

Evaluatie vrijwilligerswerkbeleid.

1. Aanleiding

Het huidige gemeentelijke vrijwilligersbeleid is veelal gericht op het ondersteunen van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. De op dit terrein actieve organisaties doen veel goed werk, maar lijken versnipperd, zijn kwetsbaar (financieel/voldoende personeel/coördinatie), zijn vanuit hun eigen identiteit met dezelfde zaken bezig en lijken nauwelijks samen te werken.

De gemeente is op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) onder andere verantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid, subsidieert een groot aantal op dit terrein actieve organisaties en ziet het ook als haar taak om samen met de betrokken organisaties het rendement van het vrijwilligersbeleid te vergroten. Mede door de decentralisaties van taken die door het rijk worden overgeheveld naar de gemeenten en de participatiesamenleving is het belangrijk om te weten wat de vrijwilligers doen, wat hen beweegt en hoe het effect van deze inzet nog groter kan worden.

2. Werkwijze

Om zicht te krijgen op de werkzaamheden van de diverse vrijwilligersorganisaties in Heerenveen, zijn interviews gehouden. Hierbij is gebruik gemaakt van een van tevoren opgestelde vragenlijst. Ook is gesproken met de Omtinkers en met Stichting Caleidoscoop over het Vrijwilligersservicepunt.

3. Opdracht

- a) Verschuiving van het ondersteunen van vrijwilligers/vrijwilligersorganisaties naar het initiëren en faciliteren van platforms in dorpen en wijken in relatie tot de uitwerking van de integrale en gebiedsgerichte toegang tot ondersteuning in het sociale domein;
- b) Alwaar mensen elkaar kunnen ontmoeten, leren kennen en waar vraag en aanbod bij elkaar komt, gericht op de toegang waarbij afstemming en samenwerking nodig is om te komen tot één integrale wijkgerichte toegang voor alle leefdomeinen;
- c) Aanbevelingen op welke wijze netwerken kunnen worden opgebouwd en gebruikt om de eigen kracht en zelf/samenredzaamheid te versterken en deze te laten aansluiten op het lokaal sociaal beleid;
- d) Beoordelen op welke wijze de werkzaamheden van het huidige VSP kan aansluiten bij de visie op het sociaal beleid (gebiedsgerichte toegang);
- e) Hierbij richten wij ons op instellingen die mensen helpen die om uiteenlopende redenen (fysiek, psychisch, financieel) hulp nodig hebben.

4. Randvoorwaarden

- a) Streven naar zoveel mogelijk draagvlak bij de direct betrokken partijen, hierbij is een zorgvuldige communicatie en het accepteren van een eigen identiteit van de betrokken organisaties van groot belang;
- b) Veranderingen dienen binnen bestaande middelen te worden gerealiseerd;
- c) Gemeente is eindverantwoordelijk en neemt besluit.

5. Definitie vrijwilligerswerk

In het lokaal sociaal beleid wordt de nadruk gelegd op het wijk en buurtgericht

werken en de lokale toegang tot zorg. Hierbij zal de inzet van vrijwilligers onontbeerlijk zijn.

Wat nu wel of geen vrijwilligerswerk is, is niet eenduidig te formuleren, maar heeft wel altijd de onderstaande vier componenten:

1. Het is het geheel van activiteiten die op vrijwillige basis worden uitgevoerd;
2. Zonder financiële vergoeding (buiten eventuele onkostenvergoedingen);
3. Een met een maatschappelijk doel en voor anderen, hetzij individuen, groepen of de samenleving in haar geheel (maar zonder familieband);
4. Het is er voor iedereen. Leeftijd en diploma's zijn niet belangrijk.

Aanvulling hierop, diverse vormen:

- Georganiseerd vrijwilligerswerk: de vrijwilliger die werkt en heeft gekozen voor een organisatie waarbij de ideologie aansluit bij de wens het vrijwilligerswerk te doen. Dit kan een organisatie zijn die uitsluitend uit vrijwilligers bestaat of een professionele organisatie die additioneel werk door vrijwilligers laat uitvoeren;
- De individuele vrijwilliger: de buurtbewoner, de kennis, de collega die op individuele basis graag iets voor een ander doet;
- De werkloze die participatiearbeid verricht in het kader van sociale activering;
- Structureel, zoals bijvoorbeeld door op een vaste middag in de week te helpen in de zorg;
- Incidenteel, zoals het helpen bij een activiteit in de buurtvereniging;
- Eenmalig, zoals het helpen bij de verbouwing van een sportkantine.

De Omtinker als verbinder

De werkwijze van de Omtinker draagt bij aan de brede toegang tot zorg. Het is daarom essentieel dat bij de Omtinker bekend is wie zij kunnen inzetten in de eigen leefomgeving. Hier kan ook een wisselwerking ontstaan. Bijvoorbeeld: de buurman of vrouw die het gras wel wil maaien of de boodschappen wil doen voor degene die dat door een lichamelijke beperking (even) niet kan, maar die bijvoorbeeld wel kan helpen bij het invullen van formulieren, leesondersteuning in de school, etc.

6. Interviews

Met de hieronder staande organisaties zijn interviews gehouden:

Interviews:

1. De Zonnebloem
De Zonnebloem organiseert (leuke) activiteiten voor iedereen met een fysieke beperking en leuke dingen wil doen en anderen wil ontmoeten en voor degenen voor wie dit door ziekte, handicap of ouderdom niet meer vanzelfsprekend is.
Subsidie: Nee
2. Stichting Present
Slaan een brug tussen groep mensen die eenmalig hun tijd willen geven aan mensen die hulp goed kunnen gebruiken.
Subsidie: Ja
3. Voedselbank
Voedsel inzamelen en kosteloos beschikbaar stellen voor inwoners die te weinig geld hebben voor de eerste levensbehoefte. Bijkomende effect: tegengaan van verspilling van voedsel.
Subsidie: Om niet gebruiken van gemeentelijke accommodatie
4. Vluchtelingenwerk
Zet zich in voor het bevorderen van de zelfredzaamheid en integratie van vluchtelingen.
Subsidie: Ja

5. Stichting Leergeld
Voorkomen van sociale uitsluiting van kinderen van 4-18 jaar door financieel bij te dragen in de kosten voor sport- of culturele activiteiten.
Subsidie: Ja
6. Raad van Kerken
Bevorderen van de oecumenische dialoog zowel tussen lidkerken en overige geloofsgemeenschappen.
Subsidie: Nee
7. Huurdersbelangenvereniging
Belangen behartigen van huurders van woningen op het terrein van de kwaliteit van de woningen.
Subsidie: Ja, maar wordt conform besluit Raad beëindigd.
8. Humanitas
De organisatie staat voor een samenleving waar plaats is voor iedereen en waarin mensen verantwoordelijkheid willen nemen voor zichzelf en anderen. Zij verleent diensten op het gebied van zorg en welzijn en tijdelijke ondersteuning voor hen die dit nodig hebben.
Subsidie: Ja
9. De Barones
Steunpunt en belangenbehartiger voor iedereen die informatie en hulp zoekt in de wirwar van regels en formulier op het gebied van WMO, WIA, Wajong, belastingen, etc.
Subsidie: Ja
10. Cosbo.
Behartigen belangen van ouderen en bestuursbeïnvloeding op lokaal niveau.
Subsidie: Ja
11. Stichting Aanzet
Ervaringsdeskundigen uit de geestelijke gezondheidszorg, verslavingszorg en vrouwenopvang ondersteunen in zelfsturende teams ten behoeve van participatie en integratie.
Subsidie: Ja, maar wordt conform besluit Raad in drie jaar afgebouwd.

Omdat naast de vrijwilligers die werken in vrijwilligersorganisaties er veel mensen zijn die ongeorganiseerd vrijwilligerswerk verrichten, is ook gesproken met de Omtinkers.

12. Omtinkers (geen organisatie maar geïnterviewd vanwege de vele contacten met vrijwilligers) *De eigen kracht en sociaal netwerk van mensen sterker maken door verbinding en ondersteuning.*
Subsidie: Financiering via subsidie aan Caleidoscoop

Zowel de stichting Vluchtelingenwerk als De Barones zijn gehuisvest in wijkcentrum De Kempenaer. Hierdoor zijn er kortere lijnen waardoor de samenwerking is verbeterd. Voorafgaande aan de interviews heeft een gesprek plaatsgevonden met het VSP waarin zij geïnformeerd zijn over de evaluatie en de gekozen werkwijze.

7. Conclusies naar aanleiding van de gevoerde gesprekken.

Naar aanleiding van de gesprekken hebben wij de volgende overeenkomsten gezien:

7.a. Overeenkomsten:

- * grote inzet en het enthousiasme;
- * betrokkenheid bij de (gekozen) vrijwilligersorganisatie;
- * alle organisaties hebben voldoende aanbod van vrijwilligers;
- * met beperkte middelen wordt veel gedaan;
- * weinig verloop onder de vrijwilligers.

7.b. *De punten die verbetering behoeven:*

- * weinig tot geen samenwerking met andere vrijwilligers organisaties (het eigen wiel wordt steeds opnieuw uitgevonden. Dit is ook opgevallen bij de professionals zoals VSP/Caleidoscoop;
- * weinig doorverwijzing naar andere organisaties;
- * signaalfunctie wordt onvoldoende benut of wordt niet als hun 'rol'gezien;
- * de aantal organisaties vragen geen VOG (verklaring omtrent gedrag). Men gaat veelal uit van een 'ons-kent-ons' principe (m.u.v. Vluchtelingenwerk, het Cosbo t.b.v. het VOA vrijwillige Ouderen Adviseur, Humanitas en de Barones);
- * er wordt weinig tot geen gebruik gemaakt van het VSP;

7c. *Conclusies naar aanleiding van de ervaringen van de organisaties met het VSP*

- Er wordt weinig door de vrijwilligersorganisaties gebruik gemaakt van het VSP;
- Het VSP is volgens de organisaties nog niet voldoende zichtbaar;
- Het VSP stuurt volgens de organisaties soms vrijwilligers die niet representatief zijn om een bepaalde activiteit uit te voeren.

Wensen van de organisaties t.a.v. de rol van het VSP in de toekomst

- Meer zichtbaar als een 'spin in het web';
- Duidelijke profilering;
- Consequenties van beleid laten zien. Bijvoorbeeld wat kost afschaffing en/of verlaging van subsidies voor vrijwilligers de gemeente uiteindelijk? Het grote aantal vrijwilligers vertegenwoordigt een grote economische waarde. De economische waarde (sociaal en financieel) kan gemeten worden met toepassing van SROI (Social return on investment);
- Het VSP zou meer maatschappelijke stages moeten onderbrengen bij vrijwilligersorganisaties, ook bijvoorbeeld in relatie met het speerpunt 'actief burgerschap jongeren' vanuit het integraal jeugdbeleid;
- Regiegroep armoedebeleid. Veel organisaties hebben aangegeven hier deel van uit te maken.
- De VSP als versterking voor de kracht van de vrijwilligersorganisaties door bijvoorbeeld het geven van trainingen aan vrijwilligers, versterken en ondersteun van besturen van de vrijwilligers organisaties en waar nodig financiële boekhoudkundige adviezen geven.

Opmerking

Er zijn gesprekken gevoerd met de eerder gemelde vrijwilligersorganisaties. Deze organisaties hebben zich op diverse manieren laten vertegenwoordigen. Wij hadden de indruk dat degene met wie wij een gesprek voerden vooral sprak uit de eigen ervaring en niet zozeer een standpunt vanuit de organisatie vertegenwoordigde.

8. De huidige rol van het VSP.

In de subsidieafspraken met Caleidoscoop staan de prestatieafspraken als volgt omschreven:

- Vraag en aanbod vrijwilligers en organisaties bij elkaar brengen;
- Voortzetten Hart voor Heerenveen (mbo) en mogelijk uitbreiden;
- Intermediaire rol vervullen op het gebied van NL Doet;
- Gebiedsgericht werken en daarbij de klussendienst in stand houden, burenhulp, maatjesproject Tegearre;
- Medewerking verlenen bij het gemeentelijke proces om gedurende 2013 te komen tot vernieuwd (mantelzorg- en) vrijwilligerswerk;
- Budgetmaatjes trainen en begeleiden (is projectsubsidie, conform heersende afspraken);
- Steunpunt VSP in Jubbega opzetten met behulp van de vrijwilligers, waardoor de activiteiten verzelfstandigd kunnen worden;

- Fysiek front-office in stand houden in de Crackstraat en Werkstate;

Het VSP krijgt voor een belangrijk deel te maken met mensen die vrijwilligerswerk willen doen zonder gebonden te zijn of willen zijn aan een vrijwilligersorganisatie. Daarnaast signaleert de VSP een toenemend aantal 'geleide' vrijwilligers die zich bij het VSP melden. Deze vrijwilligers vragen een andere begeleiding. Een aandachtspunt is dat door de toename van geleide vrijwilligers het evenwicht binnen vrijwilligersorganisaties bedreigt zou kunnen worden.

9. Trends

Ook in het vrijwilligerswerk zijn trends te bespeuren. Er zijn veel mensen die wel iets voor een ander willen doen maar zich niet verplicht willen voelen om dit dagelijks, wekelijks of maandelijks te doen of zich hierbij te binden aan een organisatie.

Ook de Omtinkers maken veel gebruik van het eigen netwerk in de dorpen en wijken en zetten hiervoor bijvoorbeeld een vrijwilligerspool op.

Daarnaast hebben wij kunnen constateren dat het vrijwilligerswerk professioneler is geworden. Meer hoogopgeleide mensen kiezen ervoor om hand- en spandiensten te verrichten zoals bijvoorbeeld bij de budgetmaatjes en de buurtbemiddeling.

10. Inzet jongeren

Diverse projecten maken deel uit van Caleidoscoop als organisatie zoals bijvoorbeeld ook 'ondertussen in Heerenveen.nl'. Het is ons opgevallen dat door vrijwilligersorganisaties voor jongeren vaak nieuwe dingen worden georganiseerd zonder dat hierbij gebruik gemaakt wordt van de expertise van reeds bestaande voorzieningen. Het zal voor de organisaties meer duidelijk moeten worden dat wanneer zij 'iets' met of voor jongeren willen doen zij dit afstemmen met het jongerencentrum zelf omdat daarmee versnippering kan worden voorkomen en de kans groter is dat de jongeren daadwerkelijk worden bereikt.

Daarnaast zouden de vrijwilligersorganisaties meer ruimte kunnen bieden voor maatschappelijke stages. Op die manier krijgen ze mogelijk ook meer jonge vrijwilligers. Dit is ook één van de speerpunten van het integraal jeugdbeleid.

Jongerenraad

Om actieve jongerenparticipatie te bevorderen is een gemeentelijke jongerenraad gerealiseerd. Actief houdt in dat jongeren zelf medeverantwoordelijk zijn voor de realisatie van aangedragen ideeën en plannen voor de verbetering van hun woon- en leefomgeving. Hiervoor zijn een aantal werkdoelen geformuleerd zoals onder andere: De behartiging van de belangen van jongeren, het signaleren van wensen en behoeften van jongeren, gevraagd en ongevraagd haar mening geven aan de participatieraad, de gemeenteraad en het college van B&W over, voor jongeren relevante onderwerpen. (zie verder: www.jongerenraadheerenveen.nl)

De jongerenraad heeft diverse initiatieven genomen zoals bijvoorbeeld het voeren van overleg met zich met de directie van Arriva over de aanrijtijden van OV-vervoer nabij scholen en hebben zij activiteiten ontwikkeld en middelen verworven tijdens Warchild Heerenveen

Tenslotte zijn de jongeren zelfstandig aan de slag gegaan met het opstellen van een plan van aanpak voor het bieden van structuur en het formuleren van een heldere visie en missie.

11. Aanbevelingen

1. Als vrijwilligers van organisaties elkaar ontmoeten en leren kennen zal dit vanzelf leiden tot verbetering in de samenwerking. Hieronder volgen een aantal mogelijkheden om dit te stimuleren:
 - a. Om verbeteringen van met name de samenwerking tussen organisaties te kunnen bewerkstelligen is draagvlak nodig (zie onder 4 genoemde randvoorwaarden). Zorgvuldigheid in de communicatie en het respecteren van de identiteit van de organisaties is erg belangrijk.

 Het uitnodigen van vertegenwoordigers uit organisaties door de gemeente om wedstrijden, evenementen, voorstellingen, etc. bij te wonen lijkt hiervoor een goed initiatief. Op deze manier komt men elkaar tegen op een natuurlijke manier. Naast het contact tussen de organisaties onderling zouden ook de Omtinkers moeten worden uitgenodigd voor deze activiteiten. Georganiseerde vrijwilligers wonen tenslotte ook in de wijken en dorpen. Mogelijk dat, door deze contacten, organisaties zich meer gaan profileren in de wijken en dorpen;
 - b. Een andere manier om meer verbinding aan te brengen is om naast de omtinkers ook het VSP als vaste deelnemer van de regiegroep armoedebeleid uit te nodigen en niet alleen als het onderwerp schuldhulpmaatjes aan de orde komt;
 - c. Via de loketten in de wijk kan de toegang tot (vrijwillige) zorg worden verbeterd door zowel de vraag als het aanbod bij elkaar brengen.
2. De rol van het VSP
 - a. De rol van het VSP laten aansluiten op het lokaal sociaal beleid en de woonzorgzones. Ook de Omtinkers en het WMO loket kunnen hier aan deelnemen. Het nog meer inrichten van lokale steunpunten (is in 2013 al ingezet bij het VSP);
 - b. Zorgen voor mogelijkheden ondersteuning/begeleiding geleide vrijwilligers;
 - c. Verbinding van de vraag richting vrijwilligersorganisaties via de Omtinkers. Goed voorbeeld is de rol van Caleidoscoop in Katlijk bij de 75+ ers.;

Algemeen

Over het al of niet screenen van vrijwilligers die bij mensen over de vloer komen (bewijs van gedrag) wordt verschillend gedacht. Voor de ene organisatie is het vanzelfsprekend en een ander ziet hierin geen enkele noodzaak omdat men elkaar kent. Geadviseerd wordt om dit punt te bespreken in de regiegroep armoedebeleid.

Doordat al werkend ook organisaties aanschuiven bij de regiegroep armoedebeleid zonder dat zij zich in eerste instantie op armoede richten wordt geadviseerd om deze naam te wijzigen in bijvoorbeeld: regiegroep sociaal beleid (bespreken in de regiegroep).

12. Risico's

- a) Geen of onvoldoende draagvlak bij betrokken partijen als gevolg van het niet willen samenwerken. Het opgeven van hun autonomie is hier niet aan de orde;
- b) Teveel vrijwilligers die extra begeleiding nodig hebben;
- c) Onvoldoende expertise op de vrijwilligerswerkvloer om deskundig extra begeleiding te geven;
- d) Toekomstige bezuinigingen op subsidies.

Bijlage vragenlijst

Vragen voor vrijwilligersorganisaties

1. Welke doelen streeft u na met uw organisatie?
2. Wat is uw juridische status (vereniging, stichting, anders)?
3. Voor welke doelgroep spant u zich in?
4. Waar bestaan deze werkzaamheden doorgaans uit?
5. Waarom doet u dit werk?
6. Hoe komt u aan vrijwilligers, welke kanalen gebruikt u hiervoor?
7. Worden de vrijwilligers gescreend en door wie?
8. Kent u andere vrijwilligersorganisaties?
9. Werkt u samen met andere vrijwilligersorganisaties?
10. Wat doet u anders dan andere organisaties. Inhoudelijk of werkwijze?
11. Welke toegevoegde waarde ziet u voor uw organisatie ten opzichte van anderen?
12. Maakt u gebruik van het Vrijwilligers Service Punt en hoe ziet u de rol van het VSP?
13. Hoeveel vrijwilligers telt uw organisatie en is dit voldoende?
14. Wie coördineert het werk van uw organisatie? Doet het bestuur dat of één of meerdere vrijwilligers?
15. Maakt u onderscheid tussen vrijwilligerswerk voor de praktische uitvoering en voor bestuurlijke functies?

Samenwerking en afstemming beroepskrachten en vrijwilligers, indien van toepassing:

1. Hoe is de samenwerking tussen de beroepskrachten en vrijwilligers?
2. Hoe vindt het overleg tussen beroepskrachten en vrijwilligers plaats?

Begeleiding, scholing, etc.

1. Hoe is binnen uw organisatie de begeleiding van vrijwilligers geregeld (vrijwilligerscontract, instructies, huisregels, protocollen, cursussen, evaluatiegesprekken, etc);
2. Op welke manier worden de vrijwilligers beloond (uitje, vrijwilligersdag, schouderklopjes, gratis gebruik van bepaalde diensten binnen uw organisatie, etc);
3. Hoe houdt uw organisatie vrijwilligers vast (cursussen, trainingen, mee laten denken, verantwoordelijkheden geven, etc);
4. Wat doet uw organisatie als een vrijwilliger stopt met het vrijwilligerswerk (duidelijke afsluiting met gesprek, bloemetje, feestje, getuigschrift)?

Rol van de gemeente

1. Wat zou de rol van de gemeente moeten zijn?