

2015

Gemeente Nijmegen

Ferial Melssen

S4380460

Radboud Universiteit Nijmegen

Masterthesis Bestuurskunde

Prof. dr. T. Brandsen

Datum 06-09-2015

[NIJMEGEN VRIJWILLIGERSSTAD]

Hoe staat het ervoor met de vrijwilligers en actieve wijkbewoners in Nijmegen? Welke aangrijpingspunten en mogelijkheden zijn er voor de gemeente Nijmegen om vrijwilligers en actieve wijkbewoners een grotere rol te geven?

Voorwoord

Voor u liggen de resultaten van het onderzoek naar het vrijwilligerswerkbeleid van de gemeente Nijmegen. In het kader van mijn masteropleiding Bestuurskunde aan de Radboud Universiteit Nijmegen heb ik, onder begeleiding van prof. dr. Taco Brandsen, het huidige vrijwilligerswerkbeleid geëvalueerd en gekeken naar mogelijkheden voor de gemeente om vrijwilligerswerk te stimuleren.

Onderzoeken doe je nooit alleen. Bij deze wil ik dan ook alle respondenten danken voor hun openheid, óók bij moeilijke vragen. Daarnaast wil ik ook mijn collega's van de gemeente Nijmegen bedanken voor de feedback en inzichten die ik heb gekregen, in het bijzonder mijn stagebegeleider. Ik vond het erg leuk een kijkje in de keuken van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkelingen te hebben gekregen.

Met vriendelijke groet,

Ferial Melssen

Samenvatting

Vanaf maart 2015 is er onderzoek gedaan naar de vrijwilligers en actieve wijkbewoners in de gemeente Nijmegen. De vraag die onderzocht is luidt: *hoe effectief speelt de gemeente Nijmegen in op ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk en hoe kan ze, gegeven de komende opgaven, hier beter op inspelen?*

Met de komende opgaven wordt bedoeld: de wens naar een participatiesamenleving, het vormgeven van decentralisaties en de bezuinigingen die hiermee gepaard gaan. Naast deze beleidsontwikkelingen zijn er ook een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op het vrijwilligerswerk. De individualisering is daar één van. Ook de secularisering speelt een rol, omdat vrijwilligerswerk voorheen vaak vanuit religieus verband werd georganiseerd.

Vrijwilligerswerk kan worden gezien als een vrijetijdsinvulling. Op het gebied van vrijetijdsindeling heeft men steeds meer keuzes, denk bijvoorbeeld aan de komst van de televisie, het internet en de smartphones enzovoorts. Ook deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat er steeds meer concurrentie is voor het doen van vrijwilligerswerk.

Het vrijwilligerswerk zelf heeft zich in de afgelopen jaren ook sterk ontwikkeld. Vergelijkbaar met de arbeidsmarkt, blijven mensen niet meer jaren op dezelfde plek. Vooral korte en afgebakende taken die in het drukke leven van mensen passen, zijn erg in trek. Er zijn daarnaast ook nieuwe vormen van vrijwilligerswerk ontstaan. Zo is het mogelijk om online als vrijwilliger aan de slag te gaan of worden er grote en zelfs landelijke acties gestart zoals NLDoet van het Oranjefonds.

De ontwikkelingen in de maatschappij en op het gebied van vrijwilligerswerk laten sporen achter. De gemeente Nijmegen heeft de wens het vrijwilligerswerk in Nijmegen te stimuleren en wil door middel van dit onderzoek inzicht krijgen in de ontwikkelingen in de stad. Hierbij was de vraag van de gemeente Nijmegen een onderzoek uit te voeren naar de behoeftes van vrijwilligers en daarnaast het in kaart brengen van de signalen die organisaties, die met vrijwilligers werken, opvangen. er is daarom gekozen voor een kwalitatief onderzoek. In totaal is er met meer dan veertig mensen gesproken van zeventien organisaties, waaronder tien vrijwilligers. In het onderzoek is gekeken naar zowel de beschikbaarheid van vrijwilligers, als de daadwerkelijke inzet van vrijwilligers. Er is een duidelijk beeld ontstaan van de vrijwilligers in Nijmegen. Wat blijkt is dat het vinden en binden van vrijwilligers goed gaat. Groei is echter beperkt mogelijk. Bij de organisaties waar vrijwilligers actief zijn of die vrijwilligers ondersteunen, is binnen de huidige begeleidingscapaciteit weinig ruimte voor groei. De vraag naar vrijwilligers en het aanbod van mensen die vrijwilliger willen worden is er, maar kan zonder begeleidingscapaciteit niet optimaal worden benut.

Actieve buurtbewoners lopen tegen verkokering en “red tape” aan, wat de energie om actief te blijven eraf haalt. Goede communicatie over initiatieven en een actieve benadering van buurtbewoners zijn van belang. Daarnaast probeert men te zoeken naar een balans tussen het stimuleren, het

ondersteunen en/of het eigenaarschap van projecten bij de buurtbewoners neerleggen. Op het gebied van community building ligt dan ook nog ruimte voor verbetering.

Wanneer er naar de cijfers wordt gekeken dan is het percentage vrijwilligers dat actief is in Nijmegen boven het landelijke gemiddelde volgens het CBS (2014). De stadsmonitor (2014) laat zien dat er echter nog meer mensen actief zouden willen worden. De vraag blijft hoe de gemeente Nijmegen dat potentieel kan stimuleren om actief te worden, immers de wil lijkt er te zijn. De belangrijkste aanbeveling is dan ook om ruimte voor vrijwilligers te creëren door de begeleidingscapaciteit bij organisaties te vergroten.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	2
HOOFDSTUK 1 AANLEIDING	6
PROBLEEMSTELLING	7
DEELVRAGEN	7
MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	7
WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	7
VOORBESCHOUWING THEORETISCHE KADER	8
VOORBESCHOUWING METHODOLOGIE	8
LEESWIJZER	9
HOOFDSTUK 2 BELEIDSKADER	10
HISTORIE	11
DE KANTELING	12
DE WMO	13
DE PARTICIPATIEWET	13
DE JEUGDWET	14
HET NIJMEEGSE BELEID	15
CONCLUSIE BELEIDSKADER	19
HOOFDSTUK 3 TRENDS EN ONTWIKKELINGEN RONDOM DE VRIJWILLIGERS	20
HISTORIE	20
HEDEN	21
MOTIVATIE VRIJWILLIGERS	23
ORGANISATIES	25
CONCLUSIE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN	27
HOOFDSTUK 4 THEORETISCH KADER	28
MOTIVATIE OM VRIJWILLIGERSWERK TE STIMULEREN	28
HET DERDE PARTIJMODEL	28
CONCLUSIE	32
HOOFDSTUK 5 METHODEN	33
METHODEN	33
VALIDITEIT EN BETROUWBAARHEID	34
OPERATIONALISEREN	34
HOOFDSTUK 6 RESULTATEN EN ANALYSE	41
DE NIJMEEGSE VRIJWILLIGER	41
WELZIJN	43
ALGEMEEN	43
VOLUNTEERABILITY EN VRIJWILLIGERS IN HET DOMEIN WELZIJN	43
RECRUITABILITY EN VRIJWILLIGERS IN HET DOMEIN WELZIJN	45
CONCLUSIE VRIJWILLIGERS IN HET DOMEIN WELZIJN	46
VOLUNTEERABILITY EN ACTIEVE BUURTBEWONERS EN BURGERINITIATIEVEN IN HET DOMEIN WELZIJN	46
RECRUITABILITY EN ACTIEVE BUURTBEWONERS EN BURGERINITIATIEVEN IN HET DOMEIN WELZIJN	47
CONCLUSIE ACTIEVE BUURTBEWONERS IN HET DOMEIN WELZIJN	48

ZORG	49
ALGEMEEN	49
VOLUNTEERABILITY EN VRIJWILLIGERS IN DE ZORG	49
RECRUITABILITY EN VRIJWILLIGERS IN DE ZORG	50
CONCLUSIE VRIJWILLIGERS IN DE ZORG	51
VOLUNTEERABILITY EN ACTIEVE BUURTBEWONERS IN DE ZORG	51
RECRUITABILITY EN ACTIEVE BUURTBEWONERS IN DE ZORG	51
CONCLUSIE ACTIEVE WIJKBEWONERS IN DE ZORG	52
SPORT	53
ALGEMEEN	53
VOLUNTEERABILITY IN DE SPORT.	53
RECRUITABILITY IN DE SPORT	54
CONCLUSIE SPORT	54
<u>HOOFDSTUK 7 CONCLUSIE</u>	<u>55</u>
<u>HOOFDSTUK 8 AANBEVELINGEN</u>	<u>58</u>
AANBEVELING 1 ZORG EN WELZIJN: ONDERSTEUNING	58
AANBEVELING 2 ZORG EN WELZIJN: BEELDVORMING	58
AANBEVELING 3 SPORT	58
AANBEVELING 4 COMMUNITY BUILDING	59
AANBEVELING 5 RED TAPE	59
AANBEVELING 6 VERKOKERING	59
AANBEVELING 7 DE VRIJWILLIGERSCENTRALE	59
AANBEVELING 8 LOKAAL COMPLIMENT	60
AANBEVELING 9 DE VRIJWILLIGERSVERZEKERING	60
<u>HOOFDSTUK 9 REFLECTIE</u>	<u>61</u>
<u>BIJLAGEN</u>	<u>62</u>
BIJLAGE 1 GESPROKEN ORGANISATIES	62
BIJLAGE 2 OVERZICHT RESPONDENTEN	63
<u>BRONNEN</u>	<u>65</u>

Hoofdstuk 1 Aanleiding

‘Het is onmiskenbaar dat mensen in onze huidige netwerk- en informatiesamenleving mondiger en zelfstandiger zijn dan vroeger. Gecombineerd met de noodzaak om het tekort van de overheid terug te dringen, leidt dit ertoe dat de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving. Van iedereen die dat kan, wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving (Troonrede, 2013).’

Bovenstaand citaat wordt vaak als startpunt gemarkeerd voor de ontwikkeling richting de participatiemaatschappij. Deze trend is echter al langer aan de gang. De troonrede heeft dit nog eens expliciet benadrukt. In het citaat komen meteen al een aantal grote maatschappelijke ontwikkelingen naar voren. Er wordt gerefereerd aan een netwerk- en informatiesamenleving, toename van mondigheid en zelfstandigheid van de burger, de ontwikkeling van verzorgingsstaat naar een participatiemaatschappij en een economische crisis. En dan is er nog niet gesproken over de vergrijzing, secularisering en de individualisering.

De ontwikkeling richting een participatiemaatschappij roept vragen op, namelijk: hoe, wat en waarom? Het enige wat vast staat is het antwoord op de vraag: wie? Dat is de burger! Van de burger wordt verwacht dat hij zich zal aanpassen aan de beoogde beleidsdoelen van de overheid. In hoeverre dat realistisch is, is een andere vraag. Veranderen, dat is lastig. Dat kost tijd, energie en visie.

De achterliggende gedachte van de participatiemaatschappij is om zoveel mogelijk verantwoordelijkheden terug te leggen bij de burger. Dit betekent een heroverwegen van de rol van de overheid en die van de burger. Voorheen was de rol van de overheid verzorgend, nu wordt deze steeds meer faciliterend. De insteek bij een hulpvraag wordt: wat kan je wél zelf? En wat kan je omgeving doen? Als er dan nog iets overblijft, kan de overheid eventueel ondersteunen (invoeringwmo.nl, 2015). De regie komt meer bij de burger te liggen waar dat mogelijk is.

Er vindt dus een grote herverdeling plaats van de beschikbare middelen en taken. De overheid wil zich terugtrekken. Bezuinigen is een grote drijfveer, maar niet het enige doel. Na jarenlange groei van de overheid is het tijd om een stap terug te doen en de verantwoordelijkheid weer bij de burger neer te leggen. ‘Het uitgangspunt is dat mensen in de eerste plaats zichzelf moeten helpen, vervolgens elkaar en als dat allemaal niet voldoende is dan biedt de overheid een vangnet. Geen standaardoplossingen maar maatwerk in de wijk (Meekantelen, 2013).’

De overheid verwacht van burgers dat zij via vrijwilligerswerk publieke taken op zich nemen, zoals zorg en ondersteuning bieden aan minder bevoorrechte en kwetsbare groepen. Deze ontwikkelingen zijn ook gaande in onder andere de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Zweden, Italië en Canada (Verhoeven en Tokens, 2013).

Het stimuleren van vrijwilligerswerk is een manier om bij te dragen aan de participatiemaatschappij. Het beleid richt zich erop om een participatiemaatschappij te vormen. Maar wat wil de burger zelf? Is hij bereid om vrijwilligerswerk te doen? Sluit de vraag/aanbod inzake vrijwilligerswerk op elkaar aan? In het licht van deze ontwikkelingen vraagt de gemeente Nijmegen

zich af hoe effectief het huidige vrijwilligerswerkbeleid is en welke rol Nijmegen heeft in het bieden van (extra) ondersteuning.

Probleemstelling

Door de veranderingen in de maatschappij verandert de vraag en het aanbod inzake vrijwilligerswerk. Dit alles leidt tot de hoofdvraag van dit onderzoek: *Hoe effectief speelt de gemeente Nijmegen in op ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk en hoe kan ze, gegeven de komende opgaven, hier beter op inspelen?*

De doelstelling van het onderzoek is om het huidige beleid te evalueren en de tendensen in het vrijwilligerswerk in kaart te brengen. Daarmee ontstaat een beeld van de opties die de gemeente Nijmegen heeft om het vrijwilligerswerk in Nijmegen te ondersteunen.

Deelvragen

1. Welke ontwikkelingen spelen er op het gebied van vrijwilligerswerk?
2. Hoe ziet het huidige beleid omtrent vrijwilligerswerk eruit?
3. Hoe ziet het huidige beleid omtrent vrijwilligerswerk in Nijmegen eruit?
4. Welke mogelijkheden heeft de gemeente Nijmegen om het vrijwilligerswerk te stimuleren/ondersteunen?

Maatschappelijke relevantie

Het citaat uit de troonrede waarmee deze thesis begint, is tekenend voor de politieke agenda en de beleidsagenda. Alleen al het woord participatiemaatschappij is niet meer weg te denken. Een onderdeel van het ideaal van deze maatschappij is, dat de burger actief/actiever wordt. Dat hij initiatief neemt, dat de burger als vrijwilliger zich inzet voor zijn eigen omgeving. Vrijwilligerswerk stimuleren is dan ook een passende methode om toe te werken naar dit ideaal. Het is wel van belang eerst de behoefte in kaart te brengen alvorens er stimuleringsmaatregelen worden bedacht. Deze thesis draagt hier aan bij .

Wetenschappelijke relevantie

De hoge maatschappelijke relevantie is in dit geval ook een aanleiding om praktijkonderzoek te doen naar hoe de situatie er momenteel voorstaat en wat er nodig is voor het tot stand brengen van de maatschappelijke doelstelling. Het onderwerp is erg actueel en er wordt ook veel over gepubliceerd. Haski-leventhal et al. (2010) hebben een model ontwikkeld waarmee duidelijk wordt welke acties kunnen worden ingezet om vrijwilligerswerk te stimuleren. In deze thesis wordt dit model gebruikt om te onderzoeken welke acties de gemeente Nijmegen inzet en welke er nog ontbreken, zodat het vrijwilligerswerk optimaal kan worden gestimuleerd. Hiermee wordt de theorie die door Haski-leventhal ontwikkeld is getoetst en wellicht aangevuld. Er zal nieuwe kennis ontstaan over de huidige

situatie omtrent vrijwilligers in Nijmegen, deze kennis kan worden ingezet voor nieuw beleid en/of nieuw onderzoek.

Voorbeschouwing theoretische kader

Er is binnen dit onderzoek gekeken naar hoe het er voorstaat met het vrijwilligerswerk in Nijmegen en welke rol de gemeente Nijmegen kan innemen – indien nodig – bij het extra stimuleren van vrijwilligerswerk. Het derde model van Haski-Leventhal et al. (2010) geeft de gemeente Nijmegen de theoretische handvatten om de vrijwilligers en de organisaties te ondersteunen. Binnen het model worden de begrippen *volunteerability* en *recruitability* centraal gesteld.

Stimuleringsmaatregelen die effect hebben op *volunteerability*, zijn maatregelen waarmee de overheid de bereidheid, geschiktheid en de beschikbaarheid van een vrijwilliger kan vergroten. Maatregelen die betrekking hebben op de toegankelijkheid, op de middelen en op het netwerk en de samenwerkingsverbanden van organisaties kunnen de *recruitability* vergroten.

Deze theorie is gecombineerd met de trends en ontwikkelingen op het gebied van vrijwilligerswerk en daaruit is een topiclijst voor de interviews met overige respondenten van het onderzoek voortgekomen.

Voorbeschouwing methodologie

Bij de start van het onderzoek is de onderzoeksvraag geformuleerd en besloten tot het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek. Ter oriëntatie is er met een aantal beleidsambtenaren van de gemeente Nijmegen gesproken. Deze hebben als sleutelinformanten gefungeerd en de eerste aanknopingspunten voor het verdere onderzoek aan het licht gebracht. Vervolgens is er gesproken met De Vrijwilligerscentrale om te peilen of de eerste aanknopingspunten buiten het stadhuis ook werden gesignaleerd en of er aanvullende signalen waren die ook in het onderzoek moesten worden meegenomen. Dit in combinatie met actuele literatuur, is het startpunt geweest voor het formuleren van de eerste vragen voor de respondenten.

Een aantal respondenten is gevonden door middel van de sneeuwbalmethode. De sleutelinformanten hebben een rol gespeeld in het leggen van het eerste contact. Daarnaast is er ook bewust voor gekozen om andere respondenten te zoeken die niet aangedragen zijn door de sleutelinformanten. Dit om er voor te zorgen dat er een divers en valide beeld ontstaat. In totaal is er gesproken met een veertigtal respondenten. Twaalf sleutelinformanten van de gemeente, twintig medewerkers van organisaties en tien vrijwilligers, waarvan twee zowel in de rol van professional als vrijwilliger. De interviews waren aan de hand van de topiclijst semigestructureerd van aard. Natuurlijk zijn veel van de gesproken professionals ook zelf actief als vrijwilliger, maar dat is niet de focus geweest tijdens de interviews.

Leeswijzer

Op deze inleiding volgt een beleidskader waarin de landelijke visie op de maatschappij wordt weergegeven. Deze visie is vertaald naar lokaal beleid, het huidige Nijmeegse beleid. Daarop volgen de ontwikkelingen omtrent de vrijwilligers en een theoretisch kader met daarin een model dat theoretische handvatten geeft om te sturen op vrijwilligers. Gegeven de informatie uit het beleidskader en het theoretisch kader, zijn er vragen onbeantwoord gebleven. Deze zijn daarom in de interviews gesteld. In het hoofdstuk Methode is beschreven hoe het onderzoek heeft plaatsgevonden en welke keuzes er zijn gemaakt en waar de antwoorden zijn gevonden. Hierop volgen de resultaten en analyse van het onderzoek. Tot slot worden de conclusie en aanbevelingen weergegeven in de laatste hoofdstukken.

Hoofdstuk 2 Beleidskader

Landelijk gezien vinden er grote verschuivingen plaats om van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving te komen. De verzorgingsstaat is onbetaalbaar geworden en daarom stuurt de overheid aan op een participatiesamenleving. De nieuwe begrippen die worden gehanteerd zijn ‘civil society’, ‘actief burgerschap’, ‘zelfredzaamheid’ en ‘eigen verantwoordelijkheid’. De burger wordt gestimuleerd om anders te gaan denken. “Het gaat niet langer om ‘recht hebben op’ maar om eigen verantwoordelijkheid, om eigen kracht en zelfredzaamheid. Bij een hulpvraag geldt: Wat kunt u nog wél zelf? Hoe kan de gemeente u ondersteunen met een oplossing op maat (in plaats van ‘voor u zorgen’) zodat u weer mee kunt doen? (Potjens, 2012).” Deze andere manier van denken wordt ook wel de kanteling genoemd. De kanteling zorgt er voor dat er steeds meer wordt gekeken naar wat er met vrijwillige inzet kan worden gedaan. De rol van vrijwilligerswerk, mantelzorg en informele zorg blijft groeien. Het is één van de steunpilaren van de participatiemaatschappij. Het is dus ook voor de gemeente Nijmegen zaak om zorgvuldig te gaan onderzoeken hoe dit moet gaan worden vormgegeven. Vrijwilligerswerk beïnvloedt niet alleen het domein welzijn, maar ook domeinen als zorg, sport, kunst en cultuur, onderwijs enzovoorts. Het vrijwilligerswerkbeleid wordt echter meestal onder het domein welzijn geschaard.

De verschuivingen die gaande zijn vinden niet alleen in Nederland plaats, maar ook in de westerse landen om ons heen. De begrippen ‘the Big Society’ en ‘participatiemaatschappij’ worden vaak als één en hetzelfde begrip gezien, waarbij er over Nederlands beleid ook wordt gezegd dat we naar Engels voorbeeld dezelfde beleidsdoelen nastreven. Hoewel er overeenkomsten zijn in het Engelse en Nederlandse beleid, zijn er wel degelijk belangrijke nuanceverschillen. Zo richt het in 2010 gepresenteerde Big Society-programma zich op het empoweren van gemeenschappen, het openbreken van publieke diensten en het bevorderen van sociale actie (Office for Civil Society, 2010). Hoewel er overeenkomsten zijn met de doelen die in de Wet maatschappelijke ondersteuning staan beschreven, zoals het bevorderen van sociale actie dat binnen de Wmo hoog op de agenda staat, zijn er ook verschillen. Verhoeven en Tonkens (2014) geven aan dat het verschil voornamelijk zit in de framing. Zo wil men in Engeland haar burgers empoweren om gezamenlijk over te gaan tot actief burgerschap en wordt er in Nederland geappelleerd aan eigen verantwoordelijkheid, waarbij de individuele burger wordt aangespoord iets te gaan doen. In beide gevallen wordt gevraagd om actief burgerschap, maar wel vanuit een ander perspectief. Engeland heeft met haar plannen voor een Big Society ook flinke investeringen gedaan in fondsen en programma’s ter bevordering van het vrijwilligerswerk zoals Volunteering Match Fund, Volunteering Infrastructure Program, Local Infrastructure Fund, Community First Fund, Big Society Bank en de training van vijfduizend opbouwwerkers (Verhoeven en Tonkens, 2014). Dit in tegenstelling tot Nederland dat juist flink heeft bezuinigd in deze sector (Verhoeven en Tonkens, 2014). In dit geval is er een vergelijking gemaakt met Engeland, maar dezelfde vergelijking kan ook met België, Duitsland of een ander westers land worden gemaakt.

In dit hoofdstuk wordt het beleidskader ten aanzien van vrijwilligerswerk beschreven. Hierin wordt het huidige beleid geschetst. Het beleidskader start bij de landelijke ontwikkelingen van de kanteling, gevolgd door de decentralisaties van begin 2015. Daarna volgen de handreikingen die de VNG doet om het beleid vorm te geven en tot slot een situatieschets van het huidige Nijmeegse vrijwilligerswerkbeleid. Het beleid geeft de richting aan waarin Nijmegen zich wil bewegen. In hoeverre dit in de praktijk ook gebeurt, wordt in de hoofdstukken Resultaten en Analyse zichtbaar..

Historie

Vrijwillige inzet gaat eeuwen terug. Hoe de overheid daarmee omgaat dus ook, alhoewel het niet vanzelfsprekend is dat er altijd beleid is gemaakt en niks mee doen ook een keuze is. Beleid verandert vaak incrementeel, het bouwt dus verder op het voorgaande. Door grotere veranderingen zijn ook grotere beleidsveranderingen zichtbaar. Maar waar te beginnen? Start men na de Tweede Wereldoorlog of neemt men het New Public Management-tijdperk als uitgangspunt? Hoewel er heel veel over kan worden gezegd, wordt in dit hoofdstuk eerst een beknopt overzicht gegeven. Vervolgens volgt in hoofdstuk 3 een uitgebreidere omschrijving.

Vrijwilligerswerk kent haar oorsprong voornamelijk in particuliere organisaties. De rol van de overheid om hier beleid over te maken, is in de historie dan ook beperkt. Tijdens de opkomst van de verzorgingsstaat is de overheid een steeds grotere rol gaan spelen bij particuliere initiatieven, wat later het maatschappelijk middenveld is gaan heten (van Lans,...) Daarmee is er ook vanuit de overheid meer aandacht gekomen voor vrijwilligers. Er komt bijvoorbeeld geld voor onderzoek hoe lokale overheden meer kunnen stimuleren en vele gemeenten hebben een vrijwilligerssteunpunt c.q. centrale en/of een vrijwilligersverzekering. In 2013 kwam de gemeente Nijmegen met haar eerste Nota vrijwilligerswerkbeleid: Meekantelen 2012-2016. Meekantelen geeft eigenlijk een weergave van welke beleidsmaatregelen er de afgelopen jaren al zijn genomen. Voor deze nota waren er ook al maatregelen om het vrijwilligerswerk te stimuleren, maar deze zaten verweven in het beleid op bijna alle terreinen, voornamelijk waar er veel samengewerkt werd met het maatschappelijk middenveld. In vele subsidieovereenkomsten worden er vaak een aantal regels gewijd aan het werken met vrijwilligers. Daarnaast is Meekantelen een document wat de visie van de gemeente weerspiegelt op vrijwilligers energ aansluit op de kanteling (zie volgende paragraaf) en is gericht op zorg en welzijn. Hoewel er al jaren maatregelen zijn om vrijwilligerswerk te stimuleren, zoals bijvoorbeeld De Vrijwilligerscentrale die al ruim 35 jaar bestaat en ook al jaren een groot gedeelte van haar subsidie van de gemeente Nijmegen ontvangt, is er pas redelijk recent (in 2013) een beleidsnota over vrijwilligerswerk in de stad geschreven.

De kanteling

De kanteling is al een tijdje aan de gang. Onder andere de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) uit 2007 heeft, door in te zetten op ‘Welzijn Nieuwe Stijl’, een aanzet gegeven tot de kanteling. Welzijn Nieuwe Stijl is een manier van werken die haar oorsprong vindt in het domein welzijn. Welzijn Nieuwe Stijl is een concrete manier om de kanteling vorm te geven in welzijnsland. Deze mindset beperkt zich natuurlijk niet alleen tot het gebied van welzijn, maar is onder andere ook in de zorg zichtbaar (invoeringwmo.nl, 2015).

Welzijn Nieuwe Stijl is een werkwijze die probeert de rol van de professional om te draaien/kantelen naar ondersteuner. Om dit vorm te geven, zijn acht bakens in het leven geroepen. De bakens zijn: ‘Gericht op de vraag achter de vraag, gebaseerd op de eigen kracht van de burger, direct er op af, formeel en informeel in optimale verhouding, doordachte balans van collectief en individueel, integraal werken, niet vrijblijvend maar resultaatgericht en gebaseerd op ruimte voor de professional (invoeringwmo.nl, 2015)’. De bakens stellen de professional in staat te doen wat nodig is om de kanteling te laten plaatsvinden. De kanteling moet aan twee zijden plaatsvinden. Enerzijds moet de welzijnswerker anders gaan werken. Anderzijds krijgt ook de burger met wie hij werkt, een andere rol. In het geval van hele kwetsbare groepen is de kanteling ook maar beperkt mogelijk. Het is dan ook aan de professional en de organisaties om dit passend in te voeren. De werkwijze Welzijn Nieuwe Stijl is een werkwijze die in het welzijnsdomein breed wordt gedragen. Het is een echte cultuuromslag die steeds meer vorm krijgt. De overheid speelt in op het evolueren van deze kanteling. Steeds meer overheidsmaatregelen sturen aan op het verankeren van deze cultuuromslag.

De kanteling in de zorg beoogt het stapsgewijs afschalen van zorg van tweedelijns, naar eerstelijns, naar nuldelijns. Deze terminologie komt voort uit de zorg waar tweedelijnszorg staat voor langdurige en/ of specialistische zorg, eerstelijns voor kortdurende ondersteuning en nuldelijns voor preventie en mantelzorg. De terminologie wordt steeds breder gebruikt en is ook in het domein welzijn geïntroduceerd. Tweedelijns zorg blijft een term die alleen in de zorg wordt gebruikt. Om deze te kunnen afschalen, moet de burger centraal worden gesteld. Er zal moeten worden gekeken naar wat er nodig is om tot een zo normaal mogelijk functioneren te komen. Dat resulteert weer in een groter beroep doen op de zelfredzaamheid en het netwerk.

Om de kanteling te verankeren, is er voor gekozen om een aantal taken niet meer landelijk uit te voeren, maar veel meer regionaal en lokaal te organiseren. De drie grote decentralisaties die per 1 januari 2015 hebben plaatsgevonden, zijn een grote stap in de richting van de participatiemaatschappij. Met het overhevelen van Rijksoverheidstaken naar de gemeenten, is ook flink het mes gezet in het beschikbare budget. Dit dwingt de gemeenten om te reorganiseren en de kanteling verder vorm te geven. Dit houdt in: herstructureren en herdefiniëren wat de taken van de gemeente zijn en welke taken burgers zelf, dan wel met behulp van het netwerk, kunnen doen.

De beleidskeuzes hebben dus invloed op de vrijwillige inzet van de burgers. Onder de decentralisaties vallen drie grote wetten die van invloed zijn op het vrijwilligerswerk, te weten: de Wmo 2015, de Participatiewet en de Jeugdwet.

De Wmo

De Wmo 2015 geeft een definitie van het begrip ‘maatschappelijke ondersteuning’ in artikel 1.1.1.:

1. ‘Bevorderen van de sociale samenhang, de mantelzorg en vrijwilligerswerk, de toegankelijkheid van voorzieningen, diensten en ruimten voor mensen met een beperking, de veiligheid en leefbaarheid in de gemeente, alsmede voorkomen en bestrijden van huiselijk geweld;
2. Ondersteunen van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking of met chronische psychische of psychosociale problemen zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving;
3. Bieden van beschermd wonen en opvang’ (Memorie van toelichting Wmo 2015).

Met deze definitie is het bevorderen van vrijwilligerswerk een taak van de overheid geworden. De Wmo 2015 bepaalt onder andere dat gemeenten moeten vastleggen wat ze gaan doen om vrijwilligers te ondersteunen. Dit is apart benoemd in de wet om het belang van bevordering en aanmoediging van vrijwilligerswerk te benadrukken. Vrijwilligerswerk is in het licht van de beoogde sociale samenhang, leefbaarheid, zelfredzaamheid en participatie van groot maatschappelijk belang (Memorie van toelichting Wmo 2015). Het is vrij aan de gemeente Nijmegen hoe zij gehoor wil geven aan deze bepaling.

De participatiewet

De Participatiewet beïnvloedt eveneens het huidige vrijwilligerswerk. Re-integratie door middel van ervaring op doen in het vrijwilligerswerk, is geen nieuw fenomeen. Het is wel iets dat met de komst van de Participatiewet zich eventueel zou kunnen gaan uitbreiden. Zo worden bijvoorbeeld mensen met een Wajonguitkering herkeurd. De groep die aan het werk kan, al is dat slechts gedeeltelijk, zal daartoe worden verplicht. Vrijwilligerswerk kan worden ingezet om bijvoorbeeld arbeidsritme op te bouwen, ervaring op te doen en om vaardigheden aan te leren. Daarnaast is er een groep Wajong uitkeringsgerechtigden die voorheen een indicatie dagbesteding hadden. De herkeuring kan er toe leiden dat deze indicatie komt te vervallen. Om toch voor een dagbesteding te zorgen, kan vrijwilligerswerk een optie zijn. De trend is gaande, maar omdat we zo kort na de daadwerkelijke decentralisaties zitten, is de mate van invloed die deze wet heeft momenteel nog onduidelijk.

De wet biedt gemeenten ook de mogelijkheid om mensen met een uitkering een tegenprestatie te laten verrichten. Vrijwilligerswerk kan een manier zijn om die tegenprestatie vorm te geven. De gemeente Nijmegen kiest er momenteel echter voor om deze wet summier in te vullen. Per bijstandsuitkering, of deze nou één maand duurt of tien jaar, moet de uitkeringsgerechtigde minimaal vier uur een tegenprestatie leveren en dat kan een vorm van vrijwilligerswerk zijn. Dit wordt niet

actief gestimuleerd en ook niet gecontroleerd. Deze invulling van de wet binnen de gemeente Nijmegen heeft dus geen grote impact op het Nijmeegse vrijwilligerswerk.

De Jeugdwet

Tot slot de Jeugdwet. Met de decentralisaties is de zorg voor de jeugd naar de gemeenten overgeheveld. Ook deze wet stuurt aan op een kanteling in de manier van zorgverlening. Eén van de doelen van de wet is bijvoorbeeld gebruik maken van de eigen kracht van jeugdigen, ouders en hun sociale netwerk. Het is belangrijk dat zij de regie over hun leven blijven houden. Ze moeten samen met hun eigen omgeving en professionele hulpverleners naar oplossingen gaan zoeken (Rijksoverheid.nl, 2015). Ook bij deze kanteling is de inzet van vrijwilligers, mantelzorgers en informele zorgverlening een manier om de beleidsdoelen van deze wet vorm te geven.

De Nederlandse gemeenten hebben, onder andere door de decentralisaties, een grotere rol gekregen. Ze hebben allemaal de ruimte om zelf het wiel opnieuw uit te vinden, maar gemeenten kunnen ook gebruik maken van de expertise van de Vereniging van de Nederlandse Gemeenten (VNG). Sinds jaar en dag biedt de VNG advies over beleidsontwikkelingen. Ook rondom het vrijwilligerswerk heeft de VNG een onderzoek laten doen door Movisie, met als doel gemeenten handvatten te bieden voor het maken van beleid inzake vrijwilligerswerk. Nijmegen heeft een nota vrijwilligerswerkbeleid genaamd *Meekantelen 2012-2016*. De basis voor deze nota is '*Basisfuncties vrijwilligerswerk, 2009*' van Movisie. In 2009 stonden deze begrippen centraal: het vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen, het verbinden en makelen, het versterken, het verbreden en het verankeren. De huidige ontwikkelingen vragen echter om het actualiseren van dit beleid. In de nieuwste nota van eind 2014 is de visie van Movisie weergegeven als '*Vrijwillige inzet de basis, aandachtspunten voor lokaalbeleid*'. In dit beleidskader wordt een korte samenvatting van het onderzoek gepresenteerd.

Het inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, blijft volgens Movisie van belang. De invloed van de decentralisaties moet worden meegenomen in het formuleren van het beleid. Daarnaast noemt Movisie ook vier aandachtspunten, te weten: Stimuleren, Makelen, Ondersteunen en Continueren, afgekort SMOC (Movisie, 2014).

'Stimuleren is het aandachtspunt dat zaken weergeeft die de gemeente organiseert of faciliteert om de vrijwillige inzet mogelijk en aantrekkelijk te maken (Movisie, 2014).' Gemeenten wordt geadviseerd om te zorgen voor een open houding, te zorgen voor brede kennis over vrijwilligerswerk en integraal beleid. Ook dient men rekening te houden met verschillende motieven in het samenspel tussen levensfasen, sociale achtergrond, opleidingsniveau, vestigingsplaats en generatie. Daarnaast dient men in te zetten op het stimuleren van de jongste vrijwilligers, aandacht te schenken aan promotie, het bieden van informatie en advies, het stimuleren van nieuwe vormen van vrijwillige inzet, het stimuleren vrijwillige inzet door werknemers van bedrijven en instellingen en tot slot het verbeteren van het imago van vrijwillige inzet (Movisie, 2014).

‘Makelen en verbinden gaat over de juiste ondersteuningsinfrastructuur, het optimaal matchen tussen vraag en aanbod’ (Movisie, 2014). De gemeenten worden geadviseerd om de regierol in de lokale samenwerking op zich te nemen, de rol van de vrijwilligerscentrale te bepalen en diverse vormen van bemiddeling te organiseren (Movisie, 2014).

‘Ondersteunen en afstemmen gaat over het ondersteunen van de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie en het afstemmen tussen, en verbinden met beroepskrachten’ (Movisie, 2014). De gemeente wordt geadviseerd om belemmeringen van wet- en regelgeving weg te nemen en aandacht te besteden aan deskundigheidsbevordering. Ze moet de organisaties in staat stellen om hun vrijwilligersbeleid te verbeteren en hen informatie geven over veiligheid. Daarnaast moeten ze aandacht besteden aan tegenprestaties bij vrijwilligersorganisaties en zorgen voor ondersteuning. Tot slot wordt geadviseerd om belangenbehartiging te organiseren en aandacht te schenken aan de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten (Movisie, 2014).

‘Continueren gaat over alle activiteiten die ervoor zorgen dat de vrijwilliger zich vrijwillig blijft inzetten en dat de (vrijwillige) activiteiten gecontinueerd kunnen blijven wanneer vrijwilligers kiezen voor een andere vrijetijdsbesteding’ (Movisie, 2014). Als het gaat om continueren dan wordt de gemeenten geadviseerd om de invloed van beleidscycli en collegetermijnen in acht te nemen. Continuïteit versterken kan door: vrijwilligers een blijk van waardering te geven, te zorgen voor een meerwaarde, te zorgen voor continuïteit in aantrekkelijkheid, continuïteit in ondersteuning en continuïteit in organisaties. Daarnaast is het van belang om de vrijwilligers een stem te geven en zorg te dragen voor de evaluatie en de borging (Movisie, 2014).

De adviezen die Movisie biedt zijn aanknopingspunten om het nieuwe beleid te ontwikkelen. Dat is echter niet voldoende. Nijmegen zal voorafgaand aan het nieuwe beleid moeten kijken wat er speelt binnen de eigen gemeente om zo goed te kunnen inspelen op de huidige ontwikkelingen.

Het Nijmeegse beleid

In Nijmegen is 53% van de burgers actief voor een organisatie, voor anderen of in de eigen woonwijk (stadmonitor, 2014). Dat is vergelijkbaar met de rest van Gelderland, gemiddeld zet 53.8% van de Gelderse burgers zich vrijwillig in (CBS, 2015). Landelijk gezien zet gemiddeld 49.8% zich vrijwillig in. Bezien in dit licht, doet Nijmegen het goed. (CBS, 2015). De percentages mensen dat zich vrijwillig inzet zijn in de provincies Friesland (58%), Overijssel (57.7%) en Utrecht (55%). Nijmegen doet het daarmee niet slecht, maar er is ruimte voor groei. Uit de stadsmonitor blijkt daarnaast dat 6.6% van de respondenten zich meer wil gaan inzetten, 35.3% zegt dat ze zich misschien meer wil gaan inzetten. 58.1% geeft aan zich niet, dan wel niet méér dan nu in te willen zetten. Ondanks dat de gemeente het ten opzichte van de rest van Nederland prima doet, is er ruimte voor groei. Hoe wordt die ruimte benut?

Nijmegen heeft een nota vrijwilligerswerkbeleid *Meekantelen 2012-2016*. De naam verradt dat ook het Nijmeegse vrijwilligerswerkbeleid meegaat in de landelijk ontwikkeling die de kanteling wordt genoemd. Het vrijwilligerswerkbeleid is voor alle domeinen bedoeld, maar vindt haar oorsprong in het domein welzijn.

Nijmegen heeft een vrijwilligersverzekering en subsidieert de Nijmeegse vrijwilligerscentrale. Daarnaast subsidiëren ze ongeveer voor 5 miljoen euro aan vrijwilligersorganisaties zoals sportclubs, verenigingen, bewonersgroepen, hobbycentra, maatjesprojecten enzovoorts. Daarnaast stimuleert ze vrijwilligerswerk ook door het inzetten van wijkbudgeten, het aanbieden van accommodaties tegen gereduceerd tarief, Lokaal compliment en het project Mee(r) Dóén in de wijk! (Meekantelen, 2013). Ook professionele organisaties worden gesubsidieerd zoals musea, Lindenberg, Tandem, NIM, Swon en Het Inter-lokaal. Hier trekt de gemeente Nijmegen ongeveer 32 miljoen euro uit. Deze organisaties hebben tal van vrijwilligers in dienst (Meekantelen, 2013).

Nijmegen houdt in haar beleid rekening met trends die er spelen rondom het vrijwilligerswerk. Movisie komt in 2011 met een trendrapportage *Vrijwillige Inzet 2.0*. De trends die Movisie signaleert, hebben invloed op de toekomst van de vrijwillige inzet. In die trends liggen uitdagingen voor de gemeente Nijmegen, maar ook voor haar partners: de professionele instellingen, bedrijven, vrijwilligersorganisaties en natuurlijk voor de burger zelf. Hieronder volgt een opsomming van een zevental trends waar rekening mee moet worden gehouden. De trends hebben namelijk invloed op de organisaties die met vrijwilligers werken en organisaties passen zich daar ook geleidelijk op aan.

1. 'Focus op vrijwillige inzet groeit:

- vrijwillige inzet wordt steeds meer gezien als een manier om beleidsdoelen te realiseren;
- vrijwillige inzet wordt steeds vaker gezien als dagbesteding voor mensen met een beperking (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013).

Dit is een landelijke trend die ook in de gemeente Nijmegen speelt. Nijmegen heeft in samenwerking met de vrijwilligerscentrale het project *Bijzonder Werkt*. Er wordt ondersteuning geboden aan mensen uit de psychiatrie, verslavingszorg of mensen die in aanraking zijn geweest met justitie en die vrijwilligerswerk willen doen (bijv. RIBW, Pro Persona, Pompestichting en Iriszorg). Het project is bedoeld voor cliënten met een grote afstand tot de reguliere samenleving. Voor deze groep is het vaak lastig om aan een goede vrijwilligersplek te komen. 'Bijzonder Werkt begeleidt de betreffende vrijwilligers en helpt ook de organisaties bij het scheppen van de geschikte condities om met deze vrijwilligers aan de slag te gaan (Meekantelen, 2013)'.

2. Groei naar diversiteit en veelzijdigheid

- er komen nieuwe typen organisaties, nieuwe vormen van vrijwillige inzet en nieuwe manieren van communiceren;

- open netwerken, grote verscheidenheid in vrijwilligers qua cultuur, etniciteit, met en zonder beperking, levensfase en levensstijlen;
- nieuwe groepen dienen zich aan, zoals vroeg gepensioneerden, bijstandsgerechtigden, (jonge) ouderen, allochtonen en jongeren die door maatschappelijke stages in aanraking komen met vrijwilligerswerk (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013).

Ook in Nijmegen zijn deze ontwikkelingen zichtbaar. Zo komen er steeds meer burgerinitiatieven en zijn er verschillende zelforganisaties. De gemeente Nijmegen heeft ook mogelijkheden om deze groepen te subsidiëren, hiervoor zijn aparte beleidsregels opgesteld (nijmegen.nl, 2015).

De maatschappelijke stages die scholieren van het voorgezet onderwijs momenteel lopen, zullen dit schooljaar (2014-2015) nog door het Rijk worden gefinancierd. Volgend schooljaar verdwijnt het verplicht maatschappelijke stage lopen voor het curriculum. Mochten scholen er mee willen door gaan, dan zijn de kosten hiervoor ook voor de scholen zelf. Het is nog onduidelijk in hoeverre de maatschappelijke stages zonder financiering van de overheid blijven bestaan.

3. Grenzen aan de vrijwillige inzet opgezocht

- het begrip vrijwillige inzet wordt opgerekt; burgerinitiatief; actief burgerschap. Een belangrijke ontwikkeling is dat vrijwilligerswerk in het teken komt te staan van sociale activering en re-integratie;
- steeds meer hybride organisaties ontstaan; de grens tussen professionele organisaties en vrijwilligersorganisaties verandert (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013)

Een voorbeeld hiervan zijn de contracten die wijkbeheer sluit met bewoners van Nijmegen om zelf te voorzien in het onderhoud van bepaalde gebieden. Sociale voorzieningen, zoals speeltuinen, worden hiermee door bewoners beheert. Hierdoor is het mogelijk voor de gemeente deze voorzieningen voor een gering bedrag in stand te houden.

4. Professionalisering van het vrijwilligersveld

- er wordt een professionele werkwijze verwacht van vrijwilligersorganisaties;
- vrijwilligers krijgen steeds vaker scholing (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013).

Ook deze trends zijn in het Nijmeegse beleid zichtbaar. De Nijmeegse vrijwilligers centrale heeft bijvoorbeeld een vrijwilligersacademie. Voor en door vrijwilligers worden er trainingen georganiseerd, maar ook zorginstellingen geven workshops (vwc-nijmegen.nl, 2015). Ook bijvoorbeeld de welzijnsorganisaties die door de gemeente gesubsidieerd worden, hebben hier afspraken over gemaakt met de gemeente Nijmegen (Offerte W4, 2014).

5. Allianties en coöperatievorming:

- vrijwilligersorganisaties gaan steeds meer samenwerken: slimme allianties aangaan;

- strategische partnerschappen tussen bedrijven en vrijwilligersorganisaties (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013).

Nijmegen heeft ervoor gekozen de vier grote welzijnsorganisaties met elkaar af te laten stemmen wie welke taken binnen welk domein oppakt. Hierdoor wordt overlap voorkomen en is er meer samenwerking tot stand gekomen. De welzijnsorganisaties kortweg de W4, werken intensief samen. Een voorbeeld hiervan zijn de Stips. De Stips zijn informatie- en adviespunten in de wijk die draaien op vrijwilligers, ondersteunt door het Inter-lokaal. Ook de andere drie organisaties ondersteunen de Stips met bijvoorbeeld expertise. De Stips verwijzen ook door naar één van de collega-organisaties.

6. Toenemend gebruik sociale media:

- online maatjes; digitale uitwisseling van ideeën; digitaal matchen van vraag en aanbod;
- in veel gevallen is het niet nodig dat de vrijwilliger in de directe omgeving van de organisaties woont (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013).

Nijmegen heeft in samenwerking met de vrijwilligerscentrale specifiek gekozen voor een digitaal vraag- en aanbodsysteem van vrijwilligersvacatures. Daarnaast worden er sites, zoals mijnbuurtje.nl, ondersteund. Op dit soort sites kan bijvoorbeeld een oproep van een wijkbewoner staan die hulp nodig heeft met het onderhoud van zijn tuin. Bewoners kunnen door middel van de site aan elkaar worden gekoppeld. Op deze wijze kunnen actieve wijkbewoners elkaar vinden wanneer ze iets willen organiseren (Meekantelen, 2013).

7. Ongebondenheid, tijdelijkheid en flexibiliteit

- De vanzelfsprekendheid waarmee mensen zich vroeger langdurig inzetten voor het vrijwilligerswerk, is voorbij. De potentiële, nieuwe vrijwilliger is moeilijker te binden voor langere tijd en formuleert nadrukkelijker wensen en eisen;
- men kiest vaker voor werkzaamheden waarmee men de eigen competenties kan ontwikkelen en zich beter kan kwalificeren voor betaald werk (Movisie, 2011; Meekantelen, 2013).

Het huidige beleid geeft naast het ondersteunen van scholing, zoals beschreven bij punt 4, nog weinig aanknopingspunten om te gaan met deze trend. Desalniettemin gaan organisaties hiermee te maken krijgen. In het hoofdstuk Resultaten en Analyse wordt hieraan extra aandacht besteed.

Meekantelen, de beleidsnota vrijwilligerswerk van de gemeente Nijmegen, richt zich erg op de sector zorg en welzijn. De meeste vrijwilligers zijn er echter binnen de sport te vinden. Geen sportvereniging die immers zonder vrijwilligers kan! Nijmegen ondersteunt/stimuleert ook binnen de sport vrijwillige inzet. Nijmegen heeft sportcombinatiefunctionarissen in dienst, die lessen geven in het basis- en voortgezet onderwijs als gymdocenten en bieden sportverenigingen ondersteuning. Deze ondersteuning kan bestaan uit het opzetten van een vrijwilligersbeleid afhankelijk van de behoefte van de vereniging.

Conclusie beleidskader

In het beleidskader staan de wensen voor de maatschappij beschreven en hoe daar te komen. Het bevat een omschrijving van de stappen die de gemeente Nijmegen zet om het vrijwilligerswerk te ondersteunen of te stimuleren. De bal ligt bij de burger en de urgentie tot vrijwillige inzet van de burger is hoog. Dit is bijvoorbeeld te merken aan het feit dat er een vrijwilligersnota is geschreven in 2013.

Uit de stadsmonitor (2014) blijkt dat nog zeker 6.6 % van de mensen in Nijmegen zich willen inzetten en 35.3% geeft aan dit misschien te willen. Het volle potentieel aan vrijwillige inzet is dus nog niet bereikt. Dat maakt de vraag wat de gemeente momenteel doet, hoe effectief dit is en waar er ruimte is voor verbetering, van groot belang.

Hoofdstuk 3 Trends en ontwikkelingen rondom de vrijwilligers

Naast wat het huidige beleid laat zien aan maatregelen om vrijwilligerswerk te stimuleren, zijn er op het gebied van vrijwilligerswerk ook trends en ontwikkelingen gaande die van belang zijn om inzichtelijk te maken alvorens het beleid te beoordelen en door te ontwikkelen. Het is dus noodzakelijk om ook te kijken naar wat er speelt omtrent de vrijwilliger en de organisaties die met vrijwilligers werken.

Historie

Wanneer er wordt gekeken naar de historie van het de vrijwilligerswerk, dan is zichtbaar dat er grote veranderingen hebben plaatsgevonden. Eén voorbeeld hiervan is dat er veel vrijwillige inzet in kerkelijk verband werd georganiseerd. Nederland is tegenwoordig echter zeer geseclariseerd. In 1999 beschouwde 47% van de bevolking zich als lid van een kerk (Bekkers, 2007; Becker & De Wit, 2000). Honderd jaar eerder bij de volkstelling van 1899, was dat nog 98% (Bekkers, 2007; CBS, 1994). ‘Naast een verminderd ledental en een afnemend kerkbezoek, wordt met secularisering doorgaans bedoeld dat het godsdienstig leven steeds minder betekenis heeft voor het maatschappelijk verkeer’ (Bekkers, 2007; Dobbelaere, 1981). Dit blijkt ook invloed te hebben op de politieke keuzes die Nederlanders maken. ‘De politieke partijkeuze hangt steeds minder samen met de godsdienstige achtergrond’ (Bekkers, 2007; Te Grotenhuis, 1998; Need, 1999). De onkerkelijken zijn minder vaak actief als vrijwilliger (Bekkers, 2007). Naast secularisering is er binnen de westerse wereld ook sprake van individualisering. ‘In zeer algemene zin staat individualisering voor een groeiende autonomie van het individu ten opzichte van zijn directe omgeving. Dat proces treedt op in relatie tot de verbanden waarvan het individu deel uitmaakt en tot de morele orde waarin het individu, via die verbanden, is ingebed’ (SCP, 1998).

Traditionele maatschappelijke verbanden vervagen. Men is bijvoorbeeld minder vaak lid van een organisatie of vereniging. Putnam (2000) beschrijft het begrip sociaal kapitaal als een belangrijk aspect van de kwaliteit van onze samenleving. Hierbij gaat het om elementen zoals sociale netwerken, betrokkenheid bij elkaar en bij de samenleving, normen, waarden en vertrouwen. Hij onderscheidt drie soorten sociaal kapitaal. Allereerst ‘bonding social capital’, het bij een groep horen en het hebben van sociale contacten. Putnam heeft het daarnaast over ‘bridging social capital’, oftewel sociale contacten met andere groepen, bijvoorbeeld autochtonen en allochtonen. Tot slot onderscheidt Putnam ‘linking social capital’, waarbij meedoen aan de maatschappij en participatie een rol speelt. Sociaal kapitaal is volgens Putnam (2000) belangrijk. Het draagt bij aan de veiligheid, betere gezondheid en meer zorgzaamheid voor elkaar. Het is dus niet alleen een doel, maar ook een middel. Hij geeft daarnaast ook aan dat het sociaal kapitaal al decennialang in verval is. Dat wordt dan onder andere zichtbaar doordat mensen steeds minder lid zijn van kerken, verenigingen, sportclubs enzovoorts.

Wanneer er puur gekeken wordt vanuit de bril dat het sociale kapitaal ook in Nederland afneemt, dan kan worden veronderstelt dat de vrijwillige inzet van Nederlanders ook geleidelijk blijft afnemen. Dit is echter niet het geval, vrijwillige inzet blijft in Nederland als jaren ongeveer gelijk (Beckers, 2013; Meijs, 2014). Het boek van Putman (2000) is veel geciteerd en voor vele een inspiratiebron geweest. Er moeten echter kanttekeningen bij worden geplaatst. Eén daarvan, en misschien wel de belangrijkste, is dat zijn onderzoek Amerikaans is. Nederland kent andere structuren zoals het maatschappelijke middenveld, dat voorheen particulier initiatief werd genoemd. De naam particulier zegt het al, de rol van de overheid was minimaal, echter tijdens de hoogtijdagen van de verzorgingsstaat werden veel van dit soort initiatieven door de overheid overgenomen. Dit heeft ook geleid tot centralisatie en professionalisering van deze initiatieven. Ondanks deze ontwikkelingen hebben veel initiatieven voornamelijk zorg- en welzijngelateerde organisaties veel gewerkt met vrijwillige inzet. Taken van vrijwilligers passen zich wel steeds meer aan, onder andere door de professionalisering. Vroeger werd bijvoorbeeld veel jongerenwerk gedaan door vrijwilligers vanuit de kerk. Nu zijn de meeste jongerenwerkers in Nijmegen in dienst bij een welzijnsorganisatie, hoger opgeleid en werken ze volgens de nieuwste methodieken, waar Welzijn Nieuwe stijl er één van is. Vrijwilligers zijn er nog steeds, maar bijvoorbeeld in de rol van activiteitenondersteuner. Kortom, door de jaren heen zijn er steeds andere rollen voor de vrijwilliger, professional en de overheid ontstaan. Deze dynamieken, andere maatschappelijke ontwikkelingen en eerdere onderzoeken, hebben er toe geleid dat het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) in 2007 een toekomstverkenning voor het vrijwilligerswerk in 2015 uitvoert.

Heden

In de toekomstverkenning van het SCP, wordt de toenemende individualisering als een belangrijke factor in het veranderingsproces gezien. Het dwingende karakter van traditionele maatschappelijke verbanden wordt minder. Er ontstaat steeds meer de behoefte om het leven naar eigen inzicht in te vullen. Individualisering staat niet op zichzelf. Men wordt bijvoorbeeld steeds lossier in de omgangsvormen, ook wel *informalisering* genoemd (Dekker et al., 2007). Er is een groeiende behoefte aan verandering en variatie van activiteiten, *intensivering*. Daarnaast is er sprake van *internationalisering*. Tot slot is er een tendens gaande van toenemende technologische ontwikkelingen oftewel *informatisering* (Dekker et al., 2007). Een beperking van dit onderzoek is dat het huidige gebruik van Social Media niet voldoende betrokken wordt in deze toekomstverkenning van Dekker et al. (2007), terwijl Social Media wel van grote invloed is op de vrijetijdsbesteding. De opkomst van Social Mediasites zoals Facebook en Twitter en technologische ontwikkeling rondom de mobiele telefonie, Ipads en tablets waren natuurlijk in 2007 niet te overzien.

Er zijn nog meer ontwikkelingen te noemen die van invloed zijn op de beschikbaarheid van de vrijwilliger. Er zijn meer vrouwen op de arbeidsmarkt actief en jongeren hebben steeds vaker een

bijbaan. Ook de verlenging van de leerweg waardoor jongeren langer naar school moeten, is van invloed (Van Baren en Meijs, 2014).

De maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op de afname van beschikbaarheid van de hedendaagse vrijwilliger (De Hart en Breedveld 2001; Knulst en Van Eijk, 2002; Van Baren en Meijs, 2014).

Dekker en De Hart (2009) stellen dat er een duidelijke verschuiving plaatsvindt van generaties, waarbij vooral het aandeel van jongeren onder druk komt te staan. Uit het onderzoek van Hustinx et al. (2011) onder Nederlandse en Belgische studenten komt echter een ander perspectief naar voren. Ze omschrijven deze generatie studenten als de ‘Civic Omnivore’. Studenten zetten zich niet alleen op een klassieke manier voor vrijwilligerswerk in, maar ze zijn juist ook online actief met het tekenen van petities, waarmee ze ook veranderingen op maatschappelijk gebied weten te ondersteunen. (Van Baren en Meijs, 2014). Er is dus van alles in beweging en er ontstaan nieuwe verbanden in de maatschappij, die wellicht minder vast en georganiseerd zijn als voorheen, maar dat wil niet zeggen dat daar geen nieuwe dingen voor in de plaats komen. Hoe er tegenaan wordt gekeken, heeft onder andere te maken met hoe er naar vrijwilligers wordt gekeken. Vrijwilligerswerk kan volgens Brudney en Meijs (2009) als een natuurlijke hulpbron worden gezien. Zij definiëren vrijwillige inzet als ‘een door de mens gemaakte vernieuwbare bron die kan groeien en wordt gerecycled’. De continuering, het volume en de flow kunnen zowel positief als negatief door de mens worden beïnvloed. De opbrengst van een hulpbron wordt bepaald door hoe met de energie wordt omgegaan.

Meijs (2014) omschrijft drie soorten natuurlijke hulpbronnen als het gaat om vrijwillige inzet. Hij gebruikt daarvoor de metaforen zon, olie en vissen. Het is voor de derde partij dan ook van belang te realiseren dat voor elk soort vrijwilliger, er wellicht andere strategieën nodig zijn om ze als groep te stimuleren.

Zon staat voor spontane participatie. De zon vertegenwoordigt een enorme potentiële bron van energie die spontaan kan gaan schijnen. Een ramp kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat vele burgers de handen in elkaar slaan. Meijs noemt de vermissing van twee jongentjes waarbij vele burgers in actie kwamen om te helpen met zoeken. Deze spontane energie kan ook worden opgewekt. Denk hierbij aan NLDoet, een initiatief van het Oranje Fonds. Door middel van een grote campagne worden door heel Nederland acties georganiseerd waarbij burgers zich vrijwillig inzetten (Meijs, 2014).

Olie staat voor de traditionele vrijwilliger. Olie is gemakkelijk overal voor in te zetten. Zo gemakkelijk dat er vaak klakkeloos en respectloos mee wordt omgesprongen. Verspilling ligt op de loer. De metafoor olie staat voor de vrijwilliger die volledig geëngageerd is. Hij is altijd bereid om te komen opdagen en prioriteit geeft aan de organisatie. Kortom de traditionele vrijwilliger die vanuit de organisatie vaak gezien wordt als de onbetaalde professional (Meijs, 2014).

Vissen is een relatief nieuwe vorm van vrijwilligerswerk. Deze vorm is vooral de laatste vijftien jaar in ontwikkeling (Meijs, 2014). Hustinx et al. (2009) omschrijft dit als ‘geleid

vrijwilligerswerk'. Het gaat hierbij om vormen van inzet waarbij deelname grotendeels door anderen wordt bepaald. Denk hierbij aan maatschappelijke stage-vrijwilligerswerk, familie-vrijwilligerswerk of werkgevers-vrijwilligerswerk, ook wel koppeltekenvrijwilligerswerk genoemd. Volgens Meijs (2014) leidt koppeltekenvrijwilligerswerk tot een veelheid aan types vrijwilligers, allerlei vissen in de oceaan dus. Iedere vis vraagt een eigen benadering van vangen en van kweken (Meijs, 2014).

Meijs zou een vierde type kunnen toevoegen. Namelijk een combinatie van zon en olie. Een vrijwilliger die eisen stelt aan de organisatie, die zich tijdelijk wil binden aan bijvoorbeeld een korte klus of die zich wel langdurig voor een organisatie wil inzetten, maar alleen wanneer het hem/haar uitkomt. Verplanke (2014) omschrijft dit ook wel als de plug-in of flits-vrijwilliger. 'De ouderwetse traditionele vrijwilliger, die zich langdurig en onvoorwaardelijk aan een goede zaak verbindt, is aan het verdwijnen om plaats te maken voor een moderne vrijwilliger, die vooral de eigen ontplooiing centraal stelt in het vrijwilligerswerk' (Verplanke, 2014).

Motivatie vrijwilligers

Om zichtbaar te maken wat nodig is om een vrijwilliger aan de slag te krijgen of te behouden en eventueel ondersteuning te bieden, is het belangrijk om te onderzoeken wat iemand beweegt om vrijwilligerswerk te gaan doen.

Roza en Meijs (2014) maken naast het onderscheid in motief van het individu (de vrijwilliger, microniveau), ook onderscheid in het motief van de organisatie (mesoniveau) en het motief van de samenleving (macroniveau). Roza en Meijs maken de verdeling in motieven in een normatief-, sociaal-, leer-, kwaliteits- beschermings- en carrièremotief zoals weergegeven in tabel 1. Deze verdeling is gebaseerd op de veelvuldige en internationaal gebruikte indeling motieven die Handy (1988) maakt.

Tabel 1 Motieven vrijwilligerswerk (Handy, 1988; Roza en Meijs, 2014).

Motief	Nadere uitleg motief
Normatief motief	Mensen doen vrijwilligerswerk om normen en waarden uit te dragen.
Sociaal motief	Vrijwilligers beogen hun sociale contacten te verbreden of te versterken.
Leermotief	Men doet vrijwilligerswerk om zich zelf te ontwikkelen.
Kwaliteitsmotief	Men doet vrijwilligerswerk om de kwaliteit van eigen leven te verbeteren.
Beschermingsmotief	Men doet vrijwilligerswerk omdat het een uitweg biedt aan vervelende omstandigheden zoals verlies van een dierbare of een scheiding.
Carrièremotief	Men kan zich middels vrijwilligerswerk ontwikkelen en netwerk opbouwen om de kansen op een baan te vergroten.

Bekkers (2013) heeft in Nederland statistisch onderzoek gedaan naar motieven om vrijwilligerswerk te doen. Dit onderzoek wordt niet alleen in Nederland gedaan, maar onder andere ook in Amerika, Engeland, Frankrijk en Duitsland. Het Nederlandse onderzoek is onderdeel van het programma Giving in Europe. Middels deze onderzoeken, wordt getracht de ontwikkelingen in de motieven van vrijwilligers in Nederland en in andere westerse landen zichtbaar te maken. In de vragenlijst is een onderscheid gemaakt in de motieven van vrijwilligers die te maken hebben met leren, waarden, zelfbevestiging, zelfbescherming, carrière en de sociale omgeving (zie tabel 2). Een beperking van dit meetinstrument is dat het inhoudelijke motief – de betrokkenheid bij het doel van de organisatie – niet wordt gemeten. (Bekkers, 2013).

Tabel 2 Motieven vrijwilligerswerk 2008-2012 (in procenten weergegeven)¹ (Bekkers, 2013)

	2008	2010	2012
<i>Waarden</i>			
Via mijn vrijwilligerswerk kan ik uitdragen dat ik begaan ben met mensen die het minder goed hebben dan ik	33	38	33
Via mijn vrijwilligerswerk kan ik uitdragen ik het belangrijk vind om andere mensen te helpen	57	56	55
Via mijn vrijwilligerswerk kan ik uitdragen dat ik meeleef met mensen die hulp nodig hebben	45	44	42
<i>Leren</i>			
Door mijn vrijwilligerswerk leer ik (meer) over de zaak waar ik me voor inzet	52	51	51
Mijn vrijwilligerswerk verschaft mij nieuwe inzichten	59	57	58
Via mijn vrijwilligerswerk leer ik nieuwe dingen op een praktische wijze	54	52	53
<i>Zelfbevestiging</i>			
Mijn vrijwilligerswerk geeft mij het gevoel dat ik er toe doe, dat ik ergens belangrijk voor ben	55	53	49
Mijn vrijwilligerswerk is goed voor het beeld dat ik van mijzelf heb, voor mijn eigenwaarde	47	49	44
Mijn vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik mij goed voel over mezelf	48	50	50
<i>Zelfbescherming</i>			
Als ik niet lekker in mijn vel zit, helpt mijn vrijwilligerswerk me dat te vergeten	33	35	36
Mijn vrijwilligerswerk geeft mij inzichten die ervoor zorgen dat ik beter kan omgaan met mijn eigen persoonlijke problemen	25	23	25
Mijn vrijwilligerswerk is een prettige afleiding van mijn eigen problemen	31	34	34
<i>Carrière</i>			
Mijn vrijwilligerswerk kan me ook helpen om binnen te komen op een plek waar ik betaald zou willen werken	12	15	15
Mijn vrijwilligerswerk helpt mij ook vooruit in mijn betaalde baan/ carrière	12	15	15
Mijn vrijwilligerswerk staat goed op mijn cv	29	32	33
<i>Sociaal</i>			
In mijn sociale omgeving is het vanzelfsprekend om vrijwilligerswerk te doen	36	43	44
Iedereen moet ten minste één keer in zijn leven vrijwilligerswerk doen	67	72	71
Mijn partner doet vrijwilligerswerk	63	60	59

¹ Percentages van de autochtone vrijwilligers die het eens of helemaal eens zijn met de stelling.

Uit tabel 2 blijkt dat het motief om vrijwilligerswerk te doen vanuit pro sociale waarden, gestaag afneemt. Ook het motief zelfbevestiging neemt volgens onderzoek van Bekkers (2013) af. Daartegenover staat dat het doen van vrijwilligerswerk vanuit het oogpunt om beter in je vel te komen zitten, wel belangrijker lijkt te worden.

Iets willen leren blijft het belangrijkste motief en is niet spectaculair veranderd. Carrière daarentegen wordt niet als een belangrijk motief genoemd, maar is wel wat toegenomen tussen 2008 en 2010. Bekkers (2013) wijst op een verband tussen de economische crisis en die stijging. De stijging zet in 2012 niet verder door; het percentage stabiliseert. Opmerkelijk aan het onderzoek van Bekkers is de stijging van het aantal mensen dat aangeeft dat het in hun sociale omgeving vanzelfsprekend is om vrijwilligerswerk te doen.

Bij de indeling die zowel Bekkers (2013), Handy (1988) Roza en Meijs (2014) maken, lijkt het motief plezier niet voor te komen. Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat plezier juist een belangrijk motief is (Dekker en Hart, 2009; Pennix, 2010; Hoogenboom et al. 2010). Plezier kan verborgen zitten in het motief kwaliteit van eigen leven of zelfbevestiging, maar dat lijken meer doelstellingen voor de langere termijn. Vrijwilligerswerk kan ook gewoon leuk zijn en dan vaak op het moment zelf. Het element plezier zou daarom ook best kunnen worden toegevoegd.

Roza en Meijs (2014) beschrijven een toename in het carrièremotief. In tegenstelling tot Bekkers (2013) zien zij wel een toename van dit motief, onder andere bij hoge werkloosheid. Meijs en Romme (2013) beschrijven vier mechanismen waarmee vrijwilligerswerk de kans op een baan kan vergroten, te weten: signaalfunctie, concurrentie, kennis en kunde en tot slot netwerk. De vrijwilliger speelt zichzelf in de kijker en neemt zo de kans om zichzelf beter te profileren. Of de signaalfunctie werkt, hangt natuurlijk ook af van de concurrentie. Als iedereen dat doet dan neemt de kracht van het signaal af. Het ontwikkelen van kennis en kunde en het netwerk vergroten, zijn de andere twee mechanismen. (Roza en Meijs, 2014).

Organisaties

De veranderende vrijwilliger en de veranderde maatschappelijke doelstellingen, impliceren dat er ook van alles verandert binnen organisaties waarin vrijwilligers actief zijn. In hoeverre spelen organisaties hier op in door hun vraag daarop aan te passen? Al tientallen jaren is het volume vrijwilligerswerk nagenoeg hetzelfde gebleven (Bekker, 2013; van Baren en Meijs, 2014). De groei van het aantal mensen in de categorie *nieuwe vrijwilliger*, heeft er voor gezorgd dat organisaties vrijwilligerstaken anders gaan indelen door taken te flexibiliseren (van Baren & Meijs, 2014). Hustinx et al (2009) schrijven dat activiteiten een moderner jasje krijgen. Zo worden vrijwilligerstaken vaker opgesplitst in kleine taken. ‘Kortom, vrijwilligers eisen ‘vrijwilligerswerk-op-hun-maat’ en het is juist in deze wisselwerking tussen wat individuen willen en wat organisaties kunnen dat de grote innovaties van het hedendaagse vrijwilligerswerk plaatsvinden (van Baren en Meijs, 2014).’

Opkomende vormen van vrijwilligerswerk zijn bijvoorbeeld burgerinitiatieven (van der Wijdeven, 2012), Daarnaast vindt er Internationaal vrijwilligerswerk plaats, in de vorm van een sabbatical, maar ook vrijwilligerstoerisme – *voluntourism* – (Hustinx et al. 2009; Benson, 2011; van Baren en Meijs, 2014). Verder bestaat er episodisch vrijwilligerswerk zoals NLDoet (van Baren en Meijs, 2014) en tot slot E-voltering, ook wel virtueel en online vrijwilligerswerk genoemd (Ellis en Cravens, 2011). Van Baren en Meijs (2014) stellen dat er, met name op het gebied van online vrijwilligerswerk, extra kansen liggen die zouden kunnen worden benut. Druk bezette mensen kunnen moeilijk structureel tijd vinden, maar online inzet biedt uitkomst. Online inzet kan ook uitkomst bieden als men fysieke bezwaren heeft om vrijwilligerswerk te doen, zoals een te grote af te leggen afstand (van Baren en Meijs, 2014).

Tegenover het vrije en flexibele karakter van het hedendaagse vrijwilligerswerk staat een andere tendens, namelijk ‘geleid vrijwilligerswerk’ (van Baren en Meijs, 2014). Een voorbeeld hiervan is de maatschappelijke stage die leerlingen van het voortgezet onderwijs sinds 2012 dienen te volgen. De verplichting tot maatschappelijke stage in het voortgezet onderwijs is komen te vervallen en zal in het schooljaar 2015-2016 niet meer van toepassing zijn. Daarnaast wordt er ook geleid vrijwilligerswerk mogelijk gemaakt door de Participatiewet, waarbij bijstandsgerechtigden een verplichte bijdrage aan de maatschappij moeten leveren, vaak in de vorm van vrijwilligerswerk. Het is aan de gemeenten van Nederland om de wet zelf vorm te geven. Het lijkt er dus op dat de trend van ‘geleid vrijwilligerswerk’ in de gemeente Nijmegen van grote invloed kan zijn indien hier beter op wordt ingespeeld.

Wat een organisatie nodig heeft aan vrijwillige inzet, is afhankelijk van het soort organisatie. Onderscheid tussen organisaties kan op vele manieren worden gemaakt, maar het onderscheid dat Meijs en Westerlaken (1994) maken, is gebaseerd op de relatie tussen professionals en vrijwilligers. Bochove en Verplanke (2014) maken hetzelfde onderscheid in verantwoordelijkheid dragen. Er zijn organisaties die door vrijwilligers worden bestuurd, organisaties waarbij vrijwilligers ondersteunen en door vrijwilligers georganiseerde organisaties (Meijs en Westerlaken, 1994; van Baren en Meijs, 2014). Afhankelijk van het soort organisatie, is het belang van het hebben van vrijwilligers groter of kleiner. In hoeverre organisaties dus last of voordeel hebben van de veranderingen op de markt, is voor elke organisatie anders. De eventuele ondersteuning die een organisatie nodig heeft om te zorgen voor een florerend vrijwilligersbestand, kan daarmee voor elke organisatie verschillend zijn. Wat vast staat, is dat ook organisaties mee moeten gaan in de tendensen die er spelen rondom het vrijwilligerswerk. Het is van belang dat een organisatie antwoord kan geven op de vragen wat, wie en waar en waarom. Ook vragen omtrent de definitie van het werk, de context waarin het werk plaatsvindt, de kenmerken die een vrijwilliger moet hebben en de motivatie van vrijwilligers, zijn van belang. (Brussell en Forbos, 2002).

Conclusie trends en ontwikkelingen

Grofweg kan er een verdeling gemaakt worden tussen de *traditionele vrijwilliger* en de *nieuwe vrijwilliger*. De literatuur beschrijft dit als een duidelijke verschuiving. Het totale volume vrijwilligerswerk blijft nagenoeg hetzelfde (Meijs, 2014; Becker, 2013; CBS, 2015). Kortom, het aanbod van vrijwilligers verandert. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals individualisering, hebben invloed op de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen. Vrijtijdsbesteding in de vorm van vrijwilligerswerk gebeurt nog steeds, echter wel steeds minder vaak op de traditionele manier van structurele en langdurige inzet. Het karakter van de vrijwilliger is veranderd. Er is een *nieuwe* vrijwilliger ontstaan, die eisen stelt. Hij wil zich slechts eenmalig of voor een afgebakende periode/klus inzetten.

Het aanbod verandert daarmee. Organisaties moeten inspelen op de veranderingen die er spelen aan de kant van de vrijwilligers. Dit doen zij door klussen op te knippen om zo beter aan te sluiten bij de wensen van de *nieuwe* vrijwilliger. Daarnaast spelen ze in op nieuwe manieren van vrijwilligerswerk door bijvoorbeeld online vrijwilligerswerk aan te bieden. Het is voor organisaties van belang zicht hebben op de vrijwilligers en dat ze antwoorden kunnen bieden op vragen als wie, wat, waar en waarom.

Hoofdstuk 4 Theoretisch Kader

De maatschappelijke ontwikkelingen rondom het vrijwilligerswerk hebben er voor gezorgd dat er verschillende onderzoeken gedaan zijn omtrent dit onderwerp. Hieruit zijn verschillende theorieën en inzichten naar voren gekomen. In dit hoofdstuk worden deze besproken en wordt een model gepresenteerd waarmee het praktijkonderzoek wordt vormgegeven.

Motivatie om vrijwilligerswerk te stimuleren

De vrijwilliger verandert. Dit hangt nauw samen met de ontwikkelingen die er plaatsvinden in de maatschappij. Vrijwilligerswerk heeft belangrijke functies in de maatschappij en de overheid heeft belang bij dat er een toename plaatsvindt in het aantal mensen dat vrijwilligerswerk wil doen en het aantal uren dat zij dit doen. Meijs (2004) en Haski-Levelthal et al. (2010) geven vier motivaties voor de overheid om het vrijwilligerswerk te stimuleren. Om te beginnen kan vrijwilligerswerk de kwaliteit van leven verbeteren (Thorits en Hewitt, 2001) en de carrièreperspectieven van een individu vergroten (Wilson en Musick, 2000). Ten tweede kan vrijwilligerswerk worden ingezet om diensten betaalbaar te houden of om de kwaliteit van diensten te verbeteren (Brudney, 1990). Ten derde kan vrijwilligerswerk een manier zijn om de sociale cohesie en het sociale kapitaal te vergroten. Ook minderheden kunnen met behulp van vrijwilligers meer betrokken worden bij de maatschappij (Gay, 1998). Tot slot is vrijwilligerswerk gelinkt met democratische processen en de participatie van burgers met de lokale overheden (Berger et al., 2005; Lowndes en Wilson, 2001; Taylor, 2006). Bovendien kan vrijwilligerswerk ook de banden in de wijk en met de burens verbeteren (Haski-Levelthal et al., 2008). Daarnaast is vrijwillige inzet een manier om de participatiemaatschappij vorm te geven. Kortom, de overheid heeft er groot belang bij dat zo veel mogelijk burgers zich vrijwillig inzetten. Overheden, bedrijven en onderwijsinstellingen zijn zowel direct als indirect betrokken bij vrijwilligerswerk. Het beleid van tegenwoordig is er op gericht om vrijwilligerswerk te stimuleren en te vergroten. Voorheen was beleid juist gericht op de relatie tussen de vrijwilliger en de organisatie (van Hal et al., 2004; Haski-Leventhal et al., 2010). De overheid heeft zoals eerder genoemd vier grote motieven om het vrijwilligerswerk te stimuleren. Vanwege dit belang is het voor de overheid ook noodzakelijk te weten wat zij kan doen om het vrijwilligerswerk te stimuleren. Het derde partij-model van Haski-Leventhal et al. (2010), geeft handvatten om het vrijwilligerswerk vanuit een overheid, een bedrijf of een onderwijsinstelling te stimuleren.

Het derde partijmodel

Traditioneel gezien wordt het vrijwilligersdomein beïnvloed door drie actoren: de vrijwilliger, de vrijwilligersorganisatie en de doelgroep (klanten) die de vrijwilligers en de organisatie willen bereiken (Haski-Leventhal et al., 2010). Haski-Leventhal et al. (2010) beargumenteren dat er een extra laag aan toegevoegd kan worden, namelijk “the third-party” oftewel de derde partij. De derde partij bestaat uit andere actoren die het vrijwilligerswerk willen stimuleren tot groei. Hieronder vallen de

politiek/politieke leiders, onderwijsinstellingen en bedrijven. Ze presenteren een model aan de hand van twee relevante concepten ‘volunteerability’ en ‘recruitability’ waarbij ze voorbeelden geven van strategieën om vrijwilligerswerk te stimuleren.

Volunteerability omvat de bereidheid, geschiktheid en beschikbaarheid om vrijwilligerswerk te doen. Volunteerability neemt de vraag: ‘Wat maakt een persoon meer of minder bereid om vrijwilligerswerk te doen’ onder de loep (Meijs, 2006a., Meijs, 2006b., Haski-Leventhal et al., 2010) en ‘*bereidheid*’ houdt in de wil om vrijwilligerswerk te doen. Dit wordt beïnvloed door de sociale norm, individuele attitude en waarden, psychologische motieven en het ervaren van vrijwilligerswerk als lonend en uitvoerbaar (Haski-Leventhal et al., 2010).’ De bereidheid van burgers om vrijwilligerswerk te doen kan worden vergroot, voornamelijk door het verbeteren van de reputatie dat vrijwilligerswerk heeft in de maatschappij en daarnaast door ervoor te zorgen dat er intrinsieke voordelen ontstaan en het reduceren van free riders (Haski-Leventhal et al., 2010). Inspelen op de bereidheid van mensen om vrijwilligerswerk te doen kan ook te maken hebben met het aansluiten bij de motivatie van mensen. *Geschiktheid* houdt in dat een persoon al capabel kan zijn om vrijwilligerswerk te doen, bijvoorbeeld als hij de kennis en vaardigheden heeft die nodig zijn voor vrijwilligerswerk in bezit heeft of bereid is te ontwikkelen (Haski-Leventhal et al., 2010). Bijna iedereen kan wel ergens iets doen en dus zijn mensen altijd wel capabel om iets te doen. Training en begeleiding kunnen echter als sleutelementen fungeren in het ontwikkelen van capabele vrijwilligers (Haski-Leventhal et al., 2010).

Beschikbaarheid wordt omschreven als ‘het grootse obstakel om vrijwilligerswerk te doen is, aangezien dit een gebrek aan tijd betekent’ (Sudeen, et al., 2007; Haski-Leventhal et al., 2010). Door de moderne levensstijl, waarbij het combineren van werk, opleiding, familie, vrienden en vrije tijd een opgave op zich is, hebben mensen weinig ruimte om tijd te besteden aan vrijwilligerswerk. Het lijkt daarom verstandig om vrijwilligerswerk te combineren met één van de bovengenoemde activiteiten. Daarnaast is het emotioneel beschikbaar zijn om vrijwilligerswerk te doen ook van belang in de mate waarop men zich kan en wil inzetten (Haski-Leventhal et al., 2010).

Naast volunteerability is ook recruitability van belang. Recruitability beslaat toegankelijkheid/bereikbaarheid, resources/middelen en tot slot netwerken en samenwerkingsverbanden omtrent het vrijwilligerswerk.

Toegankelijkheid/bereikbaarheid betreft de mate waarin een potentiële vrijwilliger toegang heeft tot een organisatie. ‘Kunnen potentiële vrijwilligers zien dat er vrijwilligersvacatures zijn? Kunnen ze de organisatie bereiken, fysiek, technisch, maar ook geografisch? Staat de organisatie open voor diversiteit en mensen met een beperking? Kan ook de eigen doelgroep (de cliënten) vrijwilligerswerk doen? (Haski-Leventhal et al., 2010)’. De toegankelijkheid is bijvoorbeeld te stimuleren door marketing, het openen van andere vestigingen en het creëren van een virtuele mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen (Murray and Harrisons, 2005; Haski-Leventhal et al., 2010). Uit onderzoek van Meijs (2007), blijkt dat organisaties niet altijd bereikbaar zijn om potentiële vrijwilligers, bijvoorbeeld telefonisch, te woord te staan. Daarnaast zijn er vrijwilligerscentrales die

slechts op 67% van de per e-mail verzonden verzoeken voor informatie over vrijwilligerswerk reageren (Meijs 2008).

Resources: Het gaat dan niet alleen om financiële middelen, hoewel ook deze zoals altijd van belang zijn, maar ook om human resources. Een organisatie kan zijn professionaliteit vergroten door het werven van de juiste mensen, trainingen en het bemoedigen van ontwikkeling bij de vrijwilligers (Haski-Leventhal et al., 2010).

Netwerk en samenwerkingsverbanden: door het creëren van netwerken, kunnen organisaties de toegankelijkheid/bereikbaarheid en de resources verbeteren. Samenwerken kan met andere vrijwilligersorganisaties, maar ook met de overheid en bedrijven om zo het aantal vrijwilligers te vergroten en resources, kennis en expertise te delen (Haski-Leventhal et al., 2010). Gazeley en Brudney (2007) wijzen erop dat intersectorale samenwerking ook heel contraproductief kan werken. Zo kunnen samenwerkingsverbanden ten koste gaan van de eigen identiteit en onafhankelijkheid en kunnen organisaties in elkaars vaarwater zitten als het gaat om het werven van vrijwilliger of donaties. Tot slot is er vaak een gebrek aan capaciteit om de samenwerking te managen (Haski-Leventhal et al., 2010).

Concreet vertaald hebben overheden, bedrijven en onderwijsinstellingen per onderdeel van het derde partijmodel verschillende mogelijkheden om vrijwilligerswerk stimuleren. Hier volgt een beschrijving van een aantal potentiële opties die mogelijk zijn om vrijwilligerswerk te vergroten per indicator.

Volunteerability door middel van bereidheid. Dit kan worden vergroot doordat burgers opgeroepen worden om vrijwilligerswerk te doen. Bijvoorbeeld doordat de politiek hier aandacht aan schenkt, maar ook door middel van een reclamecampagne en/of door middel van voorbeeldgedrag. Daarnaast kunnen de randvoorwaarden door middel van regelgeving zodanig worden ontwikkeld dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen toeneemt. De kern is het vrijwilligerswerkklimaat te verbeteren. Dat kan bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk te promoten door middel van een blijk van erkenning en waardering voor het werk wat mensen vrijwillig doen. Hiervoor worden vaak een award of prijs ingezet (Haski-Leventhal et al., 2010).

Volunteerability door middel van geschiktheid. De derde partij kan ervoor zorgen dat de managers van de vrijwilligers professionaliseren. Dat kan door de vrijwilligerscoördinator/manager voldoende betaalde uren te geven, door de cultuur te veranderen en de kennis over vrijwilligerswerk te vergroten (Brundey, 2004; Haski-Leventhal et al., 2010). Ook onderzoek over het subsidiëren van vrijwilligerswerk, het beschikbaar en toegankelijk maken van kennis en het opleiden van vrijwilligers en managers biedt opties. Overheden kunnen ook ondersteuning bieden om minderheidsgroeperingen te stimuleren betrokken te raken bij vrijwilligerswerk. Er kunnen commissies in worden gesteld zoals de Commissie vrijwilligerswerkbeleid (Nederland), Russel Commission United Kingdom, en de Enquete Kommission Zukunft de Bürgerschaftlichen (Duitsland) Haski-Leventhal et al., 2010). In tijden van crisis zie je dat overheden zich inzetten voor randvoorwaarden zodat mogelijkheden voor de

burgers om zich vrijwillig in te zetten worden vergroot. Haski-Leventhal et al. (2010) geven het voorbeeld van de Australische overheid die ten tijden van de Tsunamiramp de reis- en verblijfskosten van vrijwillige hulpverleners hebben betaald.

Volunteerability door middel van beschikbaarheid. De mogelijkheden van de overheid om beschikbaarheid te stimuleren zijn niet heel direct, maar zijn zeker van belang. Zo kan de overheid belastingen verlagen van mensen die vrijwilligerswerk doen zodat ze minder hoeven te werken, wat tot meer tijd zou kunnen leiden om vrijwilligerswerk te doen. Of het kan mensen die vrijwilligerswerk doen voorrang geven in het sollicitatieproces zodat vrijwilligerswerk onderdeel wordt van het carrièreplan en niet langer alleen als vrijetijdsactiviteit wordt gezien (Haski-Leventhal et al., 2010). Bedrijven hebben bijvoorbeeld de mogelijkheid om tijdens werktijd de werknemer vrijwilligerswerk te laten doen. Het mes kan dan aan twee kanten snijden, want door middel van vrijwilligerswerk kan een werknemer ook vaardigheden en competenties ontwikkelen die voor de werkgever van belang zijn. Ook onderwijsinstellingen hebben mogelijkheden om vrijwilligerswerk te stimuleren door het bijvoorbeeld onderdeel te maken van het lesprogramma waarbij leerlingen en studenten beschikbaar worden voor de vrijwilligersmarkt. De maatschappelijke stage is een voorbeeld van zo'n project waarbij middelbare scholen vrijwilligerswerk als een onderdeel van het reguliere curriculum hebben gemaakt.

Recruitability door middel van toegankelijkheid. Dit betekent dat de toegankelijkheid moet worden vergroot, specifiek voor mensen uit sociaal uitgesloten groepen. Hiervoor zijn verschillende opties zoals het subsidiëren van vrijwilligerscentrales het stimuleren van jongeren en minderheden om vrijwilligerswerk te doen, te zorgen voor randvoorwaarden zoals een website met vrijwilligersvacatures en de vrijwilligerscentrale die ondersteuning biedt op het gebied van matching. Daarnaast kan het in het leven roepen van nationale en/of regionale vacaturebanken ook uitkomst bieden (Haski-Leventhal et al., 2010). Tot slot kan men op zoek gaan naar mensen in sociaal uitgesloten groepen die door middel van een bemiddelaar kunnen worden geholpen bij het zoeken naar vrijwilligerswerk.

Recruitability door middel van resources. Dit kunnen financiële middelen zijn, maar ook menskracht. De overheid die haar werknemers stimuleert om vrijwilligerswerk te doen geeft bijvoorbeeld een krachtig signaal af.

(Haski-Leventhal et al., 2010), maar ook het beschikbaar stellen van andere middelen zoals ruimtes, kennis en ICT-voorzieningen zijn mogelijkheden aangezien bedrijven en onderwijsinstellingen, vooral in de avonden, vaak ruimtes leeg hebben staan.

Recruitability door middel van netwerken en samenwerkingsverbanden. Deze samenwerkingen kunnen zowel complementair als coöperatief zijn. Complementaire samenwerkingen kenmerken zich door het hebben van dezelfde doelen, maar een andere strategie om die doelen te bereiken. Bij coöperatieve samenwerkingsverbanden is de samenwerking vaak al verder gevorderd en worden dezelfde doelen met gezamenlijke middelen nagestreefd (Haski-Leventhal et al., 2010). Er

ontstaan dan nieuwe netwerken die intensiever worden benut. In de opdrachtverlening kan de gemeente met haar partners afspreken te werken met vrijwilligers en op deze manier kan de overheid het vrijwilligerswerk stimuleren (Haski-Leventhal et al., 2010). Daarnaast kunnen er ook ketens en allianties ontstaan zonder dat de overheid daarbij betrokken is.

De gemeente Nijmegen kan volgens het derde partijmodel van Haski-Leventhal et al. (2010) op verschillende manieren het vrijwilligerswerk in de stad stimuleren. Om de effectiviteit van de gemeente te meten, wordt aan de hand van het derde partijmodel gemeten of Nijmegen aan alle genoemde voorwaarden voldoet en of er nog verbetermogelijkheden zijn.

Conclusie

De overheid kan vrijwilligerswerk op meerdere manieren stimuleren met behulp van het derde partijmodel van Haski-Leventhal et al. (2010). Dit model geeft inzicht in de manieren waarop een overheid dat kan doen. De begrippen *volunteerability* en *recruitability* staan hierbij centraal. Het model geeft concreet aan wat de overheid en ook andere partijen, zoals onderwijsinstellingen en bedrijven kunnen doen, hierin is het ook een mogelijkheid voor de gemeente om samen te werken met de andere leden van het derde partijmodel. De inzichten die het derde partijmodel bieden moeten gecombineerd worden met de motieven die organisaties en vrijwilligers hebben, zodat ook daar op kan worden ingespeeld door de gemeente.

Hoofdstuk 5 Methoden

Methoden

Tijdens dit onderzoek zijn er verschillende methoden gebruikt om inzicht te krijgen in het vrijwilligerswerkbeleid van de gemeente Nijmegen. Allereerst heeft er een verkennend onderzoekplaats gevonden. Er zijn beleidstukken die betrekking hebben op het vrijwilligerswerkbeleid in Nijmegen gelezen, te weten: *Meekantelen, het huidige Nijmeegse vrijwilligerswerkbeleid 2012-2016*, en het Wmo -beleidskader wat hieraan ten grondslag ligt, *Solidair, samen en solide Wmo-beleidsplan 2012-2015*. Meekantelen is deels gebaseerd op de handreikingen die het ministerie van VWS en de VNG doen in het rapport *Basisfuncties lokale ondersteuning vrijwilligerswerk (2009)*. Dit is onderdeel geweest van de deskresearchfase. Vervolgens is er gesproken met een aantal beleidsmedewerkers en beleidsadviseurs van de gemeente Nijmegen, in totaal twaalf. Dit kan worden gezien als verkennende gesprekken en onderdeel van het vooronderzoek. Hierbij is op verschillende beleidsterreinen gevraagd naar signalen die er spelen omtrent de vrijwilligers in de stad. De ambtenaren waarmee gesproken is hebben een rol als sleutelinformant en zijn ook gebruikt om inzicht te krijgen wie er in de stad zicht heeft op de ontwikkeling in het vrijwilligerswerk. Door middel van een sneeuwbal methode is er contact gelegd met een gedeelte van de respondenten voor het onderzoek. Vervolgens heeft er een theoretische verkenning plaatsgevonden. Hierbij ligt de focus op de ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk op nationaal niveau, aangevuld met ontwikkelingen die plaatsvinden op internationaal niveau en dan specifiek de ontwikkelingen in de westerse landen rondom Nederland. Naast de ontwikkelingen rondom de vrijwilliger, is ook de ontwikkeling rondom de wijze waarop een overheid vrijwilligerswerk kan stimuleren in kaart gebracht door middel van het derde partijmodel. Het derde partijmodel helpt bepalen in hoeverre het huidige beleid van de gemeente Nijmegen functioneert. Uit het derde partijmodel blijkt bovendien op welke punten de gemeente nog niet of niet voldoende inzet.

Onderzoeksveld (

Dit onderzoek richt zich specifiek op vrijwilligers en actieve buurtbewoners en is kwalitatief van aard. Er is gesproken met een twaalfstal beleidsambtenaren van de gemeente Nijmegen die kunnen worden gezien als sleutelinformanten van de domeinen zorg, welzijn, wijken, cultuur, sport, onderwijs en diversiteit. Hieruit zijn een aantal signalen voor het verdere onderzoek voortgekomen, bijvoorbeeld waar gaat het wel of niet goed met het vinden van vrijwilligers, op welke punten schiet het huidige beleid te kort en wat zijn juist sterke punten. Op deze manier is er breed gekeken naar domeinen die werken met vrijwilligers en hieruit zijn een aantal aanknopingspunten voor het verdere onderzoek voortgekomen. Deze aanknopingspunten zijn vergeleken met de ontwikkelingen die De Vrijwilligerscentrale signaleert en de uitkomsten van actuele literatuur. Op basis hiervan is er gekozen de focus van dit onderzoek te leggen op de domeinen zorg, welzijn en sport.

Er is binnen dit onderzoek gekeken naar hoe het er voorstaat met het vrijwilligerswerk in Nijmegen en welke rol de gemeente Nijmegen kan nemen in het stimuleren ervan (indien dit nodig is.) Het model van Haski-Leventhal et al. (2010) geeft de gemeente Nijmegen in theorie de handvatten om de vrijwilligers en de organisatie te ondersteunen. Binnen het model worden de begrippen *volunteerability* en *recruitability* centraal gesteld.

Stimuleringsmaatregelen die effect hebben op *volunteerability* zijn maatregelen waarmee de overheid de bereidheid, geschiktheid en de beschikbaarheid van een vrijwilliger kan vergroten. Maatregelen die betrekking hebben op de toegankelijkheid, op de middelen en op het netwerk en de samenwerkingsverbanden van organisaties, kunnen de *recruitability* vergroten. Deze theorie is gecombineerd met de trends en ontwikkelingen op het gebied van vrijwilligerswerk en daaruit is een topiclijst voor de interviews met overige respondenten van het onderzoek voortgevloeid.

Een aantal respondenten is gevonden door middel van de sneeuwbalmethode. De sleutelinformanten hebben een rol gespeeld in het leggen van het eerste contact. Daarnaast is er ook bewust voor gekozen om andere respondenten te zoeken die niet aangedragen zijn door de sleutelinformanten. Dit om ervoor te zorgen dat er een betrouwbaar en valide beeld ontstaat. In totaal is er gesproken met een veertigtal respondenten. Twaalf sleutelinformanten, twintig medewerkers van organisaties en tien vrijwilligers, waarvan twee zowel de rol van professional en vrijwilliger hebben. De interviews zijn aan de hand van de topiclijst semigestructureerd van aard. Natuurlijk zijn vele van de gesproken professionals ook zelf actief als vrijwilliger, maar dit is niet de focus geweest tijdens de interviews.

Validiteit en betrouwbaarheid

In dit onderzoek worden de geïnterviewde personen niet bij naam genoemd. De organisaties waarvoor ze werken wel. Van alle interviews is een verslag gemaakt en/of ze zijn opgenomen met een dictafoon. Er is bewust voor gekozen mensen niet met naam te noemen, zodat de mogelijkheid tot vrij spreken hiermee wordt vergroot. In het kader van de repliceerbaarheid, zijn de namen wel bewaard gebleven en toegevoegd als bijlage. De gebruikte topiclijst voor de interviews is te vinden in de bijlagen.

De gevonden resultaten zijn op meerder plaatsen gecontroleerd. De sleutelinformanten gaven bijvoorbeeld aan dat op het gebied van cultuur het erg goed gaat met de vrijwilligers. De Vrijwilligerscentrale wist dit vervolgens te bevestigen. Dat het goed gaat met de vrijwilligers in de cultuur, is ook conform de verwachtingen die naar aanleiding van de literatuur zijn ontstaan. Er is zoveel mogelijk gewerkt met het principe van triangulatie, wat inhoudt dat op minimaal drie plaatsen (bijna) dezelfde informatie is gevonden. Soms was dat echter niet mogelijk en is er voor gekozen dit ook bij de resultaten te vermelden.

Operationaliseren

Door middel van het derde partijmodel wordt gemeten of het huidige vrijwilligerswerkbeleid van Nijmegen als effectief kan worden beoordeeld. Onder de concepten *volunteerability* en *recruitability*

die centraal staan in het derde partijmodel, vallen een zestal indicatoren die in de volgende tabel worden geoperationaliseerd.

Begrip	Te meten aan	Vindplaats
volunteerability		
Bereidheid	Aantal mensen dat vrijwilligerswerk doet/ actief is.	Te vinden in de cijfers van het CBS en de stadsmonitor.
	Aantal mensen dat iets zou willen gaan doen/meer willen gaan doen.	De stadsmonitor. Interviews met De Vrijwilligerscentrale
	Hoeveelheid openstaande vacatures.	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Websites organisaties Website van De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties
	Snelheid waarop vacatures worden ingevuld Binnen 1 maand Binnen 2 maanden Binnen 3 maanden Na 3 maanden	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten
	Stimuleringsmaatregelen Welke worden ingezet? Welke werken goed? Zijn er voldoende middelen om mensen te kunnen stimuleren?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Vrijwilligerswerknota Offertes waarin opdrachten aan organisaties worden beschreven met budgeten.
	Is de regelgeving waartegen vrijwilligers aan lopen wat het doen van vrijwilligerswerk belemmert	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Vrijwilligerswerknota
	Ontvangen vrijwilligers/actieve	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties

	buurtbewoners een blijk van erkenning/waardering? En zo ja wat dan?	Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Vrijwilligerswerknota Offertes waarin opdrachten aan organisaties worden beschreven met budgetten.
Begrip	Te meten aan	Vindplaats
Geschiktheid	De mate waarin vrijwilligers die reageren op vrijwilligersvacatures worden aangenomen	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers
	Hoeveelheid scholing die nodig is om te kunnen starten met vrijwilligerswerk.	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers
	Mate van succes van de activiteiten die door vrijwilligers worden gedaan.	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Mate van succes van de activiteiten die door actieve bewoners worden gedaan	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Kwaliteit van de geleverde dienst	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Hoe groot is het verloop	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten

		Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Worden vrijwilligers/actieve buurtbewoners professioneel ondersteund?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Is er kennis beschikbaar?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	zijn er scholingsmogelijkheden?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Worden minderheden aangespoord te participeren?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
Begrip	Te meten aan	Vindplaats
Beschikbaarheid	Levensfase Welke levensfase zijn mensen meer of minder beschikbaar?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Flexibel werken Wanneer vind	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties

	vrijwilligerswerk plaats? Heeft de mogelijkheid tot flexibel werken een positieve invloed?	Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Wordt vrijwilligerswerk doen gestimuleerd door de werkgever onder werk tijd?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Aantal activiteiten in de woonomgeving neemt dat toe? Zijn er veel vrijwilligers actief?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
	Mogelijkheden om online actief te worden als vrijwilliger/actieve buurtbewoner	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Internetsites, wijkbladen
	Is vrijwilligerswerk onderdeel van het carrière plan van mensen?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners
Recruitability		
Begrip	Te meten aan	Vindplaats
Toegankelijkheid	Is de vrijwilligerscentrale zo wel online als fysiek toegankelijk?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Website van de vrijwilligerscentrale
	Hoe worden sociaal uitgesloten groepen extra	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties

	gestimuleerd?	Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota
	Worden minderheden extra gestimuleerd?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota
Begrip	Te meten aan	Vindplaats
Resources	Hoe veel geld stelt de gemeente beschikbaar?	Interviews met de sleutelinformanten Vrijwilligerswerknota
	Worden werknemers van de gemeente gestimuleerd vrijwilligerswerk te doen?	Interviews met de sleutelinformanten Vrijwilligerswerknota
	Stelt de gemeente ruimtes beschikbaar voor vrijwilligers/actieve buurtbewoners?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota
	Zijn er subsidie mogelijkheden voor initiatieven?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota Website gemeente Subsidiebureau
Begrip	Te meten aan	Vindplaats
Netwerken en	Hoe zorgt de gemeente dat	Interviews met De Vrijwilligerscentrale

samenwerkingsverbanden	samenwerkverbanden complementair dan wel coöperatief zijn?	Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota
	Wordt er binnen verschillende afdelingen van de gemeente aan de zelfde doel rondom vrijwilligers en actieve buurtbewoners gewerkt dan wel complementair en of coöperatief?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota Offertes waarin opdrachten aan organisaties worden beschreven met budgetten.
	Geeft de gemeente in de opdrachtverlening specifieke doelstelling met betrekking tot het ondersteunen van vrijwilliger dan wel actieve buurtbewoners?	Interviews met De Vrijwilligerscentrale Interviews met de organisaties Interviews met de sleutelinformanten Interviews met de vrijwilligers Interviews met initiatiefnemers/actieve buurtbewoners Vrijwilligerswerknota Offertes waarin opdrachten aan organisaties worden beschreven met budgetten.

Hoofdstuk 6 Resultaten en Analyse

In dit hoofdstuk zullen de resultaten en analyse worden weergegeven, beginnend met een algemene weergave van de situatie in Nijmegen en gevolgd door wat meer specifieke resultaten die per domein zullen worden besproken.

De Nijmeegse vrijwilliger

Dé vrijwilliger bestaat natuurlijk niet. Vrijwilligers zijn er in allerlei soorten en maten. Wat iemand motiveert om vrijwilliger te worden, verschilt bijvoorbeeld van persoon tot persoon (respondenten 1 t/m 40). Toch zijn er een aantal algemene punten te noemen die passen in een profielschets van de Nijmeegse vrijwilliger. Andere zaken zijn meer afhankelijk van het domein waarin wordt gewerkt. Hieronder volgt een algemeen beeld van het Nijmeegse vrijwilligerswerk aan de hand van de cijfers en het Nijmeegse vrijwilligerswerkbeleid.

Een groot percentage, 53% van de Nijmegenaren, is actief als vrijwilliger (CBS, 2015). Het gemiddelde ligt landelijk op 49% procent (CBS, 2015). Daarmee doet Nijmegen het landelijk gezien goed. Hierbij moet worden opgemerkt dat een burger tot vrijwilliger wordt gerekend, wanneer hij/zij zich minstens één keer per jaar als vrijwilliger inzet voor een organisatie of vereniging. De meeste vrijwilligers zetten zich in voor sportverenigingen, scholen, levensbeschouwelijke organisaties en in de verzorging en verpleging. Gemiddeld wordt vier uur per week aan vrijwilligerswerk besteed, maar de meeste vrijwilligers doen hun vrijwilligerswerk in minder dan één uur per week (CBS, 2015). Tevens blijkt uit onderzoek van het CBS dat van de jongeren tussen de 15-25 jaar gemiddeld 51% actief is als vrijwilliger, in de leeftijdscategorie 35-45 is men het actiefst met 58%. De categorie boven de 75 jaar is het minst actief met 32%. De overige leeftijdscategorieën schommelen zo rond de 50% (CBS, 2015). Het opleidingsniveau is ook erg bepalend voor de mate van inzet als vrijwilliger. Het loopt per opleidingsniveau op. Beginnend bij 36% van de mensen die alleen basisonderwijs heeft gevolgd tot meer dan 60% bij hoogopgeleiden. Er zitten ook verschillen in de mate van vrijwillige inzet van autochtonen (52%) en allochtonen (42%) en niet-westerse allochtonen (39%).

Hoewel uit bovenstaande cijfers blijkt dat Nijmegen het goed doet in vergelijking met het landelijke gemiddelde, blijkt er uit de stadsmonitor nog een potentieel te zijn. 6.6% van de ondervraagden uit de stadmonitor geeft aan dat ze zeker (meer) vrijwilligerswerk wil gaan doen. 35% zou misschien (meer) vrijwilligerswerk willen gaan doen. Zeker in het kader van de beleidsdoelen van de gemeente Nijmegen, bestaat de wens de huidige vrijwillige inzet te vergroten (Beleidskader Wmo, 2015-2018; offerte W4, 2014).

Per domein is echter een andere aanpak nodig om tot groei te komen. Dit heeft onder ander te maken met de motivatie om vrijwilligerswerk te doen. De sfeer, cultuur, beeldvorming en de doelen van een organisatie zijn heel bepalend bij het vinden van geschikte vrijwilligers (respondenten 17 t/m 27). Wat duidelijk naar voren komt in dit onderzoek, is dat bijna alle vrijwilligers begeleiding nodig hebben (15 t/m 27, 29 t/m 39). Bemiddelen naar een plek alleen is niet voldoende. Tussen de

organisatie en de vrijwilliger moet ook een verbinding zijn. De verbinding met een organisatie onderscheidt de vrijwilliger van een actieve buurtbewoner, vandaar dat deze groep apart in dit onderzoek wordt benoemd (respondenten 17, 37, 39).

Vrijwel alle professionals die binnen hun organisatie werken met vrijwilligers geven aan dat er een werkbegeleider nodig is (respondenten 17 t/m 27, 36 t/m 41), bijvoorbeeld in de vorm van een vrijwilligerscoördinator. Een luisterend oor, zowel vrijwilligerswerkgerelateerd als privé, zorgt voor verbinding tussen organisatie en vrijwilliger. Het waarderen van de vrijwilligers wordt als sleutelement ervaren door de respondenten om mensen te binden aan de organisatie, maar ook waardering in de vorm van een prijs of award is van belang (Haski-Leventhal, et al., 2010). In Nijmegen kunnen vrijwilligers een Lokaal Compliment ontvangen. Dat is een prijs die een vrijwilliger of een vrijwilligersorganisatie kan winnen vanwege zijn/ haar inzet.

De actieve buurtbewoner maakt een andere keuze: die wil vooral ‘doen’ en haalt daar ook zijn voldoening uit (respondenten 17,39; van de Wijdeven, 2012). Hij hoeft niet bij een organisatie te horen en vindt het prima om vrij zijn gang te gaan. Waardering is een belangrijk middel om mensen te stimuleren door te blijven gaan (Haski-Leventhal et al., 2010). Een prijs die zich richt op buurtinitiatieven zou hieraan bij kunnen bijdragen, hierop voert de gemeente Nijmegen echter (nog) geen beleid (Meekantelen, 2013).

Binnen de sector zorg en welzijn bestaat een duidelijk verschil tussen enerzijds vrijwilligers die zich vaak bij een organisatie in een gestructureerde setting voor een doelgroep inzetten en anderzijds actieve buurtbewoners en burgerinitiatieven die vaak onafhankelijk van een organisatie opereren of zelf een eigen organisatie oprichten.

De overige resultaten zijn specifiek per domein en worden dan ook per domein in het volgende hoofdstuk behandeld. Het verschil tussen actieve bewoners en organisatie gebonden vrijwilligers in de sector zorg en welzijn is erg groot en de ondersteuning die nodig is voor beide is zo anders, dat ze apart worden besproken. Ze leiden dan ook tot eigen conclusies en aanbevelingen. Dit alles wordt per domein samengevat en vertaald naar de conclusie en aanbevelingen die in de laatste hoofdstukken worden besproken.

In de volgende paragrafen wordt van elk domein een algemeen beeld geschetst van wat er speelt. Daarnaast wordt beschreven hoe het er voor staat met de volunteerability. Volunteerability is de bereidheid, geschiktheid en de beschikbaarheid van vrijwilligers. Daarop volgt een beschrijving van de recruitability van organisaties die binnen het domein actief zijn. In kader van de recruitability worden de toegankelijkheid, de beschikbare middelen en de netwerk/samenwerkingsverbanden bedoeld. Eventuele hiaten in het beleid worden zichtbaar en kunnen als aanknopingspunten voor aanpassingen in het huidige beleid fungeren.

Welzijn

Algemeen

Het domein welzijn is erg populair onder vrijwilligers (respondenten, 17, 22, 27, 37). Zowel bij grote als bij kleine welzijnsorganisaties, organisaties voor en door vrijwilligers, burgerinitiatieven of bij individuele buurtactiviteiten kan dit domein een beroep doen op een grote groep vrijwilligers. De bezigheden variëren van een leuke buurtactiviteit organiseren, tot maatjesprojecten die bijna tegen zorg aan zitten. De resultaten van het domein welzijn bestaan uit twee onderdelen. Te beginnen bij de vrijwilligers, gevolgd door de actieve buurtbewoners en de burgerinitiatieven.

In het kader van de afschaling van zwaardere zorg, gaat de inzet van vrijwilligers in het welzijnsdomein een steeds belangrijker kracht worden (respondenten 1, 8, 10, 12, 23, 24, 27, beleidskader Wmo 2015-2018, offerte W4, 2014). De hulpbehoevenden zullen steeds meer door vrijwilligers, mantelzorgers en informele zorgverleners moeten worden ondersteund. Ook de combinatie van vrijwillige inzet en professionele ondersteuning zal toenemen (respondenten, 1, 10, 12, 23, 24, 27). Om de afschaling van zwaardere zorg te kunnen ondervangen, moet de sector zorg en welzijn tijdig voldoende aanwas van vrijwilligers realiseren.

Volunteerability en vrijwilligers in het domein welzijn

Het is geen probleem om vrijwilligers voor de sector welzijn te werven (respondenten, 17 t/m 24, 27, 37). Er zijn voldoende mensen bereid om zich aan een welzijnsorganisatie te binden en zich langdurig beschikbaar te stellen (respondenten, 17 t/m 24, 27, 37). Opvallend is dat mensen die vrijwilligerswerk willen gaan doen vaak heel bewust kiezen voor een specifieke doelgroep of organisatie die aansluit bij hun visie en manier van werken (respondenten, 17 t/m 27, 36 t/m 39). Een vrijwilliger die bijvoorbeeld aan een maatjesproject wil deelnemen, kan bij verschillende welzijnsorganisaties in Nijmegen terecht, maar dat wil niet zeggen dat hij zich overal thuis voelt. Hij zal vaak een keuze maken voor een specifieke doelgroep en werkwijze van de organisatie. De vrijwilliger komt dus niet alleen iets brengen, maar komt kennelijk ook iets halen.

Of er een klik is, wordt door de vrijwilligers en de welzijnsorganisaties zelf bepaald. Vaak is dit wel het geval. Wanneer iemand niet op zijn plek zit, wordt er doorgaans gekeken naar wat diegene wél zou kunnen doen. Soms blijkt de match niet optimaal en blijft de vrijwilliger maar een korte periode (respondenten, 17, 22, 24, 37). Ook dan nemen organisaties over het algemeen het initiatief om de vrijwilliger door te bemiddelen naar een andere organisatie. Zoals gezegd, meestal is het verloop niet groot en blijven vrijwilligers voor een langere periode en zijn ze ook bereid om zich vast te leggen. Het karakter van de verbintenis wordt daarmee vaak wél vrijwillig, maar niet vrijblijvend van aard.

Het werven van vrijwilligers gaat veelal via mond-tot-mond reclame, oproepjes op de website, Facebook, Twitter of posters in de buurthuizen (respondenten, 9, 15 t/m 24, 38, 39, digitale vacaturebank De Vrijwilligerscentrale). Soms wordt er ook bij De Vrijwilligerscentrale een oproep geplaatst. In het domein welzijn wordt dit medium beperkt toegepast wanneer dit bijvoorbeeld vergeleken wordt met de zorg. Uit de interviews met de Vrijwilligerscentrale komt een ander beeld naar voren. De Vrijwilligerscentrale ziet haar rol ten aanzien van het werven anders en spreekt tegen dat ze binnen dit domein weinig bemiddelen.

Respondenten (17 t/m 20, 23, 24,) die met jongeren werken, geven aan dat jongeren die vrijwilligerswerk willen doen vaker een extra motivatie nodig hebben om zich structureel in te zetten. Door een vrijwilligersvergoeding te geven of door vrijwilligerswerk te labelen als stage, kunnen jongeren extra worden gestimuleerd. De levensfase waarin jongeren zich bevinden is erg dynamisch, het is dan ook passend om te anticiperen op het feit dat jongeren zich niet jarenlang aan eenzelfde organisatie zullen verbinden (respondenten 17, 18).

Alle respondenten die met vrijwilligers werken en ook de vrijwilligers zelf geven aan dat de sleutel om vrijwilligers langdurig te behouden aandacht en waardering zijn. Het bieden van een luisterend oor van de vrijwilligerscoördinator, wordt doorgaans als positief ervaren (respondenten 29 t/m 35, 38, 40). Het gaat dan niet alleen om ervaringen omtrent het vrijwilligerswerk te bespreken, maar juist ook om persoonlijke contact. Elke organisatie geeft dat op een eigen manier vorm. Een mooi praktijkvoorbeeld van persoonlijk contact is het systeem van Hulpdienst Nijmegen. Zij maken na elk vrijwilliger- en cliëntcontact een notitie in hun digitale systeem. De medewerkers kunnen op die manier in één oogopslag zien wat er speelt, zodra ze de vrijwilliger weer spreken. De vrijwilliger of de cliënt hoeven niet steeds opnieuw hun verhaal te doen en dat wordt door iedereen als erg prettig ervaren. Het is een efficiënte werkwijze waarin de vrijwilliger zich ook voelt gehoord en gewaardeerd (respondent 27).

Afhankelijk van de taken zijn voor vrijwilligers trainingen of intensievere begeleiding zoals intervisie nodig. Ook wordt ingespeeld op de behoefte van de vrijwilligers aan scholing en begeleiding. De coördinatoren hebben over het algemeen een redelijk goed inzicht in de geschiktheid van een vrijwilliger (respondenten 17 t/m 25). Soms moeten taken echter geschikt worden gemaakt

(respondent 17) en is er bijvoorbeeld wat extra begeleiding nodig. Het project ‘Bijzonder werkt’ van De Vrijwilligerscentrale is hier een mooi voorbeeld van. Bewoners en/of cliënten van onder andere Pro-Persona, RIBW en Iriszorg, die als vrijwilliger aan de slag willen, worden vanuit hun eigen instelling begeleid. De Vrijwilligerscentrale bemiddelt de cliënten naar een passende plek. Wanneer trajecten niet goed verlopen, bemiddelt De Vrijwilligerscentrale tussen de zorginstelling en de organisatie waar het vrijwilligerswerk wordt gedaan (respondenten, 17, 23, 24, 26, 36, 37).

Over het algemeen is de bereidheid, de geschiktheid en de beschikbaarheid om vrijwilligerswerk te doen in het domein welzijn vrij hoog. Hoewel het maximum aan vrijwilligerspotentieel nog niet is bereikt, geeft dit momenteel geen reden om hierop te sturen.

Recruitability en vrijwilligers in het domein welzijn

Een coördinator heeft een span of controle. Dit is de hoeveelheid vrijwilligers die hij kan aansturen. De meeste organisaties geven aan dat de coördinatoren hun maximale span of controle hebben bereikt. Er is geen ruimte om meer vrijwilligers aan te trekken. Wel bestaat er nadrukkelijk een vraag naar vrijwilligers. Zo zijn er bijvoorbeeld bij de NIM jongeren die soms een jaar moeten wachten voordat ze een maatje krijgen (respondent, 18). Ook andere welzijnsorganisaties kampen met eenzelfde probleem. Het trainen en begeleiden van vrijwilligers kost veel tijd en aandacht van een professional (respondenten, 18, 19, 20, 23, 24, 27). De zorgvraag van cliënten is complexer geworden. De kanteling en de afschaling van professionele ondersteuning naar lichtere vormen van zorg, is al duidelijk merkbaar. Daardoor wordt steeds meer van vrijwilligers gevraagd. Dit heeft een direct effect op de begeleiding en training die vrijwilligers nodig hebben (respondenten, 8, 17, 23, 24, 27, 36, 38, 39) en geeft een extra druk op de span of controle van de coördinator. Om te kunnen verbreden naar meer vrijwilligers en het slagvaardig kunnen dealen met een complexere zorgvraag, zal de capaciteit van vrijwilligerscoördinatoren/begeleiders moeten worden uitgebreid. Resumerend is dus het vinden van de vrijwilligers niet het probleem, maar zit de bottleneck in het trainen en begeleiden van meer vrijwilligers. Dáár is momenteel geen ruimte voor.

Binnen netwerkverbanden gaan organisaties steeds meer samenwerken. Bijvoorbeeld bij Stip Oud-West en de materiële dienstverlening van Het Inter-lokaal (respondent, 22). De vrijwilligersteams zitten in hetzelfde gebouw en hebben korte lijntjes met elkaar, maar ze zoeken ook afstemming met professionals van het Sociale Wijkteam en waar nodig verwijzen ze door. Er kunnen ook verregerende verbanden ontstaan, zoals bij het maatjesproject Jij&Ik van NIM en Tandem (respondenten, 17 t/m 21). Beide partijen bleken een vergelijkbaar project te hebben. Inmiddels hebben ze hun krachten gebundeld en het beste van twee methoden bij elkaar gebracht, waaruit het huidige Jij&Ik is voortgevloeid. Ook rondom scholing wordt er actief samenwerking gezocht. Daartoe worden er onder andere contacten gelegd met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, De Radboud Universiteit en auteurs van vooraanstaande literatuur en -methodieken. Over de aansluiting met de onderwijsinstellingen zijn organisaties tevreden. Velen werken tevens met stagiaires uit

bovengenoemde onderwijsinstellingen en dat zorgt ook voor een verbinding met elkaar (respondenten 16 t/m 27, 36 t/m 38).

Voor vrijwilligers zelf geldt dat de bereikbaar van de organisatie belangrijk is. Ze willen snel contact kunnen leggen met de vrijwilligerscoördinator (respondenten, 21 t/m 24, 27). Ook het kunnen binnenlopen om een praatje te maken of een gebruiksvriendelijke website, zijn vaak noodzakelijke voorwaarden om prettig te kunnen samenwerken.

Als het gaat om middelen die van belang zijn voor de welzijnsvrijwilligers, dan is het hebben van een achterban het belangrijkste, bijvoorbeeld een coördinator die er is om vragen te beantwoorden, om signalen op te pakken en om te bevestigen dat vrijwilligersinzet gewaardeerd wordt (respondenten, 21 t/m 24, 27). Tevens is er vaak een ruimte voor ontmoeting of scholing nodig of een eventuele werkruimte voor de vrijwilligers. Te weinig fysieke ruimte om te werken, is slechts één keer genoemd als reden om geen vrijwilligers meer aan te nemen (respondent 22).

Conclusie vrijwilligers in het domein welzijn

Er zijn in het domein welzijn voldoende mensen bereid, geschikt en beschikbaar om vrijwilligerswerk te doen. Er is ruimte voor aanwas. Er zit nog voldoende vis in de vijver. Vanuit organisaties gezien is er geen ruimte om die groei te faciliteren. De maximale span of controle van de vrijwilligerscoördinatoren/begeleiders is bereikt. Er bestaat nadrukkelijk behoefte aan meer vrijwilligers. Deze behoefte vertaalt zich echter niet in meer vrijwilligersvacatures. Dit komt omdat er bij de organisaties geen ruimte is om vrijwilligers te begeleiden. De crux zit dus in de training en begeleiding die nodig is. Zeker nu de ondersteuningsvragen van mensen met grotere en complexere problematiek toeneemt, zal de druk hierop in de toekomst alleen nog maar meer groeien. Groei van kwantitatieve en kwalitatieve vrijwilligerscapaciteit moet dus worden gezocht door te sturen op het uitbreiden van de begeleiding.

Volunteerability en actieve buurtbewoners en burgerinitiatieven in het domein welzijn

Ten aanzien van actieve buurtbewoners, zijn er hele andere bewegingen zichtbaar. Terwijl de vrijwilligers in de sector welzijn hechten aan het bij een organisatie horen en graag gewaardeerd en begeleid willen worden, willen de actieve buurtbewoners ‘gewoon doen’, die hoeven niet ergens bij te horen (respondenten, 9, 10, 11, 13, 14, 17). Ook binnen deze groep is de bereidheid om iets te doen hoog. Het los staan van een organisatie, of het zelf vormen van een organisatie, heeft bij hen de voorkeur. Bestaande organisaties werken vaak met regels en protocollen waar actieve buurtbewoners liever niet aan meedoen. Vrijwilligerscontracten kunnen mensen het gevoel geven dat ze een verplichting aangaan (respondenten, 17, 23, 24). Vrijblijvendheid is echter niet het enige argument om zich niet bij een organisatie aan te sluiten, want er zijn ook buurtbewoners die zich structureel inzetten. De crux zit vaak in het eigenaarschap van een project/activiteit die buurtbewoners niet bij een

organisatie willen neerleggen (respondenten, 11 t/m 14, 17). Heel vaak zijn actieve buurtbewoners zelf goed in staat om een activiteit of project te draaien.

Er zijn ook projecten en activiteiten die wel ondersteuning nodig hebben. Vaak wordt dit door de afdeling wijkmanagement of door het welzijns-/opbouwwerk ondersteund (respondenten, 9 t/m 14, 17, 21, offerte W4, wijkenaanpak). Dat kan financieel of praktisch zijn. De sleutel tot succes is om zodanig te ondersteunen, dat het eigenaarschap bij de buurtbewoners/initiatiefnemers blijft. De werkwijze van de professional die hierbij past, is Welzijn Nieuwe Stijl, maar daar ligt wel een spanningsveld. Het is niet altijd mogelijk om dat volledig toe te passen. Het is zoeken naar een balans tussen het aanjagen/stimuleren en het eigenaarschap van de burger over te nemen (respondenten, 9, 10). Er is al wel veel aandacht voor het vergroten van de bereidheid onder een bredere groep bewoners maar een nog veel gehoorde quote tijdens het onderzoek is 'het zijn vaak dezelfde buurtbewoners die wat doen' (respondenten, 9, 10, 13, 14, 17).

Iedere wijk vraagt een aparte aanpak (respondenten 1, 11, 13). Knippen en plakken van succesvolle activiteiten is dan ook geen optie. Een voorbeeld hiervan zijn de Stips. Zij draaien op vrijwilligers in vele stadsdelen in Nijmegen. In Noord willen de actieve bewoners een andere rol. Ze zijn aan het zoeken naar een vorm waarin ze een andere status dan die van vrijwilliger willen verwerven. Zij zoeken naar meer zeggenschap en meer eigenaarschap (respondenten 1, 13). Dit is een mooi praktijkvoorbeeld van een 'echte' kanteling.

Concluderend kan over actieve wijkbewoners worden gezegd dat de bereidheid, geschiktheid en de beschikbaarheid zeker aanwezig zijn. Wijkanaanpak, stadvernieuwing, Stips en Sociale Wijkteams dragen bij aan de opbouw van nieuwe structuren.

Recruitability en actieve buurtbewoners en burgerinitiatieven in het domein welzijn

Er zijn altijd actieve bewoners geweest en hoe groter de sociale cohesie is, hoe succesvoller dit zich manifesteert. Sociale structuren zijn volop in beweging. Denk aan invloeden van secularisering en individualisering van de maatschappij. Het faciliteren van verbindingen tussen mensen is één van de middelen die de gemeente Nijmegen kan inzetten om vrijwillige energie op te wekken. Het is zaak dat actieve buurtbewoners elkaar kunnen vinden. Mensen moeten elkaar kunnen ontmoeten zowel fysiek als door middel van (sociale) media. Daardoor raken ze geïnspireerd om zelf actief te worden (respondenten, 11, 14, 17).

Actieve wijkbewoners kunnen soms met beperkte middelen heel veel doen, maar vaak is er een klein budget nodig om op te starten, zoals een paar buurtbewoners die op een slecht betegeld stukje grond, graag een moestuin willen beheren. Het maken van heldere afspraken over het beheer, het afgraven van de grond en het storten van mest kan voor weinig geld een leuk project opleveren (respondent, 13). Hiervoor is het wel noodzakelijk dat de actieve wijkbewoners de weg kunnen vinden zonder verstrikt te raken in regels, procedures en bureaucratische obstakels die ook wel 'red tape' worden genoemd. Wanneer de weg onbekend/onbereikbaar is doet dat afbreuk aan de volunteerability,

bijvoorbeeld wanneer er in het voorjaar een initiatief voor een moestuin ontstaat en in het najaar pas een vergunning wordt afgegeven. Dan kan er pas in het volgende voorjaar iets gezaaid worden. Dat zorgt voor energieverlies (respondent, 13).

Het beschikbaar stellen van kleine budgetten kan actieve buurtbewoners helpen om activiteiten en projecten te ontplooiën. Deze budgetten zijn er, maar bewoners weten die niet altijd te vinden. Dan blijft een wijkbudget over (respondent 28, financieel overzicht per wijk 2014). Wanneer die budgetten gemakkelijk toegankelijk zijn, kan daarmee een stukje van de red tape worden weggenomen.

Zorgen dat mensen elkaar kunnen ontmoeten, het weghalen van red tape, op een snelle simpele manier projecten ondersteunen, zijn van belang voor initiatieven om tot bloei te komen. Er wordt al veel van deze ondersteuning gerealiseerd door bijvoorbeeld de afdeling wijkmanagement, welzijnswerk, community building en woningcorporaties. Het weghalen van red tape blijft een aandachtsgebied.

Voor al grotere initiatieven zijn lastig uit te voeren. Er zijn al snel meerdere partijen betrokken en vaak ook meerdere afdelingen van de gemeente Nijmegen. Verkoking is dan één van struikelblokken waar initiatiefnemers mee te maken kunnen krijgen. Zo blijkt het lastig om de ambtenaren van verschillende afdelingen bij elkaar te krijgen, spreken ambtenaren elkaar tegen en lopen de afdelingen onderling ook tegenaars red tape aan. Het kan lang duren, helemaal vanuit het oogpunt van de burger, voordat een initiatief echt van start gaat. Wanneer projecten eenmaal lopen, geven respondenten aan minder last te hebben van de verkoking en de red tape. De weg lijkt dan vrij gemaakt. Kanttekening die moet worden gemaakt, is dat er maar met enkele grote initiatiefnemers gesproken is.

Conclusie actieve buurtbewoners in het domein welzijn

In het domein welzijn wordt al heel veel gedaan door actieve buurtbewoners. Elke wijk is echter wel verschillend. Knippen en plakken van succesvolle activiteiten van de ene wijk naar de andere wijk is geen optie. Het stimuleren van meer bewonersinitiatieven is mogelijk door te investeren in community building. Daarnaast is het weghalen van red tape en het doorbreken van verkoking binnen de gemeente Nijmegen één van de aandachtsgebieden waar de gemeente mee aan de slag kan.

Zorg

Algemeen

In de zorg zijn veel vrijwilligers actief. Denk aan de Nijmeegse ziekenhuizen, verzorgingstehuizen en andere zorginstellingen. Niet overal lukt het even gemakkelijk om vrijwilligers te vinden. De ziekenhuizen hebben zo veel aanmeldingen, dat er zelfs een wachtlijst voor vrijwilligers is (respondenten 25 en 37). Pluryn daarentegen, heeft een groot aanbod aan vrijwilligersvacatures (respondent 37, digitale vacaturebank De Vrijwilligerscentrale). Het domein zorg is vergelijkbaar met het welzijnsdomein. Ook hier is erg belangrijk dat de vrijwilligers worden gecoördineerd en begeleid.

Volunteerability en vrijwilligers in de zorg

Er is een grote verscheidenheid in de bereidheid om vrijwilligerswerk in de zorg te doen. Het lijkt een voor de hand liggende mogelijkheid om tekorten en overschotten in balans te brengen door ziekenhuizen potentiële vrijwilligers te laten bemiddelen naar andere zorginstellingen. De bereidheid om voor een andere organisatie iets te doen, is echter niet per se aanwezig. Vrijwilligers kiezen vaak specifiek voor een doelgroep, organisatie en een bepaalde taak. Een duidelijk verschil tussen Pluryn en een ziekenhuis, is bijvoorbeeld dat in een ziekenhuis steeds andere mensen liggen. De vrijwilliger komt steeds opnieuw met andere patiënten in aanraking. Bij een maatjesproject of een activiteitenondersteuner ligt de focus op het opbouwen van een band met een cliënt. Dit is een andere ervaring en vraagt een andere manier van werken (respondent 25). Kortom, als mensen de bereidheid hebben om zich vrijwillig in te zetten is dit afhankelijk van de organisatie en doelgroep. Ook binnen de andere domeinen wordt duidelijk aangegeven dat vrijwilligers specifiek kiezen voor de organisatie en vooral voor de doelgroep.

Kiezen voor vrijwilligerswerk met mensen met een beperking, kan een drempel zijn voor mensen. Vaak heeft dit te maken met gebrek aan kennis. Een geestelijke en/of lichamelijk beperking vraagt een bepaalde mate van kennis en vaardigheden. Een vrijwilliger moet deze bezitten of bereid zijn om te ontwikkelen. De vaardigheden en kennis die je in huis moet hebben, is maatwerk. Geen helder beeld van de taak hebben, maakt mensen huiverig om vrijwilliger te worden. Het lijkt vooral een kwestie van beeldvorming (respondenten 12, 25 en 37).

Het aantal vacatures groeit omdat er op een andere manier gewerkt wordt met cliënten. Zo worden er steeds vaker maatjes gevraagd om de zelfredzaamheid van cliënten te vergroten. Mede hierdoor is er een groei te zien in het aantal vacatures van zorginstellingen (respondenten 12, 37).

Niet iedere vrijwilliger is bij voorbaat geschikt. Het is zaak om mensen te trainen of taken zo goed af te bakenen dat er geen training nodig is. Enkele voorbeelden: een activiteitenondersteuner in een verzorgingstehuis komt naast de beroepskracht staan, maar zonder de vrijwilliger zou de activiteit ook door moeten kunnen gaan. De vrijwilliger is extra. Dit type vrijwilligers heeft niet veel training en kennis nodig. Een vrijwilliger die als maatje activiteiten wil ondernemen met iemand met een

beperking, neemt een grotere verantwoordelijkheid op zich. Zo kan het zijn dat de vrijwilliger moet ondersteunen bij het naar het toilet gaan en andere algemeen dagelijkse handelingen.

Veel organisaties hebben strenge regels en voorschriften over wat een vrijwilliger wel en niet mag doen (respondenten, 12, 23 t/m27 en 37). Die regels zijn er om de vrijwilliger en de cliënten te beschermen. Deze grenzen zijn niet per definitie gelijk aan die van de vrijwilligers (respondent 23, 24 en 27). Bijvoorbeeld: een vrijwilliger komt elke maandag met een mevrouw wandelen. Zij wil misschien ook wel helpen met de steunkousen aan doen. Veel organisaties leggen een grens bij lichamelijke verzorging. Dus komt er ook dagelijks iemand van de thuiszorg om de steunkousen aan te doen. Wanneer we dit voorbeeld naast de doelen van afschaling leggen, dan wringt hier de schoen, of in dit geval de steunkous.

Het grote voordeel van vrijwilligerswerk in de zorg, is dat er zowel binnen als buiten kantooruren mogelijkheden zijn. De bereidheid, geschiktheid en de beschikbaarheid is voldoende.

Recruitability en vrijwilligers in de zorg

De meeste zorginstellingen hebben een gebruiksvriendelijke website. Dit is voor de toegankelijkheid van groot belang, maar ook de toegankelijkheid van het gebouw zelf is belangrijk. Gebouwen die centraal gelegen zijn, hebben een hoge toegankelijkheid. Er zijn ook zorginstellingen die op een minder centrale plek liggen. Die fysieke afstand kan als een drempel werken om actief te worden als vrijwilliger.

De middelen in het domein zorg zijn soms erg mager. Met name als het gaat om het begeleiden van vrijwilligers. Vaak is er nadrukkelijk professionele ondersteuning nodig. Er moet een afweging worden gemaakt hoeveel vrijwilligers kunnen worden ingezet. Vraag en aanbod van vrijwilligers worden dan niet maximaal benut. Omdat er geen ruimte voor begeleiding is, kan er niet meer worden gedaan (respondenten 25, 27, en 29).

In het kader van de afschaling van zwaardere zorg naar lichtere zorg, kunnen vrijwilligers een grotere rol toebedeeld krijgen, maar dan zullen ze ook goed gefaciliteerd en begeleid moeten worden. Door de afschaling wordt de hulp/ondersteuning die vrijwilligers verrichten, complexer. Daardoor hebben de vrijwilligers meer training en begeleiding nodig, vergelijkbaar met de situatie in het domein welzijn (respondenten 12 en 37).

Netwerken en samenwerkingsverbanden zijn er binnen de zorg ruim voldoende. Ziekenhuizen voeren een paar keer per jaar een overleg over hun vrijwilligersbeleid met de ziekenhuizen uit de regio. Ook andere zorginstellingen, met vergelijkbare doelgroepen, werken samen (respondenten 23, 24, 26, 36 en 37). Om de samenwerkingsverbanden meer body te geven, heeft de gemeente Nijmegen de uitvoeringsregie voor informele zorg bij Swon, het seniorennetwerk, neergelegd (offerte W4, 2014). Hierin lijkt echter momenteel De Vrijwilligerscentrale een kartrekkende rol op zich te nemen. Kennelijk zijn de taken van beide partijen nog niet scherp genoeg afgebakend.

Conclusie vrijwilligers in de zorg

Niet alle zorginstellingen lukt het om vrijwilligers te vinden. Beeldvorming over de doelgroep en groei in het aantal vacatures, kunnen worden aangewezen als variabelen die van invloed zijn. Over het algemeen is de volunteerability in voldoende mate aanwezig. Er zijn in het domein zorg meer vacatures te vinden dan bij welzijn, maar toch geldt ook in dit domein dat de behoefte aan training en begeleiding voor vrijwilligers een bottleneck is. Zeker nu hier de zorgvragen in toenemende mate complexer worden, blijft de druk hierop toenemen. Groei van kwantitatieve en kwalitatieve vrijwilligerscapaciteit zal dus hier kunnen worden gevonden door te sturen op het uitbreiden van werving en begeleiding.

Volunteerability en actieve buurtbewoners in de zorg

Actieve buurtbewoners in het domein zorg, opereren vaak aan de preventieve kant (respondent 12). Het gaat dan bijvoorbeeld om de ondersteuning bij de boodschappen of het organiseren van de wandelclub. De grens met welzijn is op dit onderdeel soms diffuus. Activiteiten zijn vaak wijkgericht en worden bijvoorbeeld ondersteund door de gezondheidsmakelaars.

De bereidheid is over het algemeen groot. Mensen zijn welwillend om eens een boodschapje voor de burens mee te nemen. Toch is er sprake van vraagverlegenheid en aanbodverlegenheid. De drempel om te vragen of iemand met of voor jou boodschappen wil doen, kan hoog zijn. Maar ook aan de aanbodzijde kan er sprake zijn van verlegenheid. Burens willen best af en toe eens helpen, maar niet structureel. Uit angst voor een verplichting wordt dit dan niet aangeboden. Een collectief van burens die om de beurt een keer helpen zou een uitkomst kunnen zijn, maar dan zal er iemand moeten zijn die daarin het initiatief neemt. Elkaar kennen, contact hebben met de burens en weten wat er speelt, zal dit ten goede komen. Sociale cohesie, een gemêleerd gezelschap van wijkbewoners is dan erg belangrijk om de bereidheid te vergroten. Het verstevigen van de wijkstructuren en de sociale cohesie is dus ook hier van belang (respondenten, 9 t/m 13, 17, 23 en 24).

De geschiktheid en de beschikbaarheid van vrijwilligers is voor dit specifieke onderdeel niet de grootste opgave. Het gaat immers om het ondersteunen bij lichte zorg. Vele buurtbewoners kunnen iets doen. De focus ligt op dit onderdeel veel meer op de bereidheid.

Recruitability en actieve buurtbewoners in de zorg

De toegankelijkheid is afhankelijk van de wijk en van hoe goed je de buurt kent. Wijkwebsites met vraag en aanbod vergroten die toegankelijkheid enorm, maar ook de aanwezigheid van een wijkcentrum of andere ontmoetingsplekken en -momenten zijn belangrijk. Hoe groter de sociale cohesie, hoe meer actieve buurtbewoners kleine zorgtaken kunnen oppakken. Ook het zichtbaar maken van initiatieven helpt bij het activeren van bewoners. Thuisafgehaald.nl is hier een voorbeeld van. Een wijkbewoner kookt zijn eigen eten en wat extra voor een buurtbewoner. Een welzijnsorganisatie kan bij dit project aansluiten door bijvoorbeeld mensen zonder internet te helpen met contact leggen (tandemwelzijn.nl, 2015).

Wanneer het gaat om middelen, dan hebben sommige initiatieven een financieel zetje nodig. Vaak is dat maar heel klein. Stel iemand wil sportmaterialen aanschaffen om bewegen in de wijk te faciliteren, maar er zijn ook grotere initiatieven in de stad te vinden. Vaak lopen initiatieven tegen red tape aan. Koken in een buurthuis is bijvoorbeeld niet zomaar mogelijk. Dit soort initiatieven helpen vaak tegen eenzaamheid. Juist in het kader van zorgpreventie is het dus belangrijk dat initiatieven de ruimte krijgen en losgemaakt worden van red tape (respondenten 12, 17).

Communicatiemiddelen inzetten om de zichtbaarheid van projecten te vergroten, is voor de gemeente een simpele manier om een belangrijkere rol te spelen. Zo kan ze bijvoorbeeld wijkbladen subsidiëren of wijkwebsites, maar ook op haar eigen website/Facebook- en Twitterinitiatieven uitlichten. De filmpjes van NMGNdoet zijn hier een voorbeeld van. Het gaat er om dat projecten zichtbaar en toegankelijk zijn voor de Nijmeegse burger (respondenten 13 en 14).

Binnen de wijken zijn volop netwerk- en samenwerkingsverbanden. Bijvoorbeeld de Sociale wijkteams en de Stips die bewoners met een hulpvraag in contact kunnen brengen met initiatieven en/of actieve wijkbewoners. Ook het actief zijn op een gezamenlijke website, zoals mijnbuurtje.nl, kan samenwerking tussen wijkbewoners bevorderen. Door te investeren in zichtbaarheid en samenwerking kan de bereidheid om actief te worden gestimuleerd worden (respondenten 9 t/m 14).

Conclusie actieve wijkbewoners in de zorg

Er zijn steeds meer actieve buurtbewoners. Deze groep heeft ook groeipotentie. Door de sociale cohesie te vergroten, kan vraag- en aanbodverlegenheid worden doorbroken. Dat kan door te investeren in community building. Maar ook door het beschikbaar stellen van budgetten, waarbij wijkbewoners zonder red tape snel een start met een initiatief kunnen maken. Andere opties zijn door te ondersteunen met communicatie, zichtbaar maken wat er speelt in de wijk met behulp van een wijkblad/website.

Sport

Algemeen

Het beeld van de vrijwilligers in het domein sport is anders dan in de andere domeinen. Hoewel, volgens het CBS (2015), de meeste vrijwillige inzet plaatsvindt binnen het domein van de sport, zijn juist hier de meeste zorgen. Deze hebben onder andere te maken met de historische achtergrond van de Nederlandse sportverenigingen, die vrijwel altijd al op vrijwilligers hebben gedraaid. Sporten in Nederland bij een club is dan ook relatief goedkoop. In Amerika zijn clubs veel vaker aan scholen verbonden en is er veel meer financiering door middel van sponsors. Het (bijna) volledig draaien op vrijwilligers is goedkoop, maar ook erg fragiel wanneer er niet genoeg vrijwilligers zijn.

Sport heeft een belangrijke functie binnen de andere domeinen. Sport is namelijk van belang voor de gezondheid en het welzijn van mensen. Het kan een belangrijk rol spelen in het vergroten van de maatschappelijke betrokkenheid van burgers (respondenten 1 en 15).

Veel sportvereniging kampen met een tekort aan vrijwilligers, met name een tekort aan vrijwilligers voor de zwaardere vrijwilligerstaken zoals bestuursfuncties. De trouwe klassieke vrijwilliger die zich jarenlang vele uren inzet voor de club, is aan het verdwijnen. Mensen die zich wel willen inzetten voor de club, kiezen bewust voor afgebakende specifieke taken, voor een beperkt aantal uren. De structuur van de sportvereniging is daar nog niet op ingericht (respondenten 15 en 16). Net als bij andere domeinen is een coördinator/begeleider van de vrijwilliger erg belangrijk. In de sportwereld is dat ook vaak een vrijwilliger die beperkt tijd heeft. Vele sportverenigingen bestaan al tientallen jaren en zijn dus ook ingericht op het werken met de 'klassieke' vrijwilliger' en omdat deze steeds schaarser wordt, dienen verenigingen zich anders te moeten organiseren om overeind te blijven (respondent 15).

Volunteerability in de sport.

De bereidheid om iets te doen binnen de sportclub is er. De bereidheid om een grote taak zoals een bestuursfunctie op zich te nemen, is beduidend minder (respondenten 3, 15, 16). Dit heeft onder andere te maken met organisaties die niet goed in staat zijn om functies af te bakenen. Wanneer de voorzitter bijvoorbeeld ook ervoor moet zorgen dat het rooster van de bardienst op orde is en zelf de ballen staat op te pompen, dan worden taken te groot. De kans op overbelasting van de vrijwilliger, wordt dan ook steeds groter. Wanneer er een vacature ontstaat, is de meest voor de hand liggende optie te zoeken naar een vrijwilliger die de gehele taak op zich wil nemen. Dit lukt moeizaam. De motivatie om de functie te nemen is er vaak niet omdat het leuk gevonden wordt, maar omdat het noodzakelijk is om de vereniging staande te houden. Dit heeft ook invloed op de geschiktheid van de vrijwilliger. Niet iedereen is capabel. Bij een tekort aan aanbod van vrijwilligers, wordt de keus gemaakt op basis van beschikbaarheid (respondenten 15, 16, 37).

Taken opknippen en kleiner maken is een mogelijkheid voor verenigingen om functies behapbaar te maken. Daar staat tegenover dat er iemand moet zijn die dit goed weet te coördineren

(respondent 16). Het is dus niet dé oplossing. Ook het verplichten van taken zoals, fluiten en bardienst ,kunnen als middel worden ingezet.

Over het algemeen is de structuur van een vereniging niet meegegaan met de ontwikkeling van de vrijwilliger. De nieuwe vrijwilliger kan beter worden benut. Dit vereist een organisatieverandering. Er bestaat een mogelijkheid voor verenigingen om ondersteuning aan te vragen in de vorm van een subsidie of ondersteuning vanuit Sportservice Nijmegen. Deze kan combinatiefunctionarissen inzetten om samen met de club de bereidheid, geschiktheid en de beschikbaarheid te vergroten. Momenteel gebeurt dit al. Uit de sportmonitor (2014) blijkt dit ook als effectief te worden ervaren door de sportverenigingen. Volgens de laatste peiling in 2014 heeft een kwart van de clubs een tekort aan vrijwilligers. In 2009 was dat nog een derde. Het gaat dus vooruit, maar het vinden en binden van vrijwilliger in de sport blijft moeilijk. Volgens de sportmonitor (2014), zijn de meest aangekruiste verklaringen voor de toename van vrijwilligers: ‘opstellen/uitvoeren vrijwilligersplan’ en ‘betere begeleiding van vrijwilligers’. Ook andere verklaringen zijn vaker aangekruist, waaronder ‘inzet van de combinatiefunctionaris’. Per jaar kunnen er slechts een bepaald aantal verenigingen worden ondersteund met de huidige capaciteit (respondent 3, 4, 15 en 16). Wellicht is de huidige inzet van verenigingsondersteuning momenteel aan de krappe kant en zou uitbreiding van de capaciteit kunnen leiden tot verder terugdringen van de tekorten aan vrijwilligers.

Recruitability in de sport

Het is lastig te beantwoorden in hoeverre een sportvereniging toegankelijk is. In theorie zijn sportvereniging laagdrempelig, maar in de praktijk hangt het ook erg van de sfeer binnen een club af. Wanneer zaken goed op orde zijn, zoals een actuele website, of mensen weten waar ze moeten zijn om vragen te stellen, dan komt dat ten goede aan de toegankelijkheid. Wanneer dit niet op orde is, bijvoorbeeld omdat hier geen geschikte vrijwilliger voor is, wordt het al lastiger. Kortom, dat is dus afhankelijk van de vereniging (respondent 16).

De financiën zijn voor vele sportclubs ook altijd een heikel punt (respondent 4 en 16). Hoewel clubs vaak accommodaties gebruiken die ze onder de kostprijs mogen huren van de gemeente, is er vaak maar beperkte financiële ruimte. Het inzetten van een betaalde kracht of gebruik maken van vrijwilligersvergoeding om zo de volunteerability te vergroten, is niet altijd mogelijk. Soms wordt er gebruik gemaakt van het netwerk van de leden, bijvoorbeeld voor het zoeken naar sponsors of donaties om zaken voor de club te realiseren. In hoeverre dit per club gebeurt, is wederom afhankelijk van de mate van vrijwillige inzet (respondent 16).

Conclusie sport

Vrijwilligers in het verenigingsleven zijn van levensbelang. Het is zaak goed te kijken wat de gemeente Nijmegen kan doen om vrijwilligers te stimuleren. Verenigingsondersteuning is daarbij van belang en mogelijk op dit moment te summier ingevuld. De aanpak zal per vereniging anders zijn, dus maatwerk is dan ook noodzakelijk.

Hoofdstuk 7 Conclusie

Hoe effectief speelt de gemeente Nijmegen in op ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk? En hoe kan ze, gegeven de komende opgaven, hierop (nog) beter inspelen?

Wanneer er wordt gekeken naar het huidige vrijwilligerswerkbeleid van de Gemeente Nijmegen, dan doet Nijmegen het goed. Volgens de cijfers is meer dan de helft van de Nijmegenaren actief als vrijwilliger. De stad scoort daarmee boven het landelijke gemiddelde. Er zijn voldoende vrijwilligers te vinden die bereid, geschikt en beschikbaar zijn. Kortom, met de volunteerability zit het goed. Toch zijn er enkele zorginstellingen die wel meer moeite hebben met het opvullen van vrijwilligersvacatures. Dit heeft onder andere te maken met de beeldvorming die er is omtrent de doelgroep waarmee wordt gewerkt. Ook de groeiende vraag naar vrijwilligers om de kanteling vorm te geven en het proces, waarbij meer zorg- en ondersteuningstaken door vrijwilligers of door een combinatie van vrijwilligers en professionals worden uitgevoerd, spelen hierbij een rol.

Binnen het domein sport gaat het ten aanzien van de volunteerability minder goed. Met name de grotere vrijwilligerstaken, zoals bestuursfuncties zijn moeilijk op te vullen. De meeste verenigingen bestaan vrijwel geheel uit vrijwilligers. Vaak bestaan deze clubs ook al tientallen jaren. De structuur van 'een dergelijke vereniging is vaak traditioneel gebaseerd op de klassieke vrijwilliger, iemand die zich jarenlang structureel en vele uren voor de club inzet. De nieuwe vrijwilliger is zeker bereid om iets te doen, maar dan wel in de vorm van een korte, afgebakende taak. Momenteel zijn er sportcombinatiefunctionarissen die via Sportservice verenigingenondersteuning bieden. Indien er echte organisatorische veranderingen moeten worden doorgevoerd om een vereniging ten aanzien van de vrijwillige invulling van taken toekomstbestendig te maken, bieden zij slechts beperkte mogelijkheden. Sportverenigingen zijn een belangrijke middel om bijvoorbeeld de gezondheid en de sociale cohesie te bevorderen. Het zou zeker de moeite waard zijn om verder in te zetten op het vergroten van de begeleidingscapaciteit voor de sportverenigingen.

De stadsmonitor laat duidelijk zien dat er nog voldoende mensen bereid zijn om (meer) aan de slag te gaan als vrijwilliger. Dit potentieel wordt nog niet helemaal aangeboord. Dit heeft met name binnen zorg en welzijn te maken met organisaties die geen vacatures willen uitzetten. Het begeleiden van vrijwilligers kost namelijk tijd en inzet. Een begeleider/coördinator heeft een maximale reikwijdte van vrijwilligers die hij kan begeleiden. Ruimte om meer vrijwilligers te begeleiden is er niet, maar er is nog wel vraag naar de inzet van vrijwilligers. Zo zijn bij verschillende organisaties bijvoorbeeld kandidaatvrijwilligers die op de wachtlijst staan voor een maatjesproject. De druk op de coördinatoren zal in de toekomst extra toenemen omdat de ondersteunings-/zorgvraag van cliënten, in het kader van het afschalen van zwaardere zorg naar een lichtere vormen van zorg, steeds complexer wordt. De begeleiding en scholing die een vrijwilliger nodig heeft, zal hierdoor ook toenemen.

Mensen die bereid zijn om als vrijwilliger aan de slag te gaan, kiezen vaak heel bewust voor een organisatie en doelgroep waarmee ze willen werken en soms ook nog voor een bepaalde taak. Tekorten en overschotten over de domeinen heen of zelfs binnen één domein met elkaar in balans brengen, is dan ook niet zomaar mogelijk. Vrijwilligers kiezen namelijk echt gericht waar ze actief willen worden. Ze gaan vaak een verbintenis aan met de organisatie en hechten ook veel waarde aan contacten met de vrijwilligersbegeleider/-coördinator en eventuele collega's. Zowel de vrijwilligers als de coördinatoren geven aan dat de sleutel tot succes voor het vinden en binden van vrijwilligers, zit in het persoonlijke contact en de persoonlijke erkenning en waardering die vrijwilligers ontvangen.

In het algemeen kan worden geconcludeerd dat het huidige beleid effectief is. Het gaat goed met de vrijwilligers in vrijwel alle domeinen. Afgezien van de vrijwilligers in de sport, zijn er weinig structurele tekorten. De beleidskaders bieden momenteel echter geen ruimte om te groeien in capaciteit. Aangezien er een duidelijke wens is om het vrijwilligerswerk te stimuleren, zal het uitbreiden van het huidige begeleidingscapaciteit noodzakelijk zijn.

Actieve buurtbewoners en initiatiefnemers

Ook met actieve buurtbewoners en initiatiefnemers gaat het goed in Nijmegen. De resultaten per wijk lopen erg uiteen.. Het verschil met vrijwilligers die verbonden zijn aan een organisatie, is dat de actieve wijkbewoner zich niet verbindt aan een organisatie, maar vaak juist zelfstandig opereert. Er zijn steeds meer actieve buurtbewoners. Deze groep heeft ook groeipotentie, maar ook hier is er sprake van vraag- en aanbodverlegenheid wanneer wijkbewoners elkaar willen ondersteunen in de sector zorg en welzijn. Door te ondersteunen met communicatieen zichtbaar te maken wat er speelt in de wijk, bijvoorbeeld door middel van een wijkblad/website, kunnen mensen worden geactiveerd. Ook mensen actief benaderen met het verzoek iets te doen, helpt in het doorbreken van vraag- en aanbodverlegenheid.

Wanneer mensen willen starten met een initiatief, dan krijgen ze vaak snel te maken met de gemeente en vaak ook met zogenoemde 'red tape'. Red tape kan worden gezien als obstakels; regels en procedures en andere bureaucratische processen die voor vertraging kunnen zorgen. Zeker wanneer er meerdere afdelingen van de gemeente bij betrokken zijn, is vaak ook nog sprake van verkoking. Deze obstakels zorgen ervoor dat (grotere) projecten maanden tot jaren vertraging op kunnen lopen, wat niet bevorderlijk is voor het animo van deze vrijwillige initiatiefnemers.

Succesvolle initiatieven zijn niet zomaar te kopiëren. Elke wijk is verschillend waardoor het knippen en plakken van een succesvol initiatief van de ene wijk naar de andere wijk vaak geen optie is. Veel initiatiefnemers redden het zelf redelijk goed. Sommigen hebben echter wel ondersteuning nodig. Dit kan in de vorm van een kleine ondersteuning zijn, bijvoorbeeld een kleine financiële bijdrage of een praktische ondersteuning zoals bij het leggen van contacten of het doen van aanvragen. De ondersteuning kan ook (veel) groter zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een grotere

(aanjaag)subsidie. Het is bij het ondersteunen of stimuleren van bewonersinitiatieven van belang dat het eigenaarschap bij de initiatiefnemers blijft liggen.

Nijmegen heeft geen opvallend afwijkende situatie ten opzichte van andere steden in Nederland. De meeste conclusies kunnen dan ook worden gegeneraliseerd en kunnen wellicht ook voor andere steden input leveren voor nieuw beleid.

Wanneer er wordt gekeken naar het huidige beleid van de gemeente Nijmegen, dan is daar niet zoveel mee mis. Ruimte voor groei is er echter momenteel niet en dat kan worden vergroot door de begeleidingscapaciteit te vergroten. Dit houdt in dat er binnen het huidige budget andere keuzes of meer geld nodig zal zijn om het vrijwilligerswerk extra te ondersteunen. In de aanbevelingen worden elke mogelijkheden genoemd om het huidige beleid aan te passen.

Hoofdstuk 8 Aanbevelingen

Het huidige vrijwilligersbeleid functioneert goed. Er zijn geen aanwijzingen dat het huidige beleid drastisch zou moeten worden aangepast. Wel is het belangrijk om in te zetten op het uitbouwen van de ondersteuningscapaciteit. Vooral voor de sector zorg en welzijn is het van belang om de vrijwilligersinzet te vergroten, om de afschaling van zorg te ondervangen. Binnen het domein sport is dit van belang om het voortbestaan van sportverenigingen te waarborgen.

Uit het onderzoek is een duidelijk beeld van uiteenlopende problematieken binnen de diverse domeinen naar voren gekomen. De aanbevelingen kunnen dan ook niet direct naar andere domeinen worden gegeneraliseerd. Er is daarnaast ook gekeken naar het huidige beleid en er zijn ook aanbevelingen gedaan om deze aan te passen.

Aanbeveling 1 Zorg en welzijn: ondersteuning

Ten aanzien van vrijwilligers op het gebied van zorg en welzijn, zit de crux voornamelijk in het gebrek aan begeleidingsmogelijkheden van vrijwilligers binnen organisaties. Advies zou dan ook zijn om te investeren in vrijwilligersondersteuning. Niet slechts bij één of twee organisaties, maar over de volle breedte van zorg en welzijn. Op deze manier kan de capaciteit gestaag uitbreiden en kan het volledige potentieel worden benut om de doelstelling kanteling/ afschaling van zorg te bereiken.

Het investeren in vrijwilligersondersteuning gaat niet alleen over het ondersteunen van meer vrijwilligers. Het zal zich ook moeten richten op de toegenomen eisen aan de vrijwilliger vanwege de meer complexe problematiek waarmee met name de welzijnsvrijwilligers te maken krijgen. Het gaat hierbij om extra scholing en begeleiding van de welzijnsvrijwilligers. Het ligt voor de hand om die ondersteuning mede vorm te geven door samenwerking tussen welzijns- en zorgorganisaties op elkaar te laten aansluiten.

Aanbeveling 2 Zorg en welzijn: beeldvorming

Binnen het domein zorg zijn er instellingen die moeite hebben om vrijwilligersvacatures op te vullen. Zelf geven ze aan dat dit onder andere komt door de beeldvorming die mensen hebben over de doelgroep en omdat de vraag groeit door de kanteling. Advies zou zijn dat organisaties zelf iets doen aan de beeldvorming, bijvoorbeeld door middel van een reclamecampagne.

Aanbeveling 3 Sport

Ondanks dat er in 2014 meer vrijwilligers zijn ten opzichte van 2009, is er nog steeds een tekort aan (geschikte) vrijwilligers binnen sport. Een organisatieverandering van de verenigingen lijkt een mogelijkheid om dit aan te pakken. De huidige verenigingsondersteuning die door de combinatiefunctionarissen wordt gegeven en de subsidies die worden gegeven, zijn stappen in de goede richting, maar er is nog winst te behalen. Zo moeten er echte organisatorische veranderingen

kunnen worden doorgevoerd. Meer capaciteit binnen de verenigingsondersteuning is een optie. Elke vereniging is anders en maatwerk is hier dan ook een vereiste.

Aanbeveling 4 Community building

De bereidheid om actief te worden in de wijk, lijkt voldoende aanwezig. Om dit ook daadwerkelijk te laten gebeuren, is het belangrijk om te communiceren over alle initiatieven die er zijn zodat het voor bewoners makkelijker is om aan te haken. Om de vraag- en aanbodverlegenheid bij mensen te doorbreken, is het belangrijk om op individueel niveau mensen aan te sporen en te bemiddelen naar initiatieven. Dit kan goed met de nieuwe structuren die zijn ontstaan, in de vorm van het Sociale wijkteam en de Stips. Daarnaast is het zaak om de initiatieven zodanig te ondersteunen dat het eigenaarschap zoveel mogelijk bij de mensen zelf blijft liggen. Investeren in community building is hiervoor noodzakelijk.

Aanbeveling 5 Red tape

Initiatiefnemers krijgen vaak te maken met een wirwar aan regels en procedures. Het aanvragen van een klein budget kan bijvoorbeeld soms al (te)veel bureaucratie met zich meebrengen. Het vereenvoudigen van regels en procedures is één van de opties om een stukje red tape weg te halen. Het beschikbaar stellen van (kleine) budgetten zonder grote verantwoordingsplicht, geeft initiatieven de ruimte om te ontplooiën. Dit kan ook door een welzijnsorganisatie of het Sociale Wijkteam hier de regie op te geven. De weg naar deze budgetten is voor de burger momenteel nog niet altijd even zichtbaar. In de communicatie rondom dit soort budgetten, is dus ook nog een slag te maken.

Aanbeveling 6 Verkokering

Wanneer initiatiefnemers te maken krijgen met meerdere afdelingen van de gemeente, stuiten ze regelmatig op verkokering. Eén aanspreekpunt dat alle communicatie binnen de gemeente Nijmegen voor zijn rekening neemt, zou een optie kunnen zijn. Belangrijk is vooral dat gemeentebreed in het beleid, de wens of mogelijkheid om te participeren wordt opgenomen, maar dat het eigenaarschap van vrijwillige initiatieven en voorzieningen bij de bewoners/vrijwilligers blijft liggen. Bijvoorbeeld in het beleid over het gebruik en beheer van gemeentelijke accommodaties.

Aanbeveling 7 De Vrijwilligerscentrale

Binnen vele domeinen gaat het goed met de vrijwilliger in Nijmegen, maar er zijn voldoende verschuivingen in het werkveld zichtbaar. Aanpassen van de opdracht van De Vrijwilligerscentrale is wellicht verstandig. Door de afschaling, zijn er bijvoorbeeld meer mensen uit moeilijke doelgroepen (mensen met een beperking, allochtonen) die zelf vrijwilliger willen worden of een vrijwilliger zoeken die hen kan ondersteunen. Een optie is dan om de bemiddelingsfunctie van vraag en aanbod van De Vrijwilligerscentrale te handhaven en nog meer toe te spitsen op het vinden en bemiddelen van moeilijke doelgroepen. Binnen de sport kan het vinden en binden van vrijwilligers nog worden verbeterd. Wellicht kan De Vrijwilligerscentrale een (grotere) rol in de sport worden gegeven.

Momenteel heeft De Vrijwilligerscentrale een aanjaag- en regierol met betrekking tot ontwikkelen van scholing- en afstemming/netwerkontwikkeling tussen organisaties in welzijn en zorg. Dit kan worden afgebouwd, omdat de uitvoeringsregie hiervan formeel bij de W4 ligt. Hierdoor zal er ruimte ontstaan voor een grotere rol op het gebied van sport en moeilijke doelgroepen.

Aanbeveling 8 Lokaal Compliment

Het Lokaal Compliment is een belangrijk onderdeel van de waardering die vrijwilligers kunnen ontvangen in de gemeente Nijmegen. De doelgroep zou kunnen worden verbreed zodat ook actieve buurtbewoners zonder vaste organisaties in het zonnetje kunnen worden gezet.

Aanbeveling 9 De vrijwilligersverzekering

Vanaf 1 januari 2015 is een nieuwe vrijwilligersverzekering van kracht in de gemeente Nijmegen. De nieuwe vrijwilligersverzekering wordt door vele respondenten gezien als een echte verbetering. De grootste winst is dat de actieve buurtbewoner nu ook goed is verzekerd. Aanbeveling is dan ook om deze verzekering te handhaven.

Hoofdstuk 9 Reflectie

Eén van de belangrijkste kenmerken van wetenschappelijk onderzoek, is de repliceerbaarheid van het onderzoek. Met kwalitatief onderzoek is dit altijd lastiger voor elkaar te krijgen, dan met kwantitatief onderzoek. Wanneer er strak wordt vastgehouden aan de vooraf bedachte interviewvragen, vergroot dit de repliceerbaarheid enorm, maar bestaat ook de kans op het missen van cruciale informatie. De gekozen methode van het werken met een topiclijst leent zich daar uitstekend voor. Hier is wel enige ervaring met interviewen voor nodig. Bij interviews worden vaak methoden gebruikt zoals luisteren, samenvatten en doorvragen (LSD-methode). Ook tijdens dit onderzoek is deze techniek ingezet. De mogelijkheid om af te wijken van de vooropgezette vragen, was in dit onderzoek cruciaal. Het derde partijmodel was niet toereikend genoeg om tot de bovenstaande resultaten te komen.

Wanneer er wordt gekeken naar het derde partijmodel van Haski-leventhal et al. (2010), dan is (heel zwart-wit gezien) het beleid voldoende wanneer de volunteerability en recruitability voldoende zijn. Opvallend vaak was de volunteerability en de recruitability redelijk goed, vooral binnen het domein zorg en welzijn. De crux zat echter bij het ontbreken van groeimogelijkheden. Er waren bijvoorbeeld voldoende vrijwilligers bereid, beschikbaar en geschikt. Ook de toegankelijkheid, de middelen om te werven en de netwerken, waren voldoende aanwezig, maar ontbrak begeleidingscapaciteit waardoor het aantrekken van meer vrijwilligers geen optie bleek te zijn. Doorvragen leidde ertoe dat er voorbij het derde partijmodel vragen zijn gesteld, die tot de huidige inzichten hebben geleid. Het derde partijmodel is daarmee niet volledig onbruikbaar; het is juist een stevig houvast geweest en heeft voor vele inzichten gezorgd.

Onafhankelijkheid is ook van belang bij wetenschappelijk onderzoek. Dit onderzoek bracht veel teweeg, bijvoorbeeld bij de vrijwilligerscentrale, maar ook bij de beleidsambtenaren die bezig zijn met beleid binnen de domeinen zorg, welzijn en sport. Duidelijk is dat dit onderzoek de verantwoording is van het komende vrijwilligersbeleid. Door in kaart te brengen welke belangen er speelden bij de respondenten is hiermee, voor zover mogelijk, rekening gehouden.

Tot slot zijn er enkele punten die bij volgend onderzoek aandacht behoeven: er zijn erg veel grote organisaties geïnterviewd terwijl kleinere organisaties wellicht een ander beeld zouden kunnen geven. Deze zouden dan ook een grotere rol in het onderzoek kunnen krijgen. Hoewel initiatiefnemers maar een kleine rol kregen, deze hebben wel een schat aan informatie en vaak ook aan ervaring opgeleverd. Ook deze subdoelgroep zou meer ruimte krijgen, wanneer ik het onderzoek opnieuw zou doen.

Bijlagen

Bijlage 1 Gesproken organisaties

Gemeente Nijmegen

- Afdeling Maatschappelijke Ontwikkelingen
- Afdeling Wijkmanagement
- Afdeling Communicatie
- Sportservice Nijmegen

De Vrijwilligerscentrale

Organisaties zorg en welzijn

Swon het seniorennetwerk

Tandem

NIM maatschappelijk werk

Het Inter-lokaal

De hulpdienst

Hobbycentrum de Nonnendaal

Het Goffert zwembad

Het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis (CWZ)

Vrijwilligers/initiatiefnemers

Stichting Brem

Huize Roza

Botanische Tuinen

Vluchtelingenwerk

Stip Oud-West

Wijkraad Wolfskuil

De Wester

Bijlage 2 Overzicht respondenten

Persoon	Organisatie	Functie	
Cilia ten Den	Gemeente Nijmegen	Stagebegeleider/ Beleidsadviseur Zorg&Welzijn	1
Henk Perenboom	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	2
Austin van Gaal	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	3
Jona Overmars	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	4
Nathalie Dobelsteen	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	5
Stephan	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	6
Jeanne Janssen	Gemeente Nijmegen	medewerker beleid	7
Elly Dupont	Gemeente Nijmegen	medewerker beleid	8
Jan Bannink	Gemeente Nijmegen	Projectleider	9
Leonie Braks	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	10
Michiel ten Dolle	Gemeente Nijmegen	Wijkmanager	11
Kristine Mourits	Gemeente Nijmegen	beleidsadviseur	12
Inge van den Hoogen	Gemeente Nijmegen	Projectleider wijk aanpak	13
Janine Aardriaanse	Gemeente Nijmegen	Adviseur communicatie	14
Nicole La'bee	Gemeente Nijmegen	Sportservice Nijmegen	15
Paul Heldermaans	Gemeente Nijmegen	Combinatiefunctionaris	16
Pascal van der Maas	Tandem	Manager	17
Paula Smink	NIM	Coördinator Maatjesproject "Mate for You "	18
Annemiek Postma	NIM	Programmamanager jeugd en manager vrijwilligersprojecten en gezinscoaching	19
Gabrielle Langhout	NIM	Coördinator Buurtbemiddeling Lingewaard, Overbetuwe en Nijmegen	20
Nathalie van de Veecken	Interlokaal	Projectleider Stips/Programmamanager Jeugd, Gezin & Participatie	21
Tim	Interlokaal	Werkbegeleider Stip	22
Joelle van der Pol	Swon	Projectmedewerker	23
Anja van Baardewijk	Swon	Manager Staf en Bedrijfsvoering & Dagopvang	24
Ellen Bruhl	CWZ	Vrijwilligerscoördinator	25
Mirjam Kaptein	Vrijwilligers Centrale	Directeur	26
Annemarie Bouwkamp	Hulpdienst	Directeur	27
Michiel van der Loo	Wijkraad Wolfskuil/ Wester	Vrijwilliger Penningmeester/ Hoofd redacteur/ Journalist verschillende wijkbladen	28

Seria Melssen	Huize Roza	vrijwilliger Activiteitenbegeleider dementerende bejaarden	29
Martiene ten Hacken	Botanische Tuinen/ vluchtelingenwerk	vrijwilliger Tuinonderhoud en taalmaatjes	30
Ingram Smit (Wajong)	Stip	Vrijwilliger	31
Tionie	Stip	Vrijwilliger	32
Linda	stip	Vrijwilliger	33
Marianne	stip	Vrijwilliger	34
Judith	stip	Vrijwilliger	35
Dieuwke Besselink	Vrijwilligerscentrale		36
Heleen Tieze	Vrijwilligerscentrale	Coördinator Bemiddeling	37
Conrad Savy	Hobbycentrum Nonnendaal	bestuurslid en vrijwilliger/initiatiefnemer	38
Marsha van Buuren	Stichting brems	oprichterster/ initiatiefnemer	39
Michiel	Sportfondsenbad de Goffert	medewerker en vrijwilliger	40

Bronnen

- Baren, van, E. & Meijs, L.C.P.M (2014) *Nieuwe manieren om vrijwilligerswerk te organiseren* In: . In: Meijs L.C.P.M (red) *Filantropie in Nederland*, Stichting Maatschappij en Onderneming, Den Haag
- Becker, J.W. & De Wit, J.S.J. (2000). *Secularisatie in de jaren negentig*. Den Haag: SCP.
- Bekkers, R. (2003) *De bijdragen der Kerckenlijken* in Geven van tijd: vrijwilligerswerk. In: Schuyt, T.N.M. (2003). *Geven in Nederland 2003: Giften, Nalatenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Reed Business
- Bekkers, R. (2013). *Geven van tijd: vrijwilligerswerk*. In: Schuyt, T.N.M., Gouwenberg, B.M. & Bekkers, R. (2013). *Geven in Nederland 2013: Giften, Nalatenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Reed Business.
- Berger, I. A., Foster, M. K. and Meinhard, A. G. (2005), *Civic Engagement, Social Cohesion and Social Integration*, Toronto: Centre for Voluntary Sector Studies
- Benson, A.M (2010) *Volunteer tourism: theoretical frameworks and practical applications*
- Brudney, J. L. (1990), *Fostering Volunteer Programs in the Public Sector*, Planning, Initiating, and Managing Voluntary Activities, San Francisco/Oxford: Jossey-Bass.
- Bussell, H. and Forbes, D. (2002) '*Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*', *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7 (3), pp.244-257.
- Bochove, M. en Verplanken, L. (2014) *Extra, evenknie of eigenaar? Samenwerkingspatronen tussen vrijwilligers en professional* In: Bochove, Tonkens en Verplanke (red) *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten?* Platform31
- Brudney, J. L. (2004), 'Volunteerism: a United States perspective', *Vrijwillige Inzet Onderzocht [Voluntary Dedication Studied]*, 1: 2, 56–62.
- Brudney, J. L. (2004), 'Volunteerism: a United States perspective', *Vrijwillige Inzet Onderzocht[Voluntary Dedication Studied]*, 1: 2, 56–62.
- Brudney, J.L & Meijs, L.C.P.M., (2009). *It ain't natural: towards a new (natural) recourse conceptualization for volunteer management*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 564-581
- CBS (2015), Cijfers vrijwilligers per provincie. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/vrije-tijd-cultuur/publicaties/artikelen/archief/2015/aandeel-vrijwilligers-verschilt-per-provincie.htm> geraadpleegd op 19-05-2015
- CBS (1994). *1899-1994, Vijfennegentig jaren statistiek in tijdreeksen*. 's-Gravenhage: SDU.
- Dekker, P. & Hart de, J. (2009). *Vrijwilligerswerk in meervoud – Civil society en vrijwilligerswerk 5*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Dobbelaere, K. (1981). Secularization: a multi-dimensional concept. *Current Sociology*, 29(2): 1-216.
- Knulst, W. en K. Van Eijck (2002). *Vrijwilligers in soorten en maten ii*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
 - Gay, P. (1998), *Getting into work: volunteering for employability*, *Voluntary Action*, 1: 55–67.
 - Gazley, B. and Brudney, J. L. (2007), ‘The purpose (and perils) of government-nonprofit partnership’, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36: 389–415.
 - Gemeente Nijmegen (2013) *Meekantelen 2012-2016* Vrijwilligerswerkbeleid Gemeente Nijmegen
 - Hal, van T., Meijs, L. C. P. M. and Steenbergen, M. (2004), *Volunteering and Participation on the Agenda: Survey on Volunteering Policies and Partnerships in the European Union*, Utrecht: CIVIQ.
 - Handy, C. (1988). *Understanding voluntary organizations, how to make them function effectively from the author of understanding organizations*. Londen UK: Penguin Books
 - Hart, de J., & Breedveld, K. (2001). Maatschappelijke participatie, pp.65-74, In: K. Breedveld & A. van den Broek (eds.), *Trends in de tijd*. Den Haag, Nederland: Sociaal Cultureel Planbureau
 - Haski-Leventhal, D., Ben-Arieh, A. and Melton, G. (2008), *Between neighborliness and volunteerism: the participants in the strong communities initiative*, *Family and Community Health*, 31: 150–61.
 - Haski-Leventhal, D., Meijs, L.C.P.M., Hustinx, L. (2010) *The Third-party Model: Enhancing Volunteering through Governments, Corporations and Educational Institutes* *Journal of Social Policy* 39: 01 139-158
 - Hoogenboom, M., Knijn, T. & Saber, M. (2010). Een warm nest of een geoliede machine – Hoe Het Buitenhof en de Zonnebloem vrijwilligers vinden en binden. Utrecht: MOVISIE.
 - Hustinx, L., Meijs L.C.P.M., & Ten Hoorn, E. M. (2009) *Geleid vrijwilligerswerk; Over het potentieel van de Nederlandse samenleving in 2015* (en nieuwe strategieën om het te bevorderen). Leuven België: Centrum voor Sociologisch Onderzoek.
 - Invoering WMO (2015) <http://www.invoeringwmo.nl/content/welzijn-nieuwe-stijl> geraadpleegd op 9-3-2015
 - Lowndes, V. and Wilson, D. (2001), *Social capital and local governance: exploring the institutional design variable*, *Political Studies*, 49: 629–47.
 - Meijs, L. C. P. M. (2004), *Changing the welfare mix: going from a corporatist to a liberal non-profit regime*, <http://www.jhu.edu/~istr/conferences/toronto/workingpapers/>

- Meijs, L. C. P. M. (2007), ‘Vrijwilligerswerk blijkt lastig te vinden te zijn: Ik wil vrijwilligerswerk bij jullie gaan doen’, Bestuur Rendement, 10: 11, 20–1 [volunteering opportunities are difficult to get: I want to volunteer for your organisation].
- Meijs, L. C. P. M. (2008), ‘Vrijwilliger(er) op internet: Internet biedt legio mogelijkheden voor vrijwilligerswerk’, Bestuur Rendement, 11: 3, 18–19 [volunteer(ing) and internet: Internet offers many opportunities for volunteering].
- Meijs, L.C.P.M. (2014) *Vrijwillige energie*. In: Meijs L.C.P.M (red) *Filantropie in Nederland*, Stichting Maatschappij en Onderneming, Den Haag
- Meijs, L.C.P.M., Romme, J. (2013) *Dankzij vrijwilligerswerk een baan – dat kan* <http://www.socialevraagstukken.nl/site/2013/10/04/met-vrijwilligerswerk-op-weg-naar-betaalde-arbeid/> geraadpleegd op 8-7-2015
- Meijs, L. C. P. M., Ten Hoorn, E. M., Tschirhart, M. and Brudney, J. L. (2006a), ‘The effects of corporate volunteering on volunteerability’, Paper presented at the Invitational Conference of RSM Erasmus University/CIVIQ on The Future of Volunteering, 7 September 2006, Rotterdam, the Netherlands.
- Meijs, L. C. P. M., Ten Hoorn, E. M. and Brudney, J. L. (2006b), ‘Improving societal use of human resources: from employability to volunteerability’, *Voluntary Action*, 8: 36–54.
- Meijs, L. C. P. M.; Westerlaken, C. (1994). *Vrijwilligersorganisaties en HRM Talenten: beleid of misleid?* *Personeelsbeleid*, 6, 37-43
- Memorie van toelichting de Jeugdwet, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/07/01/memorie-van-toelichting-bij-de-jeugdwet.html> geraadpleegd op 9-05-2015
- Memorie van toelichting Participatiewet, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/02/wetsvoorstel-invoering-participatiewet.html> geraadpleegd op 9-05-2015
- Memorie van toelichting Wmo 2015, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/01/14/memorie-van-toelichting-van-wet-maatschappelijke-ondersteuning-2015.html> geraadpleegd op 9-05-2015
- Movisie (2009), *De basisfuncties van vrijwilligerswerk in de praktijk* [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/De%20basisfuncties%20vrijwilligerswerk%20in%20de%20praktijk%20\[MOV-255536-0.3\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/De%20basisfuncties%20vrijwilligerswerk%20in%20de%20praktijk%20[MOV-255536-0.3].pdf) geraadpleegd op 8-7-2015
- Movisie (2014) *Vrijwillige inzet de basis, aandachtspunten voor lokaalbeleid* [http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/files/140296-01%20Handreiking%20Vrijwillige%20inzet%20is%20de%20basis-DEF\[1\].pdf](http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/files/140296-01%20Handreiking%20Vrijwillige%20inzet%20is%20de%20basis-DEF[1].pdf) geraadpleegd op 8-7-2015

- Murray, V. and Harrison, Y. (2005), 'Virtual volunteering', in J. L. Brudney (ed.), *Emerging Areas of Volunteering*, ARNOVA Occasional Paper Series, 1: 2, 31–48.
- Need, A. (1999). *The Kindred Vote: Individual and Family Effects of Social Class and Religion on Electoral Change in the Netherlands, 1956-1994*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Offerte W4, 2014 www.insitenijmegen.nl
- Penninx, K. (2010). *Zin in meedoen – Werkzame principes voor het stimuleren van vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase*. Utrecht: MOVISIE.
- Putnam, R.D. (2000) *bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*
- Rijksoverheid (2015), Jeugdhulp bij gemeenten <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdhulp/jeugdhulp-bij-gemeenten> geraadpleegd op 9-7-2015
- Potjens, A.(red.) (2012) *De Kanteling en burgercommunicatie*, De VNG. Den Haag
- Roza, L.& Meijs, L. *Het inzetten van vrijwilligers voor de samenleving, organisatie en individu* . In: Meijs L.C.P.M (red) *Filantropie in Nederland*, Stichting Maatschappij en Onderneming, Den Haag
- Stadsmonitor (2014) *cijfers aantallen vrijwilligers* <http://nijmegen.buurtmonitor.nl/> geraadpleegd op 19-05-2015
- Taylor, M. (2006), *Communities in partnership: developing a strategic voice*, *Social Policy and Society*, 5: 269–79.
- Te Grotenhuis, M. (1998). *Ontkerkelijkking: oorzaken en gevolgen*. Nijmegen: Sectie Sociologie, Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Thoits, P. A. and Hewitt, L. N. (2001), *Volunteer work and well-being*, *Journal of Health and Social Behaviour*, 42: 115–31.
- Troonrede (2013) <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013.html> geraadpleegd op 20-03-2015
- Verhoeven, I. & Verplanke, L. (2013) *Wat de overheid van burgers wil* In: *De Affectieve burger*. _Platform31_ Den Haag
- Verplanke, L. (2014) *Gratis maar niet voor niks motieven van vrijwilligers in zorg en welzijn*. In: Bochhove, Tonkens en Verplanke (red) *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten?* _Platform31_ Den Haag
- Wijdenven, van de, T. (2012) *Doe-democratie*. Eburon.
- Wilson, J. and Musick, M. A. (2000), *The effects of volunteering on the volunteer*, *Law and Contemporary Problems*, 62: 141–68.

