijwilligers, ondersteuning van organisaties die met vrijwilligers werken en ondersteuning van de samenleving.

De vrijwilligerscentrale bestaat uit een vacaturebank, een steunpunt vrijwilligerswerk en tenminste een professional, die gekwalificeerd is volgens de competenties van een coördinator vrijwilligerswerk in welzijn.

# 1 Inleiding

## Initiatief

Het initiatief tot het laten doen van het onderzoek "Vrijwilligerswerk in Brunssum" komt van de Centrale van Bonden voor Ouderen (CBO). Het gaat om een onderzoek naar de vraag hoe vorm te geven aan de verbetering van de organisatie van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in Brunssum in het kader van de verwachte invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) in 2007.

Op 14 september 2005 werd een subsidieverzoek ingediend bij Gedeputeerde Staten van de provincie Limburg. Op 6 december 2005 volgde de positieve beschikking van de provincie.

De subsidieverstrekker, de provincie Limburg, verbindt aan het onderzoek de voorwaarde dat het resultaten oplevert in de bredere context van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg.

Het Vooroverleg, een bundeling van de Seniorenraad, de Gehandicaptenraad en de Centrale van Bonden voor Ouderen, zorgt voor een breed draagvlak vanuit zorgvragers.

Naar aanleiding van de positieve beschikking heeft de Regiegroep Ouderenbeleid van Brunssum volledige steun aan het onderzoek toegezegd. Vervolgens heeft de Centrale van ouderenbonden op 6 januari 2006 de opdracht aan de Hogeschool Zuyd verstrekt. Voor de begeleiding heeft de Centrale een projectteam samengesteld waarin naast de Centrale de Seniorenraad en de Gehandicaptenraad zitting hebben. De heer Quaadvlieg, ad interim hoofd Welzijn en Onderwijs en hoofd Sport, Recreatie en Accommodaties, completeert het projectteam namens de gemeente Brunssum.

## Doelstellingen van het onderzoek en onderzoeksvraag

Het onderzoek levert een inventarisatie van het huidige aanbod van vrijwilligers, de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst, de behoefte aan ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de wijze waarop de ondersteuning het beste vorm kan krijgen.

Het onderzoek zal naar verwachting bijdragen aan het stimuleren van het lokale vrijwilligerswerk in Brunssum.

Het onderzoek levert conclusies op over de invloed die de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zal hebben op lokaal vrijwilligerswerk.

De centrale vraag van het onderzoek luidt:

Hoe kan het vrijwilligerswerk en de ondersteuning van vrijwilligers in Brunssum het beste georganiseerd worden?

Deze kernvraag is verder verdeeld in de volgende deelvragen:

1 Wat is in Brunssum het actuele aanbod van en de verwachte behoefte aan vrijwilligers?

2 Wat is in Brunssum de verwachte behoefte aan ondersteuning van vrijwilligerswerk en hoe kan daar het beste vorm aan gegeven worden?

3 Wat zijn de mogelijke leereffecten van het onderzoek in Brunssum voor de tripoolgemeenten in het kader van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid-Limburg?

## Onderzoeksplan

Het onderzoeksplan omvat een overzicht van alle onderzoeksactiviteiten in tijdsvolgorde (zie bijlage 1) en is uitgevoerd in een periode die is gelopen van februari tot september 2006.

Het plan is verdeeld in de volgende vier onderzoeksactiviteiten.

1 Theoretisch kwalitatief onderzoek, waarin het conceptueel kader en het beleidskader van het vrijwilligerswerk worden bepaald.

2 Een secundaire analyse van bestaande kwantitatieve gegevens, waardoor een helder beeld ontstaat van het huidige aanbod van vrijwilligers en de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst.

3 Een kwantitatief veldonderzoek in de vorm van een schriftelijke enquête naar de behoefte aan ondersteuning, die er bestaat onder zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum.

4 Een kwalitatief veldonderzoek naar de vormgeving van ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in het kader van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg

Het onderzoek wordt afgesloten met het schrijven van een rapport en een presentatie van de onderzoeksresultaten

## Onderzoeksopzet

Na deze inleiding worden in hoofdstuk 2 enkele kernbegrippen toegelicht: het vrijwilligerswerk in relatie tot de burgermaatschappij en de verschillende vormen van vrijwillige inzet.

In hoofdstuk 3 wordt de deelname aan het vrijwilligerswerk onderzocht. Hierbij worden uitkomsten van een vrijwilligersenquête die in mei 2006 in Brunssum is gehouden, vergeleken met landelijke gegevens. De specifieke situatie van de vrijwilligers in Zorg en Welzijn in Brunssum wordt in beeld gebracht. Er wordt ook gekeken naar factoren die de deelname aan het vrijwilligerswerk bepalen, zoals vergrijzing van de bevolking, tijdsbesteding van de vrijwilligers en aanleidingen en motieven om vrijwilligerswerk te gaan doen.

In hoofdstuk 4 wordt de ondersteuning van het vrijwilligerswerk onderzocht. Hierbij worden uitkomsten van de vrijwilligersenquête die betrekking hebben op de persoonlijke ondersteuning binnen de organisatie geanalyseerd. De behoefte aan ondersteuning die bestaat bij de vrijwilligers in Zorg en Welzijn in Brunssum wordt in beeld gebracht.

Daarna volgt een beschrijving van het beleidskader waarbinnen de ondersteuning van het vrijwilligerswerk plaatsvindt op alle niveaus van de overheid (nationale overheid, provincie en gemeente). Ook wordt aandacht gegeven aan ondersteuning vanuit de verschillende sectoren van het vrijwilligerswerk en vanuit het bedrijfsleven.

In hoofdstuk 5 wordt een antwoord gegeven op de vraag hoe vorm te geven aan ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in Brunssum in het kader van de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning

Hierbij wordt aandacht gegeven aan de volgende aspecten van zowel het probleem als de oplossing ervan:

- Het bijzondere karakter van Brunssum als het gaat om vrijwilligerswerk
- Het belang van het ontwikkelen van expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid door de gemeente.
- Een voorstel voor een aanpak vanuit de maatschappelijke organisaties met betrekking tot aansturing en een samenwerkingsstructuur, waardoor een duurzaam fundament kan worden gelegd voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum
- Een voorstel om te komen tot een keuze uit een aantal opties betreffende het inrichten van een vrijwilligerscentrale.

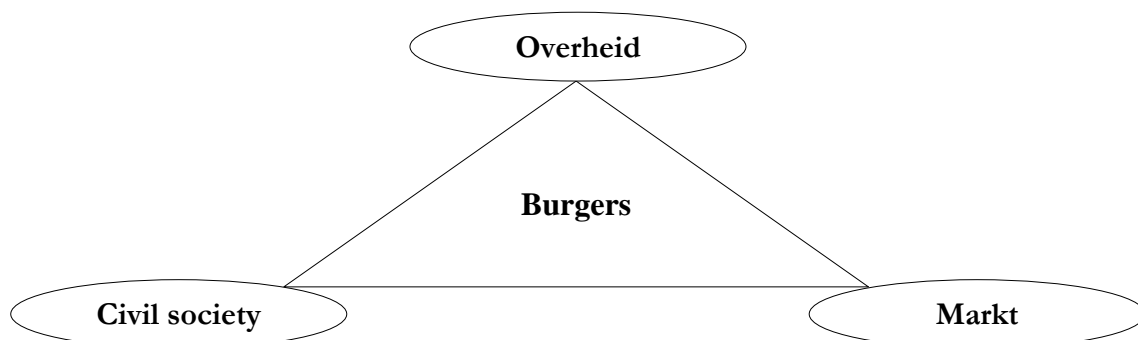
## 2 Conceptueel kader

*In dit hoofdstuk worden enkele kernbegrippen toegelicht: het vrijwilligerswerk in relatie tot de burgermaatschappij en de verschillende vormen van vrijwillige inzet.*

De civil society (burgermaatschappij) wordt vaak gezien als derde sector naast de sectoren overheid en markt.

"De burgermaatschappij is het institutionele raamwerk, dat zich uitdrukkelijk onderscheidt van de staat, de markt en de individuele levenssfeer. Het is het gebied, waarop individuen elkaar ontmoeten en enerzijds in vrijwilligheid allerlei vormen van belangenbehartigende en belangeloze samenwerkingsverbanden met elkaar aangaan. Het is zagezegd het terrein, waarop men lief en leed deelt en waarden en idealen uitwisselt. Maar anderzijds is het ook het gebied dat wel degelijk dominant kan voorschrijven, wat van individuen verwacht wordt en hoe zij zich te gedragen hebben. De burgermaatschappij biedt het platform, waarop zin- en betekenisvolle structuren kunnen ontstaan en zich kunnen bestendigen in instituties. Een burgermaatschappij biedt de ruimte om individuele en collectieve activiteiten te ontplooiën, waarmee individuen zich kunnen identificeren. Kortom, de burgermaatschappij is de plaats waar zin- en betekenisvolle interpretaties van de werkelijkheid ontstaan en aangeboden worden." (Reverda, 2004, p. 19)

Figuur 1 Civil society, overheid en markt



CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

De belangrijkste taak van de overheid is om de wet te handhaven. De burgermaatschappij onderscheidt zich van de overheid door de vrijwilligheid van haar acties. De markt wordt beheerst door het kapitaal. De burgermaatschappij onderscheidt zich van de markt door de belangeloosheid van haar acties. Om het onderscheid te maken worden de belangeloze samenwerkingsverbanden waarvan de burgermaatschappij gebruik maakt ook wel aangeduid als sociaal kapitaal. De burgermaatschappij onderscheidt zich van de individuele levenssfeer door het institutionele raamwerk of het georganiseerde verband waarin zij opereert. Zo'n georganiseerd verband wordt vaak aangeduid als een niet-gouvernementele organisatie (NGO). Dit is een organisatie die onafhankelijk is van de overheid en een politiek doel of een maatschappelijk (niet-commercieel) belang nastreeft.

Het vrijwilligerswerk wordt gekenmerkt door beide eigenschappen van vrijwilligheid en belangeloosheid. Het manifesteert zich steeds meer in organisatorisch verband, vooral

dankzij de ontwikkeling van een institutioneel raamwerk in de vorige eeuw. Het wordt daarom gerekend tot de derde sector en er soms zelfs mee vereenzelvigd.

Vrijwilligerswerk is een vorm van vrijwillige inzet die in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald ten behoeve van anderen (andere mensen, een organisatie en/of de samenleving) wordt verricht. (SCP, 2004, p.17)

Een andere vorm van vrijwillige inzet is mantelzorg, dit is “de zorg die mensen vrijwillig<sup>2</sup>, onbetaald en informeel – dat wil zeggen niet in het kader van beroepsuitoefening of organisatie – aan elkaar geven” (SCP, 1994).

Gebruikelijke zorg en zelfhulp zijn twee andere vormen van vrijwillige inzet, die moeten worden onderscheiden van vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Gebruikelijke zorg is de zorg voor elkaar en voor het huishouden die binnen een huishouden als gangbaar wordt beschouwd,

Zelfhulp is een specifieke vorm van hulpverlening waarbij men met een groep lotgenoten een gemeenschappelijke problematiek aanpakt

Ondersteuning van vrijwilligerswerk is het geheel van materiële en immateriële voorzieningen in de vorm van faciliteiten voor de ondersteuning van het vrijwilligerswerk of persoonlijke ondersteuning van vrijwilligers.

Faciliteiten voor de ondersteuning van het vrijwilligerswerk worden gegeven vanuit de nationale overheid, de provincie en de gemeente of vanuit niet-gouvernementele organisaties op het gebied van het vrijwilligerswerk. Persoonlijke ondersteuning wordt meestal direct gegeven vanuit de organisaties waarvoor de vrijwilligers werken.

Mantelzorgondersteuning is het geheel van voorzieningen en diensten die specifiek gericht zijn op vermindering van de draaglast en vergroting van de draagkracht van mantelzorgers en die wordt verstrekt door beroepskrachten, instellingen en vrijwilligersorganisaties, inclusief patiëntenorganisaties (VWS/ Mantelzorg, 2006).

Een belangrijke component van mantelzorgondersteuning is de zogenaamde respijtzorg. Respijtzorg is het tijdelijk overnemen van de totale zorg ter ontlasting van de mantelzorg door beroepskrachten of vrijwilligers.

---

<sup>2</sup> Dit wil niet zeggen dat mantelzorg daarmee in mentaal en/of moreel opzicht ook vrijwillig is; integendeel, vaak wordt deze vorm van vrijwillige inzet als verplichtend of dwingend door de mantelzorger ervaren.

### 3 Deelname aan vrijwilligerswerk

*In dit hoofdstuk wordt de deelname aan het vrijwilligerswerk onderzocht. Hierbij worden uitkomsten van een vrijwilligersenquête die in mei 2006 in Brunssum is gehouden, vergeleken met landelijke gegevens. De specifieke situatie van de vrijwilligers in Zorg en Welzijn in Brunssum wordt in beeld gebracht. Er wordt ook gekeken naar factoren die de deelname aan het vrijwilligerswerk bepalen, zoals vergrijzing van de bevolking, tijdsbesteding van de vrijwilligers en aanleidingen en motieven om vrijwilligerswerk te gaan doen.*

#### De zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum

De keuze om een meting van de specifieke situatie van de zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum te gaan doen is gemaakt vanuit de volgende argumenten. Vooreerst heeft de sector Zorg en Welzijn prioritaire (zij het niet uitsluitende) aandacht in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Verder is de keuze voor een specifieke doelgroep gunstig voor het doen van valide uitspraken over de uitkomsten van het onderzoek.

Het meetinstrument was een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestond deels uit vragen betreffende de deelname aan vrijwilligerswerk deels uit vragen betreffende de persoonlijke ondersteuning van de vrijwilligers. Zie bijlage 2 voor een overzicht van de onderzoeksuitkomsten.

De uitvoering van het onderzoek vond plaats in nauwe samenwerking met het zorgnetwerk dat zich in Brunssum heeft gevormd.

De verspreiding van de formulieren ging als volgt. Het enquêteformulier werd in een brief met retourenveloppe aan vrijwilligers werkzaam bij zorg- en welzijnsinstellingen in Brunssum aangeboden. Bij de brief werd een toelichting gevoegd en een lijst van personen (zie bijlage 3, helpers enquête), die bereid waren vrijwilligers die dat wilden te helpen bij het invullen van de vragenlijst. Er werden zowel geadresseerde als niet-geadresseerde brieven verzonden. De laatste werden direct bezorgd bij contactpersonen (zie bijlage 3, contactpersonen) van zorg- en welzijnsinstellingen, die zelf zorg droegen voor verspreiding onder de vrijwilligers. De brieven werden per post geretourneerd naar het werkadres van de onderzoeker.

Als steekproefmethode is gekozen voor een gestratificeerde steekproef. Daarbij werd uitgegaan van een verdeling van de vrijwilligers in drie deelgroepen: vrijwilligers in de Ouderenzorg, de Gehandicaptenzorg en Mantelzorg-ondersteuning. Hierbij is ernaar gestreefd om een evenredige spreiding van de steekproefomvang in acht te nemen.

De meeste vrijwilligers (81,2%) werken voor de doelgroep ouderen. Van de vrijwilligers zet 20,9% zich voor de gehandicaptenzorg in. Voor de ondersteuning van mantelzorgers is 8,7% werkzaam. Hierbij moet worden opgemerkt dat sommige gehandicapten en mantelzorgers tevens tot de ouderen kunnen worden gerekend.

Tabel 3.1 Deelname aan vrijwilligerswerk naar doelgroep, waarvoor vrijwilligers werken (in procenten)

Ouderen	81,2
Gehandicaptten	20,9
Mantelzorgers	8,7
Anders	25,3

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Een aantal vrijwilligers (25,3%) herkende de doelgroep waarvoor ze werken niet in de lijst en vulde daarom een alternatief in. Dit betrof dan voornamelijk de instelling waarvoor zij werken of de activiteit

Van te voren was aangenomen dat een respons van 36% bij een veronderstelde concrete populatie van naar schatting 650 vrijwilligers voldoende representatief zou zijn. Er zijn 693 formulieren verspreid. De uiteindelijke respons was 336 (48%). Dit is aanmerkelijk hoger dan de aanvankelijk verwachte respons.

Het steekproefkader bestond uit vrijwilligersbestanden van aanbieders van zorg en welzijn in Brunssum. Er werden zoveel mogelijk locaties waar vrijwilligers actief zijn bij de steekproeftrekking betrokken. Er is daardoor een redelijk goede spreiding bereikt. Het aantal van 693 verzonden brieven was het uiteindelijke resultaat van individuele schattingen van de contactpersonen (zie bijlage 3, Contactpersonen) van elke instelling die werd benaderd. De brieven werden als volgt over de instellingen verdeeld: Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk (30), Schuttershof (89), Emmastaete (70), Atrium/UVV-vrijwilligers (20), Huize Louise (55), Stichting Ouderenwelzijn Brunssum (320), Activiteitscentrum Brunssum (7), Baptistengemeente (10), Wereldwinkel (10), De Zonnebloem (75), De Rozengaard (2), Kinderboerderij Schutterspark (5).

Van de vrijwilligers in zorg en welzijn in Brunssum is ruim een derde (34,6%) man en bijna twee derde (65,4%) vrouw. Landelijk zijn mannen even vaak vrijwilliger als vrouwen. Dit wijkt af van het landelijke gemiddelde voor deelname van mannen en vrouwen aan vrijwilligerswerk. In 2002 namen van de Nederlanders van 18 jaar en ouder de mannen ongeveer even vaak (34%) deel aan vrijwilligerswerk als de vrouwen (32%), zo blijkt uit een SCP-onderzoek (SCP, 2004, tabel 2.7).

Dit wordt voor een deel wellicht verklaard door de gemiddeld hogere leeftijd van de vrijwilligers in zorg en welzijn in Brunssum. Deze is 63,6 jaar. Landelijk is de gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers 61 jaar (CIVIQ, 2004). Vrouwen hebben een hogere levensverwachting dan mannen, waardoor er meer oudere vrouwen dan mannen zijn. Onder de huidige oudere generatie vrouwen zijn bovendien meer vrijgestelden dan onder de jongere generatie vrouwen.

Tabel 3.2 Deelname aan vrijwilligerswerk naar hoogste afgemaakte opleiding (in procenten)

Basisschool	20,6
Middelbare school	35,8
Middelbaar beroepsonderwijs	29,3
Hoger beroepsonderwijs	13,7
Universiteit	0,6

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Het gaat om een groep die wat hoger is opgeleid dan gemiddeld. Laagopgeleiden zijn relatief ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk.

Daarmee wijken de Brunssumse vrijwilligers niet veel af van de andere vrijwilligers in Nederland. In 2002 namen van de Nederlanders van 18 jaar en ouder laagopgeleiden minder (28%) deel aan vrijwilligerswerk dan hoogopgeleiden (37%), zo blijkt uit een SCP-onderzoek (SCP, 2004, tabel 2.7).

## Vergrijzing

De bevolking vergrijst evenals het vrijwilligerswerk en de ene ontwikkeling beïnvloedt de andere. Vergrijzing houdt in dat zowel het absolute aantal ouderen als het aandeel ouderen



in de totale bevolking toeneemt. Volgens gegevens van het Nationaal Kompas Volksgezondheid (RIVM, 2006) is vanaf 1900 tot en met 2005 het aantal vijfenzestigplussers toegenomen van 0,3 naar 2,3 miljoen. Het aantal 80-plussers nam nog sterker toe, van 35.000 naar 573.000 mensen. Het aantal ouderen zal de komende decennia sterk blijven toenemen. Oorzaken zijn de stijging van de levensverwachting en het op leeftijd komen van de naoorlogse "baby boom" (1946-1970). Door dit laatste zal na 2010 het aantal ouderen nog sterker stijgen dan daarvoor.

De gegevens met betrekking tot de vergrijzing in Brunssum in 2005 zijn als volgt: Het totale aantal inwoners bedraagt 29.777. Hiervan betreft het aandeel nul- tot negentienjarigen 6.383 personen. De meeste (18.033) inwoners van Brunssum zijn in 2005 tussen de 20 en 64 jaar oud en het aandeel vijfenzestigplussers bedraagt 5.361. Dit is 18% van de totale bevolking van Brunssum, aanmerkelijk meer dan het landelijk gemiddelde (14%).

De participatie in het vrijwilligerswerk in Nederland is, internationaal gezien, hoog. "Ons land is (net als de Scandinavische landen) op basis van internationale enquêtes wel betiteld als een brede civil society. Nederlanders zijn massaal aangesloten bij maatschappelijke organisaties en met Zweden en Noorwegen telt Nederland van alle Europese landen het hoogste percentage vrijwilligers. Blijkens de meeste surveys vertoont de bereidheid tot deelname aan het vrijwilligerswerk over de langere termijn gezien bovendien een opvallende stabiliteit, al geven enkele onderzoeken (het Tijdbestedingsonderzoek van het SCP, de serie Leefsituatieonderzoeken van het CBS) voor de meest recente jaren tekenen van teruggang te zien," zo staat te lezen in een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2004, p.32). Tussen 1993 en 2002 zijn duidelijk meer 50-plussers actief geworden in het vrijwilligerswerk. Bij de 35-50-jarigen is er een lichte daling en bij de 18-34-jarigen een lichte stijging van de deelname aan het vrijwilligerswerk. Als deelnemers gelden zij die gemiddeld minstens één uur per week aan vrijwilligerswerk besteden.

Tabel 3.3 Deelname aan vrijwilligerswerk naar leeftijdsgroep (1993-2002, in procenten)

	1993	2002
18-34 jaar	22	23
35-50 jaar	36	34
50-plussers	27	40

Bron: SCP, 2004, tabel 2.7 (CESRT-bewerking)

De vergrijzing van het vrijwilligerswerk houdt meer verband met de toename van het aantal ouderen dat vrijwilligerswerk verricht dan met een afnemende deelname van jongeren aan het vrijwilligerswerk.

Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de stijgende levensverwachting veranderingen in de visie op de cultuur en rolpositie van ouderen teweegbrengt. Een toenemend aantal vitale ouderen zal de maatschappelijke participatie van ouderen doen toenemen.

## Aanleidingen en motieven om vrijwilligerswerk te doen

Er is iets aan het veranderen wat betreft de aanleidingen en motieven die mensen hebben om een deel van hun tijd te besteden aan vrijwilligerswerk.

Er is een nieuw type vrijwilliger in opkomst dat langzaam het traditionele type vrijwilliger van het toneel verdrijft.

"De laatste decennia heeft een nieuw type vrijwilliger zijn intrede gedaan: namelijk de vrijwilliger die zich kortstondiger inzet, veelal op projectbasis. De oorzaken hiervan zijn divers: de druk op het tijdsbudget van mensen is toegenomen, evenals de concurrentie van andere vormen van vrije tijdsbesteding en de traditionele maatschappelijke verbanden in de

samenleving zijn veranderd," zo meldt Groen Links Groningen (Groenlinksgroningenstad.nl, 2005) in een nota over het welzijnsbeleid 2006-2010.

De Vereniging NOV (NOV/faq, g.d) beschrijft de nieuwe vrijwilligers als volgt: "Nieuwe vrijwilligers' willen zich best inzetten voor een organisatie, maar ze willen daar ook zelf graag iets aan hebben. De klus waarvoor zij zich inzetten, moet voor hen een meerwaarde opleveren of passen bij hun ambities en leerwensen. Ze doen er bijvoorbeeld ervaring mee op in bepaalde werkzaamheden, en verbeteren zo hun kansen op de (betaalde) arbeidsmarkt. Nieuwe vrijwilligers werken doorgaans graag aan kortlopende, afgebakende klussen en vinden duidelijke afspraken erg belangrijk. Ook wordt een goede begeleiding verwacht en mogelijkheden voor persoonlijke groei of het bereiken van de persoonlijke doelen waarmee de vrijwilliger aan het werk begon."

De term "nieuwe vrijwilligers" suggereert dat er een uitstervend of uitgestorven type vrijwilligers bestaat, genaamd "oude vrijwilligers". Een type is een analytisch concept, dat als bedoeling heeft om inzicht te krijgen in de aard van een veranderingsproces, in dit geval aangeduid als de komst van "nieuwe vrijwilligers". Het is riskant om er een beschrijving van de werkelijkheid in te zien. Het is belangrijk om expliciet te maken volgens welke criteria het type is bepaald.

Er zijn wellicht twee criteria te noemen die het type bepalen.

Het eerste criterium is de aanleiding om vrijwilligerswerk te gaan doen. De aanleiding kan gelegen zijn in de directe persoonlijke omgeving of onafhankelijk daarvan.

Het tweede criterium is het motief om vrijwilligerswerk te gaan doen. Het motief kan egogericht of omgevingsgericht zijn.

De traditionele vrijwilligers, vinden de aanleiding voor het doen van vrijwilligerswerk vooral in hun directe omgeving (familie en kennissen), zijn vooral omgevingsgericht, voelen zich sterk gebonden aan de organisaties waarvoor ze werken, en zijn op zoek naar acceptatie en passen zich daardoor aan de omgeving aan, zoeken veiligheid en zekerheid.

De nieuwe vrijwilligers voelen zich minder gebonden aan de organisaties waarvoor ze werken en zijn vooral gericht op tijdelijke projecten en de motieven die ze hebben om het vrijwilligerswerk te doen, zijn vooral egogericht, ze verwachten persoonlijke groei, zoeken uitdaging, mogelijkheden om te experimenteren, te ondernemen en kansen te grijpen en zijn op zoek naar bekwaamheid, onafhankelijkheid en zelfbevestiging.

Figuur 2 Oude en nieuwe vrijwilligers

	Oud	Nieuw
Aanleiding	In de directe persoonlijke omgeving	Niet in de directe persoonlijke omgeving
Motief	Omgevingsgericht	Egogericht

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

In hoeverre vinden we het geschetste type van de nieuwe vrijwilligers terug bij de zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum?

Uit de resultaten van de enquête komt geen eenduidig beeld naar voren.

Enerzijds vinden veel Brunssumse vrijwilligers aanleidingen voor het doen van vrijwilligerswerk vooral in hun eigen persoonlijke sociale netwerken. Bij de vraag hoe zij tot het doen van vrijwilligerswerk zijn gekomen, antwoordde meer dan de helft van de vrijwilligers (54,5%): "Via een familielid of kennis".

Anderzijds zijn er nogal wat vrijwilligers in Brunssum die kiezen voor het vrijwilligerswerk zonder zich te laten leiden door hun directe omgeving. Meer dan een kwart van de vrijwilligers (28,2%) koos bij "anders" voor een alternatieve aanleiding. De meesten van hen gaven aan, dat ze zichzelf hadden aangemeld.

Een vijfde (20,9%) van de vrijwilligers vindt het vrijwilligerswerk via de zorg- en welzijnsinstellingen, minder dan een tiende (9,4%) via de media (krant, lokale omroep, internet).

Tabel 3.4 Deelname aan vrijwilligerswerk naar aanleidingen (in procenten)

Familielid, kennis	54,5
Krant, LOO-tv, internet	9,4
Welzijns- of zorginstelling	20,9
Anders	28,2

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Op de vraag waarom ze vrijwilligerswerk doen, konden de vrijwilligers kiezen uit een of meer van vijf verschillende motieven. Drie van deze motieven ("Ik kan mezelf blijven ontwikkelen"; "Ik heb graag een zinvolle tijdsbesteding"; "Ik wil graag aan het werk blijven") kunnen worden gekarakteriseerd als egogericht; de twee overige motieven ("Ik wil me voor andere mensen inzetten"; "Ik ben graag onder de mensen") zijn te beschouwen als omgevingsgericht. De Brunssumse zorg- en welzijnsvrijwilligers scoren hoger op omgevingsgerichte dan op egogerichte motieven.

Een meerderheid (57%) van de vrijwilligers noemt omgevingsgerichte motieven, een minderheid (43%) noemt egogerichte motieven.

Tabel 3.5 Deelname aan vrijwilligerswerk naar motieven ( in procenten).

		omgevingsgericht	egogericht
Wil zich voor andere mensen inzetten	68,6	68,6	
Wil zichzelf kunnen blijven ontwikkelen	20,1		20,1
Is graag onder de mensen	49,1	49,1	
Heeft graag een zinvolle tijdsbesteding	55,9		55,9
Wil graag aan het werk blijven	11,7		11,7
Totaal	205,4	117,7	87,7
Totaal herberekend naar totaalscore van 100%	100	57	43

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Tabel 3.6 Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van motivatie ( in procenten).

Zeer gemotiveerde vrijwilligers	12,9
Overige vrijwilligers	87,1

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Vrijwilligers die tenminste 4 motieven geven voor het doen van vrijwilligerswerk zou men met enig recht zeer gemotiveerd kunnen noemen. Een op de acht (12,9%) vrijwilligers is in die zin zeer gemotiveerd.

## Tijdsbesteding

Zijn degenen die niet werken meer geneigd vrijwilligerswerk te verrichten dan de werkenden? Uit een SCP-onderzoek (SCP, 2004, tabel 2.7) blijkt dat werkenden minder tijd besteden aan vrijwilligerswerk dan niet-werkenden, maar het verschil is niet spectaculair te noemen. Wel is het verschil gedurende de laatste jaren aan het toenemen. Bij de groep

werklozen/arbeidsongeschikten is het participatieniveau tussen 1993 en 2002 aanmerkelijk verhoogd (van 24% naar 36%).

Tabel 3.7 Deelname aan vrijwilligerswerk van werkenden en niet-werkenden (1993-2002, in procenten)

	1993	2002
Werkt 15 uur of meer per week	29	30
Werkloos of arbeidsongeschikt	24	36

Bron: SCP, 2004, tabel 2.7 (CESRT-bewerking)

De Brunssumse vrijwilligers met een baan vormen 8,9% van alle vrijwilligers in Zorg en Welzijn. Ze besteden niet minder, zelfs iets meer tijd (5,4 uren per week) aan vrijwilligerswerk dan de niet-werkenden (4,5 uren per week).

Tabel 3.8 Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van werkzaamheid (in procenten)

Uren per week	Alle vrijwilligers	Werkend	Niet-werkend	Zeer gemotiveerd
0-4	42,7	41,4	42,9	23,3
5-8	33,0	37,9	32,6	27,9
9-16	19,4	3,4	20,9	34,9
>16	4,8	17,2	3,7	14,0

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Voor alle Brunssumse vrijwilligers in Zorg en Welzijn geldt, dat ze 4,6 uren per week besteden aan vrijwilligerswerk. Zeer gemotiveerde vrijwilligers blijken aanzienlijk meer dan gemiddeld tijd te steken in vrijwilligerswerk, namelijk 7 uren van een werkweek (zie bijlage 4 voor de berekening van de uren).

Tabel 3.9 Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van werkzaamheid (in uren per week)

Alle vrijwilligers	Werkend	Niet-werkend	Zeer gemotiveerd
4,6	5,4	4,5	7,0

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Ter vergelijking: uit een SCP-onderzoek (SCP, 2004, tabel 4.8), komen de volgende cijfers naar voren: niet-werkende mannen in Nederland besteden 4,3 uren per week aan vrijwilligerswerk; vrouwen besteden 2,3 uren per week; voor werkenden ligt het aantal uren dat ze besteden aan vrijwilligerswerk iets lager. (De cijfers zijn niet echt goed te vergelijken, omdat het SCP een andere dan de hier gebruikte berekeningswijze hanteert).

## Conclusies van dit hoofdstuk

De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers in Brunssum is wat hoger dan het landelijke gemiddelde.

De hoge gemiddelde leeftijd van vrijwilligers wordt meer bepaald door het grote aantal ouderen dat vrijwilligerswerk verricht dan door een geringe deelname van jongeren aan het vrijwilligerswerk.

Aanleidingen voor het doen van vrijwilligerswerk vinden de veel Brunssumse vrijwilligers vooral in hun eigen persoonlijke sociale netwerken

De Brunssumse vrijwilligers in Zorg en Welzijn scoren hoger op omgevingsgerichte dan op egogerichte motieven.

Het aantal uren dat ze per week besteden aan vrijwilligerswerk is even groot of zelfs iets groter dan het landelijke gemiddelde.

Vrijwilligers met een baan besteden in Nederland minder tijd aan vrijwilligerswerk dan niet-werkende vrijwilligers; de Brunssumse zorg- en welzijnsvrijwilligers met een baan besteden ongeveer even veel tijd aan vrijwilligerswerk als de niet-werkende vrijwilligers. Zeer gemotiveerde vrijwilligers besteden meer tijd aan vrijwilligerswerk.

## 4 Ondersteuning van vrijwilligerswerk

*In dit hoofdstuk wordt de ondersteuning van het vrijwilligerswerk onderzocht. Hierbij worden uitkomsten van de vrijwilligersenquête die betrekking hebben op de persoonlijke ondersteuning binnen de organisatie geanalyseerd. De behoefte aan ondersteuning die bestaat bij de vrijwilligers in Zorg en Welzijn in Brunssum wordt in beeld gebracht.*

*Daarna volgt een beschrijving van het beleidskader waarbinnen de ondersteuning van het vrijwilligerswerk plaatsvindt op alle niveaus van de overheid (nationale overheid, provincie/ regio en gemeente). Ook wordt aandacht gegeven aan ondersteuning vanuit de verschillende sectoren van het vrijwilligerswerk en vanuit het bedrijfsleven.*

### Persoonlijke ondersteuning binnen de organisatie

Uit de conclusies over de deelname aan het vrijwilligerswerk (hoofdstuk 3) kunnen organisaties die met vrijwilligers werken succesfactoren voor het vinden en binden vrijwilligers afleiden.

Mogelijke succesfactoren zijn:

- Het creëren van nabijheid, een zo klein mogelijke afstand en zo kort mogelijke lijn naar de persoonlijke sociale netwerken van potentiële vrijwilligers
- Een persoonlijke benadering waarbij recht wordt gedaan aan de vrijwillige inzet en motivatie van de vrijwilligers

Onder persoonlijke ondersteuning wordt verstaan ondersteuning die direct aan de vrijwilligers wordt geboden. Het betreft dan over het algemeen de ondersteuning die door de vrijwilligersorganisatie wordt geboden (Habets en Schreuder, 2006).

Welke vormen van persoonlijke ondersteuning zijn er?

Materiële ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van verzekeringen, vrijwilligerscontract, onkostenvergoeding, giftenaftrek, recht op ouderen- en kinderopvang of vrijstelling van sollicitatieplicht, en immateriële ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van inspraak, werkbegeleiding, deskundigheidsbevordering, deelname aan vrijwilligersevenementen of waardering.

De Seniorenraad Brunssum signaleert in een notitie (Seniorenraad, 2004) dat het geven van persoonlijke ondersteuning niet altijd even gemakkelijk is voor de organisaties die met vrijwilligers werken. "Voor vrijwilligers die via professionele instellingen actief zijn," schrijft de Seniorenraad, "is vanuit deze instellingen soms ondersteuning aanwezig. Als goed voorbeeld van dat laatste kan de Stichting Ouderenwelzijn Brunssum dienen. Deze heeft enkele honderden vrijwilligers ingeschakeld bij tal van projecten. Sommigen 'werken' een uurtje per week, anderen hebben bijna een dagtaak aan hun vrijwilligerswerk. Al deze vrijwilligers kunnen op de medewerkers (de professionals) van de stichting terugvallen als zij hulp nodig hebben bij het uitvoeren van die activiteiten. Voor veel vrijwilligers die voor andere clubs, verenigingen en stichtingen actief zijn, is dat niet zo. Daar moet voor ondersteuning in de regel teruggevallen worden op andere vrijwilligers (bestuursleden, trainers, begeleiders, kaderleden). Vaak kan dit ook en is dit voldoende. Maar soms stoten de vrijwilligers op problemen waarbij ze professionele ondersteuning nodig hebben,"

Momenteel zijn meer dan 320 vrijwilligers verbonden aan de Stichting Ouderenwelzijn Brunssum. Naar aantal vrijwilligers is de organisatie, volgens een

indeling van het NIZW (SCP, 2005b, p. 54v), middelgroot. Bij de stichting werken 10 beroepskrachten in 6,1 formatieplaatsen (fte). Op elke formatieplaats (fte) werken 52 vrijwilligers. Dat is een hoog getal. Het landelijke gemiddelde voor het ouderenwelzijnswerk is 40 vrijwilligers per fte. Voor het welzijnswerk geldt in het algemeen, dat op elke formatieplaats gemiddeld 13,6 vrijwilligers werken.

Er is bij Ouderenwelzijn Brunssum heel weinig verloop van vrijwilligers. Mensen verbinden zich soms jarenlang aan de organisatie.

De stichting heeft haar werkgebied in heel Brunssum, er is een hoofdlocatie (Centrum), er zijn twee wijksteunpunten (Noord en Treebeek), een woonproject (De Baenje) en een ontmoetingsruimte (De Hoeskamer) in Oost, waar de stichting actief is. De stichting onderhoudt een productenboek waarin alle werkzaamheden, projecten en activiteiten, in het kader van budgetfinanciering, inhoudelijk beschreven en financieel vertaald worden.

De stichting besteedt veel aandacht aan de persoonlijke ondersteuning van haar vrijwilligers. Zo onderhoudt ze een eigen vrijwilligersvacaturebank, waarvan veel gebruik wordt gemaakt. Vrijwilligerswerk wordt door de stichting niet vergoed. Wel worden de kosten die een vrijwilliger in opdracht van de stichting maakt, vergoed. De stichting heeft als visie dat vrijwilligers inspraak hebben en meedenken in beleid en uitvoering ter verbetering van de organisatie. De vrijwilligers zijn tijdens hun werkzaamheden collectief verzekerd tegen ongevallen. Eventuele claims voor schade aan kleding of bril tijdens het werk worden in alle redelijkheid per geval beoordeeld.

Als blijk van waardering voor het vele werk dat vrijwilligers verrichten biedt de stichting, naast een aantal vrijwilligersevenementen zoals het jaarlijkse uitstapje, de kerstviering, een bloemetje bij ziekenhuisopname, een cadeaubon bij verjaardag de volgende kortingen aan: gratis invullen belastingformulier en korting op deelname computercursussen.

Van de vrijwilligers wordt verwacht dat ze een klantvriendelijke houding hebben en representatief zijn voor de organisatie. De leidinggevenden behouden zich het recht voor dit regelmatig te evalueren. "Een persoonlijke benadering is belangrijk," zegt Wil Boumans, de directeur van de stichting (interview, 10 juli 2006). "We zijn er voor onze vrijwilligers. Bij problemen bieden we een luisterend oor en bieden ook hulp waar mogelijk. Vriendelijk maar duidelijk. De dingen bij de naam noemen. Vrijwilligers waarderen, schouderklopjes uitdelen, complimenteren met successen, maar ook kunnen en durven aanspreken op zaken die niet goed verlopen. Bij problemen bieden we een luisterend oor en bieden ook hulp waar mogelijk.

Hierbij staat privacy hoog in het vaandel. Dit werk vindt vaak onzichtbaar plaats, maar draagt ook bij tot de aangename cultuur van de organisatie. Tot slot memoreert Boumans dat zeker niet lichtzinnig mag worden gedacht over het begeleiden van vrijwilligers. Vrijwilligers werven en selecteren is niet zo moeilijk maar de kunst is om ze te houden!!

Het belangrijkste aandachtspunt wat het vrijwilligerswerk betreft is zorg dragen voor het creëren van een cultuur waarin vrijwilligers zich welbevinden. De cultuur is het belangrijkste. Vrijwilligers begeleiden is een vak apart."

## Materiële ondersteuning: Verzekeringen

Het is belangrijk dat vrijwilligers goed verzekerd zijn. Bij het doen van vrijwilligerswerk kunnen ongelukken gebeuren. Vrijwilligers kunnen zelf letsel oplopen of er kan materiële schade ontstaan. De vrijwilligersorganisatie is in principe aansprakelijk voor haar vrijwilligers en dus verantwoordelijk voor het afsluiten van verzekeringen. Voordat wordt

begonnen met vrijwilligerswerk is het belangrijk na te gaan voor welke zaken vrijwilligers verzekerd zijn. Voor het vrijwilligerswerk zijn de aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven, de bestuurdersaansprakelijkheid, de ongevallenverzekering en rechtsbijstand het belangrijkste .

Tabel 4.1 Persoonlijke ondersteuning, naar gebruik van verzekeringen (in procenten)

Is vanuit de organisatie verzekerd voor het vrijwilligerswerk	78,0
Tegen wettelijke aansprakelijkheid (WA)	80,0
Tegen ongevallen	40,9
Anders	2,3

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Van de vrijwilligers in Brunssum is 78 procent verzekerd voor het verrichte vrijwilligerswerk. Van die 78 procent is ongeveer twee derde verzekerd tegen wettelijke aansprakelijkheid en een derde tegen ongevallen. Enkele vrijwilligers die verzekerd zijn, geven aan dat zij niet weten waarvoor ze verzekerd zijn.

## Materiële ondersteuning: Vrijwilligerscontract

De organisatie is niet verplicht om een vrijwilligerscontract af te sluiten maar steeds meer vrijwilligersorganisaties werken met vrijwilligerscontracten. Welke zaken worden vastgelegd in een vrijwilligerscontract? Het gaat om afspraken over werktijden, werkzaamheden, proefperiode, geheimhouding, begeleiding, inspraak en onkostenvergoeding (CIVIQ/ Wet & regelgeving, g.d.). Ook als er geen sprake is van een vrijwilligerscontract is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken. Een model vrijwilligerscontract kan worden gedownload van de website van Vereniging NOV (NOV/faq, g.d.)

Ruim een derde (37,7%) van de vrijwilligers in Brunssum geeft aan een vrijwilligerscontract met de organisatie te hebben.

## Materiële ondersteuning: Onkostenvergoeding

Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is dat de vergoeding niet in verhouding staat tot de omvang van de verrichte werkzaamheden. Bovendien moet die vergoeding het karakter hebben van een onkostenvergoeding.

Organisaties zijn niet verplicht een onkostenvergoeding te betalen, zij mogen dit zelf beslissen. Zij mogen zelf beslissen hoe hoog deze vergoeding is. Dit kan een vast bedrag zijn, een vergoeding voor de werkelijk gemaakte kosten of beide.

Werkelijk gemaakte kosten (kilometers, materiaalkosten) moeten aantoonbaar zijn door middel van bewijsstukken (bonnetjes) en op basis van een ingediende declaratie vergoed kunnen worden. Aan deze vorm van vergoeding zit geen limiet.

Als een vast bedrag (ook wel aangeduid als forfaitaire vergoeding of kortweg de vrijwilligersvergoeding) is overeengekomen hoeven kosten niet aangetoond te worden. Voor de vaste onkostenvergoeding is voor 2006 een maximum vastgesteld van €150,- per maand tot €1500, - per jaar.

De vaste onkostenvergoeding voor vrijwilligers is bedoeld om de administratieve lasten (rompslomp met bonnetjes) voor organisaties en vrijwilligers te beperken. (CIVIQ/Wet & regelgeving, g.d.).



Zijn de werkelijk gemaakte onkosten hoger dan de vrijwilligersvergoeding, dan mogen toch alle onkosten worden vergoed. Het gehele bedrag moet dan via bonnen en ander bewijsmateriaal aantoonbaar gemaakt worden (NOV/faq, g.d.).

Omdat het kabinet vindt dat vrijwilligerswerk een goede manier kan zijn voor uitkeringsgerechtigden om nuttige ervaringen op te doen die kunnen helpen bij het vinden een betaalde baan is de Wet Werk en Bijstand gewijzigd. Als de gemeente vindt dat het vrijwilligerswerk het vinden van een betaalde baan bevordert en onderdeel uitmaakt van een reïntegratieproces naar betaalde arbeid, kan zij besluiten dat bijstandsgerechtigden ook deze vaste onkostenvergoeding mogen ontvangen, zonder dat dit invloed heeft op de uitkering. Normaliter is de vergoeding maximaal €95,- per maand tot een maximum van €764,- per jaar. Een risico van deze regeling is dat ze kan leiden tot een tweedeling onder bijstandsgerechtigden.

Tabel 4.2 Persoonlijke ondersteuning, in de vorm van onkostenvergoedingen (in procenten)

Krijgt een onkostenvergoeding	22,5
De vrijwilligersvergoeding (maximum €150,- per maand / €1500,- per jaar)	1,4
Een vergoeding lager dan de vrijwilligersvergoeding	41,7
Een vergoeding hoger dan de vrijwilligersvergoeding	0,0
Anders	56,9

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Iets minder dan een kwart (22,5%) van de vrijwilligers in Brunssum ontvangt een onkostenvergoeding. Voor bijna alle vrijwilligers die de vergoeding ontvangen (98,6%) is de vergoeding lager dan de door de overheid vastgestelde maximale vrijwilligersvergoeding van €1500,- per jaar. In de meeste gevallen gaat het om reiskostenvergoeding. Zeer weinig vrijwilligers (1,4%) krijgen daadwerkelijk de maximale vergoeding. Niemand krijgt meer dan deze vergoeding.

## Materiële ondersteuning: Giftenaftrek

Krijgen vrijwilligers geen onkostenvergoeding, dan kunnen zij wellicht gebruik maken van de mogelijkheid om bij hun inkomstenbelasting vrijwilligerswerk als gift af te trekken.

Wanneer kan een vrijwilligersvergoeding als gift worden opgevoerd bij de aangifte Inkomstenbelasting? Dat kan alleen, als de vrijwilliger daadwerkelijk een onkostenvergoeding zou krijgen, maar daarvan afziet.

De organisatie waar de vrijwilliger vrijwilligerswerk doet, moet een door de Belastingdienst erkende instelling van algemeen maatschappelijk nut zijn. Bovendien moet de organisatie een op papier vastgelegd beleid hebben ten aanzien van de onkostenvergoeding van vrijwilligers, waarin staat dat de organisatie normaliter haar vrijwilligers een vergoeding uitkeert.

De veiligste manier is de volgende: de vrijwilliger neemt de belastingvrije vergoeding aan en schenkt deze als gift aan de organisatie. Van de organisatie krijgt de vrijwilliger dan een bewijs van de schenking om te bewaren voor de belastingaangifte. De Belastingdienst beschouwt vervolgens deze donatie als een gift waarover de organisatie schenkingsrecht verschuldigd is, als deze boven de vrijstelling uitkomt. Er gelden wel drempelbedragen voordat men giften kan aftrekken.

Het is niet bekend, hoeveel vrijwilligers in Nederland gebruik maken van de giftenaftrek. In Brunssum maken maar weinig vrijwilligers (5,2%) er gebruik van. Hoe is dit te

verklaren? Alles bij elkaar zijn er nogal wat voorwaarden verbonden aan de giftenaftrek. De regeling is ingewikkeld. Wellicht zijn veel vrijwilligers onbekend met de giftenaftrek.

## Materiële ondersteuning: Vrijstelling van sollicitatieplicht

In 1999 adviseerden de Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (RVZ) en de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) het kabinet het aanbod van formele zorgarbeid te vergroten in combinatie met ondersteuning van de informele zorgarbeid. Informele zorg moet op vrijwilligheid gebaseerd blijven, aldus de Raden. Maar de langdurige persoonlijke thuiszorg moet, als de patiënten en zijn naasten dat willen, een taak zijn van de professionele zorg (RVZ, 1999). Met dit advies hebben de Raden een grens bepaald voor de op vrijwilligheid gebaseerde zorg en voor de toekomst groei van de professionele zorg voorzien.

Het lijkt alsof de grens sindsdien aan het verschuiven is.

Een indicator van de verandering is bijvoorbeeld het voorstel om de sollicitatieverplichting voor werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een uitkering minder strikt toe te passen in het geval van vrijwilligerswerk en mantelzorg. WW'ers van 57,5 jaar en ouder die vrijwilligerswerk of mantelzorgtaken verrichten, kunnen onder voorwaarden vanaf 1 juli 2005 worden vrijgesteld van de sollicitatieplicht. De uitkeringsinstantie UWV krijgt de ruimte om in meer gevallen ontheffing te verlenen (UWV, 2006).

Vanaf 1 oktober 2006 wordt volgens een concept-besluit van het kabinet de ontheffing van de sollicitatieplicht voor vrijwilligers verruimd. De ontheffing geldt nu voor alle leeftijden. Het UWV kijkt per aanvraag of een werkloze of gedeeltelijk arbeidsgeschikte in aanmerking komt voor een ontheffing en voor hoe lang. Daarvoor moeten uitkeringsgerechtigden aan een aantal voorwaarden voldoen. Zij moeten vrijwilligerswerk doen dat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Het vrijwilligerswerk moet gemiddeld minimaal 20 uur in de week in beslag nemen. De vrijwilligers moeten al lange tijd (drie jaar) op zoek zijn naar een reguliere baan. De vrijstelling is eenmalig en duurt maximaal zes maanden. Ook mantelzorgers kunnen maximaal zes maanden vrijstelling krijgen. Voorwaarde is dat zij door de intensieve zorg die zij verlenen, niet in staat zijn te solliciteren. De vrijstelling kan eenmalig met drie maanden worden verlengd, als de mantelzorg naar verwachting snel stopt (Regering.nl, 5 mei 2006).

Critici van de vrijstellingsregeling betwijfelen of het doen van vrijwilligerswerk de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Integendeel, het doen van vrijwilligerswerk kan de kansen op de arbeidsmarkt juist verkleinen. Verder vinden ze dat de maatregel vooral is bedoeld om het bestand van onbemiddelbaren uit de uitkering te halen. Het vrijwilligerswerk zit niet te wachten op ongemotiveerde vrijwilligers.

Ruim twee vijfde (42%) van de Brunssumse vrijwilligers vindt dat werklozen die vrijwilligerswerk doen of mantelzorg verlenen, moeten worden vrijgesteld van sollicitatieplicht.

## Materiële ondersteuning: Recht op ouderen- of kinderopvang

Vrijwilligers kunnen in sommige gevallen vanuit de organisatie opvang krijgen voor inwonende ouderen of kinderen. Kinderopvang voor georganiseerde vrijwilligers kan drempels wegnemen voor potentiële vrijwilligers. Het ontbreken van kinderopvang kan een belemmering zijn voor deze groep om zich actief in te zetten via vrijwilligerswerk.

Critici zeggen dat het recht op ouderen- of kinderopvang te veel gedacht is vanuit de opvatting dat alle stimulerende maatregelen goed zijn als ze het aanbod op de

vrijwilligersarbeidsmarkt maar vergroten. De maatregel is strijdig met het beleid om mensen eigen verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun huishouden.

Ruim twee vijfde (42,9%) van de vrijwilligers in Brunssum vindt dat vrijwilligers met thuiswonende ouderen of kinderen recht hebben op ouderen- of kinderopvang.

## Immateriële ondersteuning: Inspraak

Vrijwilligersinspraak betekent dat vrijwilligers, vanuit hun betrokkenheid bij een bepaalde organisatie, de gelegenheid krijgen hun mening of wensen kenbaar te maken.

Voor inspraak van vrijwilligers bestaat geen wettelijke basis. Inspraak kan dus niet afgedwongen worden en berust uitsluitend op de goede wil van beide partijen.

Inspraak betekent in de eerste plaats dat een vrijwilligersorganisatie zich inzet om alle vrijwilligers betrokken te houden.

We onderscheiden twee soorten van inspraak, te weten informele inspraak, bijvoorbeeld wandelgang of werkoverleg en formele inspraak, bijvoorbeeld vrijwilligerspanel, vrijwilligersraad, vrijwilligersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad of vrijwilligersondernemingsraad.

Er zijn organisaties die formele vormen van inspraak officieel geregeld hebben. Informele vormen van inspraak zijn echter even belangrijk, zo niet belangrijker. Ook buiten de vergaderingen moeten leidinggevendenden goed luisteren naar de wensen, klachten en opmerkingen die vrijwilligers hebben (Vrijwilligers.nl/ Inspraak, g.d.)

Bijna twee derde (64,4%) van de Brunssumse vrijwilligers zegt inspraak te hebben binnen de organisatie. Dat is een redelijk groot getal.

## Immateriële ondersteuning: Werkbegeleiding

Van de vrijwilligers die gebruik willen maken van werkbegeleiding heeft ongeveer de helft (49,5%) behoefte aan overleg met collega's over het werk. Daarna volgen achtereenvolgens ondersteuning door een vrijwilligersbegeleider (33,1%) en begeleiding tijdens inwerktijd (20,8%).

Tabel 4.3 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van werkbegeleiding (in procenten)

Heeft al eens van werkbegeleiding gebruik gemaakt	25,9
Wenst begeleiding tijdens inwerktijd	20,8
Wenst overleg met collega's over het werk	49,5
Wenst ondersteuning door een vrijwilligersbegeleider	33,1
Anders	4,2

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Een vrijwilliger die een vaak langdurig contact moet onderhouden met een cliënt heeft aan een heel ander type begeleiding behoefte dan de vrijwilliger die bestuurlijk of organisatorisch werk verricht.

In een zelfstandig opererende vrijwilligersorganisatie ligt het zwaartepunt van de begeleiding in schriftelijke instructie en vooral in groepsbijeenkomsten. Vooral de grotere vrijwilligersorganisaties gaan er toe over om gekwalificeerde vakkrachten aan te stellen voor systematische en vakkundige begeleiding.

In een instelling voor specifieke hulpverlening is het de professional, die de vrijwilliger en de taken die verricht moeten worden, selecteert.

Emmastaete (gebouwd om de plek waar vroeger de hoofdschacht van de staatsmijn Emma stond) is een voorbeeld van hoe professionele begeleiding van vrijwilligers kan plaatsvinden.

De activiteitenbegeleider houdt toezicht op vrijwilligerswerk. De combinatie van activiteitenbegeleiding met vrijwilligerscoördinatie is niet ongewoon in zorginstellingen.

Tijdens een eerste gesprek vindt een belangstellingsregistratie plaats. Na zes weken is er opnieuw een gesprek, dat als bedoeling heeft na te gaan of de vrijwilliger de juiste plek heeft gevonden. Minstens één keer per jaar is er een algemene vergadering. De vrijwilligers krijgen 4 dagdelen scholing, bijvoorbeeld in dementie, zorgvisie of bejegening.

Bij Emmastaete wordt geen verschil gemaakt tussen vrijwilligers en medewerkers. Dit hoort bij het beleid van de instelling. Vrijwilligers maken deel uit van het team. De vrijwilliger komt om erkenning te krijgen. Door erkenning ontstaat er binding met de organisatie.

Wel is er een verschil tussen vrijwilligers en professionals wat betreft de manier waarop ze worden aangestuurd. Het is bijvoorbeeld raadzaam enige prudentie in acht te nemen bij het geven van negatieve feedback aan vrijwilligers.

Het is belangrijk de grenzen te bewaken van wat van vrijwilligers kan worden verwacht. De vrijwilligers worden ingezet voor aanvullende diensten (bijvoorbeeld begeleiden van ouderen die naar de dagverzorging komen, aanwezig zijn bij recreatieve bezigheden en verzorging van maaltijden). De organisatie wil in de basiszorg liever niet afhankelijk zijn van vrijwilligers.

Een goede vrijwilliger op de tijd dat je ze nodig hebt te krijgen is een probleem.

De vrijwilligers van Emmastaete komen overal vandaan. Ook de vrijwilligerscentrale Heerlen levert vrijwilligers, van wie sommigen in uitkering. Emmastaete is uiterst tevreden over de vrijwilligers met uitkering. Vrijwilligerswerk ter reïntegratie wordt als zinvol ervaren. Dat komt doordat niet-gemotiveerde mensen eruit worden gefilterd.

Het uitbesteden van vrijwilligersbegeleiding aan een vrijwilligerscentrale is volgens de locatiemanager en de vrijwilligerscoördinator van Emmastaete (H. Heussen en T. Fokkens, interview, 13 juni) niet wenselijk. Het is niet goed de communicatielijn te lang te maken. Het heeft de voorkeur de coaching van de vrijwilligers en de regie over het vrijwilligerswerk in de handen van de instelling en bij de locatie te houden. De vrijwilligerscentrale is interessant als databank en kan worden gebruikt voor incidentele dingen, bijvoorbeeld ondersteuning in het opzetten van beleid. Dit laatste is vooral belangrijk voor de verenigingen. Voor potentiële vrijwilligers is de ingang van het zorgcentrum het eerste oriëntatiepunt.

## Immateriële ondersteuning: Deskundigheidsbevordering

Organisaties verwachten tegenwoordig meer van het werk dat vrijwilligers doen. Het moet aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen en passen binnen de doelstellingen die een organisatie zichzelf stelt (NIZW, g.d.). Het is van belang dat vrijwilligers goed zijn toegerust voor de taken die zij verrichten. Daarom is het van belang dat zij de mogelijkheid hebben hun deskundigheid in hun werkveld te bevorderen.

Er zijn allerlei manieren waarop vrijwilligers hun deskundigheid kunnen bevorderen. Er kan onder andere gebruik worden gemaakt van een lezing over een specifiek onderwerp, trainingen en allerlei soorten cursussen.

Het meest voorkomend bij de vrijwilligers in Brunssum is de behoefte aan een training omgaan met dementie of andere ziektebeelden. Van de vrijwilligers gaf 31,7 procent dit antwoord. Andere vormen van deskundigheidsbevordering scoren lager, maar de scores lopen niet ver uiteen.

Tabel 4.4 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van deskundigheidsbevordering (in procenten)

Heeft al eens van deskundigheidsbevordering of vrijwilligerstraining gebruik gemaakt	29,9
Wenst training in bijvoorbeeld helpen met belastingformulier invullen of schuldhulpverlening	13,3
Wenst cursus organisatie van vrijwilligerswerk	17,2
Wenst training in bijvoorbeeld rouwbegeleiding of ziekenbezoek	13,3
Wenst cursus veiligheid in en om het huis	12,9
Wenst cursus eerste hulp bij stille armoede	17,2
Wenst training in bijvoorbeeld omgaan met dementie of andere ziektebeelden	31,7
Anders	7,9

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

## Immateriële ondersteuning: Vrijwilligersevenementen

Bij vrijwilligersevenementen gaat het om leuke activiteiten die de vrijwilligers met elkaar of vanuit de organisatie kunnen ondernemen. Er kan hierbij gedacht worden aan feestjes en vieringen, excursies of vrijkaartjes voor een of ander evenement. Hiermee kan de saamhorigheid tussen vrijwilligers, professionals en andere leden van de organisatie bevorderd worden.

Tabel 4.5 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van deelname aan vrijwilligersevenementen (in procenten)

Heeft al eens aan een vrijwilligersevenement deelgenomen	66,8
Prefereert vrijwilligersdagen	46,8
Prefereert feestjes, vieringen	39,1
Prefereert excursies	55,9
Anders	7,0

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Maar liefst 66,8% van de vrijwilligers heeft al eens aan een vrijwilligersevenement deelgenomen. De vrijwilligers hebben een voorkeur voor excursies (55,9%). De verschillen in voorkeur zijn echter niet heel groot. Van de vrijwilligers geeft 46,8% aan vrijwilligersdagen op prijs te stellen en 39,1% prefereert een feestje of viering.

## Immateriële ondersteuning: Waardering

Erkenning, waardering en beloning van het vrijwilligerswerk is van groot belang. Het houdt de vrijwilliger gemotiveerd voor zijn werk. Persoonlijke waardering, bijvoorbeeld in de vorm van een schouderklopje, is waar men als eerste aan denkt bij waardering voor het vrijwilligerswerk. Andere vormen zijn echter nog denkbaar. Zo zijn er vrijwilligersprijzen en kunnen geleverde prestaties van vrijwilligers worden beloond met een eervolle vermelding, bijvoorbeeld in de plaatselijke krant of het krantje van de betreffende vrijwilligersorganisatie.

Er zijn ook initiatieven op het gebied van vrijwilligersvoordelen, zoals vrijwilligerspas of vrijkaartjes.

Door middel van de vrijwilligerskaart bijvoorbeeld, kunnen vrijwilligersorganisaties voor een laag bedrag per jaar hun vrijwilligers toegang geven tot allerlei toepasselijke privileges en diensten. De Vrijwilligerskaart helpt vrijwilligers bij het uitvoeren van hun vrijwilligerswerk en geeft ze allerlei voordelen in het dagelijkse leven. Zoals het volgen van opleidingen of gratis workshops. De Vrijwilligerskaart kan ook gebruikt worden om met korting naar de sauna, een concert of dierenpark te gaan (Habets en Schreuder, 2006).

Het is positief te noemen dat maar liefst 97,6% van de vrijwilligers aangeven dat zij waardering krijgen voor hun vrijwilligerswerk. Wanneer vrijwilligers zich gewaardeerd voelen, zullen zij ook met meer plezier hun werk doen en langer gebonden blijven aan een vrijwilligersorganisatie.

Tabel 4.6 Persoonlijke ondersteuning in de vorm van waardering voor vrijwilligerswerk (in procenten)

Krijgt waardering voor vrijwilligerswerk	97,6
Prefereert persoonlijke waardering of schouderklopje	79,8
Prefereert vrijwilligersprijs of eervolle vermelding voor geleverde prestaties	5,8
Prefereert vrijwilligersvoordelen zoals vrijwilligerspas of vrijkaartjes	26,7
Anders	11,1

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Als gevolg van het feit dat meer antwoorden konden worden gegeven, is de som van de percentages meer dan 100%.

Bij de vraag welke waardering zij op prijs stellen, staat de persoonlijke waardering met kop en schouder bovenaan, met 79,8%. Er wordt niet veel waarde gehecht aan een vrijwilligersprijs of eervolle vermelding voor geleverde prestaties. Slechts 5,8% geeft aan dit op prijs te stellen. Iets meer animo is er voor vrijwilligersvoordelen (26,7%).

## Ondersteuning vanuit de overheid

Het rijk is de laatste jaren bijzonder actief geweest wat betreft de ondersteuning van het vrijwilligerswerk.

De rijksoverheid heeft vooral een voorwaardenscheppende rol. Vermogensfondsen zoals het Oranjefonds, VSBfonds en kennisinstituten, zoals CIVIQ, Forum, VTA-instituten, NIZW, CBS, SCP, Verwey-Jonker en Kennisconsortium Vrijwilligerswerk, een fusie van Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) en stichting Vrijwilligers Management (sVM), worden door het rijk gefaciliteerd. Het rijk verstrekt ook subsidie aan enkele specifieke activiteiten van vrijwilligersorganisaties voor bepaalde doelgroepen. Het doet dit onder meer in de vorm van stimuleringsmaatregelen.

Van belang is de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk (TSV). Deze is in 2001 is door de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) in het leven geroepen (TSV, g.d.). De regeling liep tot en met 2005. Op grond van de regeling konden gemeenten en provincies een meerjarige uitkering aanvragen. In totaal was €45 miljoen beschikbaar. De voorwaarde voor toekenning van subsidie was echter dat de aanvragers zelf een evenredig deel bijdroegen. De regeling was bedoeld om een meer systematische en structurele aanpak te realiseren, gericht op versterking van de lokale en provinciale ondersteuning van vrijwilligers en hun organisaties en van instellingen die veelal werken met vrijwilligers. De activiteiten moesten gericht zijn op deskundigheidsbevordering van de vrijwilligers door scholing en training, op het behouden en verwerven van nieuwe vrijwilligers. De regeling was een succes, in die zin dat een groot aantal projecten is ingediend. Uit een SCP-onderzoek

(SCP, 2005a, p. 200) blijkt dat volgens gemeenten de TSV vooral van invloed is geweest "op de ambtelijke aandacht die aan vrijwilligerswerkbeleid besteed wordt. (...) De effectiviteit van de regeling wordt een stuk minder als het gaat om de samenwerking tussen partijen en de deskundigheid van organisaties. Als het gaat om het vergroten van de beschikbaarheid van vrijwilligers, is de effectiviteit zelfs slecht te noemen."

In juni 2001 heeft het ministerie van VWS de Commissie Vrijwilligersbeleid ingesteld. De commissie heeft van 2001 tot 2005 gemeenten en provincies aangespoord om vrijwilligerswerk bij de tijd te houden en te stimuleren. Ze heeft haar producten overgedragen aan CIVIQ en heeft haar werkzaamheden per 24 februari 2006 afgesloten (CIVIQ, 2006).

In 2004 heeft het ministerie van VWS de Stimuleringsregeling Jeugd en Vrijwilligerswerk, een eenmalige subsidie van €7,3 miljoen beschikbaar gesteld voor organisaties die werkzaam zijn voor, door of met jeugd. Met behulp van de subsidie moeten ze jongeren de voordelen van vrijwilligerswerk duidelijk maken. De subsidie loopt tot 31 december 2006.

De nieuwste loot aan de stam van het regeringsbeleid is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) die vanaf 2007 van kracht wordt (VWS/Wmo-AWBZ, 2006). Het is een kaderwet, die algemene kaders stelt en niet alles in detail voorschrijft.

Het uitgangspunt van de WMO is dat iedereen in eerste instantie verantwoordelijk is voor zichzelf en zijn familie. Als iemand voldoende draagkracht heeft, kan hij zelf de benodigde ondersteuning inschakelen. Mensen die te weinig geld of mensen om zich heen hebben om zelf ondersteuning te regelen, kunnen bij de gemeente terecht voor ondersteuning uit de WMO.

De WMO voegt een aantal bestaande regelingen, te weten de Wet Voorzieningen Gehandicapten, de Welzijnswet en de huishoudelijke verzorging uit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) samen en legt de uitvoering daarvan in handen van gemeenten.

De WMO neemt de ondersteunende voorzieningen uit de AWBZ over. Het gaat hierbij om huishoudelijke verzorging. De AWBZ wordt zo gereserveerd voor hoge zorgkosten die mensen niet zelf kunnen betalen of kunnen verzekeren. Een volgend kabinet beslist of er ook andere functies vanuit de AWBZ naar de WMO overgaan.

De WMO werkt preventief. Doordat mensen in een eerder stadium ondersteuning krijgen en hun sociaal vangnet groter wordt, zullen zij minder snel zware AWBZ-zorg nodig hebben. Daardoor kan de langdurige en intensieve AWBZ-zorg gewaarborgd worden voor degenen die het nodig hebben.

In het wetsvoorstel staat dat het geld voor de WMO via het Gemeentefonds bij de gemeenten terecht komt. Voor de overheveling van de huishoudelijke verzorging krijgen gemeenten gedurende maximaal vier jaar een specifieke uitkering. Dat bedrag groeit mee naarmate een gemeente vergrijst. Elke gemeente is straks in staat een goed en samenhangend welzijnsbeleid te voeren.

Er komt meer eenheid in de maatschappelijke ondersteuning van burgers. Op dit moment zijn er nog teveel verschillende regels voor verschillende voorzieningen voor bijvoorbeeld mensen met een beperking en ouderen. Met de WMO kunnen gemeenten al die regelingen bij één loket onderbrengen.

De WMO stelt de gemeente verantwoordelijk om ondersteuning te bieden aan mensen die zelf geen ondersteuning kunnen regelen. Elke gemeente mag zelf bepalen hoe ze de maatschappelijke ondersteuning organiseren. Er komen onvermijdelijk verschillen tussen gemeenten. Elke gemeente biedt immers maatwerk, afgestemd op de behoeften en mogelijkheden van haar burgers.

Gemeenten schrijven het beleid voor de maatschappelijke ondersteuning in overleg met inwoners en cliëntenorganisaties. Na vier jaar leggen ze verantwoording af aan burgers, cliëntenorganisaties en maatschappelijke organisaties. Gemeenten gaan burgers en cliëntenorganisaties betrekken in hun plannen voor de WMO. Als burgers het niet eens zijn met de manier waarop hun gemeente de WMO uitvoert, kunnen ze de gemeenteraad vragen de wethouder ter verantwoording te roepen.

De WMO omschrijft maatschappelijke ondersteuning in 9 prestatievelden. Voor het vrijwilligerswerk is prestatieveld 4, het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers, het meest relevant. De ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligers heeft voor het eerst een wettelijke basis gekregen.

De wet biedt meer mogelijkheden dan vooraf verwacht om de mantelzorg en het vrijwilligerswerk te versterken.

Mantelzorg neemt in Nederland een belangrijke plaats in binnen het geheel van de zorg en welzijn. Langdurige en intensieve zorgverlening gaat vaak gepaard met overbelasting en ontwrichting van de eigen leefsituatie. Belangrijkste doelen binnen het huidige beleid zijn: voorkomen van overbelasting, bieden van adequate ondersteuning, bevorderen van de emancipatie en participatie van mantelzorgers.

Het gaat hierbij om de subsidieregeling Coördinatie Vrijwillige Thuishulp en Mantelzorg (CVTM), waarmee steunpunten mantelzorg, instellingen voor vrijwillige thuiszorg, buddyprojecten en vriendendiensten worden gesubsidieerd. De subsidieregeling zal tot 1 januari 2007 door de zorgkantoren worden uitgevoerd en daarna onder de verantwoordelijkheid van gemeenten komen te vallen. De gemeenten nemen de huidige subsidierelatie van zorgkantoor en steunpunt over zonder verplichtingen, gemeenten kunnen zelf bepalen hoe zij invulling geven aan het vierde prestatieveld van de WMO. Voor de invoeringskosten (eenmalig) is € 67 miljoen beschikbaar. Een derde van het laatstgenoemde bedrag, te weten € 22 miljoen wordt over gemeenten verdeeld in de vorm van een vast bedrag. €22 miljoen, dit is €1,27 per inwoner van Nederland, dat wil zeggen €38000 voor Brunssum (VNG, 2006; WMO/Invoering, 2005)

De Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) verstrekt drie soorten voorzieningen. Vooreerst woonvoorzieningen, inhoudende aanpassingen aan of in de woning. Verder zijn er vervoersvoorzieningen die mensen in staat stellen om mobiel te zijn. Enkele voorbeelden daarvan zijn: collectief vervoer; een vervoersvergoeding; scootmobiel. Tenslotte zijn er de rolstoelen. Het gaat om handbewogen of elektrische rolstoelen, sportrolstoelen of kinderrolstoelen voor thuiswonende gehandicapten.

Het is volgens Annelies Degenkamp, penningmeester van de Gehandicaptenraad Brunssum (interview, 19 juli 2006) een moeizame zoektocht om vrijwilligers te krijgen voor de gehandicaptenzorg. Zo werd een actie gevoerd, waarbij 550 folders werden verspreid in Brunssum. Daarop kwam zero reactie. Het aantal vrijwilligers dat in Brunssum werkt voor gehandicapten is per plaats vaak op de vingers van een hand te tellen.

De Gehandicaptenraad heeft vrijwilligers nodig, die verordeningen kunnen lezen en adviseurs, die persoonlijke belangenbehartiging gaan doen.

Verder heeft de raad behoefte aan een betaalde ambtelijke ondersteuner, die de adviseurs kan opleiden.

Een in het oog springend probleem in de gehandicaptenzorg is de bureaucratie rondom de verstrekkingen van bepaalde voorzieningen, zoals huis aanpassen en rolstoelen. waardoor mensen murw gemaakt worden. Het is belangrijk de



ervaringsdeskundigen zelf te horen en hun deskundigheid te gebruiken. Het geld kan dan vaak op een doelmatigere manier worden uitgegeven.

Het volgende voorbeeld moge dit verduidelijken. Een elektrische rolstoel kreeg een klein mankement na 10 jaar. Vervolgens moesten man en macht worden bewogen om die rolstoel gemaakt te krijgen. Uiteindelijk kwam er voor €23.000 een nieuwe rolstoel. Er moet een goede controle op de verstrekking van voorzieningen komen. Het komt voor dat scootmobielen zijn verstrekt die nooit gebruikt worden.

De grens voor het in aanmerking komen voor een elektrische rolstoel is verlaagd van twee maal minimum inkomen naar anderhalf maal minimum inkomen. Een ander probleem wordt gevormd door stapeling van kosten; de optelsom van alle eigen bijdragen die vereist zijn voor diverse voorzieningen komt uit op een hoog bedrag.

In het kader van de Wet Voorzieningen Gehandicapten is er vrijheid voor hulpvragers om te kiezen tussen een individuele voorziening in natura of in de vorm van een persoonsgebonden budget (PGB). De voordelen van het zelf kunnen kiezen van bijvoorbeeld een rolstoel op maat zijn groot. Er is een grotere kans dat het product geschikt is voor het doel waarvoor het is aangevraagd, dat het passend is en zitcomfort heeft en tenslotte, maar niet het minst belangrijk, er is een kleinere kans op snelle vervanging.

Critici beweren, dat de WMO eigenlijk niet zoveel nieuws brengt. Deze wet kadert veel al langer lopende trends en ontwikkelingen in.

De komst van de WMO toont aan dat het neoliberalisme, het geleidelijke proces naar meer marktwerking, verder aan het oprukken is in Nederland. Binnen het neoliberalisme schuift de overheid meer taken en verantwoordelijkheden af van zichzelf naar de markt.

Tegelijkertijd vindt er een proces plaats waarbij de nationale overheid de verantwoordelijkheid voor maatschappelijke ondersteuning afschuift naar de gemeenten. De gemeenten gaan hierdoor meer de rol aannemen van ondernemer in de lokale markt van zorg en welzijn.

In veel gemeenten (waaronder Brunssum) is een breed lokaal WMO-platform opgericht, waarin de doelgroepen die onder de WMO vallen, zijn vertegenwoordigd.

Enkele gemeenten hebben in WMO-ontwikkelpilots prestatievelden van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning uitgewerkt. De proeftuinen moeten een beeld geven van wat er wel en niet mogelijk is binnen de WMO. Een van die pilots is de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid-Limburg.

De ontwikkelpilot heeft een inventarisatie gemaakt van de opbrengsten van het gevoerde beleid in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsmaatregel Vrijwilligersbeleid (TSV) in de regio Zuid-Limburg en een knelpuntenanalyse uitgewerkt door middel van gesprekken met steunfuncties, vrijwilligers en mantelzorgers.

Op basis daarvan is er een keuze gemaakt voor een vijftal projecten, te weten:

versterking mantelzorg; versterking vrijwilligerswerk; inclusief beleid, dat moet voorkomen dat mensen in een uitzonderingspositie terechtkomen; afstemming WMO-WWB, dat wil zeggen matching van uitkeringsgerechtigden met specifieke problemen naar trajecten voor maatschappelijke participatie, dagbesteding en zo mogelijk toeleiding naar arbeidsmarkt; Make A Difference Day (MADD), een jaarlijks terugkerend groot landelijk evenement dat de schijnwerpers op vrijwillige inzet zet (WMO/ Pilot, 2005; TSV, 2005).

De regio Zuid-Limburg wil drie dingen bereiken met de pilot:

1. Behoud en versterking van de infrastructuur voor vrijwilligerswerk en mantelzorg. De samenwerking tussen de steunfuncties in de regio Zuid-Limburg waarbij gebruik wordt

gemaakt van de bestaande samenwerkingsverbanden moet worden bevorderd en het bereik van steunfuncties mantelzorg moet worden verbeterd.

In Zuid-Limburg zijn drie steunpunten mantelzorg: het Steunpunt voor Mantelzorgers Parkstad Limburg (Heerlen), het Steunpunt Mantelzorg Rode Kruis ZZL (Maastricht) en het Steunpunt Mantelzorg Westelijke Mijnstreek (Geleen). Een voorstel vanuit de pilot is dat de steunpunten mantelzorg gaan samenwerken met de Toon Hermans Huizen in de regio en daarmee hun krachten bundelen richting de professionele zorgaanbieders.

De bestaande servicepunten vrijwilligerswerk (in Zuid-Limburg zijn dat er welgeteld twaalf : Eijsden, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Margraten, Meerssen, Nuth, Vaals, Valkenburg en de Westelijke Mijnstreek) moeten worden versterkt.

2. Verbreding van de doelgroep van potentiële vrijwilligers en mantelzorgers. Hierbij wordt gedacht aan speciale werving en ondersteuning van jongeren, allochtonen en gehandicapten voor vrijwillige inzet .

3. Een goede organisatie voor de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeentes en in de regio.

De overgang van professionele zorg naar mantelzorg en vice versa moet worden versoepeld. Hierdoor kan de mantelzorger bewuster een aantal keuzes maken in het zorgproces en in zijn/haar eigen ondersteuning.

Er moet deskundigheidsbevordering op maat worden aangeboden voor zowel de individuele vrijwilliger als de vrijwilligersorganisaties.

Met de doelen die vanuit de pilot zijn geformuleerd (versterking van de infrastructuur, verbreding van de doelgroep, organisatie van de ondersteuning) kan ten volle worden ingestemd. Het is wel aan te bevelen, gezien de uitkomsten van het onderzoek dat onder de vrijwilligers in Brunssum is gedaan, om het accent te leggen op “een goede organisatie voor de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeentes en in de regio”.

Het is aan te bevelen dat rekening worden gehouden met de volgende aandachtspunten:

1. Het creëren van nabijheid, een zo klein mogelijke afstand en zo kort mogelijke lijn van de organisaties die met vrijwilligers werken naar de persoonlijke sociale netwerken van potentiële vrijwilligers.
2. Een persoonlijke benadering van de vrijwilligers vanuit de organisatie waarvoor ze werken, waarbij recht wordt gedaan aan de vrijwillige inzet en motivatie van de vrijwilligers
3. Een interessant idee van de pilot is het “versoepelen van de overgang van professionele zorg naar mantelzorg en vice versa”. Een heel goede manier om dit te doen is het gebruiken van de ervaringsdeskundigheid van cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers. Het is belangrijk de ervaringsdeskundigen zelf te horen en hun deskundigheid te gebruiken.

De provincie Limburg is vooral via de provinciale steunfuncties betrokken bij het lokale vrijwilligerswerk. Doordat de werkzaamheden van de provinciale steunfunctie Symbiose zijn gestopt, zijn er lacunes in de ondersteuning ontstaan. Voor een deel is dit reeds opgevangen door de oprichting van de sectoraal gerichte ‘Huizen’ (Het Huis voor de Sport, het Huis voor de Zorg, het Groenhuis en het Centrum voor Amateurkunsten), maar een deel van de werkzaamheden van Symbiose had betrekking op de ondersteuning van organisaties en het in gang zetten van ontwikkelingen die niet gedekt worden door de ‘Huizen’ (Limburg.nl, 2005). Deze lacunes zijn gedeeltelijk opgevangen door vanuit het vrijwilligerswerk zelf georganiseerde regionale en provinciale koepels.

De provincie heeft in haar beleid gekozen voor twee speerpunten namelijk het werven van (jonge) vrijwilligers en het verlichten van de last van wet- en regelgeving (Limburg.nl, 2005, p.27)

Met de waarderingregeling vrijwilligerswerk Limburg 2005-2007 geeft de provincie Limburg drie jaar lang een impuls aan het Limburgse vrijwilligerswerk. Verenigingen en stichtingen die in meerderheid met vrijwilligers werken kunnen een waarderingssubsidie aanvragen van ten hoogste vijfhonderd euro. (Limburg.nl, 2005).

In het voorjaar van 2005 zijn tien gemeenten regionaal gaan samen werken ter voorbereiding op de komst van de WMO. Het betreft de gemeenten Brunssum, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Nuth, Onderbanken, Simpelveld, Vaals en Voerendaal, gemakshalve aangeduid als Parkstad Limburg Plus. De regionale samenwerking stelt zich tot doel ervoor te zorgen dat burgers in deze regio, onafhankelijk van de gemeenten waar zij wonen, mogen rekenen op een vergelijkbaar voorzieningen- en zorgniveau. Daarom is het noodzakelijk om ook op regionaal niveau een zelfde visie te delen betreffende maatschappelijke ondersteuning.

In een raadsvoorstel (Brunssum.nl/WMO, 2006) wordt de raad gevraagd de kadernota 'Are you being served? Contouren van de Wmo' (Parkstad Limburg Plus, 2005) voor kennisgeving aan te nemen als onderlegger voor de regionale beleidskeuzes, en in te stemmen met de voorgestelde beleidskeuzes.

De beleidskeuzes zijn:

- Een deel van het voorzieningenaanbod op lokaal niveau wordt aan de markt overgelaten, de overheid richt zich vooral op de ondersteuning van kwetsbare groepen.
- De gemeente zorgt in elk geval voorbereid te zijn op de uitvoering van de nieuwe taken, maar herijkt waar mogelijk ook het bestaande beleid.
- Uitgangspunt is nog steeds de eigen verantwoordelijkheid van burgers, maar tegelijkertijd wordt erkend dat een deel van de burgers die een beroep doen op voorzieningen en diensten van de WMO ondersteuning nodig heeft bij het organiseren van zorg.
- Uitgangspunt hierbij is dat vertegenwoordigers van de doelgroepen geconsulteerd worden over beleidsvoorstellen.
- De randvoorwaarden en beleidskaders worden op regionaal niveau vastgesteld en daarbinnen is nog voldoende ruimte om in te spelen op verschillen tussen bijvoorbeeld de plattelands- en stedelijke gemeenten.

Het concept-raadsprogramma "Werk maken van Brunssum" (Brunssum.nl/Raadsprogramma, 2006) benadrukt het belang van maatschappelijke participatie en reïntegratie van uitkeringsgerechtigden: "De nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) biedt mogelijkheden om banen te creëren voor mensen die momenteel niet aan het arbeidsproces deelnemen. De gemeente Brunssum moet een koppeling maken tussen WMO en Wet Werk en Bijstand (WWB) om zo mensen uit de uitkeringssituatie te halen."

"Op dit moment is er een slechte economische situatie," zegt wethouder Jos Janssen (interview, 29 juni 2006). "Een reïntegratietraject, gestart vanuit de WWB, is erop gericht om een baan te vinden. We kunnen binnen de WMO de kaartenbak van uitkeringsgerechtigden gebruiken om mensen weer aan het werk te krijgen. Op dit moment telt Brunssum 971 uitkeringsgerechtigden. De helft daarvan komt moeilijk aan het werk. Uitkeringsgerechtigden kunnen een Individuele Reïntegratie Overeenkomst (IRO) aanvragen om zelf hun reïntegratie te regelen. De gemeente kan 4000 euro bijdragen."

De gemeente Brunssum bericht op haar website dat zij in het kader van de Individuele Reïntegratie Overeenkomst (IRO) aan klanten van Sociale Zaken vanaf 1 september 2006 een eigen budget gaat geven (van maximaal €4.500) om zelf reïntegratietrajecten op te stellen, in te kopen en uit te voeren. (Brunssum.nl / Reïntegratiebudget, 2006)

Het streven om nieuwe doelgroepen<sup>3</sup> te werven voor het vrijwilligerswerk gaat op gelukkige wijze samen met het streven om onbemiddelbaren uit de uitkering te halen. Vrijwilligerswerk wordt gezien als een tussenstap in de richting van terugkeer naar de reguliere arbeidsmarkt.

## Ondersteuning vanuit het bedrijfsleven

Een bedrijf dat zijn competenties, middelen of menskracht vrijwillig inzet voor de lokale samenleving, doet aan maatschappelijk verantwoord (of maatschappelijk betrokken) ondernemen. Om het type vrijwillige inzet aan te duiden wordt de term werknemersvrijwilligerswerk gebruikt. Het bedrijf stimuleert en faciliteert medewerkers om persoonlijk een actieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke activiteiten. Bedrijven kunnen ook waardevol zijn voor het vrijwilligerswerk door als sponsor op te treden bij bepaalde projecten.

Vaak wordt gewerkt met een vorm van ruilhandel. Het principe is niet nieuw en zeker niet ingewikkeld: ik doe iets voor jou, jij doet iets voor mij. Er wordt met gesloten beurzen betaald.

Een mooi voorbeeld van gebruik maken van ruilhandel wordt gegeven door twee vrijwilligers (Harry Bol en Sjaak Dingemanse, interview, 17 juli) van de Stichting Televisie Omroep Schuttershof (TVOS).

TVOS maakt een clip voor de bekende Tirolerband "Die Anseltaler Party Express" en in ruil daarvoor komt de band een keer gratis een voorstelling verzorgen voor de bewoners.

Een voorbeeld van sponsoring is het volgende: TVOS maakt voor het lakken van de regiewagen een deal met een garagehouder om de auto voor €1000 te lakken. Het karwei kost eigenlijk drie keer zo veel. In ruil daarvoor mag de naam van het bedrijf op de auto worden geplaatst. Het bedrijf krijgt daardoor publiciteit, goodwill en mogelijk extra klandizie. "De ene hand wast de andere," zegt Jack Rijvers van TVOS (interview, 17 juli).

De vrijwilligers van TVOS zijn goed te herkennen doordat ze een badge van de omroep op hun revers dragen. Ze beschikken over een studio, genaamd De Stichelhoek, waar de producten van TVOS ontwikkeld worden. De vrijwilligers verzorgen tv-programma's, bijvoorbeeld misuitzendingen of begeleiden bijeenkomsten, bijvoorbeeld achtergrondmuziek in de snoezelruimte.

Het MVO Platform is een netwerk van Nederlandse maatschappelijke organisaties actief op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

De Maatschappelijk Ondernemers Groep (MOgroep) behartigt de belangen van de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang

Er zijn vrijwilligerscentrales die gespecialiseerd zijn in het bij elkaar brengen van bedrijven, overheden en maatschappelijke (non-profit) organisaties in concrete projecten en samenwerkingsvormen. Ze duiden zichzelf om het eigen karakter aan te geven soms anders

---

<sup>3</sup> Nieuwe doelgroepen zijn bijvoorbeeld: uitkeringsgerechtigden, jongeren, migranten.

aan: de Vrijwilligerszaak (Groningen), Platform Maatschappelijk Ondernemen (Nieuwegein), Centrum Bedrijf en Samenleving (Haarlemmermeer). Ze beschikken over een groot netwerk binnen het lokale vrijwilligerswerk en hebben kennis van maatschappelijke organisaties. Daardoor zijn ze bij uitstek geschikt om vraag en aanbod bij elkaar te brengen en om het maatschappelijk ondernemen te bevorderen.

Ondersteuning vanuit het bedrijfsleven is in Brunssum nog redelijk onontgonnen

## Conclusies van dit hoofdstuk

Een cruciaal onderdeel van de ondersteuning van het vrijwilligerswerk is de persoonlijke ondersteuning vanuit de organisaties waar de vrijwilligers werkzaam zijn. De begeleiding van vrijwilligers is een vak apart. Een gunstige organisatiecultuur en een persoonlijke benadering van de vrijwilligers zijn het belangrijkste.

Opvallend is dat de zorg- en welzijnsvrijwilligers in Brunssum immateriële ondersteuning (inspraak, werkbegeleiding, deskundigheidsbevordering, vrijwilligersevenementen, persoonlijke waardering) belangrijker vinden dan materiële ondersteuning (verzekeringen, onkostenvergoeding en bepaalde vrijwilligersvoordelen).

Het rijk is de laatste jaren bijzonder actief geweest wat betreft de ondersteuning van het vrijwilligerswerk met als voornaamste wapenfeiten de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. De wet biedt meer mogelijkheden dan vooraf verwacht om de mantelzorg en het vrijwilligerswerk te versterken. De provincie heeft de provinciale steunfuncties gereorganiseerd na het wegvallen van de brede steunfunctie Symbiose.

Belangrijk is de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg als proeftuin van de WMO. De pilot noemt als speerpunten voor toekomstig beleid: behoud en versterking van de infrastructuur voor vrijwilligerswerk en mantelzorg, verbreding van de doelgroep van potentiële vrijwilligers en mantelzorgers en een goede organisatie voor de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeentes en in de regio.

De gemeente Brunssum heeft zich voorbereid op de invoering van de WMO in 2007 en na overleg met gemeenten binnen Parkstad Limburg Plus beleidskeuzes gemaakt.

Het raadsprogramma 2006 van de gemeente Brunssum maakt een sterke koppeling tussen de WMO en Wet Werk en Bijstand (WWB) om zo mensen uit de uitkeringssituatie te halen. Vrijwilligerswerk wordt gezien als een tussenstap in de richting van terugkeer naar de reguliere arbeidsmarkt

Ook bedrijven die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen zijn een belangrijke factor bij de ondersteuning van het vrijwilligerswerk.

## 5 Organisatie van vrijwilligerswerk

*In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de vraag hoe vorm te geven aan ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in Brunssum in het kader van de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.*

*Hierbij wordt aandacht gegeven aan de volgende aspecten van zowel het probleem als de oplossing ervan: het bijzondere karakter van Brunssum als het gaat om vrijwilligerswerk; de samenwerking tussen gemeente en maatschappelijke organisaties; het belang van het ontwikkelen van expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid door de gemeente; een voorstel voor een integrale aanpak vanuit de maatschappelijke organisaties en een samenwerkingsstructuur, waardoor een duurzaam fundament kan worden gelegd voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum; een voorstel om te komen tot een keuze uit een aantal opties betreffende het inrichten van een vrijwilligerscentrale.*

In het kader van het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met personen in Brunssum die een belangrijke rol spelen bij de organisatie en ondersteuning van het vrijwilligerswerk, vrijwilligers in Zorg en Welzijn en vertegenwoordigers van de gemeente Brunssum, de Regiegroep Ouderenbeleid, de Seniorenraad, de Gehandicaptenraad, de Centrale van Bonden voor Ouderen, de Stichting Ouderenwelzijn Brunssum, Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk, Cicero Zorggroep, kerkgenootschappen en de Vrijwilligerscentrale Parkstad (zie bijlage 3, geïnterviewden).

De gesprekken waren gericht op de volgende onderwerpen:

- Het bijzondere karakter van het vrijwilligerswerk in Brunssum in verband met omvang en diversiteit van de bevolking.
- De gevolgen van de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning voor het vrijwilligerswerk.
- De rol van gemeente en organisaties bij de ondersteuning van het vrijwilligerswerk in Brunssum.
- De organisatie en vormgeving van de ondersteuning van het vrijwilligerswerk in Brunssum.
- De vraag of er een vrijwilligerscentrale moet komen en zo ja in welke vorm.

Het bijzondere karakter van Brunssum.

Tot 1918 was Brunssum een rustig kerkdorp, dat niet veel meer dan 1000 inwoners telde. Door de exploitatie van de staatsmijn Hendrik -van 1918 tot 1966- ontwikkelde de Brunssumse bevolking zich naar een internationale en interprovinciale samenstelling. Ze vormt de huidige autochtone bevolking. De diversiteit van de bevolking is niet uit de nationaliteit af te lezen. Bijna alle vrijwilligers (97,9%) die hebben meegedaan aan de vrijwilligersenquête hebben de Nederlandse nationaliteit. De diversiteit kan worden afgelezen uit familienamen die een andere herkomst verraden of bijvoorbeeld de grote variëteit aan kerkgenootschappen die Brunssum telt.

Alleen al een simpele opsomming van de kerkgenootschappen en levensbeschouwelijke instellingen die er in Brunssum zijn volstaat om ons te doen begrijpen hoe divers de bevolking is: Apostolisch Genootschap, Baptisten Gemeente Brunssum-Treebeek, Jehovah's Getuigen, Leger des Heils, Nieuw Apostolische Kerk Gemeente Brunssum, Vergadering van Gelovigen, Pelgrimsgemeente, Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt, Evangelisch-Lutherse Gemeente Zuid-Limburg, Evangelische Gemeente Gods Brunssum. En dan zijn er natuurlijk de Rooms-katholieke kerken: Parochie St. Barbara, Heilige Familie, Langeberg, Heilige Geest, Brunssum Noord,

Heilige Gregorius, Heilige Jozef, Onbevlekt Hart van Maria Fatima, Parochie H. Vincentius á Paulo, Onze Lieve Vrouw van de Rozenkrans. Ook de volgende levensbeschouwelijke instellingen zijn in Brunssum vertegenwoordigd: Humanistisch Verbond, Stuurgroep Oecumenisch Avondgebed, Lectorium Rosicrucianum, Pastorale School Zuid-Limburg.

Kerkgenootschappen vormen een belangrijke factor in het vrijwilligerswerk. Uit een SCP-onderzoek blijkt, dat kerkgangers de actiefste vrijwilligers zijn. Maar liefst 58% van hen verricht de een of andere vorm van vrijwilligerswerk

Tabel 5.1 Deelname aan vrijwilligerswerk, naar lidmaatschap van kerkgenootschap (2002, in procenten)

geen kerklid of kerkganger	26
nominaal kerklid	32
kerkganger	58

Bron: SCP, 2004, tabel 2.7 (CESRT-bewerking)

Het gaat bij het vrijwilligerswerk dat vanuit de kerken wordt gedaan niet alleen om kerkelijke zaken, zoals kerkbestuur, parochieraad, liturgieverzorging en zangkoren, vastenactie of missie, onderhoud kerk, misdienaars en acolieten, parochieblad, maar ook om niet aan een kerk gebonden zaken, zoals het organiseren van een snuffelmarkt, ziekenhuisbezoek, werken bij de Telefonische Hulpdienst of de Voedselbank Limburg-Zuid.

Met het argument van scheiding van kerk en staat is dit jaar een subsidie aan de kerken daterend uit 1948 (Gemeentebld 1948, Afdeling I nr. 1766) afgeschaft. Het is zonder voorafgaande informatie gebeurd, aldus de heer Goulmy, pastoor van de parochies Heilige Geest en Onbevlekt Hart van Maria Fatima. Het gaat om een bedrag van €25.000. Hoewel de subsidie niet direct voor het vrijwilligerswerk was bedoeld, werd deze indirect daarvoor ingezet. Het werk dat door vrijwilligers vanuit de kerken wordt gedaan heeft maatschappelijke relevantie, aldus de pastoor (interview, 6 juli).

De mijnen brachten voor Brunssum ook een stormachtige bevolkingsgroei met zich mee. Nieuwe woonwijken werden gebouwd en er ontwikkelden zich winkelstraten.

Na de sluiting van de mijnen werd Brunssum geconfronteerd met een groot werkloosheidsprobleem. Er moesten nieuwe banen komen en de regio diende een omslag te maken, van een 'zwarte' naar een 'groene' economie. Die omslag lukte. In 2006 is de regio waarin Brunssum ligt veranderd in een groene, parkachtige omgeving die voldoende ruimte biedt voor industrie en dienstverlening.

Sinds 1967 is in Brunssum ook een van de NATO-hoofdkwartieren gevestigd: JFC Headquarters Brunssum (voorheen: AFCENT). In de afgelopen tientallen jaren was Brunssum gastheer voor vele duizenden militairen en hun gezinnen uit vele landen.

In de gemeente zijn tal van scholen gevestigd voor basis-, voortgezet, middelbaar, voorbereidend wetenschappelijk, nijverheids- en bijzonder onderwijs, een muziekschool en een internationale scholengemeenschap.

De gemeente kent verder een bloeiend gemeenschapsleven: vele honderden verenigingen zijn hier actief op het gebied van sport en cultuur.

Brunssum zit met 29.777 inwoners qua omvang tussen een kleine (tot 30.000 inwoners) en een middelgrote (tussen de 30.000 en de 100.000 inwoners) gemeente in.

Om de gemeente heen ligt een verzorgingsgebied van ruim 60.000 inwoners. Verder maakt Brunssum samen met Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Onderbanken, Simpelveld en

Voerendaal deel uit van Parkstad Limburg. Samen hebben deze gemeenten 260.000 inwoners en daarmee behoort Parkstad Limburg tot een van de dichtstbevolkte gebieden van Nederland.

Parkstad Limburg heeft dezelfde kansen, maar ook dezelfde problemen als de grote steden.

De afstand tussen bestuur en burgers en tussen de burgers onderling wordt bepaald door omvang en diversiteit van de bevolking.

In de traditionele samenleving was de diversiteit van de bevolking en de afstand tussen de burgers klein. Iedereen vond geborgenheid in vastliggende sociale verbanden. Relaties tussen mensen waren direct en diepgaand.

In de moderne samenleving gaan mensen nog slechts partiële, oppervlakkige en kortdurende relaties aan, enkel en alleen om als individu op een zo efficiënt en rationeel mogelijke wijze een bepaald doel te bereiken.

De omvang van de bevolking van een gemeente heeft ook gevolgen voor de mate waarin burgers deelnemen aan vrijwilligerswerk. Uit SCP-onderzoek (SCP,2004, tabel 2.7) blijkt dat de deelname aan vrijwilligerswerk in grotere gemeenten kleiner is dan in kleinere gemeenten.

Tabel 5.2 Deelname aan vrijwilligerswerk naar gemeentegrootte (2002, in procenten)

gemeente > 400.000 inwoners	27
100.000-400.000 inwoners	32
gemeente < 100.000 inwoners	35

Bron: SCP, 2004, tabel 2.7 (CESRT-bewerking)

## Samenwerking tussen gemeente en maatschappelijke organisaties

Er verandert veel in de relatie tussen overheid en maatschappelijke organisaties. De gemeente wordt geacht zich als regievoerder op te stellen door middel van inkoop en aanbesteding van een samenhangend zorgpakket voor zijn inwoners. De rol van de gemeente verandert van subsidiënt naar opdrachtgever, de gesubsidieerde instelling krijgt de rol van opdrachtnemer.

De gemeente zal als opdrachtgever helder inzicht willen in het productenaanbod en de prijzen van het productenaanbod van de welzijnsorganisatie. Gemeenten worden geacht een vergelijking op prijs en kwaliteit te maken tussen verschillende aanbieders. Dit betekent dat de plaatselijke welzijnsinstellingen meer op afstand worden geplaatst. "De muziekschool, de bibliotheek, Stichting Ouderenwelzijn en het CMWW zullen voorzieningen moeten aanbieden, uitgaande van de vraag van de burger. De gemeente zal hierbij de activiteiten aangeven, die zij wenst te subsidiëren," lezen we in het raadsprogramma (Brunssum.nl/Raadsprogramma, 2006).

In moderne subsidierelaties is "beleidsgestuurde contractfinanciering" (soms ook aangeduid als "budgetfinanciering") een leidend begrip. Het idee van beleidsgestuurde contractfinanciering is dat op voorhand afspraken worden gemaakt over:

- 1 de gemeentelijke beleidsdoelen die nagestreefd worden,
- 2 welke diensten daarvoor bij de maatschappelijke organisaties worden afgenomen,
- 3 hoe en op basis van welke criteria de prestaties afgerekend worden en hoe de resultaten of effecten worden gemeten (Sluiter et al., 2003).

In een plan dat beoogt vorm te geven aan de coördinatie van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg mogen bovengenoemde drie typen van afspraken niet ontbreken. Concreet betekent dit:



- 1 De gemeente legt expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid vast.
- 2 Er wordt een analyse gemaakt van mogelijke opties voor het oprichten van een vrijwilligerscentrale en daaruit wordt een verantwoorde keuze gemaakt voor de beste optie.
3. Er worden contractactiviteiten ontwikkeld tussen gemeente en maatschappelijke organisaties. De gemeente stelt een opdracht op, de organisaties stellen een offerte op. Na beoordeling van de offertes wordt een contract opgesteld; en (na tussentijdse evaluatie en eventuele bijstelling van het contract) subsidie verleend.

## 1. De gemeente legt expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid vast.

In een Handreiking (WMO/Invoering, 2005) stelt het Onderzoeks- en Adviesbureau van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten: "In een deel van de gemeenten is geen expliciet vrijwilligersbeleid vastgesteld, omdat het verdeeld is over de verschillende inhoudelijke thema's (sport, ouderenzorg, etc). De WMO zal dan aanleiding zijn beleid en doelstellingen te formuleren ten aanzien van mantelzorg en vrijwilligers. Dit kan in overleg met andere gemeenten of volledig gezamenlijk worden aangepakt."

In hoeverre is in Brunssum het vrijwilligersbeleid geëxpliciteerd is als zijnde vrijwilligersbeleid en hoe centraal is de positie van het vrijwilligersbeleid in het gemeentelijke beleid?

In plaats van de term "expliciet vrijwilligersbeleid" wordt soms ook de term "specifiek vrijwilligersbeleid" gebruikt. Met "specifiek vrijwilligersbeleid" wordt dan bedoeld dat het is gericht op vrijwilligerswerk; vrijwilligerswerk is een apart beleidsterrein, niet alleen maar een onderdeel van andere beleidsterreinen. Het valt onder een apart budget dat niet is verdeeld over twee of drie portefeuilles.

In Brunssum wordt veel gedaan op het gebied van het vrijwilligerswerk, zonder dat het expliciet zo benoemd is. Het overzicht ontbreekt, omdat het beleid is ondergebracht bij verschillende beleidsmakers (zoals het sportbeleid, jeugdbeleid, het wijk- en buurtbeheer; gehandicaptenbeleid, maatschappelijk werk, ouderenzorg, sociale Zaken, volksgezondheid, WMO). In Brunssum gaat het om welgeteld drie wethouders. Er is sprake van verkokering.

Zeeland heeft onderzoek (Zeeland.nl, 2005) laten verrichten naar het vrijwilligersbeleid in de Zeelandse gemeenten. De onderzoekers onderscheiden drie profielen: de re-actieve gemeente, de actieve gemeente en de pro-actieve gemeente. Een re-actieve gemeente onderschrijft het belang van vrijwilligerswerk, maar voert hier geen expliciet beleid op. Dat is ook niet nodig. Het is een kleine gemeente. Het verenigingsleven is er zeer sterk. Er zijn niet veel problemen. En is er wel iets, dan weten de organisaties de gemeente prima te vinden.

Een actieve gemeente hecht belang aan een goed functionerend lokaal vrijwilligerssegment en dat uit zich in het feit dat ze specifiek beleid, met een apart budget, voert op dit gebied. Zo bestaat er in deze gemeente een steunpunt, waar de organisaties zich tot kunnen richten bij vragen en problemen. Ook een vrijwilligersvacaturebank ontbreekt niet. De gemeente probeert goed zicht te hebben en te houden op het vrijwilligersveld. Dit verkrijgt zij door het verrichten van onderzoek en door vrijwilligers en organisaties te betrekken bij het beleid.

Een pro-actieve gemeente acht vrijwilligerswerk van groot belang voor de lokale samenleving. Daarom is de gemeente erg actief in dit kader. Ze formuleert heldere doelen die ze nastreeft. De doelen formuleert zij in samenspraak met een vrijwilligersplatform. Hierin zijn vrijwilligersorganisaties, vrijwilligers, scholen en bedrijfsleven vertegenwoordigd. Een vrijwilligersmonitor houdt in de gaten of de

doelen worden gehaald. Elke paar jaar wordt het beleid geëvalueerd en worden nieuwe speerpunten geformuleerd.

Zeeland kent re-actieve en actieve gemeenten. Een pro-actieve gemeente komt nog niet voor. Opvallend is dat niet alleen stedelijke gemeenten, zoals Goes, Middelburg en Vlissingen als actief kunnen worden gekarakteriseerd. Ook vier plattelandsgemeenten, Borsele, Reimerswaal, Tholen en Veere, worden tot de actieve gemeenten gerekend. Dit laat zien dat het voor het voeren van een specifiek vrijwilligersbeleid met een steunpunt en een vacaturebank niet noodzakelijk is dat een gemeente een stedelijke structuur heeft.

Brunssum is, wat het vrijwilligersbeleid betreft, tot nu toe een re-actieve gemeente geweest. De gemeente heeft nog geen expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid geformuleerd. Er is nu geen ondersteuning van het vrijwilligerswerk vanuit een vrijwilligerscentrale. Organisaties zoals, bijvoorbeeld Stichting Ouderenwelzijn hebben hun eigen vrijwilligersbestanden. Er zijn, zo blijkt uit het nieuwe raadsprogramma van de gemeente Brunssum voor 2006 - 2010, wel plannen voor het opzetten van een vrijwilligersvacaturebank. Letterlijk staat er in het raadsprogramma: "De gemeente zal de komende periode een vrijwilligersvacaturebank (laten) inrichten." (Brunssum.nl/ Raadsprogramma, 2006, p.12). De gemeente vindt dit nodig omdat "uit onderzoek gebleken is dat het aantal vrijwilligers al geruime tijd terugloopt en de gemiddelde leeftijd voortdurend stijgt". Zij vindt daarom dat een actief gemeentelijk beleid in de toekomst steeds noodzakelijker is.

Een actief gemeentelijk vrijwilligersbeleid voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De gemeente Brunssum treedt actief op, is niet afwachtend, neemt initiatief in de wisselwerking met maatschappelijke organisaties
- Er is een apart budget voor vrijwilligersbeleid en ondersteuning van het vrijwilligerswerk onder de coördinerend wethouder WMO.
- Er is een ambtelijke coördinator voor mantelzorg en vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld de huidige ambtelijk projectleider WMO.
- Alle vrijwilligersorganisaties kunnen terecht in een vrijwilligerscentrale.

## 2. Een analyse van mogelijke opties voor het oprichten van een vrijwilligerscentrale

Een vrijwilligerscentrale is een specifieke gesubsidieerde organisatie die als doelstelling heeft om ondersteuning aan vrijwilligers en organisaties te bieden.

Een vrijwilligerscentrale wordt soms eenzijdig gezien als een vacaturebank of uitzendbureau voor vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen er een vacature zoeken of hun profiel plaatsen. Organisaties kunnen een vacature aanmelden of een vrijwilliger zoeken. De vacaturebank is echter slechts een onderdeel van de centrale. Een vrijwilligerscentrale of lokaal steunpunt vrijwilligerswerk heeft drie kerntaken:

1. Ondersteuning van vrijwilligers (voluntary support).
2. Ondersteuning van organisaties (management support).
3. Ondersteuning van de samenleving (community support).

Elk steunpunt maakt een haalbare mix van deze drie en voert die mix vervolgens door in de praktijk.

Uit nulmetingen die eind 2005 werden gehouden onder gemeenten en vrijwilligerscentrales blijkt dat ruim driekwart van alle Nederlandse gemeenten een steunpunt vrijwilligerswerk heeft. Meer dan driekwart van de vrijwilligerscentrales is ingebed in een brede

welzijnsstichting of andere gemeentelijke organisatie. De meeste tijd wordt er besteed aan bemiddeling. (Wilmink, 2006).

Vrijwilligerscentrales onderhouden een vacaturebank, een steunpunt vrijwilligerswerk en in enkele gevallen ook een steunpunt mantelzorg.

Zo biedt de Vrijwilligerscentrale Zwolle (VCZ) een combinatie van een Vrijwilligersvacaturebank, een Steunpunt Vrijwilligerswerk en een Steunpunt Informele Zorg aan.

Bemiddeling vindt plaats via de Vrijwilligersvacaturebank en de Digitale Vacaturebank, via de consultant Intensieve Bemiddeling en middels speciale projecten. Informatie, advies en deskundigheidsbevordering bestaan uit informatie- en documentatiemateriaal, informatie- en adviesgesprekken met vrijwilligersorganisaties en cursussen of workshops.

Medewerkers van de VCZ nemen deel aan overleg- en samenwerkingsverbanden.

Wekelijks worden vacatures geplaatst in de plaatselijke media. Er zijn gerichte contacten met scholen en trajectbureaus. Op verzoek worden presentaties gegeven voor maatschappelijke organisaties en bedrijven. Ook is er een Open Vrijwilligersdag en (in samenwerking met Gemeente Zwolle) de Zwolse Vrijwilligersprijs.

Centraal meldpunt Informele zorg (Buurthulp, Vrijwillige Thuiszorg en Mantelzorg) zorgt voor praktische hulp als vervoer en klussen maar ook gezelschap, activiteitenbegeleiding en nachtzorg voor zelfstandig wonende ouderen, gehandicapten of chronisch zieken. Er wordt ondersteuning geboden aan mantelzorg van dementerenden, mensen met een handicap, chronisch zieken en terminale patiënten. Ook is er informatie en advies voor mantelzorgers (VWC Zwolle, g.d.).

Een vrijwilligerscentrale maakt gebruik van een fysiek, een telefonisch en een virtueel loket. Het onderhouden van een fysiek loket is kostbaar en daarom zijn vrijwilligerscentrales vaak maar een beperkt aantal uren (bijvoorbeeld 3x3 uren per week) geopend. Dit wordt meestal gecompenseerd door een telefonisch loket, dat langer maar meestal niet onbeperkt toegankelijk is. Alleen het virtuele loket is onbeperkt toegankelijk.

Vaak ziet men dat een vrijwilligerscentrale die merkt, dat het aantal bezoekers van het virtuele loket toeneemt, gaat bezuinigen op het fysieke loket. Bezoekers worden bijvoorbeeld aangemoedigd om zich door het online invullen van een registratieformulier aan te melden voor een vacature.

Uit effectmetingen blijkt dat organisaties die met vrijwilligers werken hun vrijwilligers nog steeds grotendeels zelf vinden. De vrijwilligerscentrales spelen daarin een beperkte rol. Wel moet gezegd worden, dat de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de centrales groeiende is.

In januari en februari 2006 hielden de Vrijwilligerscentrale Heerlen en de Vrijwilligerscentrale Kerkrade gezamenlijk een onderzoek (VWC Parkstad, g.d.)

onder 1526 organisaties die met vrijwilligers werken: in Heerlen waren dit 1001 en in Kerkrade 525 organisaties. Het onderzoek is gehouden onder vrijwilligersorganisaties, verenigingen en maatschappelijke organisaties die met vrijwilligers werken. Uit het onderzoek blijkt, dat zo'n twee vijfde van alle organisaties (43% in Heerlen en 37% in Kerkrade) gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van de vrijwilligerscentrale, te weten de vacaturebank, deskundigheidsbevordering en organisatieondersteuning.

Uit onderzoek in Maastricht (Gemeente Maastricht, 2005) blijkt dat organisaties niet in gelijke mate gebruik maken van de vrijwilligersvacaturebank.

Tabel 5.3 Gebruik van Servicepunt vrijwilligers en Vrijwilligersvacaturebank van Trajekt, naar sectoren (2005, in procenten)

	Servicepunt vrijwilligers	Vrijwilligersvacaturebank
Alle organisaties	10	10
Zorg en hulpverlening	23	25
Sociale activiteiten, sport en spel	6	7

Bron: Gemeente Maastricht, 2005, SCP, 2004, tabel 2.7 (CESRT-bewerking)

Er is een opmerkelijk verschil in mate van gebruik tussen de sector Zorg en Hulpverlening en de sector Sociale activiteiten, Sport en Spel. Anno 2005 maakte 1 op de 10 organisaties (10%) regelmatig gebruik van het Servicepunt Vrijwilligers van Trajekt, en de Vrijwilligersvacaturebank. De sector Zorg en Hulpverlening maakte meer gebruik van het Servicepunt (23% regelmatig) en de vacaturebank (25% regelmatig). De sector Sociale activiteiten, Sport en Spel aanmerkelijk minder (Servicepunt 6%; Vacaturebank 7%).

#### HOE KAN EEN CENTRALE DIE HET LOKALE VRIJWILLIGERSNETWERK GAAT COÖRDINEREN HET BESTE GEREALISEERD WORDEN?

Er zijn verschillende opties voor de realisatie van een vrijwilligerscentrale denkbaar.

De eerste is de *centrale* aanpak: de vrijwilligerscentrale is het middelpunt van het lokale vrijwilligersnetwerk. Er is geen onderlinge afstemming of duurzame vorm van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties die met vrijwilligers werken.

Een tweede optie is de *wijkgerichte* aanpak: de wijk vormt het middelpunt, waarop de maatschappelijke organisaties (waaronder een vrijwilligerscentrale) zich richten. Er is geen onderlinge afstemming of duurzame vorm van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties.

De derde optie is de *integrale* aanpak. Dit is een tussenvorm tussen de centrale aanpak en de wijkgerichte aanpak. Er is een herkenbaar middelpunt (de vrijwilligerscentrale) en er is een samenwerkingsstructuur van maatschappelijke organisaties.

#### CENTRALE AANPAK

*De vrijwilligerscentrale is het middelpunt van het lokale vrijwilligersnetwerk. Er is geen onderlinge afstemming of duurzame vorm van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties die met vrijwilligers werken.*

Heel veel bestaande vrijwilligerscentrales hebben een centrale aanpak. De voordelen van een centrale aanpak hebben te maken met een betere beheersbaarheid, schaalvoordelen, een betere kostenbeheersing en het voorkomen van versnippering van specialistische kennis.

Een voordeel van het oprichten van een geheel nieuwe (niet binnen een in Brunssum bestaande structuur geïntegreerde) centrale is, dat het proces goed beheerst kan worden en in een snel tempo tot stand kan worden gebracht.

Schaalvoordelen zijn te halen door samenwerking met de Vrijwilligerscentrale Parkstad, een samenwerkingsverband van de vrijwilligerscentrales van Kerkrade, Landgraaf en Heerlen.

Een vrijwilligerscentrale is een beproefde formule en biedt professionaliteit. De specialistische kennis die nodig is voor het ontwikkelen en onderhouden van een centrale is niet versnipperd.

Het ontwikkelen van het hele pakket (opzetten centrale plus een formatie-eenheid) ineens zou tot een betere kostenbeheersing kunnen leiden. Het zelf opnieuw ontwikkelen van een centrale kan duurder uitpakken dan deze in te kopen.

Een alternatief voor het inkopen van het hele pakket zou de inkoop van een goedkoper aangepast pakket kunnen zijn. Een aangepast pakket omvat de levering van het opzetten van de centrale en ondersteuning van (de door de inkopende organisatie geleverde) professional, die de centrale gaat beheren (Kees van Kemenade, interview, 31 augustus 2006).

Een mogelijk nadeel van een centrale aanpak van de organisatie van het vrijwilligerswerk kan zijn dat de centrale te veel op afstand zou kunnen blijven tot het vrijwilligersnetwerk en tot de maatschappelijke organisaties, die met vrijwilligers werken.

Een vrijwilligerscentrale is goed in het vinden, maar wellicht minder goed in het binden van vrijwilligers.

## WIJKGERICHTE AANPAK

*De wijk vormt het middelpunt, waarop de maatschappelijke organisaties (waaronder de vrijwilligerscentrale) zich richten. Er is geen onderlinge afstemming of duurzame vorm van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties.*

In het kader van de WMO zal meer wijkgericht moeten worden gewerkt, zowel bij het vrijwilligerswerk als bij de ondersteuning van mantelzorg.

In het wijkgericht of gebiedsgericht werken wordt uitgegaan van de gedachte dat de buurt stuurt. De wijk wordt gezien als beleidseenheid. De wijkgerichte aanpak heeft als inzet niet alleen om de kloof tussen overheid en burger te verkleinen, maar ook om de dienstverlening aan burgers en de samenwerking met partners in de wijk te verbeteren. De wijkgerichte aanpak moet een impuls geven aan bewonersbetrokkenheid en bewonersinitiatieven. Het in 2005 uitgebrachte advies van De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid "Vertrouwen in de buurt" (WRR, 2005) betekent een steun in de rug voor het wijkgericht werken en onderschrijft de differentiatie in de wijkaanpak. De Wet Maatschappelijke Ondersteuning biedt eveneens kansen voor het wijkgericht werken van de toekomst. De meerwaarde voor bewoners van deze werkwijze kan zijn: meer geborgenheid en veiligheid in de wijk, gevoel van eigenheid en eigenaarschap en het tegengaan van isolement bij de bewoners.

Een voorbeeld van wijkgericht werken is de instelling van wijkteams. Brunssum heeft vijf wijkteams, in de wijken Noord, Zuid, Oost, West en Centrum. De wijkteams bestaan grotendeels uit burgers uit de verschillende buurten in de wijk. Zij hebben als opdracht een belangrijke rol te spelen in de informatiestroom tussen de gemeentelijke afdelingen en de wijk.

Een ander voorbeeld van wijkgericht werken is de Brede Maatschappelijke Voorziening (BMV). Dit is een gebouw waar verschillende maatschappelijke functies in gehuisvest worden, bijvoorbeeld een basisschool, een peuterspeelzaal, kinderopvang, ouderenwelzijn, maatschappelijk werk en welzijnswerk, jongerenwerk, een voetbalvereniging, een gymzaal of een ruimte voor handvaardigheid. Zo is er de BMV Bronsheim aan Den Insel, nabij het Atrium. Deze vormt een centrum voor talloze wijkactiviteiten en een ontmoetingsplaats voor de inwoners van Brunssum-Oost.

Het Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk (CMWW) speelt een rol in het wijkgericht werken in Brunssum en in het mobiliseren van vrijwilligers voor het organiseren van buurtactiviteiten.

Het CMWW past de principes van de outreachende hulpverlening, een naar buiten op het netwerk gerichte, niet afwachtende manier van ambulant werken, toe in de praktijk. Deze werkwijze gaat goed samen met wijkgericht werken. "We werken met

zowel fysieke punten als wandelende punten,” zegt Pieter Gielen, directeur van het CMWW (interview, 28 augustus 2006).

Vrijwilligers zijn vooral actief in het welzijnswerk en de peuterspeelzalen (sinds 1 juli 2006 met het CMWW gefuseerd).

Zo heeft het Opbouwwerk wijkteams ondersteund. Deze zijn daardoor steeds zelfstandiger gaan functioneren.

Join (staat voor: Jong en Oud Interactief!!) is een intergenerationeel project, waarbij groepen bijeen worden gebracht rondom het thema oud en jong. Het project heeft als doel om opvoedingsproblemen te voorkomen.

Het CMWW is actief in buurt- en wijknetwerken, zoals Wijkpost Brunssum Noord en Buurt Netwerk Jeugdhulpverlening Oost, maar ook in wijkoverstijgende activiteiten, zoals de Stichting Muziekcollectief Sheltur en de Straatspeeldag

Op drie locaties in Brunssum runt het CMWW samen met vrijwilligers jongerencentra. Verder zijn er zomervakantie-activiteiten, die worden uitgevoerd door vrijwilligers met ondersteuning van opbouwwerk en jongerenwerk.

Er is een project “Wijkwilligers in Brunssum” geweest dat als doel had het werven van vrijwilligers voor maatschappelijke organisaties in Brunssum-Noord. Het project richtte zich met name op mensen die geen baan hebben, die graag een actieve rol in hun eigen wijk of buurt zouden willen spelen, maar die daarvoor de contacten missen. Het project was een initiatief van de gemeente Brunssum en werd uitgevoerd door Nel Fluit van het CMWW. Het project was een succes. Er kwam bijvoorbeeld binnen korte tijd een vrijwilligersvacaturebank tot stand, waarvan druk gebruik werd gemaakt. Toen het project geen subsidie meer kreeg vanuit de TSV, is het gestopt.

Het project “Wijkwilligers in Brunssum” was een voorbeeld van een steunpunt voor vrijwilligerswerk dat met een wijkgerichte aanpak werd opgezet. Het succes van het project pleit voor een herhaling ervan, in Noord en andere wijken van Brunssum, eventueel met een centraal gemeentelijk loket als coördinatiepunt.

De wijkgerichte aanpak heeft als voordelen de grote betrokkenheid van de bewoners, de nabijheid van de wijkpost van waaruit het plaatsvindt en de herkenbaarheid van de activiteiten.

Een nadeel kan zijn dat men zich te veel beperkt tot de problemen van de eigen wijk en geen verbinding heeft met wat daarbuiten plaatsvindt.

Een ander nadeel kan zijn dat er externe professionele ondersteuning nodig is om de wijkpost operationeel te houden.

Tenslotte heeft de wijkgerichte aanpak als nadeel, dat het een brede aanpak is. Een brede aanpak houdt in dat uiteenlopende maatschappelijke voorzieningen in een gebouw bij elkaar worden gebracht. Er is vooral nagedacht over het gebouw als iets dat functies kan verenigen en niet zozeer over de aard van die functies en hoe ze op elkaar zijn afgestemd. De Brede Maatschappelijke Voorziening is daar een duidelijk voorbeeld van.

## INTEGRALE AANPAK

*Er is een herkenbaar middelpunt (de vrijwilligerscentrale) en er is een samenwerkingsstructuur van maatschappelijke organisaties.*

Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is dat het initiatief vaak onafhankelijk van de gemeente tot stand komt. Hierdoor zijn organisaties die met vrijwilligers werken vaak zelf goed in staat om vrijwilligerswerk toegesneden op de eigen organisatie uit te voeren. Ze

doen dat zelf, onafhankelijk van andere organisaties, maar ze kunnen ook onderling samenwerken in een lokaal netwerk.

Samenwerking kan aan de orde zijn, als er sprake is van een gemeenschappelijk doel of belang en van wederzijdse afhankelijkheid om het doel te bereiken.

De mate van samenwerking kan verschillen. Het kan gaan om onderlinge afstemming van de activiteiten van vrijwilligerscoördinatoren uit verschillende organisaties of om het opzetten van een door directies aangestuurde samenwerkingsstructuur. In een structureel samenwerkingsverband werken organisaties samen als partners (Peters, 2001).

De uitdaging ligt bij het in leven houden van de samenwerking. Het is zaak niet alleen bijeen te komen als er problemen zijn maar ook als het goed gaat. Continuïteit en sturing zijn essentieel. Het kan belangrijk zijn (vooral in de beginfase wanneer de partners elkaar nog moeten vinden) dat er een derde partij bij komt die de trekkersrol op zich neemt, het proces aanstuurt en het initiatief neemt. Hierbij valt te denken aan een onafhankelijke adviesgroep, die voldoende gezag heeft om gevraagd en ongevraagd advies te kunnen geven over zaken die het vrijwilligerswerk in de gemeente aangaan.

Een groep met een dergelijke allure is de Regiegroep Ouderenbeleid (werkzaam sinds 2001). De Regiegroep is geworteld in de civil society. De groep vertegenwoordigt lokale samenwerking tussen maatschappelijke organisaties, aanbieders en ontvangers van zorg en welzijn.

In de Regiegroep zijn de volgende instanties vertegenwoordigd: Woningcorporatie Weller, woningcorporatie Wonen Zuid, Zorggroep Thuis, Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk, de Centrale van Ouderenbonden, Huisartsen organisatie, Cicero Zorggroep, Gehandicaptenraad Brunssum, Seniorenraad Brunssum, Ouderenwelzijn Brunssum en de gemeente Brunssum.

De Regiegroep heeft een reputatie opgebouwd door een centrale rol te spelen in de ontwikkeling van samenhangend en integraal ouderenbeleid in de gemeente Brunssum en in de bewaking van de voortgang daarvan.

Enkele voorbeelden van projecten, waar de Regiegroep bij betrokken was:

De ontwikkeling van één loket, het WWZ Kompas, waar de ouderen in Brunssum terecht kunnen met alle vragen over wonen, welzijn en zorg

Vaststelling door de gemeenteraad van een Masterplan Wonen, Welzijn en Zorg om te komen tot woonvormen en zorgvoorzieningen die beter aansluiten bij de behoeftes en wensen van ouderen.

Een minder sterk maar niet doorslaggevend punt, als het gaat om de coördinatie van mantelzorg en vrijwilligerswerk, is het feit dat de Regiegroep maar een deel van het totale vrijwilligerssegment vertegenwoordigt (vooral de sectoren welzijn en zorg, en niet zozeer sport, cultuur en recreatie of andere sectoren van het vrijwilligerswerk).

De Regiegroep formeert, zodra eenmaal is vastgesteld dat zij de uitgelezen instantie is om het proces aan te sturen, een stuurgroep uit haar midden. De stuurgroep kan vervolgens initiatieven gaan nemen om te komen tot een samenwerkingsverband van maatschappelijke organisaties ter ondersteuning van mantelzorg en vrijwilligerswerk in Brunssum.

Het eerste dat zal moeten worden vastgesteld is het antwoord op de vraag over welk samenwerkingsverband het precies zal moeten gaan.

Gaat het alleen om professionele samenwerking tussen enkele professionals afkomstig uit verschillende sectoren of institutionele samenwerking tussen directies? Moet de samenwerking structureel zijn of op projectbasis?

Verder moet er een antwoord komen op de vraag, welke organisaties aan de samenwerking gaan deelnemen. Het staat niet op voorhand vast welke organisaties gaan meedoen aan het samenwerkingsverband.

Wel is het mogelijk en ook verstandig om van tevoren te bepalen aan welke minimale voorwaarden mogelijke partners zouden moeten voldoen om te kunnen deelnemen.

Figuur 3 Opties vrijwilligerscentrale

	Centrale aanpak	Wijkgerichte aanpak	Integrale aanpak
Vormgeving	De vrijwilligerscentrale is het middelpunt van het lokale vrijwilligersnetwerk. Er is geen onderlinge afstemming of duurzame vorm van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties die met vrijwilligers werken.	De wijk vormt het middelpunt, waarop de maatschappelijke organisaties (waaronder de vrijwilligerscentrale) zich richten. Er is geen onderlinge afstemming of duurzame vorm van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties.	Er is een herkenbaar middelpunt (de vrijwilligerscentrale) en er is een samenwerkingsstructuur van maatschappelijke organisaties.
Sterkte/kans	Beheersbaarheid, schaalvoordelen, kostenbeheersing, geen versnippering van specialistische kennis	Betrokkenheid van bewoners. Nabijheid van de wijkpost. Herkenbaarheid van de activiteiten.	Professionaliteit Overzicht over het maatschappelijke veld
Zwakte/bedreiging	Afstand tot het vrijwilligersnetwerk en maatschappelijke organisaties	Professionaliteit ontbreekt	Er is nog geen structuur voor de samenwerking tussen maatschappelijke organisaties.

CESRT, Vrijwilligerswerk in Brunssum, 2006

Voorwaarden voor het deelnemen aan het beoogde samenwerkingsverband zouden kunnen zijn:

1. De deelnemende organisaties hebben de ambitie om aan het samenwerkingsverband mee te doen.
2. De deelnemende organisaties hebben een gemeenschappelijk doel of belang en zijn zich bewust van hun wederzijdse afhankelijkheid om het doel te bereiken
3. De deelnemende organisaties hebben overzicht over het maatschappelijke veld.
4. De deelnemende organisaties hebben professionals in huis die het vrijwilligerswerk kunnen organiseren.
5. De professionals zijn aantoonbaar gekwalificeerd naar het model van het taak- en competentieprofiel van coördinator vrijwilligerswerk in welzijn.

De functie vrijwilligerscoördinator wordt in de meeste gevallen uitgeoefend door agogische beroepskrachten of managers in welzijnsorganisaties. In een onderzoek van NIZW (NIZW, 2002) worden de competenties van een coördinator vrijwilligerswerk in welzijn als volgt samengevat:



De coördinator vrijwilligers is in staat tot het organiseren van betrokkenheid, kan vrijwilligerswerk een plaats in het netwerk geven en vrijwilligerscoördinatie ontwikkelen. De coördinator verbindt behoeften (pikt signalen op, schat behoeften in en vindt gemeenschappelijke doelstellingen) en inspireert vrijwilligers.

### 3. Er worden contractactiviteiten ontwikkeld tussen gemeente en maatschappelijke organisaties.

Het college van B&W adviseert de raad in te stemmen met de opzet van een vrijwilligerscentrale (omvattende een vacaturebank en een steunpunt) in Brunssum conform het door de gemeente ontwikkelde expliciete en specifieke vrijwilligersbeleid en in relatie met de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. In het advies staan afspraken over de oprichting en huisvesting van een vrijwilligerscentrale voor een bepaalde periode. Verder staan er afspraken in over de beschikbaar te stellen subsidiebedragen: per jaar en eenmalig een bedrag voor incidentele kosten.

Ook bevat het advies afspraken over tussentijdse evaluatie (bijvoorbeeld 2 jaar na de oprichting), op basis waarvan besluitvorming kan plaatsvinden over de voortzetting van de centrale.

In vervolg op de gemeentelijke opdracht stellen maatschappelijke organisaties als potentiële opdrachtnemers een offerte op. Uit de offerte moet blijken dat het aanbod samenhang heeft met de formulering van de opdracht; gegevens moeten zowel in cijfers als in woorden gepresenteerd worden; er moet uniformiteit in de gegevens zijn; het aanbod wordt gedaan in een productenboek; het boek moet zicht geven op prestaties, resultaten en kosten; het moet afrekening en beoordeling mogelijk maken.

Na beoordeling van de offertes wordt een contract afgesloten met de partij aan wie het contract wordt gegund. Indien gewenst, wordt een afspraak gemaakt over een tussentijdse evaluatie en eventuele bijstelling van het contract. Tenslotte volgt subsidieverlening.

## Conclusies van dit hoofdstuk

Er is een antwoord gegeven op de vraag hoe vorm te geven aan de organisatie van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in Brunssum in het kader van de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.

Eerst is een analyse gemaakt van het bijzondere karakter van Brunssum wat betreft omvang en diversiteit van bevolking en de implicaties daarvan voor de organisatie van het vrijwilligerswerk.

Vervolgens is een plan ontwikkeld voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum. Het plan gaat uit van een systeem van afspraken tussen gemeente en maatschappelijke organisaties naar het model van beleidsgestuurde contractfinanciering en omvat in het kort de volgende stappen:

- De gemeente ontwikkelt expliciet en specifiek vrijwilligersbeleid.
- De maatschappelijke organisaties ontwikkelen een integrale aanpak met betrekking tot aansturing om te komen tot een samenwerkingsstructuur.
- Dit proces resulteert in de oprichting van een vrijwilligerscentrale, waardoor een duurzaam fundament kan worden gelegd voor de organisatie van het vrijwilligerswerk in Brunssum.

# V Bronnen

Brunssum.nl/WMO (2006), *Raadsvoorstel*.

<http://www.brunssum.nl/raadsvoorstellen/2006%2016%20mei/wmo.pdf>

Brunssum.nl / Reïntegratiebudget (2006), *Brunssum geeft klanten Sociale Zaken eigen budget*.

<http://www.brunssum.nl/eigen%20reintegratiebudget.html>

Brunssum.nl/ Raadsprogramma (2006), *Werk maken van Brunssum*.

<http://www.brunssum.nl/werk%20maken%20van%20brunssum%20-20raadsprogramma%202006-2010.pdf>

CIVIQ (2004), *Vergrijzing of verzilvering? De effecten van vergrijzing op vrijwilligerswerk*.

<http://www.nizw.nl/Docs/Vrijwilligers/Nieuws/PDF/vergrijzing%20of%20verzilvering.pdf>

CIVIQ (2006), *Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk*.

<http://www.civiq.nl/emc.asp?pageId=843>

CIVIQ/ Wet & regelgeving (g.d.), *Wet en regelgeving*.

<http://www.civiq.nl>

Gemeente Maastricht (2005), *Vrijwilligersorganisaties vragen maatwerk, Effectmeting vrijwilligerssector in Maastricht 2005*, Servicecentrum Onderzoek & Informatie

GLGroningen (2005), *Welzijn, Onderweg naar maatschappelijke ondersteuning*.

<http://www.groenlinksgroningenstad.nl/publicaties/welzijnsnotitieapril05.pdf>

Habets J. en Schreuder C. (2006), *Ondersteuning vrijwilligerswerk, Hoe pakken we het aan in Brunssum?*, Maastricht

Limburg.nl (2005), *Beleidskader vrijwilligerswerk 2005 en verder*.

[http://www.limburg.nl/upload/pdf/Vrijwilligerswerk\\_beleidskader\\_2005\\_en\\_verder.pdf](http://www.limburg.nl/upload/pdf/Vrijwilligerswerk_beleidskader_2005_en_verder.pdf)

NIZW (2002), Paul Vlaar en Sonja Liefhebber, *Coördinatie vrijwilligerswerk in welzijn, Taak- en competentieprofiel*, Utrecht.

<http://www.nizw.nl/Docs/Vrijwilligers/competentieprofiel.pdf>

NOV/faq (g.d.), Vereniging NOV, *FAQ - Vrijwilligersbeleid binnen de organisatie*, Utrecht.

<http://www.nov.nl/emc.asp?pageId=1054>

Parkstad Limburg Plus (2005), *Are you being served? Contouren van de WMO*, Amsterdam.

[http://www.invoeringwmo.nl/NR/rdonlyres/C49BABE6-349F-4954-8564-5F444D3455FB/0/Visie\\_documentParkstadlimburgAreYoubeingserved.pdf](http://www.invoeringwmo.nl/NR/rdonlyres/C49BABE6-349F-4954-8564-5F444D3455FB/0/Visie_documentParkstadlimburgAreYoubeingserved.pdf)

Peters, L. (2001), *De netwerkbenadering*, Arnhem.

<http://www.sport.nl/M/nib/onderzoekenliteratuur/binaries/denetwerkbenadering5.doc>

Reverda, N. (2004), *Regionalisering en mondialisering*, Delft.

RVZ (1999), *Zorgarbeid in de toekomst: gevolgen van demografische ontwikkelingen voor de zorg*, Den Haag.

[http://www.rvz.net/cgi-bin/adv.pl?adv\\_rellID=42&chap\\_rellID=4&last=1&stat=N](http://www.rvz.net/cgi-bin/adv.pl?adv_rellID=42&chap_rellID=4&last=1&stat=N)

Regering.nl (5 mei 2006), *Ontheffing sollicitatieplicht vrijwilligers verruimd*.

[http://www.regering.nl/actueel/nieuwsarchief/2006/05May/22/0-42-1\\_42-79709.jsp](http://www.regering.nl/actueel/nieuwsarchief/2006/05May/22/0-42-1_42-79709.jsp)

RIVM (2006), *Vergrijzing*.

[http://www.rivm.nl/vtv/object\\_class/kom\\_vergrijzing.html](http://www.rivm.nl/vtv/object_class/kom_vergrijzing.html)

SCP (1994), *Informeel zorg; een verkenning van huidige en toekomstige ontwikkelingen*, Den Haag.

SCP (2001), *Trends in de tijd: Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*, Den Haag.

SCP (2003a), *Mantelzorg in getallen*, Den Haag.

[http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701469/Mantelzorg\\_in\\_getallen.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701469/Mantelzorg_in_getallen.pdf)

SCP (2003b), *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*.

<http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701124/Mantelzorg.pdf>

SCP (2004), *Ouderen en maatschappelijke inzet*, Den Haag.

[http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9077758046/ouderen\\_en\\_maatschappelijke\\_inzet.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9077758046/ouderen_en_maatschappelijke_inzet.pdf)

SCP (2005a), *De sociale staat van Nederland*, Den Haag.

[http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702023/Sociale\\_staat\\_van\\_Nederland\\_2005\\_kopieerbaar.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702023/Sociale_staat_van_Nederland_2005_kopieerbaar.pdf)

SCP (2005b), *Aandacht voor welzijn. Inhoud, omvang en betekenis van de welzijnssector*, Den Haag.

[http://www.scp.nl/publicaties/boeken/903770204x/Aandacht\\_voor\\_welzijn.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/903770204x/Aandacht_voor_welzijn.pdf)

SCP (2005c), *Vrijwilligersorganisaties onderzocht*, Den Haag.

[http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702333/Vrijwilligersorganisaties\\_onderzocht.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702333/Vrijwilligersorganisaties_onderzocht.pdf)

SCP (2005d), *Landelijk verenigd*, Den Haag.

<http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701264/Landelijk%20verenigd.pdf>

Seniorenraad (2004), *Notitie van de Stichting Seniorenraad Brunssum*, Brunssum.

Sluiter et al. (2003), *Sturen op beleid en maatschappelijk ondernemen. Beleidsgestuurde contractfinanciering, een systematiek voor modernisering van de subsidierelatie*.

TSV (g.d.), *Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk*.

<http://www.tsvproject.nl/index.asp>

TSV (2005), *Commissie vrijwilligersbeleid, Eindrapportage pilots Vrijwilligersbeleid*, Amsterdam.

<http://www.tsvproject.nl/img/docs/CieEindrapportage.pdf>

UWV (2006), *Mogelijke vrijstelling sollicitatieplicht voor oudere werknemers*.  
[http://www.uwv.nl/Werknemer/Ontslag\\_en\\_werkloosheid/Bijzonderheden/vrijstelling\\_sollicitatieplicht.asp](http://www.uwv.nl/Werknemer/Ontslag_en_werkloosheid/Bijzonderheden/vrijstelling_sollicitatieplicht.asp)

VNG (2006), *Voortgang financieel kader Wmo*.  
<http://www.vng.nl/smartsite.dws?id=57495&it=2>

Vrijwilligers.nl/Inspraak (gd), *Inspraak*.  
<http://www.vrijwilligerswerk.nl/web/show/id=56776>

VWC Zwolle (g.d.) *De Vrijwilligerscentrale Zwolle*.  
<http://www.vrijwilligerswerkzwolle.nl>

VWC Parkstad (g.d.), *Vrijwilligerswerk Parkstad*.  
<http://www.vrijwilligerswerkparkstad.nl>

VWS/Wmo-AWBZ (2006), *VWS-dossier Wmo-AWBZ*.  
<http://www.minvws.nl/dossiers/wmo-awbz/default.asp>

VWS/Mantelzorg (2006), *Mantelzorg*.  
<http://www.minvws.nl/dossiers/mantelzorg>

Wilmink M. (2006), *Wachten op de Wmo*, Vakwerk, Tijdschrift voor vrijwilligerswerk, 2006/4.

WMO/Invoering (2005), *Invoering WMO, De Wmo en samenwerking tussen gemeenten*.  
[http://www.invoeringwmo.nl/NR/rdonlyres/6BF11F83-4010-4633-9467-F2AE7C6CDF11/0/samenwerking\\_zw.pdf#search=%22plan%20vrijwilligersvacaturebank%22](http://www.invoeringwmo.nl/NR/rdonlyres/6BF11F83-4010-4633-9467-F2AE7C6CDF11/0/samenwerking_zw.pdf#search=%22plan%20vrijwilligersvacaturebank%22)

WMO/ Pilot (2005), *Projectplan Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg*.  
[http://www.invoeringwmo.nl/NR/rdonlyres/A4628E8B-81ED-43E6-B0A2-EFD9E86509ED/0/projectplan\\_zuidlimburg\\_definitiefdoc.doc](http://www.invoeringwmo.nl/NR/rdonlyres/A4628E8B-81ED-43E6-B0A2-EFD9E86509ED/0/projectplan_zuidlimburg_definitiefdoc.doc)

WRR (2005), *Vertrouwen in de buurt*, Amsterdam.  
<http://www.wrr.nl/dsc?c=getobject&s=obj&!sessionid=1yp7M0aGBjhXOqKEX@IWdpDcXH5WfcxG1nmb5WBRDacKa19bs1WzcV!js3tW8jhb&objectid=2798&!dsname=default&isapidir=/gvisapi>

Zeeland.nl (2005), *Van vrijwilligerswerk naar vrijwillige inzet*.  
*Middelburg, juni 2005*  
[http://www.zeeland.nl/zeesterdoc/ZBI-O/ZEE/ZEE0/5008/500845\\_1.pdf](http://www.zeeland.nl/zeesterdoc/ZBI-O/ZEE/ZEE0/5008/500845_1.pdf)

# VI Bijlagen

## Bijlage 1

### ONDERZOEKSPLAN “VRIJWILLIGERSWERK IN BRUNSSUM”

13 maart 2006

#### Opdrachtgever:

De Centrale van Bonden voor Ouderen

#### Projectteam:

De heer J. Hendriks, voorzitter van De Centrale van Bonden voor Ouderen

De heer H. Quaadvlieg, Gemeente Brunssum

De heer F. Timmers, voorzitter van de Gehandicaptenraad

De heer P. Willems, tweede voorzitter van De Centrale van Bonden voor Ouderen

Mevrouw N. Hendrix, Seniorenraad

#### Opdrachtnemer:

Lectoraat Comparative European Social Research and Theory (CESRT) van de Hogeschool Zuyd

De heer A. Reverda, lector

De heer A. Riga, onderzoeker

Mevrouw J. Habets, student-assistent

Mevrouw C. Schreuder, student-assistent

#### Contactpersoon:

A. Riga

Hogeschool Zuyd

Locatie Brusselseweg 150

6217 HB Maastricht

043 3466241/ 06 51625223

a.riga@hszuyd.nl

#### **Initiatief**

Het initiatief tot het laten doen van het onderzoek “Vrijwilligerswerk in Brunssum” komt van de Centrale van Bonden voor Ouderen (CBO).

Het Vooroverleg, een bundeling van de Seniorenraad, de Gehandicaptenraad en de Centrale van Bonden voor Ouderen, zorgt voor een breed draagvlak vanuit zorgvragers.

De subsidieverstrekker, de provincie Limburg, verbindt aan het onderzoek de voorwaarde dat het resultaten oplevert in de bredere context van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg

#### **Doelstellingen van het onderzoek:**

Het onderzoek zal een inventarisatie leveren van het huidige aanbod van vrijwilligers, de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst, de behoefte aan ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de wijze waarop de ondersteuning het beste vorm kan krijgen

Het onderzoek naar de ondersteuning van het vrijwilligerswerk zal bijdragen aan het stimuleren van het lokale vrijwilligerswerk in Brunssum.

Het onderzoek zal algemeen geldende conclusies opleveren over de invloed die de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zal hebben op lokaal vrijwilligerswerk

#### **Onderzoeksvraag:**

Hoe kan het vrijwilligerswerk en de ondersteuning van vrijwilligers in Brunssum het beste georganiseerd worden?

### **Deelvragen:**

- 1 Wat is in Brunssum het actuele aanbod van en de verwachte behoefte aan vrijwilligers?
- 2 Wat is in Brunssum de verwachte behoefte aan ondersteuning van vrijwilligerswerk en hoe kan daar het beste vorm aan gegeven worden?
- 3 Wat zijn de mogelijke leereffecten van het onderzoek in Brunssum voor de tripoolgemeenten in het kader van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid-Limburg?

### **Onderzoeksplan**

Het onderzoek wordt uitgevoerd in een periode die loopt van februari tot september 2006.

Het is verdeeld in de volgende vier onderzoeksactiviteiten.

- 1 Theoretisch kwalitatief onderzoek, waarin het conceptueel kader en het beleidskader van het vrijwilligerswerk worden bepaald.
- 2 Een secundaire analyse van bestaande kwantitatieve gegevens, waardoor een helder beeld ontstaat van het huidige aanbod van vrijwilligers en de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst.
- 3 Een kwantitatief veldonderzoek in de vorm van een schriftelijke enquête naar de behoefte aan ondersteuning, die er bestaat onder zorgvrijwilligers in Brunssum.
- 4 Een kwalitatief veldonderzoek naar de vormgeving van ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in het kader van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg

Het onderzoek wordt afgesloten met het schrijven van een rapport en een presentatie van de onderzoeksresultaten.

### **1 Theoretisch kwalitatief onderzoek, waarin het conceptueel kader en het beleidskader van het vrijwilligerswerk worden bepaald (maart).**

#### *Conceptueel kader*

Vrijwillige inzet

- Gebruikelijke zorg (zorg voor elkaar en voor het huishouden die binnen een huishouden als gangbaar wordt beschouwd)
- Vrijwilligerswerk (werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald ten behoeve van anderen wordt verricht)
- Mantelzorg (zorg die mensen vrijwillig, onbetaald en informeel – dat wil zeggen niet in het kader van beroepsuitoefening of organisatie – aan elkaar geven)
- Zelfhulp (een specifieke vorm van hulpverlening waarbij men met een groep lotgenoten een gemeenschappelijke problematiek aanpakt)

#### *Beleidskader*

De ondersteuningsstructuur van het vrijwilligerswerk en nieuwe mogelijkheden voor (betaalde en onbetaalde) ondersteuning van vrijwilligerswerk

Beleidsplannen van het Rijk (VWS), Provincie Limburg en de Gemeente Brunssum.

Van belang is de Tijdelijke Stimuleringsregeling Vrijwilligerswerk (2001)

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (vanaf 2007) maakt de gemeente verantwoordelijk voor de maatschappelijke ondersteuning. De WMO omschrijft 'maatschappelijke ondersteuning' in negen prestatievelden. Voor dit onderzoek is prestatieveld 4 relevant: het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers;

Enkele gemeenten gaan in WMO-ontwikkelpilots prestatievelden van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning uitwerken. De proeftuinen moeten een beeld geven van wat er wel en niet mogelijk is binnen de WMO. Een van die pilots is de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg.

### **2 Een secundaire analyse van bestaande kwantitatieve gegevens, waardoor een helder beeld ontstaat van het huidige aanbod van vrijwilligers en de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst (maart).**

Het gaat om een analyse van zowel landelijke als lokale cijfers over het huidige aanbod van

vrijwilligers en de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst. Hierbij wordt ook gedacht aan factoren die de verwachte vraag naar vrijwilligers bepalen, zoals vergrijzing en maatschappelijke participatie.

### **3 Een kwantitatief veldonderzoek in de vorm van een schriftelijke enquête naar de behoefte aan ondersteuning, die er bestaat onder zorgvrijwilligers in Brunssum (maart-april)**

Een meting van de specifieke situatie en de behoefte aan ondersteuning die bestaat bij zorgvrijwilligers in Brunssum.

Zorgvrijwilligers geven een extra steuntje in de rug aan zieke, oudere of gehandicapte mensen en hun mantelzorgers. In Brunssum zijn veel organisaties en projecten waar zorgvrijwilligers actief zijn.

Het meetinstrument is een schriftelijke enquête.

Steekproefkader: Vrijwilligersbestanden van zorgaanbieders in Brunssum.

Steekproefmethode: een gestratificeerde steekproef, waarbij wordt uitgegaan van een verdeling van de vrijwilligers in drie deelgroepen: vrijwilligers in de Ouderenzorg, de Gehandicaptenzorg, en Mantelzorgondersteuning. Hierbij wordt een evenredige spreiding van de steekproefomvang in acht genomen: uit iedere groep wordt eenzelfde percentage getrokken (bijvoorbeeld 36% bij een veronderstelde concrete populatie van naar schatting 650 vrijwilligers).

De vrijwilligers zijn werkzaam op een grote hoeveelheid locaties in georganiseerd of ongeorganiseerd verband. Het is van belang dat alle locaties waar vrijwilligers actief zijn bij de steekproeftrekking worden betrokken.

De uitvoering van het onderzoek vindt plaats in nauwe samenwerking met het zorgnetwerk dat zich in Brunssum heeft gevormd.

### **4 Een kwalitatief veldonderzoek naar de vormgeving van ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in het kader van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg (mei)**

De aanpak zal bestaan uit een reeks interviews met vrijwilligers, mantelzorgers en vertegenwoordigers van de Ontwikkelpilot WMO Vrijwilligerswerk en Mantelzorg Zuid Limburg, de gemeente Brunssum, Tripoolgemeenten, de provincie Limburg, de Regiegroep Ouderenbeleid, het Vooroverleg, de Seniorenraad, Gehandicaptenraad, Centrale van Bonden voor Ouderen, Stichting Ouderenwelzijn Brunssum, Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk, Cicero Zorggroep en anderen.

Het onderzoek heeft als doel het verzamelen van ideeën niet alleen over mogelijkheden voor ondersteuning van het lokale vrijwilligerswerk maar ook over de wijze waarop de ondersteuning lokaal kan worden georganiseerd.

Het onderzoek wordt geplaatst binnen de bredere context van Zuid-Limburg als proeftuin van de WMO.

### **5 Rapport (juni-juli)**

Het rapport brengt verslag uit over de onderzoeksresultaten.

het is een heldere analyse van de gevonden gegevens over het huidige aanbod van vrijwilligers, de behoefte aan vrijwilligers in de toekomst en de behoefte aan ondersteuning van vrijwilligerswerk.

Er worden aanbevelingen gedaan over de manier waarop vorm moet worden gegeven aan de ondersteuning van het vrijwilligerswerk in Brunssum.

Er worden algemeen geldende conclusies getrokken over de invloed die de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zal hebben op lokaal vrijwilligerswerk

### **6 Presentatie (september)**

De publicatie van het rapport "Vrijwilligerswerk in Brunssum" wordt gepresenteerd aan personen die direct of indirect bij het onderzoek zijn betrokken, belanghebbenden en belangstellenden. De media worden hierbij uitgenodigd.

## Bijlage 2

### ENQUÊTE VRIJWILLIGERSWERK IN BRUNSSUM

Vrijwilligersenquête 2006 (in procenten)

<i>Wat is uw geslacht?</i>	
Man	34,6
Vrouw	65,4
<i>2 Wat is uw leeftijd?</i>	
Gemiddeld	63,6
<i>3 Wat is uw nationaliteit?</i>	
Nederlandse nationaliteit	97,9
Andere nationaliteit	1,8
Beide, Nederlandse en andere nationaliteit	0,3
<i>Bent U werkend?</i>	
Ja	8,9
Nee	91,1
<i>Bent U uitkeringsgerechtigd?</i>	
Ja	44,7
Nee	55,3
<i>6 Wat is uw hoogste afgemaakte opleiding?</i>	
Basisschool	20,6
Middelbare school	35,8
Middelbaar beroepsonderwijs	29,3
Hoger beroepsonderwijs	13,7
Universiteit	0,6
<i>7 Voor wie doet U vrijwilligerswerk?</i>	
Ouderen	81,2
Gehandicapten	20,9
Mantelzorgers	8,7
Anders, namelijk .....	25,3
<i>8 Bent U bereid ook voor andere groepen dan voor wie U nu werkt vrijwilligerswerk te doen?</i>	
Ja	33,4
Nee	66,6
<i>9 Hoeveel tijd besteedt U aan vrijwilligerswerk?</i>	
0 - 4 uur per week	42,7
5 - 8 uur per week	33,0
9 - 16 uur per week	19,4
Meer dan 16 uur per week.	4,8
<i>Werkt U op vaste tijden?</i>	
Ja	73,6
Nee	26,4
<i>Zijn het altijd dezelfde werkzaamheden?</i>	
Ja	71,8
Nee	28,2
<i>12 Waardoor bent U tot het doen van vrijwilligerswerk gekomen?</i>	
Familielid, kennis	54,5
Krant, LOO-tv, internet	9,4
Welzijns- of zorginstelling	20,9
Anders, namelijk.....	28,2



13 <i>Waarom doet U vrijwilligerswerk?</i>	
Ik wil me voor andere mensen inzetten	68,6
Ik kan mezelf blijven ontwikkelen	20,1
Ik ben graag onder de mensen	49,1
Ik heb graag een zinvolle tijdsbesteding	55,9
Ik wil graag aan het werk blijven	11,7
Anders, namelijk.....	5,1
14 <i>Bent U vanuit uw organisatie verzekerd voor het vrijwilligerswerk dat U verricht?</i>	
Ja	78,0
Nee	22,0
15 <i>Welke verzekering?</i>	
Tegen wettelijke aansprakelijkheid (WA)	80,0
Tegen ongevallen	40,9
Anders, namelijk .....	2,3
16 <i>Heeft U met uw organisatie een vrijwilligerscontract?</i>	
Ja	37,7
Nee	62,3
17 <i>Krijgt U een onkostenvergoeding?</i>	
Ja	22,5
Nee	77,5
18 <i>Hoe groot is de onkostenvergoeding?</i>	
U krijgt de vrijwilligersvergoeding (maximum €150,- per maand / €1500,- per jaar)	1,4
U krijgt een vergoeding lager dan de vrijwilligersvergoeding	41,7
U krijgt een vergoeding hoger dan de vrijwilligersvergoeding	0,0
Anders, namelijk .....	56,9
19 <i>Maakt U gebruik van de mogelijkheid om bij uw inkomstenbelasting vrijwilligerswerk als gift af te trekken?</i>	
Ja	5,2
Nee	94,8
20 <i>Vindt U dat vrijwilligers met thuiswonende ouderen of kinderen recht hebben op ouderen- of kinderopvang?</i>	
Ja	42,9
Nee	57,1
21 <i>Vindt U dat werklozen die vrijwilligerswerk doen of mantelzorg verlenen, moeten worden vrijgesteld van sollicitatieplicht?</i>	
Ja	42,0
Nee	58,0
22 <i>Heeft U inspraak binnen uw organisatie?</i>	
Ja	64,4
Nee	35,6
23 <i>Heeft U al eens van werkbegeleiding gebruik gemaakt?</i>	
Ja	25,9
Nee	74,1
24 <i>Van welke vormen van werkbegeleiding zou U gebruik willen maken?</i>	
Begeleiding tijdens inwerktijd	20,8
Overleg met collega's over het werk	49,5
Ondersteuning door een vrijwilligersbegeleider	33,1
Anders, namelijk.....	4,2
25 <i>Heeft U al eens van deskundigheidsbevordering of vrijwilligerstraining gebruik gemaakt?</i>	
Ja	29,9
Nee	70,1

26 Van welke vormen van deskundigheidsbevordering of vrijwilligerstraining zou U gebruik willen maken?	
Training in bijvoorbeeld helpen met belastingformulier invullen of schuldhelpverlening	13,3
Cursus organisatie van vrijwilligerswerk	17,2
Training in bijvoorbeeld rouwbegeleiding of ziekenbezoek	13,3
Cursus veiligheid in en om het huis	12,9
Cursus eerste hulp bij stille armoede	17,2
Training in bijvoorbeeld omgaan met dementie of andere ziektebeelden	31,7
Anders namelijk.....	7,9
27 Heeft U al eens aan een vrijwilligersevenement deelgenomen?	
Ja	66,8
Nee	33,2
28 Aan welke vrijwilligersevenementen zou U willen deelnemen?	
Vrijwilligersdagen	46,8
Feestjes, vieringen	39,1
Excursies	55,9
Anders, namelijk.....	7,0
29 Krijgt U waardering voor uw vrijwilligerswerk?	
Ja	97,6
Nee	2,4
30 Welke vormen van waardering stelt U op prijs?	
Persoonlijke waardering of schouderklopje	79,8
Vrijwilligersprijs of eervolle vermelding voor geleverde prestaties	5,8
Vrijwilligersvoordelen zoals vrijwilligersspas of vrijkaartjes	26,7
Anders, namelijk.....	11,1

## Bijlage 3

### HELPERS ENQUÊTE

Dhr. J. Balffoort, Brunssum  
Dhr. J. Hendrikx, Brunssum  
Dhr. F. Jonker, Brunssum  
Dhr. A. Riga, Maastricht  
Dhr. J. van Wanrooij, Landgraaf  
Dhr. F. van de Werff, Brunssum  
Dhr. P. Willems, Brunssum

### GEÏNTERVIEWDEN

Dhr. H. Bol, Televisie Omroep Schuttershof, 17 juli  
Dhr. W. Boumans, Stichting Ouderenwelzijn Brunssum, 10 juli  
Dhr. S. Broers, Seniorenraad, 20 juli  
Dhr. R. Das, Gemeente Brunssum, 21 juli  
Mevr. A. Degenkamp, Gehandicaptenraad, 19 juli  
Dhr. Sj. Dingemanse, Televisie Omroep Schuttershof, 17 juli  
Mevr. N. Dijkstra, Zorgcentrum Emmastaete, 4 juli  
Mevr. Th. Fokkens, Zorgcentrum Emmastaete, 13 juni  
Dhr. P. Gielen, Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk, 28 augustus  
Dhr. Goulmy, Fatimaparochie en H. Geestparochie, 6 juli  
Dhr. J. Hendrikx, Centrale van Bonden voor Ouderen, 1 juni  
Mevr. H. Heussen, Zorgcentrum Emmastaete, 13 juni  
Dhr. J. Janssen, Gemeente Brunssum 29 juni  
Dhr. K. van Kemenade, Vrijwilligerscentrale Parkstad, 31 augustus  
Mevr. W. Knooren, Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk, 28 augustus  
Mevr. M. Offermans, Verpleeghuis Schuttershof, 15 juni  
Dhr. H. Pirovano, De Zonnebloem, 7 juni  
Dhr. H. Quaedvlieg, Gemeente Brunssum 24 mei  
Dhr. J. Rijvers, Televisie Omroep Schuttershof, 17 juli  
Mevr. E. Sluijs, Vrijwilligerscentrale Parkstad, 31 augustus  
Mevr. J. Tillmanns, MA CESS Maastricht, 7 september  
Mevr. F. Ubachs, secretaris Seniorenraad, 20 juli  
Mevr. L. Weyand, Zorgcentrum Catharina Daemen, 29 mei

### CONTACTPERSONEN

Mevr. W. Knooren, Centrum voor Maatschappelijk Werk en Welzijnswerk  
Mevr. M. Offermans, Verpleeghuis Schuttershof  
Mevr. H. Heussen, Zorgcentrum Emmastaete  
Mevr. Veltmans-Winden, Unie van Vrijwilligers  
Dhr. H. Boumans, Zorgcentrum Huize Louise  
Dhr. W. Boumans, Stichting Ouderenwelzijn Brunssum  
Dhr. R. Pelzer, Activiteitencentrum Brunssum  
Dhr. R. de Jonge, Baptistengemeente  
Mevr. D. Wind, Wereldwinkel  
Dhr. H. Pirovano, De Zonnebloem  
Dhr. M. Tonnaer, De Rozengaard  
Dhr. J. Bos, Kinderboerderij Schutterspark

## Bijlage 4

### BEREKENING DEELNAME AAN VRIJWILLIGERSWERK IN UREN PER WEEK.

Vermenigvuldig het percentage van iedere groep (respectievelijk alle, werkende, niet-werkende en zeer gemotiveerde vrijwilligers) met het kleinste aantal uren (respectievelijk 1, 5, 9 en 16) voor elke antwoordmogelijkheid en tel de uitkomsten op.

#### Deelname aan vrijwilligerswerk naar mate van werkzaamheid (in procenten)

uren per week	alle vrijwilligers	werkend	niet-werkend	zeer gemotiveerd
0-4	42,7	41,4	42,9	23,3
5-8	33,0	37,9	32,6	27,9
9-16	19,4	3,4	20,9	34,9
>16	4,8	17,2	3,7	14,0

#### Deelname aan vrijwilligerswerk alle vrijwilligers naar mate van werkzaamheid (in uren per week)

0,427*1	0,427
0,33*5	1,65
0,194*9	1,746
0,048*16	0,768
Totaal	4,591

CESRT, Vrijwilligersenquête, 2006

#### Deelname aan vrijwilligerswerk werkenden naar mate van werkzaamheid (in uren per week)

0,414*1	0,414
0,379*5	1,895
0,034*9	0,306
0,172*16	2,752
Totaal	5,367

CESRT, Vrijwilligersenquête, 2006

#### Deelname aan vrijwilligerswerk niet-werkenden naar mate van werkzaamheid (in uren per week)

0,429*1	0,429
0,326*5	1,63
0,209*9	1,881
0,037*16	0,592
Totaal	4,532

CESRT, Vrijwilligersenquête, 2006

#### Deelname aan vrijwilligerswerk zeer gemotiveerde vrijwilligers naar mate van werkzaamheid (in uren per week)

0,233*1	0,233
0,279*5	1,395
0,349*9	3,141
0,14*16	2,24
Totaal	7,009

CESRT, Vrijwilligersenquête, 2006