

5 x B!

*binnenhalen
begeleiden
belonen
behouden
beëindigen*

***Dé formule voor het vinden en binden
van nieuwe vrijwilligers***

5 x b !

Dé formule voor het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers

Deze uitgave is tot stand gekomen in samenwerking met IMCO, PJ Partners, SBI en Stavoor en mede mogelijk gemaakt met steun van het ministerie van VWS.

i m c o



Projectleiding

Annemarie van Hinsberg, NOV

Eindredactie

Simon Kuin

Tekst

Jacqueline Veldman

Ontwerp omslag en tabbladen

Hans van Bruksvoort

Productie

NOV Publicatie Services

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotocopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

© NOV, Utrecht, 2002



Postbus 2877
3500 GW Utrecht
algemeen@nov.nl
www.nov.nl

Inhoud

Voorwoord

Inleiding

Deel 1: Hoe vind en bind ik vrijwilligers? Werken met de 5XB-formule

Hoofdstuk 1: Binnenhalen

- 1.1 Inleiding
- 1.2 Vijf vragen over Binnenhalen
- 1.3 Binnenhalen in de praktijk
 - 1. Humanitas en de Wervingscirkel
 - 2. Kijken of het wat lijkt: de snuffelstage
- 1.4 Binnenhalen: de hulpmiddelen

Hoofdstuk 2: Begeleiden

- 2.1 Inleiding
- 2.2 Vijf Vragen over Begeleiden
- 2.3 Begeleiden in de praktijk
 - 1. Mentoring en de jongeren van het CNV
 - 2. Het portfolio en het Heerlense experiment
- 2.4 Begeleiden: de hulpmiddelen

Hoofdstuk 3: Belonen

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Vijf vragen over Belonen
- 3.3 Belonen in de praktijk
 - 1. Certificering: punten scoren met vrijwilligerswerk
- 3.4 Belonen: de hulpmiddelen

Hoofdstuk 4: Behouden

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Vijf vragen over Behouden
- 4.3 Behouden in de praktijk
 - 1. Speciaal voor de zap-vrijwilliger: de Flexwijzer
 - 2. De Vier Windstreken en het Poppodium
- 4.4 Behouden: de hulpmiddelen

Hoofdstuk 5: Beëindigen

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Vijf vragen over Beëindigen
- 5.3 Beëindigen in de praktijk
 - 1. Afscheid nemen en terugblikken: het exitgesprek
 - 2. Het staat op papier: het getuigschrift
- 5.4 Beëindigen: de hulpmiddelen

Deel 2: Wie zijn mijn nieuwe vrijwilligers? Tien potentiële groepen

Vrijwilligers - Algemeen

Tien potentiële groepen

- 1 Jongere ouderen
- 2 Scholieren en studenten
- 3 WAO-ers
- 4 Bijstandsmoeders en -vaders
- 5 Mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken
- 6 Asielzoekers
- 7 Oudkomers
- 8 Ex-gedetineerden
- 9 (Ex-)psychiatrisch patiënten
- 10 Werknemersvrijwilligers

Appendix

Nuttige adressen

Surfen

Verder lezen

Werkbladen: Mijn eigen nieuwe vrijwilligers

Voorwoord

Onze samenleving is voortdurend in beweging. In het afgelopen decennium hebben we met heel wat trends en ontwikkelingen te maken gekregen. Individualisering en verzakelijking, bijvoorbeeld. Maar ook vergrijzing, etnische diversiteit, globalisering en informatisering.

Vrijwilligersorganisaties staan midden in de samenleving. Zij voelen direct dan wel indirect de gevolgen van deze trends en ontwikkelingen. Bijvoorbeeld bij het vinden van vrijwilligers.

Wij denken dat de huidige trends en ontwikkelingen het vrijwilligerswerk veel nieuwe kansen bieden. En ook veel 'nieuwe' vrijwilligers. Werknemersvrijwilligers, 'zap-vrijwilligers', internetvrijwilligers, sociale activeringsvrijwilligers, asielzoekers als vrijwilligers en fitte vutters, bijvoorbeeld. Er zijn veel nieuwe mogelijkheden om voldoende geschikte vrijwilligers te vinden. Maar: hoe krijg je nu al die nieuwe vrijwilligers binnen je deuren? En hoe houd je ze vervolgens ook binnen?

NOV wil vrijwilligersorganisaties ondersteunen om zo goed mogelijk te anticiperen op de nieuwe kansen die onze samenleving biedt. Zij is daarvoor een samenwerkingsverband aangegaan met de VTA-instellingen Stavoor en SBI en met de provinciale steunfuncties PJ Partners Zuid Holland en IMCO Noord-Holland.

Samen hebben zij een ondersteuningsaanbod ontwikkeld, in de vorm van dit werkboek en een training. Dit aanbod helpt vrijwilligersorganisaties bij het benutten van kansen in hun omgeving en het maken van keuzes hierbij voor hun eigen organisatie. Er is een selectie gemaakt uit het brede aanbod aan ontwikkelde instrumenten, methodieken en hulpmiddelen, bedoeld om vrijwilligersorganisaties te ondersteunen bij het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers. Met behulp van het werkboek en de training krijgen vrijwilligersorganisaties zicht op welk bestaand materiaal hen kan helpen bij het aanboren van nieuwe 'vrijwilligersbronnen' en hoe zij dit materiaal in hun eigen praktijk kunnen inzetten.

Met dit gezamenlijk aanbod denken wij veel concrete vragen van lokale vrijwilligersorganisaties te kunnen beantwoorden. Wij wensen u veel succes met uw toekomstige vind- en bindactiviteiten.

Namens de samenwerkende partners,

Theo van Loon,
directeur NOV

Inhoud **5 X B: Wat en waarom?**

"Ik wil **allochtone klanten** beter bedienen..."
"Ik heb **niet genoeg** vrijwilligers!"
"Mijn vrijwilligers gaan **zo snel weer weg!**"
"Help, ik kan geen **jongeren** vinden!"
"Via sociale activering krijg ik ineens van die **moeilijke**
vrijwilligers..."

Er is een hoop aan de hand in vrijwilligersland...

Het vrijwilligerswerk in Nederland is sterk in beweging.
Dat is mooi, maar soms ook lastig.

Vinden en binden

De 'traditionele vrijwilliger' die zijn of haar ziel en zaligheid in het vrijwilligerswerk legde, is aan het verdwijnen. Steeds meer mensen willen best 'iets doen' maar meestal niet jaar in jaar uit. En liefst niet steeds hetzelfde werk. De vrijwilliger van tegenwoordig heeft zo zijn eigen pakket met wensen en eisen. Past bijvoorbeeld het liefst zijn werktijden aan aan de rest van zijn drukke leven.

Met die 'nieuwe vrijwilliger' weten we nog niet altijd even goed om te gaan. Als het al lukt om hem of haar al binnen onze deuren te krijgen, trouwens! Want het 'vinden en binden' van nieuw vrijwilligerspotentieel is vaak een moeizaam gebeuren. Lang niet alle vrijwilligersorganisaties weten hoe ze dat effectief aan zouden kunnen pakken.

'Het veld' zit te springen om vrijwilligers. Maar: nieuwe vrijwilligers uit andere groepen benaderen, hoe doe je dat eigenlijk? Organisaties zijn hard op zoek naar methodieken, handreikingen en adviezen. Want hoe bemiddel je voor al die uiteenlopende groepen? Moet je bijvoorbeeld iets met de vutters in de buurt van je organisatie? De bewoners van het asielzoekerscentrum - zijn dat ook potentiële vrijwilligers? En zo ja, hoe werf je deze mensen dan? Jongeren in je ouderenorganisatie - werkt dat wel? Wat heb je de nieuwe vrijwilligers te bieden? En wat vergt het van je organisatie?

Nieuwe groepen

Vanuit een andere hoek komen overigens wél nieuwe groepen potentiële vrijwilligers in beeld. Denk aan de stimuleringsmaatregelen in het kader van sociale activering¹. Steeds vaker vinden vrijwilligersorganisaties langdurig werklozen en andere burgers met een verhoogd risico op maatschappelijk isolement op hun pad. Over 'mooi maar lastig' gesproken: de komst van deze specifieke groepen heeft gezorgd voor heel veel vragen om ondersteuning van 'het veld'.

Hoe ga je als vrijwilligerscentrale, -vacaturebank of -organisatie om met langdurig werklozen, ex-gedetineerden of mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking? En waar kun je terecht voor informatie hierover?

Ook vanuit andere hoeken krijgt het vrijwilligerswerk te maken met nieuwe groepen vrijwilligers. Denk aan de door de overheidsplannen omtrent de verplichte maatschappelijke stage voor scholieren en inburgeringstrajecten voor allochtonen. Ook binnen deze ontwikkelingen zal vrijwilligerswerk een belangrijke functie hebben.

Zoek dekking!

Dat het vrijwilligerswerk van nu niet meer het vrijwilligerswerk van vroeger is, dat weten we al even. Er wordt dan ook al enige jaren voluit over gepraat, gedacht en geschreven. Over al die verschillende soorten 'nieuwe vrijwilligers'. Die dus vragen om een andere manier van kijken, en van werving, werkwijze, begeleiding en organisatiestructuur.

Kennis en ervaring in overvloed dus.

Het resultaat mag er dan ook zijn. De laatste jaren hebben vrijwilligersorganisaties kunnen kennismaken met een overvloed aan projecten, methodieken, artikelen, publicaties, internetsites, wetenschappelijke verhandelingen, theorieën en werkmodellen.

Maar: kunnen organisaties er ook echt iets mee, met al die informatie?

Dat valt tegen.

Verschillende signalen wijzen erop dat vrijwilligersorganisaties maar weinig profiteren van alle kennis en kunde die is ontwikkeld. Hoe dat kan? Er is teveel! En het beschikbare materiaal is meestal niet 'op maat', niet toegankelijk, te theoretisch, te versnipperd, onoverzichtelijk en (dus) niet te behappen.

¹ Er zijn verschillende definities van de term in omloop. Soms staat het activerend arbeidsmarktbeleid (langdurig werklozen) als invalshoek centraal, in andere gevallen ziet men sociale activering als middel om de ontplooiingskansen van bepaalde groepen mensen te vergroten. Een definitie die een verbinding legt tussen beide benaderingen is deze:

“Sociale activering betreft het verhogen van maatschappelijke participatie en het doorbreken en/of voorkomen van het sociaal isolement van mensen, door maatschappelijk zinvolle activiteiten, die eventueel een eerste stap op weg naar betaald werk kunnen betekenen.” In het algemeen kan worden gesteld dat sociale activering ervoor bedoeld is om mensen die weinig actief of sociaal geïsoleerd zijn, te stimuleren tot een actieve deelname aan de maatschappij

Wat heb je nou écht nodig?

Laten we wel wezen: een project 'omgaan met asielzoekers' is nuttig, maar daar ben je er niet mee. Ook heeft het geen zin jongeren te gaan werven als je niet weet wat je met ze aan moet. En de ene sociale activeringsklant is de andere niet.

In het proces van werven en behouden is het belangrijk dat de organisatie **maatwerk** wil en kán bieden, onafhankelijk van welke groep(en) vrijwilligers de organisatie wil binnenhalen.

Om dat te kunnen bereiken is kennis van de eigen organisatie essentieel. Wie de eigen organisatie goed kent, weet wat een haalbare kaart is als het gaat om werven van nieuwe groepen. Die kent zijn valkuilen, is daarmee bezig of gaat daar alsnog iets aan doen.

Wie A zegt... zegt 5xB!

Hoe kun je vrijwilligersorganisaties helpen bij het vinden en binden van vrijwilligers? NOV heeft daarvoor een instrument ontwikkeld: de **5xB-formule**. Daarin draait het, zoals de naam al zegt, om 5 B's die voor het vinden en binden van vrijwilligers van belang zijn:

Binnenhalen
Begeleiden
Belonen
Behouden
Beëindigen

Structureel plan van aanpak

De 5xB-formule is een structureel plan van aanpak voor het succesvol vinden en binden van voldoende vrijwilligers. De 5xB-formule is sterk praktijkgericht. De formule sluit dus expliciet aan bij de problemen die vrijwilligersorganisaties ondervinden bij het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers.

Vrijwilligersorganisaties kunnen hun eigen specifieke vragen en knelpunten herleiden tot één van de 5 B's.

"Wat **straalt** onze organisatie uit en willen we dat (nog)?"

"Hoe boor ik nieuwe '**vrijwilligersbronnen**' aan voor mijn organisatie?"

"Welke **belemmeringen** voor verandering zijn er in onze organisatie aanwezig?"

"Zien wij misschien **potentiële groepen** over het hoofd?"

"Welke **doelgroepen** willen wij met onze organisatie bereiken?"

Meerwaarde

De 5xB-formule is veel méér dan een project. Het is een manier om het vrijwilligersbeleid van de eigen organisatie door te lichten. De formule is gericht op het verkrijgen van een solide basis: ken je eigen organisatie (mogelijkheden én belemmeringen), ken je omgeving, ken de groep(en) waarop je je richt, ken de vrijwilliger die binnenkomt én de vrijwilligers die al binnen zijn.

Met de 5xB-formule kunnen vrijwilligersorganisaties de mogelijkheden in de eigen omgeving optimaal benutten. Dat houdt in dat organisaties ook in staat zullen zijn om vrijwilligers uit diverse groepen bij hen in de buurt, die tot nu toe nog niet (genoeg) in beeld waren, te werven en te behouden.

Dit werkboek

Dit werkboek bevat 2 belangrijke componenten.

Werken met de 5xB-formule

"Hoe vind en bind ik vrijwilligers?" Dat is de vraag waarom het draait in de komende vijf hoofdstukken. Deze hoofdstukken bespreken achtereenvolgens de B's uit de 5xB-methode. U vindt in de verschillende hoofdstukken natuurlijk algemene informatie over elk van de 5 B's. Maar: alleen maar wéten dat de 5 B's van belang zijn voor uw vind- en bindactiviteiten is niet voldoende. Daarom vindt u bij elke B een 'instrumentenschema', dat voorbeelden van specifieke projecten en methodieken. Deze zijn geselecteerd op bruikbaarheid, overdraagbaarheid, toegankelijkheid en verkrijgbaarheid. Een aantal van deze projecten of methodieken lichten wij nog eens extra uit in dit werkboek. U kunt dan zien op welke manier ze in de praktijk worden gebruikt.

U bepaalt zelf bij welk van de vijf hoofdstukken u 'insteekt' - het is maar net waar uw organisatie het meest behoefte aan heeft. Wilt u het hele traject van 'binnenhalen' tot 'beëindigen' doorlopen? Dan begint u bij het hierna volgende hoofdstuk. Hebt u vooral behoefte aan informatie over hoe u uw vrijwilligers binnen de deuren van de organisatie houdt? Dan steekt u in bij 'behouden'.

Tien potentiële groepen vrijwilligers

"Wie zijn mijn 'nieuwe' vrijwilligers?" Wij denken dat u door het gebruikmaken van de 5xB-formule zélf zult ontdekken welke vrijwilligers uw organisatie nodig heeft. Ook zult u leren hoe u ze - door middel van het leveren van maatwerk - het beste kunt benaderen én binnenhouden.

Toch is het handig om een overzicht te hebben van potentiële 'nieuwe' groepen vrijwilligers. Groepen waaraan u misschien niet zo snel dacht, maar die uw organisatie heel goed zou kunnen 'gebruiken'. En zij u!

Voor wat betreft de tien onderstaande groepen hebben wij alvast wat voorwerk voor u gedaan:

- jongere ouderen
- scholieren en studenten
- WAO'ers
- bijstandsmoeders en -vaders
- mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken
- asielzoekers
- oudkomers
- ex-gedetineerden
- (ex-)psychiatrisch patiënten
- werknemersvrijwilligers

Van deze 'nieuwe vrijwilligers' krijgt u in dit deel van het werkboek een aantal zinvolle details te weten. Dat is informatie die nuttig en nodig kan zijn voor het vinden en binden van vrijwilligers uit de betreffende groepen.

Dit deel wordt aangevuld door een appendix. In de appendix treft u nuttige adresgegevens, 'surftips' en literatuurverwijzingen aan over alle besproken potentiële groepen nieuwe vrijwilligers.

Tenslotte: misschien heeft u door het werken met dit boek zelf een of meer andere groepen vrijwilligers voor uw organisatie op het oog. Daarom laat dit werkboek in de appendix extra ruimte open voor uw eigen nieuwe vrijwilligers. Op deze werkbladen kunt u dan gemakkelijk de belangrijke gegevens over de groep waarin u belang stelt, noteren en groeperen.

Deel 1 Hoe vind en bind ik vrijwilligers?

Werken met de 5xB-formule

Dit gedeelte van het werkboek bestaat uit 5 hoofdstukken. In elk hoofdstuk staat één B uit de 5xB-formule centraal.

Hoofdstuk 1: Binnenhalen

Hoofdstuk 2: Begeleiden

Hoofdstuk 3: Belonen

Hoofdstuk 4: Behouden

Hoofdstuk 5: Beëindigen

Bij elke B is in dit werkboek aandacht voor:

1. Waar gaat het over bij deze B?
2. Welke 5 vragen kan ik mij stellen?
3. Deze B in de praktijk
4. Welke hulpmiddelen passen bij deze B?

Aan het eind van dit gedeelte van het werkboek vindt u een schema waarin alle reeds eerder genoemde instrumenten nog eens op een rijtje worden gezet.

Hoofdstuk 1 **Binnenhalen**

1.1. Waar gaat het over?

Het ligt voor de hand: bij de eerste B van de 5xB-formule gaat het over het *binnenhalen* van vrijwilligers in de organisatie.

Hoe doe je dat?

Je kunt als organisatie natuurlijk heel voortvarend te werk gaan. Zoveel mogelijk oproepen in huis-aan-huisbladen zetten, bijvoorbeeld. En voor iedereen die blijk geeft wel interesse te hebben, de deuren wijd openzetten.

Maar werkt dat ook?

Het antwoord is: soms wel, maar meestal niet. De traditionele manieren om vrijwilligers te werven blijken vaak niet meer te werken. Nieuwe vormen om vrijwilligers te vinden en binden zijn noodzakelijk. Het binnenhalen van vrijwilligers is daarom veel méér dan een simpele actie waar even veel energie in moet worden gestopt.

Dus?

Wie (meer) vrijwilligers wil, zal vooral ook goed moeten nadenken over het werven van vrijwilligers. Wie wil ik waarvoor binnenhalen? Want: wil je vooral snel vrijwilligers? Of wil je de juiste man/vrouw op de juiste plek in je organisatie? Wat dat betreft had deze B ook de B van *bezinning* kunnen zijn!

1.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?

De volgende 5 vragen zijn een goede leidraad bij het succesvol werven van nieuwe vrijwilligers.

1. Waarom zou iemand vrijwilliger bij mijn organisatie willen worden?

In feite de vraag der vragen. Stel u uw potentiële vrijwilliger eens voor. Die wil maar wat graag een antwoord op de vraag 'waarom zou ik?'. Dus: wat heeft u vrijwilligers eigenlijk te bieden? Wat is er zo leuk en interessant aan juist úw organisatie? Waarom zouden mensen een deel van hun vrije tijd op willen offeren om juist bij úw organisatie te komen werken? Wat is leuk voor wie? Wat de één leuk vindt, daar vindt de ander niets aan.

Het antwoord op deze vraag is direct uw beste 'verkoopargument'. Want als u weet wat er zo leuk is bij u, dan kunt u dat vast ook overbrengen op de mensen die u wilt binnenhalen.

TIP Bekendheid met de organisatie vergroot de kans op succes sterk, zo blijkt uit onderzoek. **Laat dus zien wie u bent!** Het organiseren van een open vrijwilligersdag is een manier om mensen in de wijk kennis te laten maken met de organisatie.

Als u nadenkt over wat u uw nieuwe vrijwilligers nu eigenlijk te bieden heeft, sta dan ook eens stil bij de volgende vragen:

- Kunnen ze ervaring opdoen op een voor hen interessant terrein?
- Doet u aan deskundigheidsbevordering? Biedt u een cursus of training aan?
- Biedt u vrijwilligers een onkostenvergoeding?
- Is de organisatie goed bereikbaar?

Die laatste vraag is geen bijkomstigheid! Lang niet elke vrijwilliger beschikt over eigen vervoer. Als uw organisatie niet goed bereikbaar is, kan dat een negatieve invloed hebben op uw aantrekkelijkheid voor nieuw potentieel. Heeft u daarover nagedacht? Regelt u vervoer? Of biedt u een goede onkostenvergoeding?

De gouden regel is: als vrijwilligers de indruk krijgen dat er in ze geïnvesteerd gaat worden, zullen ze sneller geneigd zijn voor uw organisatie te kiezen.

2. Welke kwaliteiten vraag ik?

Denk niet te gemakkelijk over wat u precies wilt van uw vrijwilligers. Voldoet de doelgroep waarop u zich richt aan de gestelde criteria?

Denk hierbij aan:

- leeftijd
- opleiding
- ervaring
- beschikbaarheid
- motivatie
- continuïteit
- stressbestendigheid
- betrouwbaarheid
- deskundigheid
- kwaliteit
- representativiteit
- passend in team

3. Past wat ik wil bij wat de vrijwilliger wil?

Iets preciezer uitgedrukt: passen de uit te voeren taken en de werkwijze van de organisatie bij de wensen en mogelijkheden van de potentiële vrijwilliger? En de doelstelling van de organisatie - past die bij deze vrijwilliger? Kunt u het eens worden over de precieze inhoud van het werk? En over de tijdsinvestering die het van de vrijwilliger vraagt?

Zorg voor duidelijkheid over het aantal uren, de werktijden en regels waaraan vrijwilligers zich moeten houden. Maak ook afspraken over de inwerkperiode.

Houd bij de werving van vrijwilligers altijd de doelstelling van de organisatie voor ogen: past de nieuwe groep vrijwilligers binnen de organisatie en draagt deze groep de doelstellingen van de organisatie uit? En/of ben ik bereid mijn doelstellingen bij te stellen om toch met een bepaalde (groep)vrijwilliger(s) aan de slag te kunnen? Het kan zijn dat mensen best voor uw organisatie willen werken, maar dan voor slechts een paar weken of maanden. Of liefst 's middags, terwijl u de ochtenden zo handig vond. Kijk eens hoe flexibel u bent en of u kunt voldoen aan de wensen van potentiële vrijwilligers. Denk ook eens na over projectmatige klussen, waarvoor u een scholier of student kunt interesseren.

4. Welke communicatiekanalen kan ik gebruiken?

U kunt natuurlijk zoveel mogelijk communicatiekanalen gebruiken om vrijwilligers te werven. Het is alleen de vraag of u daarmee de mensen die u zoekt, ook echt bereikt. Bedenk daarom van tevoren wat voor type vrijwilligers u zoekt (zie ook vraag 2) en pas uw zoekacties daar zoveel mogelijk op aan.

TIP *De persoonlijke benadering van potentiële vrijwilligers werkt doorgaans het beste. Uit onderzoek blijkt dat reden nummer 1 voor het doen van vrijwilligerswerk is: **ik werd gevraagd.***

U vindt hieronder aantal mogelijke manieren om nieuw vrijwilligerspotentieel te vinden.

- inschakelen van vwc's/vvb's/bedrijven en Centra Bedrijf en Samenleving
- persoonlijke benadering/ via-via
- informatiebijeenkomsten in scholen, bedrijven, verenigingen, buurt- en clubhuizen, Rotary, Lions etc.
- presentatie op jaarmarkten, braderieën etc.
- schriftelijke oproepen in bijvoorbeeld clubblad, brief naar oud-vrijwilligers e.d.
- briefkaarten en posteractie
- kranten (artikelen)
- huis-aan-huisbladen
- sociale dienst
- lokale omroepen
- website
- netwerken specifieke groepen

! zie voor veel van deze punten ook deel twee van dit werkboek.

5. Kunnen we met elkaar overweg?

Dat klinkt misschien als een overbodige vraag. Maar het is juist een heel belangrijke. Want u kunt wel iemand binnen de deuren halen, u moet er vervolgens ook plezierig mee door één deur kunnen. Stel uzelf de vraag: klikt

het? Als dat niet zo is, is het het overwegen waard om niet met elkaar in zee te gaan. U voorkomt zo wellicht een hoop problemen.

1.3 Binnenhalen in de praktijk

1. Humanitas en de Wervingscirkel

Succesrecept voor het werven van vrijwilligers²

Elke afdeling weet het: geschikte vrijwilligers vinden is niet altijd makkelijk. Een lokale afdeling van Humanitas vond een succesvolle methode. De afdeling liet een personeelsadvertentie zetten in het plaatselijk huis-aan-huisblad. Die leverde zoveel reacties op dat de afdeling kon kiezen uit kandidaten.

Toen de afdeling in juni 2000 op heel korte termijn een vrijwillig coördinator zocht, besloot het bestuur tot een nieuwe aanpak: "We hadden een noodsituatie. We moesten een oplossing vinden". Er werd een keurig opgestelde personeelsadvertentie geplaatst in het plaatselijk weekblad. Tot grote verbazing van de afdeling leverde die zelfs vier reacties op. Allemaal schriftelijke reacties, met een keurig cv erbij. Alsof het een gewone sollicitatie was. Leden van het bestuur dachten in eerste instantie dat de functie echt iets was voor mensen in de VUT. Maar er reageerden ook actieve dertigers, die fulltime werkten. Toen had de afdeling een nieuw probleem: wie moesten ze kiezen?

Alle kandidaten werden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en de functie werd uiteindelijk opgevuld door twee kandidaten die zo samen een duobaan betrokken. De beide kandidaten hadden hun voorkeur voor een duobaan duidelijk laten blijken: "dat is toch prettig, als er iets is kun je het bespreken en je kunt de taken verdelen". Ook het bestuur van de afdeling is tevreden, omdat het goed loopt, ook als een van de coördinatoren op vakantie is.

De kandidaten vonden het helemaal niet gek dat er zo'n officiële advertentie stond. "Ik denk dat je hoge eisen mag stellen aan zo'n functie. Het was eigenlijk net een gewone sollicitatie. Ik vond het juist prettig. Het was heel duidelijk: dit wordt er gevraagd, zo werkt het. Dan heb je een heel duidelijke functie." Een paar maanden later, toen de afdeling (wederom met spoed) een nieuwe secretaris zocht, kwam er weer een advertentie in het weekblad. Met hetzelfde resultaat. Hoe is dit succes te verklaren?. Een van de bestuursleden van de afdeling: "We hebben de advertenties geplaatst in het huis-aan-huisblad, vol plaatselijk nieuws, dat iedere week gratis wordt verspreid. Zulke kranten worden waanzinnig goed gelezen". Daarnaast heeft de afdeling veel aandacht besteed aan de tekst van de advertentie. Zo wisten de mensen die reageerden precies waar ze aan toe waren: "Het was een serieuze advertentie. Daar reageer je alleen op als je een serieus persoon bent. Niet als je zo'n houding hebt van 'ik heb tijd over, laat ik wat vrijwilligerswerk doen'".

Zorgvuldig somt het bestuurslid op wat er in de advertentie stond: "We hebben eerst uitgelegd wat Humanitas is en doet, landelijk en hier lokaal. Met het logo erbij. Ook dat is belangrijk, omdat Humanitas wel een bekende naam is, maar veel (jongere) mensen niet precies weten wat Humanitas doet. Daarna gaven we aan dat we behoefte hebben aan een coördinator en later aan een secretaris. Vervolgens hebben we in een aantal punten uitgebreid verteld wat de functie precies inhield, hoeveel tijd het zou kosten en wat we van die persoon verwachtten: affiniteit met Humanitas, ervaring met vrijwilligerswerk, zelfstandig kunnen en willen werken, actief, communicatief en sociaal vaardig zijn. En heel belangrijk, dat het een onbezoldigde functie is. Als laatste stond er natuurlijk een adres en een telefoonnummer voor reacties".

Is zo'n advertentie niet veel te duur voor de afdelingen van Humanitas? Het bestuurslid zoekt het op: bijna € 200,- per advertentie. "Onze afdeling is vrij groot en kan zich dat veroorloven. Maar ik realiseer me dat geld voor sommige, kleinere afdelingen een groot probleem kan zijn." Maar, benadrukt hij nogmaals, deze aanpak werkte wel. "De mensen die reageerden hebben er echt bewust voor gekozen."

² Uit: *Van mens tot mens*, nr. 6 - augustus 2002, door Karin van Kooten

Zonder dat Humanitas het er expliciet over heeft, doorloopt de organisatie in feite keurig de zogenaamde Wervingscirkel.³ De achtergrond bij het doorlopen van de Wervingscirkel is dat werving een vorm van reclame en communicatie is. En bovendien: dat werving meer is dan zomaar even een advertentie in elkaar draaien: het vereist een zorgvuldige voorbereiding.

De Wervingscirkel gaat uit van 5 wervingsthema's:

- *doel* (waar willen we vrijwilligers voor werven?)
- *doelgroep* (welk type vrijwilligers zoeken we?)
- *boodschap* (wat willen we vragen en wat hebben we te bieden?)
- *middelen* (waar zitten die vrijwilligers en hoe bereiken we ze?)
- *organisatie* (hoe gaan we het aanpakken?)

De wervingscirkel

Bron: basisboek vrijwilligersmanagement

³ Zie: *Basisboek vrijwilligersmanagement*, Joost Heinsus, sVM, Utrecht, 1998

2. Kijken of het wat lijkt: de snuffelstage

Ervaringen van een Leidse bemiddelaar met snuffelstages⁴

"We hebben bij de start in eerste instantie een soort tussencategorie bereikt met de snuffelstages: een groep mensen die absoluut niet als probleemcategorie getypeerd mag worden, maar die wel net dat beetje extra aandacht nodig heeft. Ze vallen daarmee tussen de normale bemiddeling en de trajectbegeleiding in. Het opleidings- en werkervaringsniveau vond ik verder relatief hoog en hun kans op sociaal isolement ook. Ze willen vrijwilligerswerk doen om weer in de maatschappij te komen. Het liefst willen zij ander vrijwilligerswerk doen dan de werkzaamheden die zij in het verleden betaald hadden gedaan."

Leidse organisaties over redenen om te investeren in snuffelstages

"Een snuffelstage helpt een drempel overwinnen die er kennelijk bestaat."

"Via een snuffelstage kan iemand zelf bekijken of het werk hem of haar ligt. Mensen kunnen er zo langzaam inkomen en zien wat de bedoeling is. Daarbij geldt: al doende leert men."

"Bij ons zou een snuffelstage de drempel lager kunnen maken om kennis te maken met de doelgroep - gehandicapten - die voor velen onbekend is."

"De meeste nieuwe vrijwilligers beginnen bij ons eerst eens mee te lopen met een activiteit, zonder verdere verplichtingen. Alle partijen hebben baat bij zo'n begin. Iemand moet zich op zijn gemak voelen, anders heeft samenwerking geen zin."

Het idee om snuffelstages te organiseren komt uit het beroepsonderwijs. Ze zijn bedoeld als vorm van oriëntatie op de praktijk.

Snuffelstages zijn geschikt om de interesse van mensen voor een bepaald soort werk te wekken. Veel mensen blijven op hun stageplek hangen omdat hen hun er goed bevalt. Anderen krijgen door de snuffelstage vooral een realistischer beeld van de mogelijkheden, zowel van zichzelf als van de instelling. Gevolg is dat mensen na de snuffelstage een bewustere keuze maken voor hun vrijwilligerswerk.

Snuffelstages zijn bedoeld voor mensen die op zich wel vrijwilligerswerk willen doen maar zich afvragen of ze dat wel kunnen. Of eerst liever eens rondkijken voor ze zich aan een organisatie binden.

1.4 Binnenhalen: de hulpmiddelen

Er zijn verschillende instrumenten en hulpmiddelen ontwikkeld om u te helpen bij het binnenhalen van nieuwe vrijwilligers. Hieronder vindt u daarvan een selectie. De vetgedrukte instrumenten in dit schema werden in paragraaf 1.3 besproken.

⁴ Voor deze en de onderstaande tekst is geput uit *Focus op de vrijwilliger*, NIZW, Utrecht, 2001

Instrument	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Wervingscirkel (zie 1.3)	<i>Basisboek vrijwilligersmanagement, SVM, 1998</i>	sVM 030-2333937 www.svmgroep.nl	Breed	
SNOW analyse: welke doelgroep is interessant voor de organisatie?	<i>Doelgericht investeren in mensen en interculturalisatie, Stap Twee, 2001 (Handleiding interculturalisatie)</i>	Stap Twee (NOV, SVM, Forum) 030-2333937 www.staptwee.nl	Breed	
Omgevingsanalyse	Idem	Stap Twee	Breed	
Snuffelstage (zie 1.3)	<i>Focus op de vrijwilliger, NIZW, 2001</i>	NIZW 030-2306607 bestel@nizw.nl	Breed	Begeleiden
Promotieteam	Idem	NIZW	Breed	Begeleiden
Focustest	Idem	NIZW	Breed	Begeleiden
Activiteitenzoeker	Idem	NIZW	Breed	Begeleiden
Jongerenparticipatie met een Flying Team	<i>Hoe kan een organisatie zelf een Flying Team opzetten, NOV, 2002 (Handboek Flying Team)</i>	NOV 030-2319844 www.nov.nl	Jongeren	Belonen Behouden
Communicatie-campagne gericht op jongeren	<i>What's in it for me? Plunk & Novak, Smaakmakers, 2001 (Brochure met ervaringen, tips en handreikingen)</i>	NOV www.smaakmakers.nl	Jongeren	
Binnenhalen door netwerken	<i>Vissen doe je met een netwerk, SVM, 2001 (Brochure met bevindingen, tips en stappenplan)</i>	sVM www.svmgroep.nl www.smaakmakers.nl	Jongeren	
Drempelloos vrijwilligerswerk: voor betere bemiddeling en begeleiding van mensen met een lichamelijke functiebeperking	<i>Drempelloos vrijwilligerswerk, NOV, 2001 (Brochure met ervaringen, tips en handreikingen)</i>	NOV	Mensen met een functie beperking	Begeleiden

Hoofdstuk 2 **Begeleiden**

2.1 Waar gaat het over?

Zo, die is binnen?

Nee. Als u eenmaal nieuwe vrijwilligers binnen de deuren van de organisatie hebt, kunt u bepaald niet achterover leunen. Integendeel: het echte werk begint nu eigenlijk pas. Wie graag zijn vrijwilligers langer dan een tijdje ziet 'meegaan', kan maar beter zorgdragen voor een goede begeleiding.

Die begeleiding zal afhangen van het type vrijwilligers dat u in de organisatie heeft binnengehaald. Vrijwilligers zijn niet één pot nat. De een is hoog opgeleid, en dopt zijn boontjes het liefst zelf. Andere vrijwilligers zult u met veel zorg moeten begeleiden. Denk bijvoorbeeld aan mensen die in het kader van stimuleringsmaatregelen sociale activering bij u aan het werk gaan.

Maar ook als u een 'doorsnee vrijwilliger' (zo die nog bestaat) voor uw organisatie hebt weten warm te maken, is het van belang dat u deze niet aan zijn lot over laat.

Begeleiden van vrijwilligers is essentieel voor het binden van de vrijwilligers aan uw organisatie.

2.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?

De volgende 5 vragen zijn een goede leidraad bij het succesvol begeleiden van (nieuwe) vrijwilligers.

1. Welke oefenruimte bied ik mijn nieuwe vrijwilliger?

Hoe stelt u zich hem of haar voor, die frisse vrijwilliger die u net heeft binnengehaald? Verwacht u dat die binnen no time de kneepjes van het vak kent? Of biedt u hem tijd en ruimte om zelf te bepalen welke werkzaamheden hem het beste bevallen? Dat laatste is belangrijk: het kan immers zijn dat de vrijwilliger in kwestie toch ándere verwachtingen had van zijn vrijwilligerswerk. Of dat hij, eenmaal binnen, merkt dat andere werkzaamheden hem toch net iets leuker of interessanter lijken.

Een *inwerkperiode* voor elke nieuwe vrijwilliger is wat dat betreft vanzelfsprekend. Gun uzelf en de vrijwilliger de tijd om te zien hoe het loopt. Bedenk dat de vrijwilliger wordt geconfronteerd met een voor hem nieuwe situatie, met nieuwe mensen en gewoonten.

Vermijd dan ook dat er slechts een evaluatiegesprekje over een maand wordt afgesproken en dat de vrijwilliger ondertussen zelf maar moet zien hoe hij zijn weg vindt binnen de organisatie.

Laat uw nieuwe vrijwilliger niet zwemmen! Bepaal, natuurlijk het liefst samen met de vrijwilliger, welke activiteiten en werkzaamheden passend (en leuk!) zijn voor die eerste periode van *kennismaking* met uw organisatie.

2. Voor welke aanpassingen, trainingen en/of deskundigheidsbevordering moet ik zorgen?

Bepaal in een zo vroeg mogelijk stadium wat de nieuwe vrijwilliger al kan en vooral ook wat hij/zij nog niet kan. Ga ook na wat de ambities van de nieuwe vrijwilliger zijn. Zorg ervoor dat u in eventuele leemtes aan kennis en vaardigheden kunt voorzien. Welke deskundigheidsbevordering of -training is gewenst? Kan mijn organisatie dat realiseren?

Er kunnen omstandigheden zijn die het functioneren van nieuwe vrijwilligers in de weg staan. Bijvoorbeeld in het geval van vrijwilligers die bezig zijn met een traject voor maatschappelijke participatie (of reïntegratie, of inburgering). Deze vrijwilligers zullen meer intensieve begeleiding nodig hebben dan anderen.

Maar denk ook eens aan de belemmeringen van uw eigen organisatie. Het kan zijn dat u zelf, onbewust of bewust, drempels opwerpt. Bijvoorbeeld als het gaat om taal, leeftijd, tijd en lichamelijke belemmering. Wie zich van zijn eigen drempels bewust is, kan daar zo nodig iets aan doen!

Er kan een letterlijke drempel liggen waar een vrijwilliger in een rolstoel niet overheen kan. Maar het kan ook gaan om een naar school gaande jongere die dus overdag niet beschikbaar is.

3. Bij wie kan de vrijwilliger terecht?

Niets is zo demotiverend als nergens terechtkunnen met je vragen over het werk! Of onduidelijkheid over wie nu precies waarop aan te spreken is. Zeker voor mensen die nog maar kort in de organisatie werken, kan dat erg verwarrend zijn.

Geregelde gesprekjes over de voortgang zijn prettig en onmisbaar voor beide partijen. Zorg daarom voor een vast aanspreekpunt binnen de organisatie.

de mentor

Sluiten de werkzaamheden aan bij de verwachtingen en motivatie van de vrijwilliger? Het is bij uitstek de mentor waarmee over dat soort essentiële zaken kan worden gesproken. Bovendien: het is voor nieuwe (en 'oude!') vrijwilligers erg plezierig om hun ervaringen te spuien en eventuele problemen te bespreken. Een goed gesprek kan zeer motiverend werken.

4. Is er wet- en regelgeving van toepassing?

Voor sommige vrijwilligers(groepen) is er wet- en regelgeving van toepassing die stimulerend dan wel belemmerend kan werken. Denk bijvoorbeeld aan vrijwilligerswerk dat in het kader van sociale activering wordt gedaan. In deel twee van dit werkboek (tien potentiële groepen) is hierover enige informatie te vinden. Daarnaast kunt u meer specifieke info ook via belangenorganisaties en de helpdesk NOV verkrijgen.

Als het gaat om de Arbowet: die wet geldt voor elke organisatie. Dus ook voor organisaties waarin met vrijwilligers wordt gewerkt.⁵ Een voorlichtingsbrochure en twee Arbochecks, over arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk, zijn via de NOV-helpdesk te bestellen.

5. Wat doen we met de ervaringen van de vrijwilliger?

Veel organisaties werken nog top-down. De leiding bepaalt, de vrijwilliger voert uit. Maar u zou het ook eens wat meer bottom-up kunnen proberen. Het heeft namelijk voordelen om ook 'de werkvloer' mee te laten praten over zaken die in uw organisatie spelen. Niet alleen omdat dat wel zo aardig is; de ervaringen en de invalshoek van uw vrijwilligers kunnen van grote waarde zijn voor het toekomstige beleid van uw organisatie.

Hoe bottom-up is uw organisatie? Stel uzelf de volgende vragen:

- Heeft de vrijwilliger zelf ook wat in te brengen in uw organisatie?
- Zijn er kanalen waarmee vrijwilligers invloed kunnen uitoefenen op de besluitvorming?
- Is het duidelijk over welke zaken vrijwilligers wel/niet kunnen meebeslissen?
- Zijn vrijwilligers verplicht deel te nemen aan bepaalde formele/informele vergaderingen
- Zijn vrijwilligers binnen de organisatie georganiseerd?

Als het gaat om 'iets doen' met de ervaringen van de vrijwilligers, hoeft dat niet altijd op een formele manier te gebeuren. De vrijwilliger heeft zich aan uw organisatie verbonden om u en uw doelgroep te helpen. Maar: hoe kunt u de vrijwilliger helpen? Door ervoor zorgen dat hij of zij dat werk op een zo bevredigend en prettig mogelijke manier kan doen! Een luisterend oor is daarom belangrijk. Misschien kunt u er door een kleine aanpassing voor zorgen dat een bestaand knelpunt verdwijnt.

TIP *Luister vooral ook naar de nieuwkomers in uw organisatie! Die hebben bij uitstek een frisse blik: hen vallen zaken op en zij vinden niet alles 'normaal'.*

⁵ In de Arbowet krijgt **een deel van de** vrijwilligersorganisaties in Nederland sinds 1999 minder strenge eisen opgelegd dan andere organisaties. Zo zijn vrijwilligersorganisaties waar minder dan 40 uren betaald werk wordt verricht, tijdelijk vrijgesteld van de verplichting een arbodienst in te schakelen bij het maken van een risico-inventarisatie en -evaluatie. Andere Arbowet-verplichtingen zijn overigens gewoon van kracht voor vrijwilligersorganisaties

2.3 Begeleiden in de praktijk

1. Mentoring en de jongeren van het CNV

“Zij weet hoe het is”⁶

“Waarom ik mentor ben geworden? Nou, gewoon, om iemand te helpen. Het is trouwens heel leuk, we hebben ontzettend veel plezier samen.” In het najaar van 1998 is de Jongerenorganisatie CNV begonnen met het mentorproject Employment Supporter. Dit project wil allochtone jongeren meer inzicht geven in mogelijkheden binnen het hoger onderwijs en daarnaast hun inzicht vergroten in eigen mogelijkheden en beperkingen. Het eerste project is in 1999 in Utrecht gestart.

De ervaringen zijn positief, ook van de kant van de 'mentees'. “Zij is ook Marokkaans, zij weet hoe het is. Je hoeft niet zoveel uit te leggen en als je het ergens over hebt, iets waar je mee zit weet ze wat je bedoelt. Beter dan een Nederlander, ja, dat weet ik zeker. Ik voel me ook meer op mijn gemak, dat is nu eenmaal zo.”

Employment Supporter is inmiddels afgerond. De CNV Jongerenorganisatie heeft samengewerkt met de multiculturele studentenvereniging Cosmicus, ECHO (Expertise Centrum allochtonen in het Hoger Onderwijs) en het ROC Utrecht.

De CNV Jongerenorganisatie heeft een training ontwikkeld die vrijwilligers leert hoe zij jonge vrijwilligers vanuit het principe van mentoring kunnen begeleiden. In het najaar van 2002 ging de eerste training van start.

Mentoring is een vorm van begeleiding met een aantal specifieke kenmerken. In mentoring gaat het om een een-op-eenrelatie tussen een mentor en een mentee.

De doelstellingen van mentoring kunnen heel divers zijn. In het onderwijs kan het doel bijvoorbeeld zijn het voorkomen van drop-out van leerlingen. In de hulpverlening het bevorderen van de zelfredzaamheid van de cliënt. En in het verenigingsleven bijvoorbeeld de begeleiding van leden naar bestuurstaken.

In de meeste mentorrelaties verlopen de contacten tussen mentor en mentee volgens een bepaald patroon. In het begin van de relatie is er vaak veel contact, volgens een bepaalde (afgesproken) regelmaat. Mentor en mentee moeten elkaar leren kennen, samen bepalen welke doelen ze willen bereiken en wat daar voor nodig is. Na verloop van tijd, zo blijkt uit onderzoek, worden de contacten minder in aantal en krijgen gaandeweg steeds meer het karakter van 'even bijpraten'.

Mentoring vraagt veel inzet en betrokkenheid van de mentor. Mentoren zijn vrijwilligers, dat wil zeggen dat ze geen salaris of een bepaalde urenvergoeding krijgen. Wel kennen veel Nederlandse mentorprojecten een onkostenvergoeding.

⁶ Voor meer informatie: Jongerenorganisatie CNV, www.jocnv.nl

2. Het portfolio en het Heerlense experiment

Portfoliomethode: het Heerlense experiment⁷

Veel deelnemers aan sociale-activeringstrajecten hebben weinig inzicht in de eigen kwaliteiten en vaardigheden. Sommigen onderschatten zichzelf en zijn daardoor onzeker. De portfoliomethodiek helpt deelnemers een beeld te vormen van wat zij wél hebben geleerd en gedaan. Ze krijgen daardoor een positiever zelfbeeld. Bureau Actief in Heerlen was in 1999 een van de proeflocaties voor de portfoliomethodiek. Het bureau is zo positief over de methodiek dat ze deze inmiddels inzet in alle sociale-activeringstrajecten.

Bureau Actief komt voort uit de Heerlense welzijnsorganisatie Tracee. Tracee houdt zich bezig met veel activiteiten: opbouwwerk, maatschappelijk en cultureel werk en stedelijk welzijnswerk. Onder dat laatste valt aandacht voor nieuwkomers, schuldhulpverlening en vrijwilligerswerk.

Voor het Heerlense experiment meldden 23 deelnemers zich aan.

Zestien van hen hebben daadwerkelijk een portfolio samengesteld. Hiervoor hadden zij tussen de zes en acht uur nodig. De deelnemers zijn na het afronden van hun portfolio allemaal actief gebleven. Sommigen zijn doorgegaan met het vrijwilligerswerk dat ze al uitoefenden, maar de meesten hebben een vervolgstap gezet. Bijvoorbeeld doorstroming naar additioneel werk of starten met een persoonlijkheids- of beroepsopleiding. Dit moet in veel gevallen uitmonden in een reguliere of gesubsidieerde baan. Van de overige deelnemers zijn er twee overgestapt naar een ander sociale-activeringstraject. Vijf deelnemers zijn uitgevallen. De redenen daardoor lagen in ziekte, het er nog niet aan toe zijn, detentie en het niet verschijnen op de bijeenkomsten.

De deelnemers die het portfolio hebben voltooid, reageerden

zonder uitzondering positief. "Ik ben meer over mezelf te weten gekomen",

"Ik kan meer dan ik dacht" en "Ik kon vrijuit praten", waren enkele reacties. De deelnemers zijn verder erg te spreken over het feit dat ze gehoord worden, dat er naar hen geluisterd wordt. Er is aandacht voor hun wensen en een open oor voor de problemen waarmee ze worstelen.

De trajectbegeleider die het experiment begeleidde namens Bureau Actief was eveneens tevreden.

Hij ervaart de portfoliomethodiek als een prettig en systematisch instrument om mee te werken.

De methodiek motiveert mensen om stappen te zetten en grenzen te verleggen, zo oordeelt hij.

[...]⁸

De portfoliomethode⁹ is een manier om informele scholing, zoals ervaring in vrijwilligerswerk, in beeld te brengen. De methode is ontwikkeld in het beroepsonderwijs en door SVM aangepast voor gebruik binnen vrijwilligersorganisaties. Een portfolio is te vergelijken met een uitgebreid curriculum vitae. De vrijwilliger inventariseert in het portfolio zijn of haar ervaringen, kwaliteiten en vaardigheden, meestal met behulp van een begeleider. Het resultaat is gedetailleerde informatie over alles wat de portfoliohouder in zijn of haar leven aan competenties heeft opgebouwd. Niet alleen via formele scholing, maar juist ook via informele leertrajecten zoals werkervaring, zelfstudie, vrijwilligerswerk of hobby's.

Vrijwilligersorganisaties die hun vrijwilligers de mogelijkheid bieden een portfolio te maken, hebben hier voordeel bij:

- Het maakt de organisatie extra aantrekkelijk, zeker voor jongere vrijwilligers of herintreders op de arbeidsmarkt;
- De organisatie krijgt meer zicht op de kwaliteiten van de mensen die ze in huis heeft, waardoor ze mogelijk beter inzetbaar zijn;

⁷ Uit: *Nieuwsbrief ISSA* (Informatie- en Servicepunt Sociale Activering), nr 4, 2000

⁸ Voor meer informatie over het Heerlense experiment kunt u contact opnemen met Hub Vossen of John Nijenhuis van Bureau Actief, tel. 045-5602525

⁹ Zie: www.svmgroep.nl/4_producten_diensten/pdf/portfolio%20rood.pdf

- Vrijwilligers krijgen nieuwe impulsen in hun vrijwilligerscarrière; ze kunnen gemotiveerd kiezen voor een nieuwe stap en gebruik maken van het trainingsaanbod van de organisatie.

2.4 Begeleiden: de hulpmiddelen

Er zijn verschillende instrumenten en hulpmiddelen ontwikkeld om u te helpen bij het begeleiden van nieuwe vrijwilligers. Hieronder vindt u daarvan een selectie. De vetgedrukte instrumenten in dit schema werden in paragraaf 2.3 besproken.

Instrument	Vorm/product	Meer informatie bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers	<i>Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers</i> , NOV, 2000 (Brochure met ervaringen, tips en handreikingen)	NOV 030-2319844 www.nov.nl	Asielzoeker s	Belonen, Behouden, Beëindigen
Mentoring (zie 2.3)	<i>Mentoring als methodiek voor vrijwilligersorganisaties</i> , JOCNV, 2002	JOCNV 030-2913715 www.jocnv.nl www.smaakmakers.nl	Jongeren	
Focusgesprek	<i>Focus op de vrijwilliger</i> , NIZW, 2001 (Brochure met beschrijving diverse instrumenten)	NIZW 030-2306607 bestel@nizw.nl	Breed	Behouden
Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers	<i>Als je er niet uit komt, hoor ik het wel</i> , NOV/NOC•NSF, 1996 (Praktische brochure uit de serie <i>Vrijwilligersbeleid in de Sportvereniging</i>)	NOV	Breed Sportsector	Behouden Beëindigen
Portfolio (zie 2.3)	<i>Portfolio voor fase 4-clients</i> , SVM, 2000	SVM 030-2333937 www.svmgroep.nl	Breed	Behouden
Afspraken maken met vrijwilligers	<i>Vrijwillig maar niet vrijblijvend</i> , NOV/NOC•NSF; 1996 (Praktische brochure uit de serie <i>Vrijwilligersbeleid in de Sportvereniging</i>)	NOV	Breed	Behouden Beëindigen

Hoofdstuk 3 Belonen

3.1 Waar gaat het over?

Vrijwilligerswerk, dat is bij uitstek werk dat mensen voor niets doen.

Tenminste: dat zou je denken.

Maar ook vrijwilligers zien graag dat er iets tegenover al hun inspanningen staat. Misschien wel juist omdat ze het ook al 'voor niets' doen.

Dat is een terechte wens. De derde B van de 5xB-formule stimuleert u daarom na te denken over het belonen van uw vrijwilligers. Wat willen uw vrijwilliger zelf met hun vrijwilligerswerk? En wat heeft u hen als organisatie te bieden?

3.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?

De volgende 5 vragen zijn een goede leidraad bij het succesvol belonen van vrijwilligers.

1. Wat wil de vrijwilliger halen uit het vrijwilligerswerk?

Uw vrijwilligers zijn er om u te helpen de doelstellingen van de organisatie uit te voeren. Maar ze zitten er ook voor zichzelf. Zeker de vrijwilligers van 'de nieuwe generatie' weten zelf heel goed wat ze komen 'halen' bij uw organisatie. Ze willen bijvoorbeeld werkervaring opdoen op een voor hun loopbaan interessant werkterrein. Of nieuwe vaardigheden oefenen die hen later (en elders!) van pas kunnen komen.

Waarom doen mensen vrijwilligerswerk? Over het algemeen zijn er **zes verschillende motieven** te onderscheiden:

- mensen zoeken een leuke en zinvolle tijdsbesteding
- mensen doen vrijwilligerswerk uit maatschappelijke of ideële betrokkenheid
- mensen willen hun talenten en mogelijkheden benutten en/of verder ontplooien
- mensen gebruiken vrijwilligerswerk om hun dag te structureren en/of weer in een arbeidsritme te komen
- mensen willen verantwoordelijkheid dragen en invloed uitoefenen
- mensen zijn op zoek naar sociale contacten

Vrijwilligers hebben dus verschillende persoonlijke doelstellingen en belangen die hen motiveren om vrijwilligerswerk te gaan doen. Maak eens een inventarisatie van de verschillende doelstellingen van uw vrijwilligers - als u weet wat mensen bij u willen komen halen, kunt u daar wellicht op inspelen.

2. Wat heb ik te bieden?

Het gaat niet altijd over geld. Realiseer u dat er ook andere manieren van beloning mogelijk zijn. Die zijn vaak minstens zo belangrijk.

Biedt u uw vrijwilligers bijvoorbeeld de mogelijkheid tot bijscholing of training aan? Staat u positief tegenover nieuwe ontwikkelingen als certificering? Bent u als organisatie attent, bijvoorbeeld met verjaardagen en dergelijke?

Heeft u een 'positief waarderingsbeleid'?

- Zorgt u bijvoorbeeld voor een bewust klopje op de schouder?
- Vraagt u vrijwilligers mee met de koffie/lunch?
- Mogen ze mee met bedrijfsuitjes?
- Krijgen vrijwilligers een kerstpakket?
- Biedt u ze een gratis parkeerplaats in het centrum aan?

Niet elke vrijwilliger is hetzelfde. Het is daarom goed als u inspringt op de individuele beloningsbehoeften van elke vrijwilliger. Wat wil hij wel en wat niet? Stelt hij prijs op dat kaartje voor zijn verjaardag, bijvoorbeeld? Of heeft hij liever wat extra waardering op de werkvloer?

Een blijk van waardering

Vrijwilligers bij Humanitas die en bijzondere verdienste hebben geleverd, kunnen een eigen *certificaat* krijgen, ondertekend door het bestuur. Op het certificaat staat een opsomming van de werkzaamheden. De Zonnebloem heeft een *insigne* voor 12 1/2 jaar trouwe dienst, een *erepenning* voor 25 jaar en speciale insignes voor mensen die 50 jaar vrijwilliger zijn. Vrijwilligers bij het Rode Kruis krijgen na tien jaar een *oorkonde* en een *medaille*. Slachtofferhulp waardeert de medewerkers met een *pennendoos* na vijf jaar dienst. Vrijwilligers bij het Leger des Heils hebben dezelfde status als betaalde medewerkers. Ze krijgen regelmatig leuke attenties zoals een *kerstpakket* en een *verjaardagskaart*. Bij deelname aan trainingen ontvangen de vrijwilligers een certificaat, en bij het afscheid kunnen ze een getuigschrift krijgen. Nivon organiseert een jaarlijkse *verwendag* voor de vrijwilligers, en de Vrijwilligers Terminale Zorg geeft een *speldje* en een oorkonde na het doorlopen van een cursus.

Ten slotte: zijn er binnen uw organisatie carrièremogelijkheden? Kunnen uw vrijwilligers 'groeien' in de organisatie? Kunt u vrijwilligers op den duur bijvoorbeeld een betaalde baan aanbieden?

3. Wie is verantwoordelijk voor 'belonen'?

Het is handig als er één persoon is, bij wie de verantwoordelijkheid ligt als het om belonen van vrijwilligers gaat. De PZ-functionaris bijvoorbeeld, of de vrijwilligerscoördinator.

4. Hoe zit het met onkosten, reiskosten, verzekering?

De vrijwilliger mag tot een bedrag van € 20,- per week, gedurende maximaal 35 weken (met een maximum van € 700,- per jaar) aan onkostenvergoeding accepteren.

Wie zijn vrijwilligers wil 'binden' aan de organisatie, doet er goed aan een reiskostenvergoeding te bieden.

Het is raadzaam een bedrijfsaansprakelijkheids- en een ongevallenverzekering voor vrijwilligers af te sluiten. Dit kan bij iedere verzekeringsmaatschappij. Maar ook via NOV! NOV is een samenwerkingsverband aangegaan met Aon Verzekeringen. NOV leverde de kennis van de vrijwilligerssector - Aon maakte een aantrekkelijk verzekeringspakket. Meer informatie hierover bij NOV.

5. Wanneer is de vrijwilliger tevreden?

Het antwoord is simpel: als die wordt gewaardeerd om zijn inzet én vindt wat hij zocht bij uw organisatie. Blijf verwachtingen en wensen checken bij vrijwilligers, zeker als ze al wat langer voor de organisatie werken. Na verloop van tijd kunnen immers nieuwe wensen ontstaan.

3.3 Belonen in de praktijk

1. Certificering: punten scoren met vrijwilligerswerk

Certificering vrijwilligerswerk bij KNVB komt van de grond¹⁰

Studiepunten verdienen door het fluiten van voetbalwedstrijden? In Bladel komt het dichtbij. Op dit moment wordt er hard gewerkt aan certificering van vrijwilligerswerk in een pilotproject bij voetbalvereniging Bladella waar ook NOC/NSF en de KNVB bij betrokken zijn. Een school in Bladel heeft zich al bereid getoond om leerlingen die meedoen aan de pilot vrijstellingen te geven. De pilot wordt geleid door de werkgroep certificering die weer voortkomt uit het Smaakmakerstraject. In het project worden twee verschillende groepen jongeren opgeleid. De ene groep wordt jeugdscheidsrechter, een tweede groep pupilentrainer. De opleiding van deze jongeren wordt verzorgd door de KNVB. De jonge vrijwilligers krijgen na een aantal theorieavonden een diploma. Als ze voldoende werkervaring hebben, dat wil zeggen voldoende wedstrijden hebben gefloten of een bepaalde periode een team hebben getraind, krijgen ze een beloning in de vorm van een certificaat.

Vrijstellingen

Zo'n certificaat krijgt in Bladel veel waarde omdat het plaatselijke Pius X-college inmiddels heeft toegezegd dat leerlingen die aan de pilot meedoen vrijstellingen kunnen krijgen. Daarbij wordt gedacht aan vrijstelling van de gymnastieklessen voor leerlingen die gym als eindexamenvak hebben. De school heeft grote interesse in het project, want ze heeft zichzelf de opdracht gegeven om meer midden in de samenleving te staan. En in de gemeenschap Bladel neemt de voetbalvereniging een hele belangrijke plaats in. Maar voor het Pius X-college is het natuurlijk wel belangrijk dat de kwaliteit van die certificaten gewaarborgd is. En voor die kwaliteit staan de KNVB en NOC/NSF garant. Inmiddels zijn de jeugdscheidsrechters theoretisch opgeleid door de KNVB. En op dit moment wordt er nagedacht over de norm voor het certificaat. "Waarschijnlijk moeten de jonge vrijwilligers zo'n twintig wedstrijden fluiten", denkt projectleidster Annemiek Friebel. Dat betekent een heel seizoen om het weekend een thuiswedstrijd fluiten. Dan wordt ervan uitgegaan dat de jongeren competent zijn en verdienen ze hun certificaat.

[...] "Het zou ideaal zijn als alle scholen in Nederland dit in hun programma opnemen", vindt Friebel. Dat is ook het uiteindelijke doel. Reguliere opleidingen moeten erkennen dat mensen ook elders kunnen leren. Het is dan ook een goede zaak als ze die Elders Verworven Competentie (EVC) gaan waarderen. Het scheelt de scholen toch ook in lesuren. En iemand die 22 jeugdvoetballers in bedwang moet houden, leert dingen die hij op school nooit zal leren.

Ervaringen als vrijwilliger tellen steeds meer mee op de arbeidsmarkt en in opleidingen. Aan de formele erkenning van vrijwilligerscompetenties wordt hard gewerkt. De Regionale Opleidingscentra (ROC's) zijn bevoegd om deze competenties formeel te erkennen.

3.4 Belonen: de hulpmiddelen

Er zijn verschillende instrumenten en hulpmiddelen ontwikkeld om u te helpen bij het belonen van nieuwe vrijwilligers. Hieronder vindt u daarvan een selectie. Het vetgedrukte instrument in dit schema werd in paragraaf 1.3 besproken.

¹⁰ www.excelcior31.nl/vrijwilligerswerk.htm

Instrument	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Certificering (zie 3.3)	<i>Een ervaring rijker..Over het (h)erkennen van vaardigheden opgedaan in het vrijwilligerswerk, NIZW, 2000 (Brochure)</i>	NIZW 030-2306607 bestel@nizw.nl www.smaakmakers.nl	Jongeren Breed	
Taalstage	<i>Inburgering met een meerwaarde, SVM, 1998 (Brochure met ervaringen en handreikingen op basis van vier proefprojecten)</i>	SVM 030-2333937 www.svmgroep.nl www.inburgernet.nl	Nieuwkomers	Binnenhalen
Afspraken, vergoedingen en verzekeringen	<i>Werken met vrijwilligers - module 4: Vrijwilligersbeleid binnen een organisatie, NOV, 1999</i>	NOV 030-2319844 www.nov.nl	Breed	Begeleiden Behouden

Hoofdstuk 4 Behouden

4.1 Waar gaat het over?

Vinden is één ding.
Maar binden is vers twee.

Je hebt ze gevonden. Maar hoe houd je ze binnen? Wat heeft een vrijwilliger nodig om te besluiten zich te blijven verbinden aan uw organisatie?

Mensen - en dus ook vrijwilligers - veranderen door de tijd heen. Qua levensomstandigheden, mogelijkheden/beperkingen en qua behoeften.

De sleutel tot het behouden van vrijwilligers is dat je ze blijft volgen. Willen zij nog wat jij in eerste instantie van ze wilde? Zoeken ze een nieuwe uitdaging? Missen ze iets?

Blijf daarom de vragen van alle eerder besproken B's voortdurend checken. En vul ze aan met de onderstaande.

4.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?

De volgende 5 vragen zijn een goede leidraad bij het behouden van vrijwilligers.

1. Zijn het werk en de organisatie nog interessant genoeg voor de vrijwilliger?

Zie ook de vorige B (belonen): mensen hebben zo hun strikt persoonlijke redenen om actief te worden als vrijwilliger. Bij de meesten spelen zelfs meerdere motieven een rol.

Het kan zijn dat die motieven in de loop van de tijd veranderen. Bijvoorbeeld: iemand komt in eerste instantie bij u binnen om weer structuur in zijn dag te krijgen. Na verloop van tijd kan de wens tot ontplooiing steeds belangrijker worden.

Houd daarom de vinger aan de pols en zorg ervoor dat u (of iemand anders in de organisatie) geregeld met vrijwilligers spreekt over hun ervaringen en (nieuwe?)wensen.

2. Past de organisatie zich aan als de omstandigheden van vrijwilligers veranderen?

Behalve de motieven van vrijwilligers kunnen ook hun omstandigheden veranderen in de loop der tijd. Stel: uw zeer gewaardeerde receptioniste krijgt een kind. De penningmeester wil graag het geld blijven tellen maar gaat weer studeren. Of een van uw vrijwilligers wordt ziek en heeft de energie niet meer voor die 4 halve dagen die u ooit met elkaar had afgesproken.

Een groot probleem? Einde verhaal? Dat hoeft natuurlijk niet. U kunt immers meedenken in oplossingen: door het aanpassen van het pakket van de vrijwilliger, bijvoorbeeld. Of door kinderopvang te regelen. Een beetje flexibele organisatie zorgt ervoor dat penningmeester een 'duobaan' wordt.

3. Welke vrijwilligerscarrière en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden kan ik bieden?

Als u bewust tijd maakt om met uw vrijwilligers te praten over hun wensen, dan moet u natuurlijk wel zorgen dat daar iets mee gebeurt. Soms zult u op een betrekkelijk simpele manier kunnen zorgen voor meer werkplezier. Door aan zijn/haar takenpakket een en ander toe te voegen bijvoorbeeld. Of door er juist een paar werkzaamheden van af te halen.

TIP *Het blijkt goed te werken om vrijwilligers al in een vroeg stadium te betrekken bij projecten die u wilt gaan doen. Het meedenken over en meewerken aan de voorbereiding vergroten de **betrokkenheid** van vrijwilligers.*

In het algemeen kunnen we stellen dat veel 'nieuwe' vrijwilligers graag werk doen waarin ontwikkelingsmogelijkheden zitten. Zitten uw vrijwilligers 'voor eeuwig' vast op de functie waarop ze door u zijn aangenomen? Of staat u open voor hun mogelijke behoefte aan groei? Heeft u uw vrijwilligers een 'vrijwilligerscarrière' te bieden?

4. Wat mist de vrijwilliger?

Het zit hem soms in kleine dingen, het gevoel ergens thuis te horen en plezier te hebben in je werk. Het kan daarom geen kwaad om van vrijwilligers te horen of ze misschien met kleine aanvullingen of aanpassingen een stuk gelukkiger zouden zijn op hun werkplek. Als iemand iets 'mist', kan hem dat in allerlei dingen zitten. De sfeer binnen de organisatie, bijvoorbeeld. Of het ontbreken van een postvakje! Sta er eens bij stil, en luister (dus) ook naar klachten.

5. Denkt de organisatie mee over 'the next step' van de vrijwilliger, ook als die elders wil gaan werken?

Het klinkt wat raar, een vrijwilligersorganisatie die nadenkt over wat andere organisaties te bieden kunnen hebben. Maar dat is het niet. Het kan zijn dat de volgende stap van uw vrijwilliger het best gezet kan worden in een andere organisatie. Kunt u het opbrengen daarin mee te denken, voor uw vrijwilliger?

4.3 Behouden in de praktijk

1. Speciaal voor de zap-vrijwilliger: de Flexwijzer

Charles Dickson, oprichter van stichting Mudanthe:

"Je moet het mensen makkelijk maken om vrijwilligerswerk te doen. Bovendien heeft iedereen iets interessants te bieden dat kan bijdragen aan versterking van de organisatie. Zo hebben we bijvoorbeeld een vrijwilliger die vroeger timmerman was. Ons gebouw was hard aan een opknopbeurt toe. Hij bood aan om die klus te klaren. Een andere vrijwilliger van ons werkt in een goede positie bij de Nederlandse Spoorwegen. Via zijn netwerken hebben we financiële ondersteuning kunnen vinden voor een project."

"Ander voorbeeld: we zochten iemand met ervaring met tekstverwerking en computers. Er diende zich een vrijwilliger aan die heel graag wilde, maar de ervaring miste. Maar ze bleek wel heel leuk stukjes te kunnen schrijven. Dat doet zij nu voor Mudanthe. Als iemand niet beschikt over de vaardigheden of kennis die nodig is voor het werk waarvoor we in eerste instantie iemand zoeken, dan kijken we wat die persoon wél kan doen. Er is genoeg te doen. Dus er is altijd wel iets passends te vinden."

"Vrijwilligers hebben ons van alles te bieden. Wij proberen daarom ook onze vrijwilligers zoveel mogelijk te helpen. Zo was er een mevrouw die heel graag mee wilde doen met de workshops, maar nooit mee kon omdat ze kinderen had. Een andere vrijwilliger past nu op haar kinderen. Ik loop nu met het idee om een project Vrijwilligers voor Vrijwilligers op te zetten. Ik zie namelijk dat in de praktijk vrijwilligerswerk door de één weer vrijwilligerswerk voor een ander creëert. Kinderopvang is een voorbeeld, maar wat dacht je van alle administratieve rompslomp rondom het organiseren van workshops."¹¹

Het loopt als een rode draad door dit werkboek: vrijwilligers zijn niet meer wat ze geweest zijn! Ze blijven niet meer een leven lang bij één organisatie. En hun motieven voor het doen van een bepaalde klus zijn meer persoonlijk gekleurd (ontplooiing, werkervaring, leuke vrijetijdsbesteding).

Toch is er in de snelle samenleving nog steeds belangstelling voor vrijwilligerswerk. Voor overzichtelijke klussen die aansluiten bij de ervaring en belangstelling. Werk met een begin en een eind dat goed planbaar is of thuis kan worden gedaan. Organisaties kunnen daar door flexibilisering van het vrijwilligerswerk goed op inspelen.

Welke mogelijkheden voor flexibiliseren zijn er? Kunnen de bestuurstaken worden verlicht door er klussen uit te halen? Is er iets te doen met eenmalige acties (een opknopdag)? Zijn er mensen die wel in (delen van) het werk geïnteresseerd zijn, maar niet zo'n band hebben met de organisatie?

De Flexwijzer¹² laat zien hoe organisaties kunnen inspelen op deze behoefte, door vrijwilligers flexibele klussen aan te bieden die beter aansluiten op hun wensen. Inclusief checklists en werkbladen.

¹¹ In: 'Voor muziek is niemand bang', Annemarie van Hinsberg, in: *Vakwerk*, 2002, nr.4

¹² De Flexwijzer is een product van sVM. Meer lezen: *Het Flexpakket. Nieuwe opties voor flexibel vrijwilligerswerk*, Ina Wilbrink, sVM, Utrecht 2001

2. De Vier Windstreken¹³ en het Poppodium

Eindelijk duidelijkheid!

Het bordspel is gespeeld in een huis voor Amateurkunst/poppodium, waar veel jonge vrijwilligers werken. De vrijwilligers zijn er actief bij een radioprogramma met live opnamen van bands. Ze zetten zich in als licht- of geluidstechnici, barvrijwilligers, internetregistratie voor live radio-uitzendingen (via internet), radiopresentatie, productie en redactie/onderzoek, interviews, live optredens. Reden om het bordspel te spelen is dat de vrijwilligers aangeven dat niet alles loopt zoals zij het zouden willen, er bestaan veel onduidelijkheden en een aantal geven te kennen te willen meedenken in het reilen en zeilen van de producties.

Tijdens een reguliere opnamedag voor het radioprogramma, waar de meeste vrijwilligers regelmatig aan meewerken, is gepland het spel 'De Vier Windstreken' gezamenlijk te spelen. Met iedereen is afgesproken anderhalf uur voor de normale tijd naar het poppodium te komen, zodat er zo min mogelijk extra vrije tijd (op bijvoorbeeld een extra avond of middag) vrijgemaakt hoefde te worden. Uiteindelijk kwam niet iedereen opdagen; blijkbaar was niet iedereen even gemotiveerd dit spel te spelen of was het doel van het spel niet helemaal duidelijk. Met een groepje enthousiaste vrijwilligers (6 vrijwilligers) in aanwezigheid van de (betaalde) coördinator zijn we het spel gaan spelen. De groep deelnemende vrijwilligers hadden veelal verschillende werkzaamheden: bar, productie, research/redactie, presenteren/interviews en live werkgroep. Niemand kende het spel, waardoor het wat langer duurde voordat we op gang kwamen en wisten wat precies de bedoeling was. Een volgende keer zou het handiger zijn als iemand, bijvoorbeeld onze coördinator, de spelregels van tevoren doorleest, zodat hier niet zoveel tijd aan verloren gaat.

Het spelen van het spel was erg leuk. Vooral het dobbelen was erg leuk, omdat door de diverse werkzaamheden van de deelnemende vrijwilligers er veel discussie bestond over de plek/het land waar de kaartjes waren neergelegd. Zo had de barvrijwilliger het kaartje met 'vergaderen' gelegd in het land 'idealis', terwijl de overige vrijwilligers dit juist in het land 'dreiginder' meer van toepassing vonden. Hieruit bleek dat de barmedewerker meer betrokken zou willen worden bij de programmabesprekingen zodat hij wist wat er ging komen en eventueel kon meedenken en zijn werkzaamheden hier eventueel op kon afstemmen. De overige vrijwilligers zagen de vergaderingen juist als bedreiging voor de creativiteit en voortgang van het programma en waren van mening dat alleen strikt noodzakelijk overleg zou moeten plaatsvinden.

Door het spel werd niet alleen duidelijk wat de gezamenlijke prioriteiten waren en welke richting iedereen met het radioprogramma op wilde, maar ook wat de wensen en behoeften waren, zoals meer waardering, betrokken worden bij de productieoverleggen of de tevredenheid met de huidige functie. Door de soms heftige discussies die ontstonden, heeft het spel uiteindelijk wel lang geduurd. Dit kwam natuurlijk ook doordat een groep redelijk diverse vrijwilligers (qua taak) aan het spel meededen, die allen andere ideeën en verwachtingen hadden. Dit maakt het tegelijkertijd ook erg dynamisch en effectief, omdat iedereen uiteindelijk wel moet samenwerken. Jammer was alleen dat niemand van de geluids- of lichttechnici aan het spel hebben meegedaan, omdat ook zij weer een aparte groep vormen binnen de gehele groep vrijwilligers.

Uiteindelijk hebben we een actieplan opgesteld en dit voorgelegd aan de coördinator. Hierdoor hebben we eigenlijk voor het eerst onze wensen en behoeften kunnen bespreken. Natuurlijk was niet alles realiseerbaar, zoals een onkostenvergoeding voor iedereen, maar bestond hier eindelijk wel duidelijkheid over en wisten we ook waarom!

De Vier Windstreken¹⁵ brengt op een speelse manier de wensen en behoeften van vrijwilligers in een organisatie in kaart. Het gaat bij dit spel niet om winnen of verliezen. Het is gemaakt om de knelpunten en succesfactoren van een organisatie of afdeling zichtbaar te maken. Ook helpt het spel bij het stellen van prioriteiten: wat moeten we aanpakken om de situatie te verbeteren? De Vier Windstreken laat vrijwilligers niet alleen nadenken over hun eigen activiteiten, maar ook over beleidsmatige zaken, zoals het vrijwilligersbeleid,

¹³ Het spel De Vier Windstreken is een product van Smaakmakers, het jongerenproject van NOV

reiskostenvergoeding en budgettering. Het spel kan worden gezien als een vorm van inspraak op het beleid van de organisatie.

4.4 Behouden: de hulpmiddelen

Er zijn verschillende instrumenten en hulpmiddelen ontwikkeld om u te helpen bij het behouden van nieuwe vrijwilligers. Hieronder vindt u daarvan een selectie. Het vetgedrukte instrument in dit schema werd in paragraaf 4.3 besproken.

Instrument	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Inspraak van vrijwilligers	<i>Inspraak van vrijwilligers in de zorg- en welzinssector, NOV/sVM, 2000 (Werkmap met stappenplan en instrumenten)</i>	NOV 030-2319844 www.nov.nl sVM 030-2333937 www.svmgroep.nl	Breed	Begeleiden
Flexwijzer (zie 4.3)	<i>Het Flexpakket; nieuwe opties voor flexibel vrijwilligerswerk, sVM, 2001 (Flexwijzer en checklist)</i>	sVM	Breed	Binnenhalen
De Vier Windstreken (zie 4.3)	<i>De Vier Windstreken, Nivon Smaakmakers, 2001 (Bordspel)</i>	NOV www.smaakmakers.nl	Jongeren	
Het spel van schudden, delen, geven	<i>Het spel van schudden, delen, geven, sVM, 2001 (Spel om te komen tot heldere en haalbare taakverdeling)</i>	sVM	Breed	Binnenhalen
Zeven-stappenmodel voor goede ondersteuning van vrijwilligers	<i>Werken met vrijwilligers, module 6, NOV, 1999</i>	NOV	Breed	Begeleiden Belonen

Hoofdstuk 5 **Beëindigen**

5.1 Waar gaat het over?

Aan alles komt een eind.

Toegegeven, er zijn natuurlijk organisaties die vrijwilligers 'voor het leven' hebben binnengehaald. Maar dat is tegenwoordig eerder uitzondering dan regel. Veel vrijwilligers zijn geïnteresseerd in (redelijk) korte klussen, met een kop en een staart.

En dan dit. Niemand wil natuurlijk dat mensen ophouden met het doen van vrijwilligerswerk. Of toch? Want hoe kom je van die bestuurder af die al 20 jaar niet van zijn plek wil wijken maar elk voorstel tot verbetering en vernieuwing torpedeert?

Hoe beëindig je het contact met je vrijwilligers?

De aandacht voor dit thema staat nog in de kinderschoenen. Er wordt momenteel wel veel gediscussieerd over het thema. Zo praat men over mogelijkheden om instrumenten uit de 'professionele wereld' in te zetten voor vrijwilligersorganisaties. Elementen uit Human Resource Management bijvoorbeeld, zoals functioneringsgesprekken, planning/beoordeling en exitgesprekken.

De ontwikkelingen zijn dus positief. Maar ook nu er nog weinig instrumenten voor 'beëindigen' in het vrijwilligerswerk te vinden zijn, is aandacht voor afscheid nemen een belangrijke zaak. Daar komt als het goed is net iets meer bij kijken dan alleen een hartelijke afscheidszwaai.

Het klinkt misschien wat raar, maar wie investeert in afscheid nemen, heeft daar vaak in de toekomst profijt van. Bijvoorbeeld omdat je oud-vrijwilligers later nog eens kunt vragen voor een incidentele klus. Of hun vrienden en kennissen!

5.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?

De volgende 5 vragen zijn een goede leidraad bij het succesvol beëindigen van het werken met een vrijwilliger.

1. Waarom wil/moet de vrijwilliger stoppen?

Vrijwilligers hebben allemaal zo hun eigen redenen om (voorlopig) te stoppen met hun vrijwilligerswerk. Misschien hebben ze er gewoon geen zin meer in. Of

wellicht hebben ze iets leukers gevonden. Maar het kan ook zijn dat hun privé-omstandigheden hen dwingen tot stoppen.

Dat zijn natuurlijk allemaal legitieme redenen.

Toch: als een vrijwilliger te kennen geeft dat hij wil stoppen met het vrijwilligerswerk, is het belangrijk om die wens niet voor kennisgeving aan te nemen. Zeker als zijn redenen direct te maken hebben met uw organisatie. Is het werk niet (meer) leuk genoeg? Ligt het aan de sfeer binnen de organisatie? Wordt de vrijwilliger niet meer voldoende uitgedaagd? Is het werk te ingewikkeld?

Maar ook als privé-omstandigheden, zoals ziekte in de familie, een belangrijke reden zijn om te stoppen met het vrijwilligerswerk, kan het zin hebben nog eens goed met elkaar om de tafel te gaan zitten. Is het mogelijk en wenselijk dat de vrijwilliger wel blijft werken bij de organisatie, maar dan minder vaak dan voorheen?

Het kan zijn dat de aankondiging van een vertrek alleen een signaal is dat er iets niet goed gaat. Mogelijk is dat probleem op te lossen. Weten waarom levert u misschien meer kennis en inzicht op over het reilen en zeilen van uw organisatie. Daar kunt u in de toekomst uw voordeel mee doen.

Laten we overigens niet vergeten dat het niet altijd de vrijwilliger is die niet langer bij uw organisatie wil werken. Het kan ook zijn dat u zélf besluit het contact te beëindigen. Omdat het hoog tijd is dat dat verstokte bestuurslid plaats maakt voor 'nieuw bloed'. Omdat een vrijwilliger gewoon niet functioneert. Of omdat het na lang proberen nog steeds niet klikt.

2. Hoe wil de vrijwilliger stoppen?

Het is vaak, voor zowel de organisatie als de vertrekkende vrijwilliger, goed om even stil te staan bij het afscheid. Kan er een borrel worden georganiseerd? Komt er een feestje? Daadwerkelijk afscheid nemen geeft mensen het prettige gevoel iets op een positieve manier te hebben afgesloten.

3. Wat laat de vrijwilliger achter/hoe worden zaken overgedragen?

Is de voortzetting van het werk geregeld? Is er een nieuwe vrijwilliger voor de taken gevonden? Is de overdracht goed verlopen?

Het is belangrijk dat er geen 'gat' ontstaat na het vertrek van een van uw vrijwilligers. Zorg er daarom voor dat er een overdracht van werkzaamheden plaats kan vinden.

4. Wat kan de organisatie nog voor de vrijwilliger doen?

Iemand wil bij uw organisatie weg. Misschien wel om elders iets nieuws te beginnen. Wat kunt u daarin betekenen voor de vertrekkende vrijwilliger?

Heeft u contacten met andere organisaties? Kunt u de vrijwilliger doorverwijzen?

En: krijgt de vrijwilliger een getuigschrift mee, waarmee hij elders zijn voordeel kan doen? Zorgt u voor (goede) referenties?

'Iets doen' voor uw vertrekkende vrijwilliger is niet alleen goed voor de vrijwilliger. Het is ook goed voor het imago van uw organisatie. U straalt er namelijk mee uit dat u, ook nu de samenwerking ten einde loopt, goed zorgt voor uw vrijwilligers.

Netwerken!

U kunt soms heel goed uw contacten gebruiken om mensen bij vertrek verder te helpen in (ander) vrijwilligerswerk. Stel: asielzoekster Tamara doet vrijwilligerswerk in gemeente X, waar ze verblijft in het AZC. Vervolgens krijgt ze een verblijfsstatus en huisvesting in gemeente Y. Dat is in een andere regio van het land. U raakt uw gemotiveerde vrijwilligster kwijt. Maar stel nu dat u even contact opneemt met uw zusterorganisatie in gemeente Y? En uw ex-vrijwilliger daar aan de slag kan? Dan bent u nog steeds uw gemotiveerde vrijwilligster kwijt. Maar in Y hebben ze er eentje bij. En Tamara heeft dé manier om in haar nieuwe woonplaats mensen te leren kennen, gevonden. Dankzij u.

5. Hoe komt de vrijwilliger terug als hij/zij dat wil?

Het is altijd goed om de deur van de organisatie open te houden. Misschien komt uw vertrekkende vrijwilliger nog eens graag terug, bijvoorbeeld als 'zapper' voor een korte klus, voor het geven van advies, of bij mentoring van nieuwe vrijwilligers. Het kan ook zijn dat iemand na afsluiting van een drukke periode, tijdens de vut of pensioen graag weer bij uw organisatie wil komen werken.

Bespreek deze 'terugkommogelijkheden'! Daarmee voorkomt u dat verlegenheid of onduidelijkheid het mogelijke contact in de toekomst in de weg staat.

5.3 Beëindigen in de praktijk

1. Afscheid nemen en terugblikken: het exitgesprek

Terugblik op 4 jaar ambtsdragerschap

Ook dit jaar hebben de vertrekkende ambtsdragers in een exitgesprek hun ervaringen van de afgelopen jaren verteld. Daarbij kwamen in het kort de volgende zaken aan de orde.

Positief werd genoemd de betrokkenheid bij het gebeuren in de kerk, de vele mensen die je leert kennen, de informatie die je krijgt en het meedraaien achter de schermen. Voor sommigen was de periode van 4 jaar omgevlogen. De meesten vonden dat het werk niet tegengevallen was. Een aantal had er vooraf tegenop gezien, maar de praktijk bleek mee te vallen. Anderen hadden al eerder een functie bekleed en wisten wat hun te wachten stond. Zeer positief noemde een deelnemer de bezoeken aan ouderen die, door de wijze dingen die je daar meekrijgt, hebben geleid tot geestelijke groei. Zoals een van de deelnemers zei: "Iedereen zou het een aantal jaren moeten doen".

Natuurlijk waren er ook dingen die zijn tegengevallen. Bijvoorbeeld een Groothuisbezoek waar weinig ruimte werd geboden aan andersdenkenden, maar ook de discussies over moeilijke onderwerpen die nog niet tot besluitvorming konden worden gebracht. Verder werd de geringe belangstelling van veel gemeenteleden bij kerkelijke zaken, bijvoorbeeld de financiën, als teleurstellend ervaren.

De veranderde organisatie van de kerkenraden lijkt voor betrokkenen tot verbetering te hebben geleid. Vooral de blokavonden worden gewaardeerd, omdat hier in een betrekkelijk kleine groep eenvoudig ervaringen uitgewisseld kunnen worden. Dat leidt tot een grotere betrokkenheid. Wel moet voldoende tijd worden ingeruimd voor de blokbesprekingen, zeker de eerste bespreking van het nieuwe kerkelijk jaar. Een nadeel van deze opzet is dat kerkenraadsvergaderingen met een blokavond soms wat rommelig aandoen.

Het lijkt erop dat taakouderlingen de vergaderingen van hun eigen commissie of werkgroep leuker vinden dan vergaderingen van groepen waarin zij als vertegenwoordiger zitten.

Op de vraag wat de scheidende ambtsdragers nu gaan doen was het antwoord zeer wisselend: bijsturen op mijn vakgebied, blijven op kerkelijk gebied, dingen doen waar ik niet aan toe kwam tot "echt helemaal niets".¹⁴

Als het goed is, voegt een exitgesprek niet veel nieuws toe. Als u uw vrijwilliger altijd goed heeft gevolgd, weet u wat er te weten is! Toch is dit (voorlopig?) laatste gesprek dat u met uw vrijwilliger voert bepaald niet overbodig. Vraag expliciet naar de ervaringen van uw ex-vrijwilliger. Die voelt zich wellicht nog vrijer dan tevoren om de sterktes en zwaktes van de organisatie met u te delen.

¹⁴ www.kerkbodegraven.nl/k-ger2002-07.htm, juni 2002

2. Het staat op papier: het getuigschrift

Bron: Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers

5.4 Beëindigen: de hulpmiddelen

Er zijn verschillende instrumenten en hulpmiddelen ontwikkeld die u kunnen helpen bij het beëindigen van de actieve rol van een vrijwilliger binnen uw organisatie. Hieronder vindt u daarvan een selectie.

Het is opvallend dat voor deze laatste B nauwelijks tot geen specifieke instrumenten door 'het veld' zijn ontwikkeld. Toch zijn er een aantal hulpmiddelen die bij uitstek (ook) geschikt zijn bij het beëindigen van vrijwilligerswerk.

Instrument	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers	<i>Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers</i> , NOV, 2000 (Brochure)	NOV 030-2319844 www.nov.nl	Asielzoekers	Begeleiden Belonen Behouden
Het exitgesprek (zie 5.3)		NOV	Breed	
Getuigschrift (zie 5.3)		NOV	Breed	
Vrijwilligerscontract		NOV	Breed	
Functionerings- en beoordelingsgesprekken		NOV	Breed	

Totaaloverzicht instrumentenschema

Instrument	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B te gebruiken?
Wervingscirkel (zie 1.3)	<i>Basisboek vrijwilligersmanagement, SVM, 1998</i>	SVM 030-2333937 www.svmgroep.nl	Breed	Binnenhalen
SNOW analyse: welke doelgroep is interessant voor de organisatie?	<i>Doelgericht investeren in mensen en interculturalisatie, Stap Twee, 2001 (Handleiding interculturalisatie)</i>	Stap Twee (NOV, SVM, Forum) 030-2333937 www.staptwee.nl	Breed	Binnenhalen
Omgevingsanalyse	Idem	Stap Twee	Breed	Binnenhalen
Snuffelstage (zie 1.3)	<i>Focus op de vrijwilliger, NIZW, 2001</i>	NIZW 030-2306607 bestel@nizw.nl	Breed	Binnenhalen Begeleiden
Promotieteam	Idem	NIZW	Breed	Binnenhalen
Focustest	Idem	NIZW	Breed	Binnenhalen
Activiteitenzoeker	Idem	NIZW	Breed	Binnenhalen
Jongerenparticipatie met een Flying Team	<i>Hoe kan een organisatie zelf een Flying Team opzetten, NOV, 2002 (Handboek Flying Team)</i>	NOV 030-2319844 www.nov.nl	Jongeren	Binnenhalen Belonen Behouden
Communicatie-campagne gericht op jongeren	<i>What's in it for me? Plunk & Novak, Smaakmakers, 2001 (Brochure met ervaringen, tips en handreikingen)</i>	NOV www.smaakmakers.nl	Jongeren	Binnenhalen
Binnenhalen door netwerken	<i>Vissen doe je met een netwerk, SVM, 2001 (Brochure met bevindingen, tips en stappenplan)</i>	SVM www.smaakmakers.nl	Jongeren	Binnenhalen

Drempelloos vrijwilligerswerk: voor betere bemiddeling en begeleiding van mensen met een lichamelijke functiebeperking	<i>Drempelloos vrijwilligerswerk</i> , NOV, 2001 (Brochure met ervaringen, tips en handreikingen)	NOV	Mensen met een functie beperking	Binnenhalen Begeleiden
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers	<i>Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers</i> , NOV, 2000 (Brochure met ervaringen, tips en handreikingen)	NOV	Asielzoekers	Begeleiden Belonen Behouden Beëindigen
Mentoring (zie 2.3)	<i>Mentoring als methodiek voor vrijwilligersorganisaties</i> , JOCNV, 2002	JOCNV 030-2913715 www.jocnv.nl www.smaakmakers.nl	Jongeren	Begeleiden
Focusgesprek	<i>Focus op de vrijwilliger</i> , NIZW, 2001 (Brochure met beschrijving diverse instrumenten)	NIZW bestel@nizw.nl	Breed	Begeleiden Behouden
Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers	<i>Als je er niet uit komt, hoor ik het wel</i> , NOV/NOC•NSF, 1996 (Praktische brochure uit de serie <i>Vrijwilligersbeleid in de Sportvereniging</i>)	NOV	Breed Sportsector	Begeleiden Behouden Beëindigen
Portfolio (zie 2.3)	<i>Portfolio voor fase 4- cliënten</i> , SVM, 2000	SVM	Breed	Begeleiden Behouden
Afspraken maken met vrijwilligers	<i>Vrijwillig maar niet vrijblijvend</i> , NOV/NOC•NSF; 1996 (Praktische brochure uit de serie <i>Vrijwilligersbeleid in de Sportvereniging</i>)	NOV	Breed	Begeleiden Behouden Beëindigen
Certificering (zie 3.3)	<i>Een ervaring rijker. Over het (h)erkennen van vaardigheden opgedaan in het vrijwilligerswerk</i> , NIZW, 2000 (Brochure)	NIZW bestel@nizw.nl www.smaakmakers.nl	Jongeren Breed	Belonen

Taalstage	<i>Inburgering met een meerwaarde</i> , SVM, 1998 (Brochure met ervaringen en handreikingen op basis van vier proefprojecten)	SVM www.inburgernet.nl	Nieuwkomers	Belonen Binnenhalen
Afspraken, vergoedingen en verzekeringen	<i>Werken met vrijwilligers - module 4: Vrijwilligersbeleid binnen een organisatie</i> , NOV, 1999	NOV	Breed	Belonen Begeleiden Behouden
Inspraak van vrijwilligers	<i>Inspraak van vrijwilligers in de zorg- en welzijnssector</i> , NOV/SVM, 2000 (Werkmap met stappenplan en instrumenten)	NOV SVM	Breed	Behouden Begeleiden
Flexwijzer (zie 4.3)	<i>Het Flexpakket; nieuwe opties voor flexibel vrijwilligerswerk</i> , SVM, 2001 (Flexwijzer en checklist)	SVM	Breed	Behouden Binnenhalen
De Vier Windstreken (zie 4.3)	<i>De Vier Windstreken</i> , Nivon Smaakmakers, 2001 (Bordspel)	NOV www.smaakmakers.nl	Jongeren	Behouden
Het spel van schudden, delen, geven	<i>Het spel van schudden, delen, geven</i> , SVM, 2001 (Spel om te komen tot heldere en haalbare taakverdeling)	SVM	Breed	Behouden Binnenhalen
Zeven stappen-model voor goede ondersteuning van vrijwilligers	<i>Werken met vrijwilligers, module 6</i> , NOV, 1999	NOV	Breed	Behouden Begeleiden Belonen
Het exitgesprek (zie 5.3)		NOV	Breed	Beëindigen
Getuigschrift (zie 5.3)		NOV	Breed	Beëindigen
Vrijwilligerscontract		NOV	Breed	Beëindigen
Functionerings- en beoordelingsgesprekken		NOV	Breed	Beëindigen

Deel 2 Wie zijn mijn nieuwe vrijwilligers?

Tien potentiële groepen

Iedereen is uniek.

Dat geldt natuurlijk ook voor vrijwilligers. Er wordt niet voor niets (ook in dit werkboek) op gehamerd dat je vrijwilligers altijd als individu moet benaderen. En dat het zoeken van de juiste m/v op de juiste plek maatwerk is.

Het individu is de maat.

Maar: voordat u met werven begint, kan het geen kwaad om te weten wat voor maatschappelijke achtergrond uw potentiële vrijwilligers hebben. Dat werkt soms wel zo gemakkelijk. Bijvoorbeeld als het gaat om wet- en regelgeving. Als u wilt weten hoe en waar u deze vrijwilligers het best kunt bereiken. Of eerst meer over een specifieke groep wilt weten.

Vandaar dat wij aan dit werkboek dit overzicht met tien potentiële groepen 'nieuwe' vrijwilligers hebben toegevoegd. Daaraan vooraf gaat een beschrijving van 'groep 0': vrijwilligers in het algemeen. Elke groep wordt kort en bondig gedefinieerd. Naast cijfermateriaal en de belangrijkste wet- en regelgeving krijgt u bij elk van de tien groepen een overzicht van de belangrijkste 'vindplaatsen'.

De tien potentiële groepen zijn:

- Jongere ouderen
- Scholieren en studenten
- WAO'ers
- Bijstandsmoeders en -vaders
- Mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken
- Asielzoekers
- Oudkomers
- Ex-gedetineerden
- (Ex-)psychiatrisch patiënten
- Werknemersvrijwilligers

Dit deel wordt afgesloten door een appendix.

In de appendix treft u een gedetailleerd (adressen)overzicht van belangenorganisaties of dienstverleners, en krijgt u bij elk van de tien groepen tips voor verder lezen/surfen en nuttige adressen. De appendix biedt eveneens ruimte voor notities over uw eigen nieuwe vrijwilligers(-groepen). Zo kunt u de definities verder toespitsen naar de lokale situatie van uw organisatie. Uw kans op succes groeit naarmate u de doelgroep scherper definieert.

Wetten kunnen veranderen. En organisaties kunnen verhuizen. Omdat de actualiteit de informatie in dit boek kan inhalen, verwijzen wij u voor updates en de laatste info naar www.vrijwilligersplein.nl.

Vrijwilligers - Algemeen

a. Definitie

Een vrijwilliger is eenieder die zich onbetaald, onverplicht, in enig georganiseerd verband inzet ten behoeve van anderen en/of de samenleving.¹⁵

b. Cijfers

Uitgaande van bovenstaande definitie doet één op de vier Nederlanders vrijwilligerswerk. Nederland telt dus ca. 4 miljoen vrijwilligers.

c. Wet- en regelgeving

Melden van vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is over het algemeen toegestaan en hoeft meestal niet te worden gemeld. Indien iemand een uitkering ontvangt, is het melden van vrijwilligerswerk in een aantal gevallen wel verplicht. Meer informatie daarover is te vinden bij de afzonderlijke groepen die in dit deel van het werkboek worden besproken. Daarnaast is het aan te raden inlichtingen te vragen bij de diverse uitvoeringsinstellingen (Sociale Dienst en UWV - zie nuttige adressen). In de praktijk bestaan er ten aanzien van het melden grote verschillen tussen uitvoeringsinstellingen. Zo staat er in de folders van GAK en SFB dat vrijwilligerswerk (behalve in een aantal uitzonderingsgevallen) niet gemeld hoeft te worden. De folders van Cadans, GUO en USZO vermelden dat vrijwilligerswerk wél gemeld moet worden.

Sociale diensten bepalen zelf in hoeverre er sprake is van meldingsplicht van vrijwilligerswerk. Meestal is dit wel het geval. De uitkeringsgerechtigde moet in principe beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en actief naar betaald werk zoeken

Veegwet (1998)

In dit wetsvoorstel is een verruiming van de mogelijkheden opgenomen dat de premie die bepaalde bijstandsgerechtigden van de gemeente kunnen krijgen als zij vrijwilligerswerk aanvaarden (in het kader van sociale activering) niet zal worden gekort op de bijstandsuitkering.

Wet inschakeling werkzoekenden

Dit is een werkfonds voor gemeenten, bestemd voor de kosten gemaakt voor scholing en begeleiding van uitkeringsgerechtigden. Bedoeld voor de sociale activering van uitkeringsgerechtigden.

¹⁵ Bron: NOV

Onkostenvergoeding

De vrijwilliger mag tot een bedrag van € 20,- per week, gedurende maximaal 35 weken (met een maximum van € 700,- per jaar) aan onkostenvergoeding accepteren. Dit bedrag geldt niet als inkomsten en wordt daarom niet van de uitkering afgetrokken. Deze vergoeding hoeft dan ook niet te worden opgegeven of verantwoord.

Is de onkostenvergoeding hoger dan € 700,- per jaar, dan zullen belastinginspectie en UWV Gak aan de organisatie waarvoor de vrijwilliger vrijwilligerswerk doet, vragen deze onkosten te verantwoorden met bonnen, rekeningen en dergelijke. Indien meer wordt vergoed dan de werkelijk gemaakte kosten, is er sprake van beloning of loon. Dit moet door de vrijwilliger worden gemeld bij UWV Gak. Krijgt de vrijwilliger reiskostenvergoeding voor het vrijwilligerswerk, dan hoeft deze niet te worden verrekend met een eventuele autokostenvergoeding van UWV Gak.

Regels kunnen per uitkeringsinstantie (GUO, GAK, Cadans etc.) verschillen. Het verdient aanbeveling om een en ander even bij de eigen uitkeringsinstantie na te vragen/te controleren op juistheid. Voor meer en actuele informatie kunt u terecht bij het UWV Gak kantoor.¹⁶

Voor meer info rondom wet- en regelgeving: neem contact op met belangenorganisaties, uitkeringsinstanties of de NOV-helpdesk.

d. Vindplaatsen

Niet iedereen leest de zelfde krant, hetzelfde huis-aan-huis blad of luistert naar de zelfde radioprogramma's. Niet iedereen bezoekt dezelfde plaatsen in zijn of haar vrije tijd. Bij het vinden en benaderen van vrijwilligers is het van belang na te denken waar de vrijwilliger die u zoekt te vinden is en via welke communicatiekanalen en middelen deze het beste aan te spreken is. Immers: dé vrijwilliger bestaat niet! In dit deel van het werkboek worden voor de tien besproken groepen een aantal suggesties gedaan voor vindplaatsen. Deze suggesties zijn verre van compleet, maar geven wel een indicatie voor waar u kunt zoeken.

Hoe dan ook, potentiële vrijwilligers kunnen natuurlijk overal gevonden worden. Denk eens aan de markt, bibliotheek of buurthuis. Het is altijd nuttig om de relevante vindplaatsen in uw eigen omgeving in kaart te brengen!

¹⁶ Bron: UWV Gak, 2002

1 - Jongere ouderen

a. Definitie

Personen met een leeftijd tussen de 55 en 70 jaar, waarbij aangemerkt moet worden dat de kalenderleeftijd geen criterium is. De individuele situatie staat voorop. Een jongere oudere kan in onze visie dus ook iemand van 50 of 74 jaar zijn.¹⁷

b. Cijfers

Aantal 55-70 jarigen 1990-2001 (x 1000)¹⁸

Jaar	1990	1995	1999	2000	2001
Aantal	2.027	2.072	2.179	2.226	2.262

Tussen nu en 2020 stijgt het aantal consumenten beneden de 50 jaar met slechts één procent, terwijl de groep van boven de 50 jaar met maar liefst 75 procent toeneemt. Recente berekeningen wijzen zelfs uit dat er in 2020 ruim drie miljoen ouderen zullen zijn en in 2040 ruim vier miljoen. Een op de vier inwoners van Nederland is dan 65 jaar of ouder.

In 2000 werd in leeftijdsgroep 50 - 64 1,6 uur per week aan vrijwilligerswerk gedaan; in de leeftijdsgroep 64 jaar en ouder was dit 2,0 uur per week.¹⁹

c. Wet- en regelgeving

AOW en VUT

Mensen met een uitkering volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW) kunnen elk soort vrijwilligerswerk wat zij willen, doen. Vrijwilligerswerk tijdens de VUT is toegestaan, voor zover er sprake is van 'zuiver' vrijwilligerswerk. Het mag bijvoorbeeld niet gaan om werkzaamheden die normaal gesproken worden verricht door betaalde arbeidskrachten.

Leeftijdsgrenzen

Bij vrijwilligerswerk worden in de regel geen leeftijdsgrenzen gesteld. Soms worden in vrijwilligersadvertenties wel leeftijdsgrenzen aangegeven. Deze zijn dan bedoeld als indicatie. Het is voor te stellen dat voor hulpverleningswerk,

¹⁷ Bron: NOV

¹⁸ Bron: Statistisch Jaarboek 2002, CBS, blz. 26

¹⁹ Bron: Onvoltooide toekomst, trendrapport vrijwilligerswerk, NOV/sVM, Utrecht, 2002

terminale thuiszorg en dergelijke als vaardigheid een stuk levenservaring gewenst is. Bij ander vrijwilligerswerk is goed met geld om kunnen gaan een vereiste.

Afgezien hiervan is er wel wet- en regelgeving relevant als het gaat om de groep jongere ouderen. Zo geldt er bijvoorbeeld een sollicitatieplicht voor mensen tot 65 jaar.

d. Vindplaatsen

Ouderenbonden- en verenigingen, buurt/wijkcentra, div. clubs (zwembad, natuurverenigingen etc.), activiteitencentra, ouderenwerk, markten en scholen (via de kleinkinderen!).

2 - Scholieren en studenten

a. Definitie

Leerlingen die een opleiding volgen in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs of hoger onderwijs (hbo of wo).

b. Cijfers

Aantal leerlingen (x 1000) 2000/01 + prognose voor de komende jaren²⁰

Jaar	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
Basisonderwijs	1.547	1.552	1.560	1.569	1.581
Speciaal onderwijs	114	110	111	113	114
Voortgezet onderwijs	877	876	893	908	919
Beroepsopleidende leerweg	272	268	273	275	275
Beroepsbegeleidende leerweg	153	148	151	153	155
Hoger beroepsonderwijs	252	247	246	246	248
Wetenschappelijk onderwijs	153	168	169	170	171

In de leeftijdscategorie 12-19 jaar werd in 2000 0,6 uur per week aan vrijwilligerswerk gedaan.

De categorie 20-34 jaar, waaronder studenten merendeels vallen, werd 0,5 uur per week geïnvesteerd in vrijwilligerswerk.²¹

c. Wet- en regelgeving

Werk- en rusttijdenregeling kinderen en jeugdigen

Voor kinderen (13 t/m 15 jarigen) en jeugdigen (16 t/m 17 jarigen) gelden andere werk- en rusttijden dan het reguliere arbeidstijdenbesluit.

Een kind (dus: iemand jonger dan 16 jaar) mag onder de volgende voorwaarden arbeid verrichten:

- niet-industriële arbeid van lichte aard door een kind van 13 jaar of ouder, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd
- arbeid van lichte aard door een kind van 14 jaar of ouder, voor zover deze arbeid verricht wordt naast en in samenhang met het onderwijs.

²⁰ Bron: *Statistisch Jaarboek 2002*, CBS, blz. 117, 118

²¹ Bron: *Onvoltooide toekomst, trendrapport vrijwilligerswerk*, NOV/sVM, Utrecht, 2002

Oftewel: kinderen/scholieren mogen vanaf hun dertiende jaar vrijwilligerswerk verrichten onder genoemde voorwaarden. Vrijwilligerswerk in samenhang met het onderwijs mag vanaf 14 jaar worden verricht.

Er is ook regelgeving in ontwikkeling - denk aan de discussie rondom de zogenaamde 'maatschappelijke stage'.

d. Vindplaatsen

Middelbare scholen; hogescholen en universiteiten; middelbaar beroepsonderwijs; studentenverenigingen; jongerenverenigingen, sportclubs (m.n. fitnesscentra), kroegen, studentencafés, discotheken e.d.

3 - WAO'ers

a. Definitie

Volgens de WAO is men arbeidsongeschikt als men geheel of gedeeltelijk niet in staat is tot werk in het algemeen. In welke mate men arbeidsongeschikt is, bepaalt de uitvoeringsinstelling (uvi) aan de hand van wat met de gangbare arbeid nog verdiend kan worden, d.w.z. algemeen geaccepteerd werk dat men, gezien de medische beperkingen nog kan doen. Vroegere beroepen en opleidingsniveau tellen daarbij niet.²²

b. Cijfers

Aantal uitkeringen WAO/WAZ/Wajong (x 1.000)²³

Periode	WAO	WAZ	Wajong	Totaal
1998	728,7	58,8	119,4	906,9
1999	745,7	56,7	123,6	929,5
2000	765,6	56,8	127,0	949,4

c. Wet- en regelgeving

Melden van vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is over het algemeen toegestaan en hoeft meestal niet gemeld te worden. In de volgende gevallen is iemand wel verplicht de uitvoeringsinstelling te melden dat hij/zij vrijwilligerswerk verricht:

- als naast een gedeeltelijke wao/waz/wajong-uitkering een werkloosheidsuitkering ontvangen wordt. De werkloosheidswet heeft namelijk strengere regels ten aanzien van vrijwilligerswerk.
- als de uitvoeringsinstelling u begeleidt naar hervatting van uw eigen, of het vinden van passend werk.

In andere gevallen hoeft niet gemeld te worden dat iemand vrijwilligerswerk doet of gaat doen. Hiervoor hoeft ook geen toestemming gevraagd te worden.

In de praktijk bestaan er ten aanzien van het melden grote verschillen tussen uitvoeringsinstellingen. Zo staat er in de folders van GAK en SFB dat vrijwilligerswerk (behalve bij bovengenoemde uitzonderingen) niet gemeld hoeft te worden. De folders van Cadans, GUO en USZO vermelden dat vrijwilligerswerk wél gemeld moet worden. Men gebruikt als argument

²² Bron: Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen

²³ Bron: Statistisch Jaarboek 2001, CBS, blz. 246; Statistisch Jaarboek 2002, CBS, blz. 235

hiervoor dat het al of niet doen van vrijwilligerswerk van invloed kan zijn op de mate van arbeidsongeschiktheid.

Vrijwilligerswerk en arbeidsongeschiktheid

Belangrijk is dat wordt nagegaan of het, gezien de gezondheid van de (aankomende) vrijwilliger, verantwoord is dat bepaald vrijwilligerswerk wordt verricht. Iemand kan vrijwilligerswerk gaan doen omdat de gezondheidstoestand is verbeterd. Of omgekeerd: de gezondheidstoestand kan verbeteren doordat vrijwilligerswerk wordt gedaan. In beide gevallen is de vrijwilliger verplicht dit te melden aan UWV Gak. De gezondheidstoestand kan namelijk zoveel zijn verbeterd dat de vrijwilliger minder arbeidsongeschikt is geworden. De arbeidsongeschiktheid moet dan opnieuw worden beoordeeld. Voor de duidelijkheid: het feit dat iemand vrijwilligerswerk verricht, is op zich geen aanleiding iemand op te roepen voor een herbeoordeling.

d. Vindplaatsen

Belangenorganisaties voor WAO'ers, huisartspraktijken, uitkeringsinstanties, club- en verenigingsleven, wijk/buurtcentra, (her)keuringsinstanties zoals GUO en Cadans.

4 - Bijstandsmoeders en -vaders

a. Definitie

Tot bijstandsmoeder of -vader wordt gerekend: iedere ongehuwde Nederlander in de bijstand met de zorg voor een kind onder de 18 jaar, waarvoor aanspraak gemaakt kan worden op kinderbijslag en die geen gezamenlijke huishouding voert met een ander.²⁴

b. Cijfers

Er zijn ongeveer 100.000 bijstandsmoeders of -vaders in Nederland per 31 maart 2000. Hoeveel bijstandsmoeders en -vaders vrijwilligerswerk doen, is onbekend.

c. Wet- en regelgeving

Iemand met een uitkering die vrijwilligerswerk wil doen, moet met een aantal dingen rekening houden. Zo mag vrijwilligerswerk de vrijwilliger niet afhouden van betaald werk. Met vrijwilligerswerk in arbeidstijd moet worden gestopt wanneer een (passende) baan wordt aangeboden of gevonden. In de vrije tijd kan het vrijwilligerswerk natuurlijk wel worden gedaan. Een vrijwilliger met een uitkering mag geen werk doen waarvoor iemand zonder uitkering zou worden betaald.

Meldplicht

Een vrijwilliger met een bijstandsuitkering (of een IOAW- of IOAZ uitkering) is verplicht het (voorgenomen) vrijwilligerswerk te melden bij de sociale dienst van de gemeente. Het is mogelijk dat de vrijwilliger in aanmerking komt voor een stimuleringspremie. Veel gemeenten hebben projecten waarin mensen met een uitkering via vrijwilligerswerk uiteindelijk (kans op) een betaalde baan krijgen.

Sociale diensten bepalen zelf in hoeverre er sprake is van meldingsplicht van vrijwilligerswerk. Meestal is dit wel het geval. De uitkeringsgerechtigde moet in principe beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en actief naar betaald werk zoeken.

Regels kunnen per uitkeringsinstantie (GUO, GAK, Cadans etc.) verschillen. Het verdient aanbeveling om een en ander even bij de eigen uitkeringsinstantie na

²⁴ Bron: Ministerie van Sociale Zaken, Directoraat Bijstand

te vragen/te controleren op juistheid. Voor meer en actuele informatie kunt u terecht bij het UWV Gak kantoor.²⁵

Belemmeringen

Er bestaat veel onduidelijkheid bij uitkeringsgerechtigden over de wettelijke mogelijkheden en beperkingen rond vrijwilligerswerk. Verder voeren de uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid de regels op het gebied van vrijwilligerswerk niet eenduidig uit. Uit onderzoek blijkt dat uitkeringsgerechtigden vaak niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden om vrijwilligerswerk te verrichten. Zo bestaat er bij veel uitkeringsgerechtigden angst voor negatieve financiële consequenties (een korting op de uitkering) als zij vrijwilligerswerk aanvaarden. Uit het onderzoek blijkt ook dat de gemeentelijke sociale diensten en de uitvoeringsinstellingen in de sociale zekerheid de regelgeving rond vrijwilligerswerk niet altijd eenduidig interpreteren. Er bestaat bovendien nauwelijks contact tussen de uitkeringsinstanties en de vrijwilligersorganisaties. Het 'koppelen' van geïnteresseerde uitkeringsgerechtigden aan een vrijwilligersorganisatie verloopt daarom minder soepel dan wellicht mogelijk is.

d. Vindplaatsen

Kinderdagverblijven, peuterspeelzalen, basisscholen, consultatiebureau; kinderswemmen.

²⁵ Bron: UWV Gak, 2002

5 - Mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken

a. Definitie

Bij mensen met een lichamelijke functiebeperking kan aan twee groepen worden gedacht: fysiek gehandicapten en mensen met een chronische ziekte. Van een functiebeperking is sprake bij iedere vermindering of afwezigheid van de mogelijkheid tot een voor de mens normale activiteit. Hierbij moet je vooral aan de dagelijkse gang van zaken denken. Bij fysiek gehandicapten is de functiebeperking als gebrek waarneembaar, in geval van chronisch zieken is er meestal sprake van een niet waarneembare handicap.²⁶

b. Cijfers

In het algemeen kan worden gesteld dat 10% van de Nederlandse bevolking (iets meer dan anderhalf miljoen mensen) een functiebeperking heeft door een handicap of chronische ziekte. Er zijn geen cijfers bekend over de participatiegraad van deze Nederlanders.²⁷

c. Wet- en regelgeving

Melden van vrijwilligerswerk

Iemand met een WAO-uitkering hoeft niet te melden dat hij/zij vrijwilligerswerk doet of gaat doen. In de volgende gevallen is iemand verplicht Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) Gak te melden dat hij/zij vrijwilligerswerk verricht:

- als naast een gedeeltelijke wao/waz/wajong-uitkering een werkloosheidsuitkering ontvangen wordt. De werkloosheidswet heeft namelijk strengere regels ten aanzien van vrijwilligerswerk.
- Als UWV Gak u begeleidt naar hervatting van uw eigen, of het vinden van passend werk.

In andere gevallen hoeft niet gemeld te worden dat iemand vrijwilligerswerk doet of gaat doen. Hiervoor hoeft ook geen toestemming gevraagd te worden.

Aanpassingen

Heeft de vrijwilliger vervoer nodig op het werk te komen of moet de werkplek voor de vrijwilliger worden aangepast, dan moet de vrijwilligersorganisatie waar de vrijwilliger voor werkt hiervoor zorgen. De organisatie kan dan

²⁶ Definitie van NOV/CG-raad

²⁷ Bron: Rapportage gehandicapten 2000, CBS

mogelijk een beroep doen op een aantal fondsen. Meer informatie hierover vindt u in Het Fondsenboek, te koop in de betere boekhandel of in te zien in de bibliotheek. Kijk ook eens op www.handilinks.nl of www.fondsen.org.

d. Vindplaatsen

Praktijken fysiotherapie, belangenorganisaties, huisartsenpraktijken, sportclubs voor gehandicapten, blindeninstituut; ziekenhuizen.

6 - Asielzoekers

a. Definitie

Een asielzoeker is iemand die op de vlucht is en daarom asiel zoekt. Naast de aanvraag tot verblijf loopt er ook een juridische procedure voor erkenning tot vluchteling. Het is belangrijk onderscheid te maken tussen asielzoekers en vluchtelingen: een asielzoeker is 'in procedure'; een vluchteling is een door de Nederlandse regering als vluchteling erkend persoon.

b. Cijfers

Aantallen ingediende asielverzoeken, erkende vluchtelingen en afwijzingen.²⁸

Jaar	1990	1995	2000
Ingediende verzoeken	21.200	29.300	43.600
Erkende vluchtelingen (A-status)	700	8.000	1.800
Vergunning tot verblijf	900	6.200	4.800
Voorlopige vergunning tot verblijf	---	4.300	3.100
Afwijzingen	9.000	32.300	57.400
Herzieningsverzoeken	6.100	27.900	23.400

NB: de jaren 2001/2002 laten een daling zien in het aantal ingediende asielverzoeken, erkende vluchtelingen en afwijzingen. Dat wil niet zeggen dat die trend zich in de komende jaren doorzet. De toestroom van asielzoekers is afhankelijk van mondiale omstandigheden.

Verder:

Asielaanvragen naar land van nationaliteit, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001: zie CBS, Statistisch Bulletin no. 23 (juni 2002).

c. Wet- en regelgeving

Wet Arbeid Vreemdelingen

In de Wet Arbeid Vreemdelingen is een regeling opgenomen waardoor rechtmatig in Nederland verblijvende asielzoekers vrijwilligerswerk kunnen doen zonder dat daarvoor een tewerkstellingsvergunning nodig is. Deze regeling is voor het laatst gewijzigd in april 2001.

²⁸ Bron: Statistisch Jaarboek 2002, CBS, tabel 44

In principe mogen asielzoekers vrijwilligerswerk verrichten. Het gaat hierbij om:

- asielzoekers met het zogenoemde W-document²⁹
- vreemdelingen met een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd
- vreemdelingen die in afwachting zijn van een verzoek voor voortgezet verblijf en niet met uitzetting worden bedreigd.

De werkgever hoeft geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Arbeidsvoorziening moet echter wel toestemming geven. Hiervoor moet aan arbeidsvoorziening een 'vrijwilligersverklaring' gevraagd worden. Wanneer bij een vrijwilligersorganisatie al een aantal asielzoekers vrijwilligerswerk doen, hoeft voor een nieuwe asielzoeker bij hetzelfde werk geen toestemming gevraagd te worden. De toestemming is dus niet gebonden aan een persoon, maar aan het soort werk. De aanvraag voor een vrijwilligersverklaring moet gericht worden aan het Arbeidsbureau Nederland. Voor de aanvraag is een standaard formulier beschikbaar dat bij elk arbeidsbureau, vluchtelingenwerk Nederland, asielzoekerscentra en vrijwilligerscentrales verkrijgbaar is.

d. Vindplaatsen

Asielzoekerscentra; ROC's; Bureau Inburgering Nieuwkomers, taalscholen, VluchtelingenWerk; zelforganisaties van vluchtelingen.

²⁹ Het W-document is bestemd voor vreemdelingen die asiel hebben aangevraagd en nog geen beslissing op hun aanvraag hebben ontvangen.

7 - Oudkomers

a. Definitie

Oudkomers zijn migranten die drie jaar of langer legaal in Nederland verblijven.

b. Cijfers

Bevolkingsomvang allochtonen naar land van herkomst en geboorteland, 1-1-2001.³⁰

land van herkomst	totaal
Turkije	319.600
Suriname	308.800
Marokko	272.800
Antillen/Aruba	117.100
Joegoslavië	71.400
Italië	34.500
Spanje	30.400
Irak	38.200
China	32.300
Somalië	29.600
Iran	24.600
Afghanistan	26.400
Vietnam	15.300

Het is een bekend gegeven dat ook onder Nederlanders van allochtone afkomst veel vrijwilligerswerk wordt gedaan. Mensen organiseren zichzelf rondom etniciteit, religie, politieke voorkeur, cultuurbeleving maar ook rondom thema's als integratie en emancipatie. Per etnische gemeenschap bestaat een veelheid aan zelforganisaties die door vrijwilligers gerund worden. Het gaat hierbij per groep om veelal honderden organisaties opererend op lokaal, regionaal en landelijk niveau.

Het algemene beeld is dat allochtone Nederlanders relatief weinig participeren in de zogenaamde traditionele witte vrijwilligersorganisaties. Maar: vrijwilligersorganisaties registreren over het algemeen geen herkomstland van hun vrijwilligers. Er zijn dan ook geen landelijke cijfers bekend.

³⁰ Bron: *Statistisch Jaarboek 2002*, CBS, tabellen 12, 13 en 14

c. Wet- en regelgeving

Op deze groep is geen specifieke wet- en regelgeving van toepassing in relatie tot vrijwilligerswerk.

d. Vindplaatsen

Zelforganisaties van migranten en vluchtelingen, belangenorganisaties, (multiculturele) festivals, theehuizen, moskeeën; buurthuizen.

8 - Ex-gedetineerden

a. Definitie

Iemand die veroordeeld is, straf heeft gekregen en daarvoor in detentie is geweest. Dit kan variëren van een dag tot levenslang. Veelal personen die uitstromen na detentie en een door de overheid aangeboden resocialisatietraject ingaan.³¹

b. Cijfers

Reclassering Nederland heeft de meest relevante cijfers in haar jaarverslag van 1999: in 1998 waren er 81.208 cliënten (waarvan 72.395 man en 8813 vrouw). Hoeveel van deze personen daadwerkelijk voor een resocialisatieproject in aanmerking komen is niet bekend: "de reclassering maakt voor elke justitiabele die als cliënt met reclassering te maken krijgt [...] een gedegen plan van aanpak". Met andere woorden: niet elke cliënt hoeft met reclassering in contact te komen.

c. Wet- en regelgeving

Er is geen specifieke wet- en regelgeving op deze groep van toepassing in relatie tot vrijwilligerswerk.

d. Vindplaatsen

Belangenorganisaties, reclassering, opvanghuizen voor ex-gedetineerden; centra voor detentie/gevangenen.

³¹ Bron: Reclassering Nederland

9 - (Ex-)psychiatrisch patiënten

a. Definitie

Een psychiatrisch patiënt is iemand die ingeschreven staat bij een van de vestigingen van GGD Nederland als psychiatrisch patiënt.³²

b. Cijfers

Jaarlijks melden zich bij de RIAGG ongeveer 200.000 cliënten. 20% daarvan is her-aanmelder.

Van alle mensen van 18 tot 65 jaar in ons land heeft 41% een of meer malen te maken gehad met een psychische stoornis. Bij een op de vier Nederlanders (23,5%) gaat het om een recente stoornis in het afgelopen jaar. De Nederlander is geestelijk niet zieker dan inwoners van andere landen. Ons land bekleedt op dit punt een middenpositie. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld is het percentage aanmerkelijk hoger: 29%.

In totaal komen psychische stoornissen bij vrouwen even vaak voor als bij mannen. De aard van de problemen verschilt iets. Vrouwen hebben naar verhouding meer depressie en angststoornissen, mannen meer problemen met alcohol en drugs.³³

c. Wet- en regelgeving

Er is geen specifieke wet- en regelgeving op deze groep van toepassing, in relatie tot vrijwilligerswerk.

d. Vindplaatsen

Belangenorganisaties, huisartspraktijken, RIAGG, exodushuizen, ziekenhuizen-afdeling psychiatrie; opvangcentra voor psychiatrische patiënten.

³² Bron: Corry Prins, GGZ Nederland

³³ Bron: Factsheet GGZ

10 - Werknemersvrijwilligers

a. Definitie

Werknemersvrijwilligers zijn werknemers, die gefaciliteerd worden door hun werkgever om zich in te zetten in vrijwilligerswerk.³⁴

Faciliteren kan in verschillende vormen:

- in organisatie, het bedrijf wijst actief op de mogelijkheden in vrijwilligerswerk, bijv. dmv een interne vacature bank of een speciaal opgerichte afdeling
- in tijd, de werknemer mag (deels) in 'de baas z'n tijd' vrijwilligerswerk doen
- in geld, vaak in combinatie met tijd, krijgt de werknemer (beperkte) financiële middelen om in een vrijwilligersproject actief te zijn. Dit geld kan in het project besteed worden aan allerlei uitgaven, zoals brochures ter promotie van een project, computers, meubilair enz.

b. Cijfers

Omdat de ontwikkelingen recent zijn, is er nog geen cijfermateriaal over werknemersvrijwilligerswerk beschikbaar.

c. Wet- en regelgeving

Werknemers zijn in principe 'gewone vrijwilligers', dus alle algemene regelingen zijn van toepassing. Wel zijn er enkele individuele bedrijven, die werknemersvrijwilligerswerk in hun CAO opnemen. Werknemers worden zo in staat gesteld om zich 'in de baas zijn tijd' in te zetten voor een goed doel.

d. Vindplaatsen

Bedrijven - Rabobank, Fortis, KPMG zijn bijvoorbeeld actief in deze context; gemeenten; Samenleving & Bedrijf.

³⁴ Bron: NOV

Appendix

Nuttige adressen, surftips, literatuur

Nuttige adressen

Vrijwilligers algemeen

Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV)
Plompstorengracht 15 A
Postbus 2877
3500 GW Utrecht
tel 030-2319844
e-mail algemeen@nov.nl
fax 030-2343896
website www.nov.nl

Vrijwilligers Informatie Telefoon:
tel 0900-8998600

Stichting Vrijwilligers Management (SVM)
Plompstorengracht 19
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-2333937
fax 030-2433839
e-mail info@svmgroep.nl
website www.svmgroep.nl

Arbeidsinspectie
Centraal Kantoor Arbeidsinspectie
Ministerie van SZW
Anna van Hannoverstraat 4
2595 BJ Den Haag (bezoekadres)
Postbus 90801
2509 LV Den Haag (correspondentieadres)
tel 0800-9051 (gratis)

Ministerie van SZW
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Belastingtelefoon
tel 0800-0543 (gratis)

Ministerie van VWS
tel 070-3407911
correspondentieadres:
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
Publieksvoorlichting: 070-3407890

Ministerie van SZW
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Directoraat bijstanden
(vooral gericht op gehandicapten,
WAO-ers etc.)
tel 070-3334459
Informatietelefoon
tel 0800-9051 (gratis)

Informatie- en Servicepunt Sociale Activering (ISSA)
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
tel 070-3335482
fax 070-3334012
e-mail issa@minszw.nl

Inspectie Werk en Inkomen
Postbus 100
2700 AC Zoetermeer
tel 079-3291600
fax 079-3291602
e-mail iwi@iwiweb.nl

Uitvoering werknemersverzekeringen UVW (samengaan van Cadans, GAK, GUO,
Uszo en sfb + Lisv)

Hoofdkantoren:

UWV GAK
Bos en Lommerplantsoen 1
tel 020-6879111
fax 020-6872020
website www.gak.nl

UWV Cadans
Postbus 276
3700 EA Zeist
tel 030-6949494
fax 030-6948400
website www.cadans.nl

UWV Guo
Postbus 259
2800 AG Gouda
tel 0182-574777
fax 0182-574900
website www.guo.nl

UWV Uszo
Postbus 4821
6401 JM Heerlen
tel 045-5796444
fax 045-5795470
website www.uszo.nl

Jongere ouderen

ANBO, bond voor vijftig-plussers
Landelijk bestuur
Postbus 18003
3501 CA Utrecht
tel 030-2330060 (werkdagen 9:00-12:30 en 13:00-17:00 uur)
fax 030-2330070
e-mail service@anbo.nl
website www.anbo.nl

Protestants Christelijke Ouderenbond (PCOB)
Postbus 1238
8001 BE Zwolle
tel 038-4225588
fax 038-4212124
e-mail info@pcob.nl
website www.pcob.nl

Unie van Katholieke Bonden van Ouderen (Unie KBO)

Postbus 325
5201 AH 's-Hertogenbosch
tel 073-6123475
fax 073-6891015
e-mail secretariaat@uniekbo.nl
website www.uniekbo.nl

Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO)

Postbus 222
3500 AE Utrecht
tel 030-2769985
fax 030-2719038
e-mail cso@ouderenorganisaties.nl
website www.ouderenorganisaties.nl

Nederlandse Vereniging van Organisaties van Gepensioneerden (NVOG)

Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven
tel 040-2110227
fax 040-2120281
e-mail nvog@gepensioneerden.nl
website www.gepensioneerden.nl

Landelijk Bureau Leeftijd (LBL)

Postbus 9472
3506 GL Utrecht
tel 030-2662000
fax 030-2662837
e-mail info@leeftijd.nl
website www.leeftijd.nl

Documentatiecentrum voor Ouderen (DCO)

Keizersgracht 440
1016 GD Amsterdam
tel 020-5230793
fax 020-5230948
e-mail dco@oba.nl
website www.oba.nl/v_oud00x.htm

Taskforce Ouderen en arbeid

Postbus 90405
2509 LK Den Haag
e-mail info@ouderenenarbeid.nl
website www.ouderenenarbeid.nl

Nederlands Platform Ouderen en Europa (NPOE)
Gebouw Krammstate
Christiaan Krammlaan 8
3571 AX Utrecht
tel 030 273 6133
fax 030 271 3649
e-mail npoe@seniorweb.nl
website www.npoe.nl

Gilde Nederland
Hartenstraat 18
1016 CB Amsterdam
tel. 020-6387650
website www.seniorweb.nl/gilde

Stichting Gilde Nederland
Mauritsplaats 84
3012 CD Rotterdam
tel 010-2330281
e-mail gilde-amsterdam@wxs.nl
website www.seniorweb.nl/gilde

Scholieren en studenten

Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS)
Westermarkt 2
1016 DK Amsterdam
tel 020-6381792
fax 020-6388969
e-mail info@laks.nl
website www.laks.nl

Landelijke Studenten Vakbond LSVb
Neude 29-Bis
3512 AE Utrecht
tel 030-2313029
fax 030-2342119
e-mail lsvb@lsvb.nl
website www.lsvb.nl

Interstedelijk Studenten Overleg (ISO)
Drieharingstraat 25
3511 BH Utrecht
tel 030-2302666
fax 030-2304411
e-mail iso@iso.nl
website www.iso.nl

JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs JOB
Westermarkt 2-5
1016 DK Amsterdam
tel 020-3302614
fax 020-6388969
e-mail info@job-site.nl
website www.job-site.nl

Nationale Jeugdraad
Maliebaan 127
3581 CK Utrecht
tel 030-2303575
fax 030-2303585
e-mail info@jeugdraad.nl
website www.jeugdraad.nl

Jong Nederland
Postbus 252
3830 AG Leusden
tel 033-4960285
fax 033-4960222
e-mail info@jongnederland.nl
website www.jongnederland.nl

Jongerenorganisatie CNV JOCNV
Ravellaan 1
3533 JE Utrecht
tel 030-2913715
fax 030-2964907
e-mail jocnv@jocnv.nl
website www.jocnv.nl

Jongerenbond JOB0
Hooghuisstraat 29-C
5611 GS Eindhoven
tel 040-2464403
fax 040-2464403
e-mail xx.jongerenbond@12move.nl

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
Europaweg 4
2711 AH Zoetermeer
tel 079-3232323
fax 079-3232320
website www.minocw.nl

Inspectie van het onderwijs
Centrale Staf, Park Voorn 6
3544 AC Utrecht
tel 030-6669800
fax 030-6666405
e-mail info@owinsp.nl
website www.onderwijsinspectie.nl

Stichting Jeugdinformatie Nederland SJN
Zakkendragershof 34-44
3511 AE Utrecht
tel 030-2394433
fax 030-2394456
e-mail jeugdinformatie@sjn.nl
website www.jeugdinformatie.nl

WAO-ers

Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten
Postbus 151
6430 AD Hoensbroek
tel 045-5691994
fax 045-5691970
e-mail belangenvereniging@lva-wao.myweb.nl
website www.lva-wao.myweb.nl

Bond Arbeidsongeschikten en Gehandicapten
Gijenham 5
8431 SG Oosterwolde
tel 0516-514929
fax 0516-513801

Algemene Nederlandse Gehandicapten Organisatie (ANGO)

Postbus 850

3800 AW Amersfoort

tel 033-4654343

fax 033-4654353

e-mail info@ango.nl

website www.handicap.nl

Belangenvereniging voor Gehandicapten Arbeidsongeschikten en Ouderen

(BGAO)

Asselsestraat 259

7312 CT Apeldoorn

tel 055-5330080

fax 055-5330082

e-mail bgao@planet.nl

website www.bgao.nl

Landelijk Overleg Vrouwen en Arbeidsongeschiktheid (LOV)

Keetwiltje 1

8921 EV Leeuwarden

tel 058-2128129

fax 058-2137825

Rea Actief

(arbeidsgehandicapten naar betaald werk leiden)

Postbus 9055

3506 GB Utrecht

tel 030-2738710

fax 030-2738696

e-mail info@rea-actief.nl

Brancheorganisatie voor Begeleid Werken

(begeleid werken voor mensen met een arbeidshandicap)

Standerdmolen 8-kamer 113

3995 AA Houten

tel 030-6344100

fax 030-6344102

e-mail info@bobw.nl

website www.bobw.nl

Stichting Handicap, Scholing en Arbeid
Albert Camusplaats 105
3069 BW Rotterdam
tel 010-4556072
fax 010-4213007

Kliq reïntegratie BV
Stadsring 181
3817 BA Amersfoort
tel 033-4644071
website www.kliq.nl

Bijstandsmoeders en –vaders

Landelijk Steunpunt Vrouwen in de Bijstand (LSVEB)
Nieuwegracht 27a
3512 LC Utrecht
tel. 030-2341841

Komitee Vrouwen en Bijstand
Westerkade 23
3511 HB Utrecht
tel 030-2334713
fax 030-2369951
e-mail werkloos@wanadoo.nl
website home.wanadoo.nl/~werkloos.nl

Ministerie van SZW
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Directoraat bijstanden
tel 070-3334459

Informatietelefoon
tel 0800-9051 (gratis)

Werkgroep Arme kant van Nederland/EVA
Postbus 8506
3503 RM Utrecht
tel 030-8801887
fax 030-8801946
e-mail akneva@sowkerken.nl
website www.sowkerken.nl/akneva/

Informatie- en Servicepunt Sociale Activering (ISSA)

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

tel 070-3335482

fax 070-3334012

e-mail issa@minszw.nl

website

http://gemeenteloket.minszw.nl/docs/sociale_activering/issa.cfm

Vereniging Basisinkomen (VBI)

Doel: invoeren van een basisinkomen in Nederland

Elisabeth Wolffstraat 96

1053 TX Amsterdam

tel 020-6769631/5731803

e-mail basic.income@wxs.nl

website www.basisinkomen.nl

Samenwerkingsverband Mensen Zonder Betaald Werk (SMZBW)

Postbus 9545

3506 GM Utrecht

tel 030-2622233

fax 030-2622065

e-mail smzbw@xs4all.nl

Inspectie Werk en Inkomen

Postbus 100

2700 AC Zoetermeer

tel 079-3291600

fax 079-3291602

e-mail iwi@iwiweb.nl

Sjakuus, samenwerkingsverband voor sociale rechtvaardigheid

Plompetorengracht 19

3512 CB Utrecht

tel 030-2314819

fax 030-2321597

e-mail info@sjakuus.nl

Mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken

Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG Raad) (op 1 januari 2001 ontstaan door fusie van Gehandicaptenraad en het Werkverband Chronisch Zieken)

Postbus 169
3500 AD Utrecht
tel 030-2916600
fax 030-2970111
e-mail bureau@cg-raad.nl
website www.cg-raad.nl

Algemene Nederlandse Gehandicapten Organisatie (ANGO)

Postbus 850
3800 AW Amersfoort
tel 033-4654343
fax 033-4654353
e-mail info@ango.nl
website www.handicap.nl

Bond Arbeidsongeschikten en Gehandicapten

Gijzenham 5
8431 SG Oosterwolde
tel 0516-514929
fax 0516-513801

Belangenvereniging voor Gehandicapten Arbeidsongeschikten en Ouderen (BGAO)

Asselsestraat 259
7312 CT Apeldoorn
tel 055-5330080
fax 055-5330082
e-mail bgao@planet.nl
website www.bgao.nl

Werkgroep Integratie Gehandicapten

Julianaplein 1
6524 AG Nijmegen
tel 024-3650100
fax 024-3226588
e-mail info@wig.nl
website www.wig.nl

Jopla, Platform van jongeren met een handicap
Postbus 169
3500 AD Utrecht
tel 030-2970033
fax 030-2970037
e-mail info@jopla.nl
website www.jopla.nl

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)
Postbus 413
3500 AK Utrecht
tel 030-2739300
fax 030-2739387
e-mail info@vgn.org
website www.vgn.org

Stichting Landelijk Steunpunt CliëntenRaden Voorzieningscentra
Gehandicapten (LSR)
Postbus 3361
3502 GJ Utrecht
tel 030-2937664
fax 030-2963319
e-mail isr@planet.nl

Asielzoekers

Stichting Vluchtelingen Organisaties Nederland (VON)
Merelstraat 2-bis
3514 CN Utrecht
tel 030-2714505
fax 030-2733844
e-mail stvon@xs4all.nl
website www.vluchtelingenorganisaties.nl

Vereniging VluchtelingenWerk Nederland
Postbus 2894
1000 CW Amsterdam
tel 020-3467200
fax 020-6178155
e-mail gharthoorn@vluchtelingenwerk.nl, info@vluchtelingenwerk.nl
website www.vluchtelingenwerk.nl

Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA)
Postbus 3002
2280 ME Rijswijk
tel 070-3071500
fax 070-3071519
e-mail coa@coa.minjus.nl

Platform Illegale Vluchtelingen (PIV)
Haarlemmerplein 17
1013 HP Amsterdam
tel 020-6272408
fax 020-4203208
e-mail askvsv@dds.nl

Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)
Postbus 30125
2500 GC Den Haag
tel 070-3703124
fax 070-3703134
e-mail voorlichting@ind.minjus.nl
website www.immigratiedienst.nl

Stichting Internationaal Netwerk van Locale Initiatieven voor Asielzoekers
(INLIA)
Jacobijnerstraat 5
9712 HZ Groningen
tel 050-3138181
fax 050-3120412
e-mail inlia@bart.nl
website www.inlia.nl

Internationale Organisatie voor Migratie (IOM)
Postbus 10796
2501 HT Den Haag
tel 070-3181500
fax 070-3181501
e-mail missionthehague@iom.int
website www.iom-nederland.nl

Oudkomers

NCB (Nederlands Centrum Buitenlanders)
Pieterskerkhof 16-17
Postbus 638
3500 AP Utrecht
tel 030-2394959
fax 030-2364546
e-mail info@n-c-b.nl
website www.n-c-b.nl

Stichting Inspraakorgaan Turken in Nederland (IOT)
Maliebaan 13
3581 CB Utrecht
tel 030-2343625
fax 030-6700517
e-mail info@iot.nu
website www.iot.nu

Stichting Samenwerkingsverband van Marokkanen en Tunesiërs (SMT)
Postbus 14172
3508 SG Utrecht
tel 030-2367327
fax 030-2369118
e-mail smtutrecht@hotmail.com

Stichting Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OcaN)
Laan van Meerdervoort 145-A
2517 AX Den Haag
tel 070-3803301
fax 070-3889976
e-mail ocan.antillianen-arubanen@wxs.nl

Stichting Surinaams Inspraak Orgaan (SIO)
Maliebaan 13
3581 CB Utrecht
tel 030-2316014
fax 030-2343836
e-mail: info@surinaamsinspraakorgaan.nl

LIZE, Landelijk Inspraakorgaan Zuid-Europeanen (belangenbehartiger voor Bosniërs, Grieken, Italianen, Joegoslaven, Kroaten, Kaapverdianen, Macedoniërs, Portugezen, Slovenen en Spanjaarden).

Postbus 14065
3508 SC Utrecht
tel 030- 2332100
fax 030- 2322571
e-mail info.lize@lize.nl
internet www.lize.nl

LOWM, Landelijke Overlegorgaan Welzijn Molukkers

Maliebaan 13
3581 CB Utrecht
tel 030-2364184
fax 030-2368645
e-mail info@lowm-maluku.nl
website www.lowm-maluku.nl

Forum, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

Postbus 201
3500 AE Utrecht
tel 030-2974321
fax 030-2960050
e-mail webmaster@forum.nl
website www.forum.nl

Stap Twee

Plompetorengracht 19
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-2333937
fax 030-2343839
e-mail algemeen@staptwee.nl
website www.staptwee.nl

Amsterdams Centrum Buitenlanders (ACB)

Westermarkt 6
1016 DK Amsterdam
tel 020-6279460
fax 020-6262516
e-mail acb@afsm.nl

Multicultureel Instituut Utrecht (MIU)
Bemuurde Weerd WZ 4
3513 BH Utrecht
tel 030-2313833
fax 030-2328777
e-mail info@miu.nl
website www.miu.nl

Multiple Choice, bureau voor multiculturele vraagstukken in Noord-Holland
Postbus 1166
1940 ED Beverwijk
tel 0251-229167
fax 0251-211248
e-mail info@multiplechoice.org
website www.multiplechoice.org

CIB Centrum Integratiebevordering
Wijnstraat 160
3311 BZ Dordrecht
postadres:
Wijnstraat 160
3311BZ Dordrecht
tel 078-6138722
fax 078-6315130
e-mail info@cib-zh.nl
website www.steunfunctieszh.nl

Osmose, adviesbureau voor multiculturele vraagstukken
Kastanjelaan 51-53
6828 GJ Arnhem
tel 026-3523420
fax 026-4458495
e-mail algemeen@osmose.nl
website www.osmose.nl

Palet, steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant
Willemstraat 59
5611 HC Eindhoven
tel 040-2359999
fax 040-2445712
e-mail info@paletweb.nl
website www.paletweb.nl

Regionale Steunfunctie Allochtonen Zuid-Holland West (RSA)

Postbus 25760

2502 HT Den Haag

tel 070-3818132

fax 070-3352737

e-mail steunpuntallochtonen@rsazhw.nl

website www.rsazhw.nl

Steunpunt Minderheden Overijssel (SMO)

Wierdensestraat 39-C

7607 GE Almelo

tel 0546-542020

fax 0546-542030

e-mail smo@smo-ov.nl

website www.smo-ov.nl

Stichting Meander, regionaal instituut interculturele ontwikkeling Zuid-Holland

Postbus 570

2400 AN Alphen a/d Rijn

tel 0172-495141

fax 0172-424017

e-mail meander@stmeander.nl

website www.stmeander.nl

Ex-gedetineerden

Belangenoverleg Niet-Justitiegebonden Organisaties (BONJO)

Bonjo is een vereniging voor vrijwilligersorganisaties die zich inzetten voor ex-gedetineerden. Bonjo geeft ook publieksvoorlichting.

Woordvoerder: Catharine van Ommen

Secretaris: Eric van de Maal

Postbus 71

1000 AB Amsterdam

tel 020-5231100

e-mail bonjo@xs4all.nl

Stichting Vrijwillige Hulpverlening aan (ex-)gedetineerden (VRIJ)

Hemonylaan 9-A

1074 BG Amsterdam

tel 020-6703224

fax 020-6702504

e-mail stichting-vrij@hetnet.nl

website www.stichting-vrij.nl

Reclassering Nederland
St. Jacobsstraat 135
Postbus 8215
3503 RE Utrecht
tel 030-2326471/2324949
fax 030-2326471/2324950
e-mail j.steijn@srn.minjus.nl, info@reclassering.nl

WODC (Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum Justitie)
Koninginnegracht 19
2415 AB Den Haag
tel 070-3706561
fax 070-3707948
e-mail wodc@wodc.minjust.nl
website http://www.justitie.nl/b_organ/wodc/wodc_hfd.htm

Delinkwentie & Samenleving
(coaching, ondersteuning ex-gedetineerden bij terugkeer in maatschappij)
Postbus 11147
3505 BC Utrecht
tel 030-2447445
fax 030-2444688
e-mail delsam@xs4all.nl
website www.delinkwentie-samenleving.nl

Vereniging Relaties van Gedetineerden en Ex-gedetineerden
Bernard Loderstraat 39
5042 NB Tilburg
tel 013-4676978
fax 013-4676978

Interkerkelijke Stichting Nazorg Gedetineerden (ISNA)
Julianalaan 6
2291 BM Wateringen
tel 0174-221515
e-mail info@isna.nl
website www.isna.nl

Exodushuizen (in Den Haag, Utrecht, Amsterdam en Alkmaar en vergevorderde initiatieven in Den Bosch, Rotterdam en Leiden)

Informatie via Samen op Weg-kerken.

Landelijk Dienstencentrum van de SOW-kerken, bezoekadres:

Joseph Haydnlaan 2a, Utrecht

postadres:

Postbus 8504

3503 RM Utrecht

tel 030-8801880

e-mail info@sowkerken.nl

website www.sowkerken.nl

(Ex-)psychiatrisch patiënten

Clëntenbond

Postbus 645

3500 AP Utrecht

tel 030-2521822

fax 030-2541157

e-mail info@clientenbond.nl

website www.clientenbond.nl

Stichting Landelijke Patiënten- en Bewonersraden in de GGZ (LPR)

Postbus 3305

3502 GH Utrecht

tel 030-2933233

fax 030-2930244

e-mail info@lpr.nl

website www.lpr.nl

Stichting Patiëntenvertrouwenspersoon Geestelijke Gezondheidszorg (PVP)

F.C. Donderstraat 9

3572 JA Utrecht

tel 030-2718353

fax 030-2716256

e-mail pvp@xs4all.nl

website www.pvp.nl

Stichting Pandora

(werkt actief aan de verbetering van de maatschappelijke positie van iedereen die psychische of psychiatrische problemen heeft of heeft gehad)

Postbus 75622

1070 AP Amsterdam

tel 020-6851171

fax 020-6123699

e-mail info@stichtingpandora.nl

website www.stichtingpandora.nl

GGZ Nederland

Contactpersoon: Corry Prins

Postbus 8400

3503 RK Utrecht

tel 030-2873333

fax 030-2894870

e-mail cprins@GGZNederland.nl

website www.ggznederland.nl

Federatie Opvang

Kromme Nieuwegracht 7

3512 HC Utrecht

tel 030-2316403

fax 030-2314561

e-mail federatie@opvang.nl

website www.opvang.nl

Werknemersvrijwilligers

Een aantal bedrijven hebben zich verenigd in de stichting Samenleving & Bedrijf. Deze stichting stelt zich ten doel werknemersvrijwilligerswerk op meerdere fronten te promoten.

Postbus 152

3330 AD Zwijndrecht

tel 078-6207787

fax 078-6207789

e-mail info@samen.nl

website www.samen.nl

Nov Maatschap in Betrokkenheid
Postbus 2877
3500 GW Utrecht
tel 030-2319844
fax 030-2343896
e-mail: algemeen@nov.nl
website: www.nov.nl

Surfen

Vrijwilligers algemeen

www.nov.nl
www.svmgroep.nl
www.vrijwilligersplein.nl
www.vrijwilligerscentrale.nl
www.svmgroep.nl
www.freeflex.nl
www.svmeetingpoint.nl
www.arbeidsinspectie.nl
www.minszw.nl
www.belastingdienst.nl
www.minvws.nl
gemeenteloket.minszw.nl/docs/sociale_activering/issa.cfm
gemeenteloket.minszw.nl/issa/index_Fusebox.cfm

Jongere ouderen

www.seniorweb.nl
www.plusplaza.nl
www.leeftijd.nl

Scholieren en studenten

www.jongeren.pagina.nl
www.jongeren.com
www.jongnederland.nl
www.smaakmakers.nl
www.cinop.nl/hbevc (over het erkennen van Elders Verworven Competenties)
www.jip.nl

WAO-ers

www.handicap.nl
www.bpv.nl
www.waho.nl
www.minszw.nl
www.gak.nl

Bijstandsmoeders en -vaders

gemeenteloket.minszw.nl/issa/index_Fusebox.cfm

home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=4&subrubriek_id=401

(Over de Projectenbank Informatie- en Servicepunt Sociale Activering)

Mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken

www.chronischziek.nl

www.leefwijzer.nl

www.cg-raad.nl/actueel/overzicht.html

www.handicap.nl

www.bpv.nl

www.npcf.nl/patientenorg/gids/

www.vrijwilligersplein.nl/unlimited/

Asielzoekers

www.vluchtelingenwerk.nl

www.immigratiedienst.nl

www.coa.nl

www.iom-nederland.nl

www.forum.nl

www.vluchtelingenorganisaties.nl

www.multiculturele.pagina.nl

www.inburgernet.nl

Oudkomers

www.platformlamp.nl

www.staptwee.nl

www.noord-holland.nu/link/jongeren.html

www.multicultureelplein.nl/mcplein/home.asp

www.colouredonline.nl

www.multiculturele.pagina.nl

Ex-gedetineerden

www.minjust.nl

www.npi-detentiefasering.org

(Ex-)psychiatrisch patiënten

www.geestelijke-gezondheidszorg.pagina.nl

www.clientenbond.nl

Werknemersvrijwilligers

www.samen.nl, opgericht door Samenleving & Bedrijf, geeft o.a. een overzicht van allerlei projecten op het gebied van werknemersvrijwilligerswerk.

www.ez.nl, dit is de site van het ministerie van Economische zaken, op deze site vindt u een onderdeel over maatschappelijk betrokken ondernemen

De site van NOV Maatschap in Betrokkenheid is, ten tijde van dit schrijven, nog in de maak.

Verder lezen

Vrijwilligers algemeen

De lijst publicaties over vrijwilligers en vrijwilligerswerk in het algemeen is te lang om in dit werkboek opgenomen te worden. Wij verwijzen daarom naar het op onderdeel gesorteerde en constant geactualiseerde literatuuroverzicht op www.vrijwilligersplein.nl/publicaties.

Jongere ouderen

Klerk, M.M.Y. de *Rapportage ouderen 2001*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2002

(Downloaden: <http://www.scp.nl/boeken/titels/2001-11/nl/acrobat/default.htm>)

Penninx, Kees *Ongekend talent; Mobiliseren van human capital van ouderen*.

NIZW, Utrecht, 1996

Wel eens tegen een leeftijdsgrens aangelopen? Landelijk Bureau

Leeftijdscriminatie, Utrecht, 2001

Zandbergen, Josefine en Kees Penninx *Voor alle leeftijden, werken aan*

praktische solidariteit tussen jong en oud. NIZW, Utrecht, 1996

Scholieren en studenten

Eyler, Janet en Dwight E. Giles *Where's the Learning in Service-learning*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1999

Huizing, Annet *Een ervaring rijker. Over het (h)erkennen van vaardigheden opgedaan in het vrijwilligerswerk*. NIZW, Utrecht, 2001

Tan, Suzanne (et al) *Gezocht: leerling-vrijwilliger (m/v). Onderzoek naar*

vrijwilligerswerk door scholieren. Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, 2002

Vrijwillig op stap (draaiboek voor het opzetten van een traject voor jongeren en vrijwilligerswerk binnen een schoolsituatie). SLO, Enschede, 2001

Wilbrink, Ina *De generatie @. Trendrapport jongeren en vrijwilligerswerk*. NOV, Utrecht, 2000

WAO-ers

Veerman, T.J. (et al) *Sectoranalyse WAO 1999/druk 1*. Ministerie van SZW, Den Haag, 2001

Vrijwilligerswerk en arbeidsongeschiktheid (WAO/WAZ/Wajong). Brochure

UWW/GAK, Amsterdam, 2001

Wildeboer, Th.W.J. *Veranderingen in de WAO/AAW/druk 1*. VUGA, Den Haag, 1997

Zekerheid bij arbeidsongeschiktheid (WAO/WAZ/Wajong). Brochure UVV/GAK, Amsterdam, 2001

Bijstandsmoeders en -vaders

Jehoel-Gijsbers, G. (et al) *Ontwikkelingen in reïntegratie van uitkeringsontvangers*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2001

(Downloaden:

www.scp.nl/boeken/werkdocumenten/doc75/nl/acrobat/default.htm)

Nationaal actieplan ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting 2001.

Ministerie SZW, Sdu, Den Haag, 2001

Mensen met een lichamelijke functiebeperking en chronisch zieken

Hetem, Ronald *Drempelloos vrijwilligerswerk*. NOV, Utrecht, 2002

Klerk, M.M.Y. de *Rapportage gehandicapten 2000; Arbeidsmarkt en financiële situatie van mensen met beperkingen en/of chronische ziekten*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2000

(Downloaden: <http://www.scp.nl/boeken/cahiers/cah168/nl/acrobat/default.htm>)

Kröber, H.R.Th. en Hans van Dongen *Mensen met een handicap en hun omgeving*. Uitgeverij H. Nelissen, Soest, 1997

Asielzoekers

Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers. NOV, Utrecht, 2000

Migrantenrecht (verschijnt tien keer per jaar) Forum, Utrecht

Migratie Info (verschijnt vier keer per jaar) IOM Nederland, Den Haag

Oudkomers

Alloctonen in Nederland 2001. Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag, 2002

Tesser, P.T.M. (et al) *Rapportage Minderheden 2001*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2001

(Downloaden: <http://www.scp.nl/boeken/titels/2001-17a/nl/acrobat/default.htm>,

<http://www.scp.nl/boeken/titels/2001-17b/nl/acrobat/default.htm>, en

<http://www.scp.nl/boeken/titels/2001-17c/nl/acrobat/default.htm>)

Ex-gedetineerden

Leest, J. *Vrijwilligers: Een verkennend beleidsonderzoek naar de aard, omvang en betekenis van het vrijwilligerswerk op de werkvelden van justitie*. Ministerie van Justitie, Den Haag, 2000

Oprecht vrijwillig - Notitie over vrijwilligerswerk binnen een justitieel kader.
Ministerie van Justitie, Den Haag, 2001

(Ex-)psychiatrisch patiënten

Kruiswijk, P. *Een maatje op maat. Evaluatie van vrijwilligersprojecten voor mensen die met de psychiatrie in aanraking zijn geweest.* Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, 1997

Kwekkeboom, M.H. *Zo gewoon mogelijk. Een onderzoek naar draagvlak en draagkracht voor de vermaatschappelijking in de geestelijke gezondheidszorg.* Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2001

(Downloaden: www.scp.nl/boeken/titels/2001-8/nl/acrobat/default.htm)

Kwekkeboom, M.H. *De zorg blijft. Verslag van een onderzoek onder familieleden en andere relaties van mensen met (langdurig) psychische problemen.* Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2000

(Downloaden:

www.scp.nl/boeken/werkdocumenten/doc62/nl/acrobat/default.htm)

Werknemersvrijwilligers

Bij het Informatiecentrum van het NOV is tegen geringe vergoeding een informatiemap beschikbaar over dit onderwerp. Hierin vindt u o.a. informatie over het programma Maatschap in Betrokkenheid en recente artikelen over werknemersvrijwilligerswerk.

Werkbladen

Mijn eigen nieuwe vrijwilligers

Definitie

Cijfers

Wet- en regelgeving

Vindplaatsen

Nuttige adressen

Surftips

Literatuur

Mijn eigen nieuwe vrijwilligers

Definitie

Cijfers

Wet- en regelgeving

Vindplaatsen

Nuttige adressen

Surftips

Literatuur

Mijn eigen nieuwe vrijwilligers

Definitie

Cijfers

Wet- en regelgeving

Vindplaatsen

Nuttige adressen

Surftips

Literatuur

Mijn eigen nieuwe vrijwilligers

Definitie

Cijfers

Wet- en regelgeving

Vindplaatsen

Nuttige adressen

Surftips

Literatuur

Mijn eigen nieuwe vrijwilligers

Definitie

Cijfers

Wet- en regelgeving

Vindplaatsen

Nuttige adressen

Surftips

Literatuur

