

5 x B!

Binnenhalen
Begeleiden
Belonen
Behouden
Beëindigen

***Voor het vinden en binden
van (nieuwe) vrijwilligers***

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



PRIMO_{nh}



Projectleiding

Annemarie van Hinsberg

Eindredactie

Pascale Klein Hegeman

Tekst

Jacqueline Veldman

Ontwerp omslag

Hans van Bruksvoort

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.

3^e gewijzigde druk

© CIVIQ, Utrecht, 2005

CIVIQ is in 2003 ontstaan uit een fusie tussen stichting VrijwilligersManagement (sVM) en de werkorganisatie van Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV).



instituut vrijwillige inzet

Postbus 12080
3501 AB Utrecht
algemeen@civiq.nl
www.civiq.nl

Inhoud

Voorwoord	5
Inleiding	7
Deel I: Hoe vind en bind ik vrijwilligers? Werken met 5XB	13
Hoofdstuk 1: Binnenhalen	15
1.1 Inleiding	
1.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?	
1.3 Binnenhalen in de praktijk	
1. Humanitas en de Wervingscirkel	
2. Inburgeraars en de taalstage	
1.4 Binnenhalen: de hulpmiddelen	
Hoofdstuk 2: Begeleiden	25
2.1 Inleiding	
2.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?	
2.3 Begeleiden in de praktijk	
1. Begeleid vrijwilligerswerk voor verstandelijk gehandicapten	
2. Het portfolio en het Heerlense experiment	
2.4 Begeleiden: de hulpmiddelen	
Hoofdstuk 3: Belonen	33
3.1 Inleiding	
3.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?	
3.3 Belonen in de praktijk	
1. Certificering: punten scoren met vrijwilligerswerk	
3.4 Belonen: de hulpmiddelen	
Hoofdstuk 4: Behouden	37
4.1 Inleiding	
4.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?	
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	43
5.1 Inleiding	
5.2 Welke 5 vragen kan ik mij stellen?	
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	
Hoofdstuk 6: Totaaloverzicht instrumenten	49
Deel II: Wie zijn mijn nieuwe vrijwilligers? Elf potentiële groepen	53
Vrijwilligers – Algemeen	55
Elf potentiële groepen	57
1 Jongere ouderen	
2 Scholieren en studenten	
3 WAO'ers	
4 Bijstandsmoeders en -vaders	
5 Mensen met een lichamelijke functiebeperking	
6 Asielzoekers	
7 Inburgeraars	
8 Ex-gedetineerden	
9 (Ex-)psychiatrisch patiënten	
10 Werknemersvrijwilligers	
11 Taakcombineerders	
Appendix	79
Nuttige adressen	
Surfen	
Verder lezen	

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, informatisering en polarisering.

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, taakcombineerders, 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?

CIVIQ (voorheen NOV en sVM) wil vrijwilligersorganisaties ondersteunen om zo goed mogelijk te anticiperen op de nieuwe kansen die onze samenleving biedt. NOV is daarvoor in 2002 een samenwerkingsverband aangegaan met de VTA-instellingen Stavoor en SBI en met de provinciale steunfuncties PJ Partners Zuid-Holland en Primo-NH (voorheen IMCO Noord-Holland) en samen hebben zij dit boek ontwikkeld. Het boek dat voor u ligt is een herziening van de eerste versie. Deze herziening is mede tot stand gekomen met de expertise en inhoudelijke kennis van de partners: de VTA-instellingen Stavoor en SBI en de provinciale steunfuncties PJ Partners Zuid-Holland en Primo-NH.

Dit boek is bedoeld als basismateriaal voor vinden en binden voor vrijwilligersorganisaties, ondersteuningsinstellingen en trainers in het veld van vrijwillige inzet. De doelstelling van het boek is een bundeling te geven van de belangrijkste *bestaande* instrumenten, methodieken en hulpmiddelen die te maken hebben met de 5 B's. Voor vrijwilligersorganisaties helpt het boek bij het vormgeven van het vrijwilligersbeleid. Voor ondersteuningsinstellingen en trainers is het boek de input voor ondersteuningsactiviteiten aan beroepskrachten en ervaren vrijwilligers in de eerste lijn op lokaal niveau. Ten slotte kan het boek voor alle gebruikersgroepen dienen als naslagwerk. De praktijkvoorbeelden dienen de vertaling van de 5 B's naar de eigen praktijk te vergemakkelijken.

Samengevat biedt het boek een bundeling van bestaand materiaal. Daarmee is het boek geen nieuwe methode of zienswijze. Echter, het integraal aanbieden van de diverse ontwikkelde instrumenten en methoden kan wel tot nieuwe inzichten leiden bij de gebruikers.

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.

Heeft u nog vragen of opmerkingen naar aanleiding van deze uitgave, dan kunt u contact opnemen met CIVIQ op 030-7509000 of algemeen@civiq.nl

De redactie

Utrecht, februari 2005

Inleiding

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 speelt in op de behoeften van de Nederlandse samenleving en is daarom, net als de samenleving zelf, sterk in beweging. Dat is mooi, maar soms ook lastig.

Vinden en binden

Er kan onderscheid worden gemaakt tussen de 'traditionele vrijwilliger', die zijn of haar ziel en zaligheid in het vrijwilligerswerk legt, en de 'nieuwe vrijwilliger', die best 'iets wil 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 de rest van zijn drukke leven aan.

Met die 'nieuwe vrijwilliger' weten we nog niet altijd even goed om te gaan. Als het al lukt om hem of haar 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 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 van de overheid 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. Vrijwilligerswerk heeft voor deze groepen vrijwilligers een instrumentele functie, namelijk als reïntegratie in de (arbeids)samenleving. Over 'mooi maar lastig' gesproken: de komst van deze specifieke groepen doet vanuit vrijwilligersorganisaties veel vraag om ondersteuning ontstaan. 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 overheidsplannen omtrent de verplichte maatschappelijke stage voor scholieren en inburgeringstrajecten voor inburgeraars. 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 die handvatten bieden voor het werken met de 'nieuwe vrijwilliger'.

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 sociale activering in omloop. Tot 2004 betrof sociale activering arbeidsmarkt-reïntegratie en/of maatschappelijke participatie als doel op zich. Met ingang van 1 januari 2004 is de Wet Werk en Bijstand (WWB) van kracht en sindsdien staat arbeidsinschakeling centraal bij sociale activering. Sociale activering wordt binnen de WWB als tussendoel ingezet met reïntegratie als mogelijk resultaat. Activering met als enig doel maatschappelijke participatie telt voor de WWB niet als sociale activering. De WWB hanteert de volgende definitie van sociale activering: "Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling, of als dat nog niet mogelijk is op zelfstandige maatschappelijke participatie." (Art. 6 WWB m.i.v. 1 januari 2004.)

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? CIVIQ (voorheen NOV en SVM) heeft daartoe in 2002 een overzicht gemaakt van de belangrijkste instrumenten en hulpmiddelen voor het vinden en binden van vrijwilligers.² De bevindingen zijn gebundeld in dit boek, het concept dat hierachter zit is **5xB!** 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

Het 5xB!-concept biedt een structureel plan van aanpak voor het succesvol vinden en binden van voldoende vrijwilligers. 5xB is sterk praktijkgericht en tracht daarmee expliciet aan te sluiten 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?"

² In 2005 heeft CIVIQ deze bundeling herzien in het boek dat nu voor u ligt

Meerwaarde

5xB! is méér dan een project, het is een *manier* om het vrijwilligersbeleid van de eigen organisatie door te lichten. Het concept 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 5xB! kunnen vrijwilligersorganisaties de mogelijkheden in de eigen omgeving optimaal benutten. Dat houdt in dat 5xB! voor organisaties ook als inspiratiebron dient hoe 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 boek

Dit boek bestaat uit 2 delen:

Deel I: Werken met 5xB

“Hoe vind en bind ik vrijwilligers?” Dat is de vraag waarom het draait in de komende vijf hoofdstukken. Deze hoofdstukken bespreken achtereenvolgens de 5 B's uit 5xB! 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', met 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 boek. 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 of trainee 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 bijvoorbeeld vooral behoefte aan informatie over hoe vrijwilligers binnen de deuren van de organisatie te houden? Dan steekt u in bij 'behouden'.

Deel II: Elf potentiële groepen vrijwilligers

“Wie zijn mijn 'nieuwe' vrijwilligers?” Wij denken dat u door het gebruikmaken van het 5xB!-concept zélf zult ontdekken welke vrijwilligers de 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 elf onderstaande groepen hebben wij alvast wat voorwerk voor u gedaan:

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

Van deze 'nieuwe vrijwilligers' krijgt u in deel II van het boek 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.

Een kanttekening bij de indeling naar deel I en deel II is dat de indeling beperkt blijft tot een overzicht van de 5 B's en de nieuwe groepen vrijwilligers. Het is aan de gebruiker van het boek zelf om deze twee delen aan elkaar te koppelen en 5XB in te zetten op eigen passende wijze bij de betreffende groep. Wel hopen we met het geven van praktijkvoorbeelden en benoemen van de groepen nieuwe aanknopingspunten te bieden die inspirerend werken voor de gebruiker.

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

Deel I

Hoe vind en bind ik vrijwilligers? Werken met 5XB

Hoofdstuk 1 Binnenhalen

1.1. Inleiding

Het ligt voor de hand: bij de eerste B van 5xB 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? Die daardoor ook langer in de organisatie blijft? 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 nadent 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.*

Bij het binnenhalen van allochtone vrijwilligers is deze persoonlijke benadering minstens zo belangrijk. Van belang daarbij is dat de organisatie goed uitlegt wat er precies verwacht wordt van zijn vrijwilligers:

“Allochtonen weten vaak helemaal niet hoe een Nederlandse sportclub werkt. Dat het hier heel gewoon is om contributie te vragen en dan ook nog te verwachten dat leden - of ouders van jeugdleden - vrijwilligerswerk doen voor de club. Hoe kan je dan verwachten dat ze actief meewerken? Voor zo'n informatieavond bellen we iedereen op en spreken de ouders persoonlijk aan - als het moet in de eigen taal. We leggen uit dat het gaat om het belang van hun kind en dat we rekenen op hun komst. Na afloop blijken veel ouders best bereid om mee te draaien in de vervoerspool of mee te doen aan andere activiteiten. Van deze interesse en bereidwilligheid bij ouders staan verenigingen vaak behoorlijk te kijken. Verenigingen staan er niet bij stil dat veel informatie gewoon niet bekend is bij ouders en dat het begrip ‘vrijwilligerswerk’ op zich een onbekend fenomeen is. Het is een kwestie van de mensen vragen om mee te doen en ze daadwerkelijk het gevoel te geven dat ze welkom zijn. Allochtonen zijn ook maar mensen, die je kunt benaderen, informeren en vragen, om mee te doen” (Brahim Seali, Multicultureel Centrum voor Participatie).³

U vindt hieronder enkele manieren om nieuw vrijwilligerspotentieel te vinden:

- inschakelen van vwc's/vvb's⁴/bedrijven en Centra Bedrijf en Samenleving
- persoonlijke benadering/via-via op de locatie waar de inzet wordt verricht
- 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 II van dit boek.

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 de overweging waard om niet met elkaar in zee te gaan. U voorkomt zo wellicht een hoop problemen.

³ *Vrijwilligerswerk vertaald, Intercultureel communiceren bij de werving van vrijwilligers*, Stap Twee, 2004

⁴ VWC's: vrijwilligerscentrales, VVB's: Vrijwilligersvacaturebanken

1.3 Binnenhalen in de praktijk

1. Humanitas en de Wervingscirkel

Succesrecept voor het werven van vrijwilligers⁵

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 vrijwilligerscoördinator 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."

Zonder dat Humanitas het er expliciet over heeft, doorloopt de organisatie in feite keurig de zogenaamde Wervingscirkel.⁶ 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?)

⁵ Uit: *Succesrecept uit Delft* (2002) In: Van mens tot mens, nr. 6, p. 13 - augustus 2002, door Karin van Kooten

⁶ Zie: *Basisboek vrijwilligersmanagement*, Joost Heinsus, sVM, Utrecht, p. 89, 1998

De wervingscirkel

Bron: basisboek vrijwilligersmanagement

2. Inburgeraars en de taalstage⁷

In het onderstaande praktijkvoorbeeld is de vraag die de organisatie zich moet stellen om de juiste vrijwilligers binnen te halen de volgende: 'past wat ik wil bij wat de vrijwilliger wil?' Oftewel, hoe kan er een match worden gemaakt tussen de wensen van de potentiële vrijwilliger en van de organisatie?

⁷ Voor een beschrijving van inburgeraars verwijzen we u naar deel II paragraaf 7 van dit boek.

Taalstages in Nijmegen: een verplicht studieonderdeel aan het ROC⁸

In Nijmegen is een taalstage verplicht voor alle studenten aan het Regionaal Opleidingen Centrum (ROC) vanaf niveau 2. Doel: het zich eigen maken van de Nederlandse taal, werkomgeving, gewoontes, cultuur en contacten. Hoger opgeleiden lopen stage gedurende vijf weken, middelbaar en lager opgeleiden lopen enkele maanden een dag per week stage.

Ervaringen van een Nijmeegse bemiddelaar met taalstages

"Het grootste gedeelte van de studenten ervaart de stage als positief; ze zijn heel erg blij dat ze die ervaring kunnen opdoen. Dat geldt ook voor de organisatie waar ze hun stage lopen. De meeste organisaties beseffen dat werken met allochtonen tegenwoordig bijna een voorwaarde is om diensten goed te kunnen blijven verlenen. Ze besteden vaak veel aandacht aan de stagiaires en bieden veel ruimte en kansen. Het belangrijkste is dat er een goede 'match' wordt gemaakt zodat er een win-win situatie ontstaat."

Bron: Vrijwilligerscentrale Nijmegen

In het huidige inburgeringsbeleid in Nederland staat snelle en effectieve inburgering voorop. Naast taalvaardigheid en kennis van de samenleving zijn praktische vaardigheden belangrijk om mee te kunnen doen in de Nederlandse samenleving. Vrijwilligerswerk voor inburgeraars is één van de leermethoden om deze praktische vaardigheden op te doen, vaak aangeduid als 'taalstage'. In feite gaat het om twee vormen. Taalstages in engere zin - met als primair doel taaleducatie - en taalstages als verzamelnaam voor vrijwilligersactiviteiten in het kader van het inburgeringstraject. Vrijwilligerscentrales spelen doorgaans een intermediaire rol.

Taalstages werken aan twee kanten. Het maakt de inburgeraar bekend met de Nederlandse taal, cultuur en gewoonten. Daarnaast zorgt een cultureel divers vrijwilligersbestand van vrijwilligersorganisaties ervoor dat de organisatie haar allochtone cliënten beter van dienst kan zijn, bijvoorbeeld doordat zij in hun eigen taal aangesproken kunnen worden vanuit de voor hen vertrouwde culturele kaders.

Onder de non-profitorganisaties in Nijmegen is veel draagvlak. Er wordt al tien jaar met taalstagiaires gewerkt. De organisaties zijn daardoor goed op de hoogte van het werken met allochtonen en gemotiveerd om stagiaires op te nemen.

⁸ Uitsluiten of uitnodigen? Trendrapport vrijwilligerswerk 2004/ 2005, Wilbrink, I., CIVIQ, 2004

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.

Instrument/ handreiking	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Wervingscirkel (zie 1.3)	<i>Basisboek vrijwilligersmanagement, Heinsius, J., sVM, 1998</i> ISBN 9062833578 Training/workshop voor systematisch en gerichte werving van vrijwilligers	CIVIQ. Gratis op te vragen bij CIVIQ via tel. 030-7509000 of www.civiq.nl Ook op te zoeken in <i>Basisboek vrijwilligersmanagement, Heinsius, J.</i> Ook adviezen/begeleiding/workshops mogelijk vanaf € 588,-.	Breed	
SNOW-analyse	<i>Doelgericht investeren in mensen en interculturalisatie</i> , Stap Twee, 2001 Handleiding interculturalisatie	Stap Twee (CIVIQ en Forum) Tel. 030-7509000 www.staptwee.nl	Breed	
Blikveld	<i>Omgevingsanalyse Blikveld</i> Spel, om vast te stellen wie er uit omgeving van organisatie een relatie met elkaar hebben	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl/blikveld . Prijs € 13,50.	Breed	
Snuffelstage	<i>Focus op de vrijwilliger</i> , NIZW, 2001 Een stage ter kennismaking met vrijwilligerswerk ISBN 9050509290.	NIZW. Te bestellen via www.nizw.nl of Adrepak Postbus 45666 2504 BB Den Haag, Tel. 070-3590720, fax 070-3590701 Prijs € 13,-.	Breed	
Promotieteam	Focus op de vrijwilliger, NIZW, 2001 Methodiek om op een georganiseerde manier met een persoonlijke noot te werven ISBN 9050509290	NIZW. Te bestellen via www.nizw.nl of Adrepak Postbus 45666 2504 BB Den Haag, Tel. 070-3590720, fax 070-3590701 Prijs € 13,-.	Breed	

Focustest	<i>Focus op de vrijwilliger</i> , NIZW, 2001, ISBN 9050509118 Vragenlijst voor (potentiële) vrijwilligers die hen helpt bij kiezen van vrijwilligerswerk	NIZW. Te bestellen via www.nizw.nl of Adrepak Postbus 45666 2504 BB Den Haag. Tel. 070-3590720, fax 070-3590701 Prijs € 24,-.	Breed	
Activiteitenzoeker	<i>Focus op de vrijwilliger</i> , NIZW, 2001, ISBN 9050509290 Beknopt vacatureoverzicht voor potentiële vrijwilligers in combinatie met focustest te gebruiken	NIZW Te bestellen via nizw@adrepak of Adrepak Postbus 45666 2504 BB Den Haag. Tel. 070-3590720, fax 070-3590701 Prijs € 13,-.	Breed	
Jongerenparticipatie met een Flying Team	<i>Hoe kan een organisatie zelf een Flying Team opzetten</i> , NOV, 2002 Adviestraject om vrijwilligersorganisaties aantrekkelijker te maken voor jongeren	CIVIQ. Mogelijk bij CIVIQ tel. 030-7509061 of 7509000 www.civiq.nl	Jongeren	
What's in it for me	<i>What's in it for me</i> , Plunk & Novak, Smaakmakers, 2002 Brochure over communicatie-campagnes voor jongeren	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl tel 030-7509000 www.smaakmakers.nl Prijs € 7,-.	Jongeren	
Drempelloos vrijwilligerswerk	<i>Drempelloos vrijwilligerswerk</i> , NOV, 2001 Handboek/methodiek voor begeleiden en bemiddelen van mensen met een functiebeperking naar vrijwilligerswerk	Te bestellen via CIVIQ, tel. 030-7509000 of www.civiq.nl Prijs € 10,-.	Mensen met een lichamelijke functiebeperking	Begeleiden
Taalstage (zie 1.3)	<i>Inburgering met een meerwaarde</i> , sVM, 1998 Brochure	CIVIQ, tel. 030-7509000 of www.civiq.nl en www.inburgernet.nl	Nieuwkomers	Belonen
Schudden, delen, geven	<i>Het spel van schudden, delen, geven</i> , sVM, 2001 Spel om te komen tot heldere en haalbare taakverdeling	CIVIQ, tel. 030-7509000 of via www.civiq.nl Prijs: gratis	Breed	Behouden
Flexwijzer	<i>Het Flexpakket; nieuwe opties voor flexibel vrijwilligerswerk</i> , sVM, 2001 Stappenplan voor flexibel inrichten van vrijwilligerswerk	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl en tel. 030-7509000. Ook adviezen/begeleiding/workshops mogelijk. Prijs € 3,-.	Breed	Behouden

Drukbezet, maar toch betrokken	<i>Drukbezet, maar toch betrokken</i> Brochure met tips voor organisaties om drukbezette mensen te motiveren voor het doen van vrijwilligerswerk	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl . Prijs € 6,-. Workshop of werksessie ook mogelijk via tel. 030-7509066 of 030-7509042	Taakcombinerders	Behouden
Portfolio (zie 2.3)	<i>Portfolio voor fase 4- cliënten</i> , sVM, 2000 Begeleidingsgesprekken/ persoonlijk stappenplan om ervaringen, kwaliteiten en vaardigheden van deelnemer in beeld te brengen	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl of tel. 030-7509000 Prijs € 45,-.	Breed	Begeleiden Behouden Beëindigen
Quickscan Vinden en Binden	Vragenlijst om na te gaan hoe een vrijwilligersorganisatie vrijwilligers werft, aan zich bindt en wat verbeterpunten zijn	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl Tel. 030-7509000 Prijs € 6,-.	Breed	
Vissen doe je met een netwerk	Stappenplan/methodiek om samen met andere organisaties een activerend activiteiten aanbod vorm te geven	Te bestellen via CIVIQ www.civiq.nl . Tel. 030-7509000 Prijs € 6,-.	Jongeren	
Vrij Baan	'Vrij Baan': Brochure voor mensen met een lichamelijke functiebeperking die vrijwilligerswerk willen doen	Te bestellen bij www.nizw.nl of Adrepek Postbus 45666 2504 BB Den Haag, tel 070-3590720, fax 070-3590701 Prijs € 15,-.	Mensen met een lichamelijke functiebeperking	
Cultuurproef	Vragenlijst om cultuurdiagnose van organisatie te maken	CIVIQ. Online te doen of te bestellen via www.civiq.nl of tel 030-7509000 Prijs € 2,-.	Breed	Begeleiden
Roos van Leary	Persoonsanalyse, gericht op communicatie	http://www.xs4all.nl/~qivangoel/index.htm	Breed	Behouden
Creëren, accepteren en organiseren van nieuwe combinaties	Methodiek om tot succesvolle nieuwe combinaties te komen, gespecialiseerd in de zorg	CIVIQ. Te bestellen via tel. 030-7509000 of www.civiq.nl/nieuwecombinaties . Prijs € 6,-.	Nieuwe combinaties (in de zorg)	Behouden
Goed genoeg of kan het beter?	Brochure/checklist om kwaliteit van het vrijwilligerswerk in beeld te brengen	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl Prijs € 6,-.	Breed	Behouden
Grip op de vergrijzing	Handvatten om als vereniging grip op vergrijzing te krijgen	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl . Tel. 030-7509000 Prijs € 6,-.	(Jongere) Ouderen	
Maak jij het verschil?	Brochure met tips hoe als organisatie toegankelijker te worden voor vrijwilligers met een handicap	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl , tel. 030-7509000 Prijs € 6,-.	Vrijwilligers met een functiebeperking	

Diversiteitscirkel	Analysemodel dat in beeld brengt welke dimensies het leven van mensen (verschillend) beïnvloeden	Te downloaden via http://www.aeno.nl/publicaties/diversiteit_loont_hoe_krijg.pdf (Kreitner en Kinicki, in Organizational Behavior, Chicago, 1995)	(Allochtone) Vrijwilligers	
Vrijwilligerskwadrant	Vragenlijst waarmee is na te gaan of het type vrijwilligers (nieuw en huidig) past bij het type werkzaamheden	CIVIQ. Afname mogelijk in de vorm van adviezen/ begeleiding/ workshops. vanaf € 588,-. Via 030-7509000	Breed	Behouden
Borging Vrijwilligersbeleid	Training om stapsgewijs te werken aan vormgeven en vastleggen van vrijwilligersbeleid (ondersteunend aan alle 5 B's)	CIVIQ. Deelnemersmap gratis te downloaden via www.civiq.nl	Breed	Begeleiden Belonen Behouden Beëindigen

Hoofdstuk 2 Begeleiden

2.1 Inleiding

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 één 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.

Geef daarbij ook ruimte om te evalueren of bespreken of de vrijwilliger op zijn plek is. Ga daarbij uit van de mogelijkheden van de vrijwilliger en schroom niet om twijfels omtrent het functioneren bespreekbaar te maken.

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, 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 terecht kunnen 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.

TIP 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.

Mentoring

Mentoring is een vorm van begeleiding met een aantal specifieke kenmerken. In mentoring gaat het om een één-op-één relatie tussen een mentor en een 'gementorde persoon', oftewel de 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'.⁹

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 II van dit boek (elf potentiële groepen) is hierover enige informatie te vinden. Daarnaast kunt u meer specifieke info ook via belangenorganisaties en het Informatiecentrum van CIVIQ verkrijgen.

Als het gaat om de Arbowet: die wet geldt voor elke organisatie. Dus ook voor organisaties waarin met vrijwilligers wordt gewerkt.¹⁰ Een voorlichtingsbrochure en twee Arbochecks, over arbeidsomstandigheden in het vrijwilligerswerk, zijn te downloaden via <http://www.vrijwilligersplein.nl/service/Algemeen>.

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 te 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'.*

⁹ Voor voorbeelden van mentorprojecten kijk eens op www.cosmicus.nl, www.cnvjongeren.nl en www.hva.nl.

¹⁰ Vrijwilligersorganisaties, waar 40 uur per week of minder betaalde arbeid wordt verricht, zijn tot 1 juli 2005 vrijgesteld van de verplichting een Arbodienst in te schakelen voor het toetsen van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Op 1 juli 2005 wordt de wet gewijzigd. Vanaf die datum hoeven organisaties met minder dan 10 betaalde werknemers de RI&E niet te laten toetsen indien zij gebruik maken van een erkend model (een branche RI&E). In de loop van 2005 wordt naar alle waarschijnlijkheid een branche RI&E voor het vrijwilligerswerk ontwikkeld (CIVIQ, 2005).

2.3 Begeleiden in de praktijk

1. Begeleid vrijwilligerswerk voor verstandelijk gehandicapten¹¹

In Rotterdam en Arnhem is ervaring opgedaan met de methodiek Begeleid Werken, een individuele vraaggerichte benadering. Daarbij worden mensen niet benaderd vanuit hun handicap, maar vanuit de competenties die ze bezitten. Begeleid werken is een leerproces waarin de deelnemer deze competenties verder kan ontwikkelen. Die begeleiding gaat in Arnhem vanuit drie verschillende invalshoeken: een zorginstelling, de vrijwilligerscentrale en de voormalige sociaal-pedagogische dienst.

Een Arnhemse jobcoach aan het woord

In Arnhem zijn twee deelnemers actief aan de slag gegaan. De één als vrijwilliger in een jongerensoos, de ander doet vrijwilligerswerk in een verzorgingshuis. De werkzaamheden gebeuren altijd in samenwerking met een beroepskracht, begeleiding blijft nodig. Soms is er ook een stagiaire bij. Een derde kandidaat gaat waarschijnlijk in het restaurant of de kantine van een bejaardenhuis werken. Tegenover deze successen staan acht deelnemers die voortijdig zijn afgehaakt. Soms vanwege gebrek aan motivatie, soms omdat ze zich niet aan de regels konden houden. De reden dat het met de bemiddelde cliënten wel goed gaat, is volgens de jobcoach vooral dat de mensen in de organisatie veel geduld hebben en het inwerken van de cliënt zelf ook leuk vinden.

Bron: Vrijwilligerscentrale Arnhem

De begeleiding van de vrijwilligers verloopt in vier stappen:

- *Assessment.* Deelnemers worden voorgedragen door de zorginstelling en de voormalige sociaal-pedagogische dienst. De jobcoach (vanuit de vrijwilligerscentrale) verzorgt ook de assessment van de deelnemer waarbij vooral wordt gekeken naar leervermogen en sociale vaardigheid.
- *Baananalyse en bemiddeling.* De jobcoach en de vrijwilligerscentrale zoeken een geschikte vrijwilligersplek uit het vacaturebestand van de centrale.
- *Coaching op de werkplek.* De jobcoach legt contact met de vrijwilligersorganisatie en begeleidt 'inbedding' op de werkplek: wat zijn mogelijkheden om taken op maat te creëren? Wat voor extra houvast is er nodig? Is de plaatsing eenmaal definitief, dan neemt de organisatie de begeleiding over. De jobcoach blijft beschikbaar voor nazorg aan deelnemer en organisatie.
- *Loopbaanbegeleiding.* Een deelnemer kan na verloop van tijd coaching krijgen bij het uitbreiden van taken of bij het vinden van een vrijwilligersplek die nieuwe uitdagingen biedt.

2. Het portfolio en het Heerlense experiment

De portfoliomethodiek bij de Telefonische Hulpdiensten Limburg¹²

De Stichting Telefonische Hulpverlening Limburg (STHL) is reeds in 1999 gestart met te kijken hoe het vrijwilligerswerk aantrekkelijker gemaakt kan worden. Een belangrijk element hierin zijn de interne opleidingen en trainingen, die iedere vrijwilliger doorloopt, voordat met het eigenlijke werk gestart kan worden. De STHL vermoedt dat (h)erkenning van de tijdens het vrijwilligerswerk verworven competenties het vrijwilligerswerk binnen de organisatie aantrekkelijker kan maken.

¹¹ *Uitsluiten of uitnodigen? Trendrapport vrijwilligerswerk 2004/2005*, Wilbrink, I., CIVIQ, 2004

¹² Stichting Telefonische Hulpdiensten Limburg, A. Klaijsen, <http://www.telehulplimburg.nl>

In de daaropvolgende jaren heeft STHL het traject 'Verzilveren van vrijwilligerswerk' opgezet. Dit traject is gericht op het meer waarde toekennen aan haar interne opleidingen en in bredere zin op de erkenning van de verworven competenties van de vrijwilligers.

Aan vrijwilligers van Telefonische Hulpdiensten Limburg is gevraagd naar hun mening over erkennen van in het vrijwilligerswerk verworven competenties (EVC):

"Ik denk dat als datgene wat ik als vrijwilliger leer officieel erkend wordt, het vrijwilligerswerk en wat je daarbij leert serieuzer genomen wordt door scholen en werkgevers... EVC zou voor mij een extra stimulans zijn om als vrijwilliger aan de slag te gaan, want dan krijg je meer dan je persoonlijke groei. Je krijgt dan meer de kans om een stapje hoger te komen in je carrière (vrijwilliger 20-30 jaar)."

In haar verzilveringstraject is STHL gaan samenwerken met enkele onderwijsinstellingen uit de regio, onder meer om een match maken tussen de competentieprofielen en certificeringen van de onderwijsinstellingen en die van de STHL. Gekozen is voor het portfolio als EVC-instrument. Voor het vaststellen van deze portfoliomethodiek zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij instrumenten die reeds 'op de plank liggen', zoals de portfoliomethodiek van de onderwijsinstelling 'Leeuwenborgh Opleidingen':

Binnen Leeuwenborgh Opleidingen wordt over het algemeen gewerkt met een 'EVC-mal', een min of meer gestandaardiseerde EVC-aanpak. Onderdeel van deze EVC-mal is een portfolio, dat wordt vooraf gegaan door een soort intakefase. Na een intakegesprek wordt door middel van een quick scan nagegaan of het verder vervolgen van het EVC-traject zinvol is. Wanneer dit het geval is, vullen de (aspirant-)leerlingen vervolgens het portfolio in. Indien nodig organiseert de onderwijsinstelling portfolioworkshops, bijvoorbeeld voor jongeren en herintreders, waarin groepsgewijs het portfolio wordt toegelicht en ingevuld. Bij het invullen van het portfolio wordt iedereen ondersteund door een portfoliobegeleider. Er vindt op basis van het portfolio een eindgesprek plaats tussen de portfoliobegeleider en de kandidaat, en vervolgens formuleert de portfoliobegeleider een advies naar de examencommissie. Afhankelijk van het eindoordeel van de examencommissie kan de kandidaat recht krijgen op erkenning, bijvoorbeeld in de vorm van vrijstelling of certificering. Het portfolio is dan in feite een examendossier geworden¹³.

Bron: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

De portfoliomethode¹⁴ is een manier om informele scholing, zoals ervaring in vrijwilligerswerk, in beeld te brengen. De methode is ontwikkeld in het beroepsonderwijs en door CIVIQ 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 hen beter kan inzetten.
- Vrijwilligers krijgen nieuwe impulsen in hun vrijwilligerscarrière; ze kunnen gemotiveerd kiezen voor een nieuwe stap en gebruik maken van het trainingsaanbod van de organisatie.

¹³ Beschrijving good practice: Stichting Telefonische Hulpdienst Limburg (STHL), Klacjisen, A., Frietman, J., KBA, 2003

¹⁴ Zie ook http://www.kenniscentrumevc.nl/site/documenten/vrijwilligers_evc.doc

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/ handreiking	Vorm/product	Meer informatie bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers	<i>Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers, Veldman, J., 2000</i> Handboek over bemiddelen van asielzoekers naar vrijwilligerswerk	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl of tel. 030-7509000 Prijs € 8,-.	Asielzoekers	Belonen, Behouden, Beëindigen
Mentoring (zie 2.2)	<i>Mentoring in vrijwilligersland', JOCNV, 2002</i> Begeleidingsmethodiek om (allochtone) jongeren zich thuis te laten voelen in de organisatie	Te bestellen bij Jongerenorganisatie CNV, Louiza Loukili, tel. 030-2913715 l.loukili@jocnv.nl	(Allochtone) Jongeren	
Focusgesprek	<i>Focus op de vrijwilliger, NIZW, 2001 ISBN 9050509290</i> Begeleidingsgesprek te vergelijken met functioneringsgesprek	Te bestellen via www.nizw.nl of Adrepak, Postbus 45666 2504 BB Den Haag, tel. 070-3590720, fax 070-3590701 Prijs € 13,- mailto:	Breed	Behouden
Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers (zie 2.3)	<i>Als je er niet uit komt, hoor ik het wel, Waterlander, J., Heinsius, J., NOV/NOC•NSF, 1996</i> Brochure	CIVIQ, www.civiq.nl of tel. 030-7509000	Breed Sportsector	Behouden Beëindigen
Portfolio (zie 1.4 , 2.3 en 3.3)				Binnenhalen Behouden Beëindigen
Afspraken maken met vrijwilligers	<i>Vrijwillig maar niet vrijblijvend, Bockom Maas B. van, Heinsius, J., NOV/NOC•NSF; 1996</i> Praktische brochure uit de serie <i>Vrijwilligersbeleid in de Sportvereniging</i>	CIVIQ, www.civiq.nl of tel. 030-7509000	Breed	Behouden Beëindigen

Inspraak van vrijwilligers	<i>Inspraak van vrijwilligers in de zorg- en welzijnssector</i> , NOV/sVM, 2000 Werkmap om invulling te geven aan inspraak van vrijwilligers	CIVIQ. Te bestellen bij CIVIQ www.civiq.nl Tel. 030-7509008 Prijs € 10,-.	Breed	Behouden
Drempelloos vrijwilligerswerk (zie 1.4)				Binnenhalen
Als je er niet uitkomt, hoor ik het wel	Stappenplan/brochure voor het opzetten van beleid rond ondersteuning en begeleiding	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl Tel. 030-7509000. Prijs € 4,-.	Breed	
Cultuurproef				Binnenhalen
Zeven Stappen-model	<i>Werken met vrijwilligers, module 6</i> , NOV, 1999 Brochure met model voor goede ondersteuning vrijwilligers	CIVIQ. Meer informatie via www.civiq.nl of tel. 030-7509000	Breed	Belonen Behouden
Getuigschrift (zie 5.3)	<i>Getuigschrift asielzoekers, kansrijke vrijwilligers</i> , Veldman, J., 2000 Brochure	CIVIQ, tel. 030-7509000 of www.civiq.nl	Breed	Belonen Beëindigen
Afspraken, vergoedingen en verzekeringen	<i>Werken met vrijwilligers - module 4: Vrijwilligersbeleid binnen een organisatie</i> , NOV, 1999	CIVIQ, tel. 030-7509000 of www.civiq.nl	Breed	Belonen Behouden
Vrijwillig maar niet vrijblijvend	Brochure over afspraken tussen vrijwilliger en vereniging/organisatie	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl of tel. 030-7509000. Prijs € 4,-.	Breed	Behouden
Zo zijn onze manieren!	Klachtenregeling voor vrijwilligerswerk. Richtlijnen hoe om te gaan met klachten van vrijwilligers.	Vrijwilligerscentrale Breda Complete klachtenregeling is (nog) niet beschikbaar ¹⁵ Inzicht in enkele procedures via de site www.zozijnonzemanieren.nl	Breed	Begeleiden Behouden
Borging Vrijwilligers-beleid (zie 1.4)				Binnenhalen Belonen Behouden Beëindigen

¹⁵ De complete klachtenregeling is alleen beschikbaar voor organisaties binnen de provincie Noord-Brabant. CIVIQ bekijkt de mogelijkheden om de klachtenregeling landelijk toepasbaar te maken. Houd daarom de site www.zozijnonzemanieren.nl in de gaten.

Hoofdstuk 3 Belonen

3.1 Inleiding

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 5xB! stimuleert u daarom na te denken over het belonen van uw vrijwilligers. Wat willen uw vrijwilligers 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? De volgende motieven zijn de belangrijkste motieven voor het doen van vrijwilligerswerk:¹⁶

- Mensen ontmoeten, vrienden maken
- Levenservaring verbreden
- Morele, religieuze of politieke principes
- Leuk om te doen
- Actief blijven in goede gezondheid
- Nieuwe vaardigheden leren
- Dingen doen waar je goed in bent
- Zien van de resultaten
- Geeft sociale erkenning, positie in de samenleving

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.

¹⁶ *Vrijwilligerswerk: Perspectieven, onderzoekbevindingen*. Interne studie RMO, Daal, H.J. van, Den Haag, 1997

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 een 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 kan onkostenvergoeding tot een bedrag van € 21,- per week, gedurende maximaal 35 weken (met een maximum van € 735,- per jaar) aan onkostenvergoeding ontvangen zonder dat hij hiervan melding hoeft te doen bij de Belastingdienst.

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 diverse verzekeringsmaatschappijen. Voor meer specifieke informatie hierover kunt u terecht bij het Informatiecentrum van CIVIQ.¹⁷

5. Wanneer is de vrijwilliger tevreden?

Het antwoord is simpel: als die wordt gewaardeerd om zijn inzet én vindt wat hij zoekt 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

Vrijwilligers doen bij een vrijwilligersorganisatie veel ervaring op. Bedrijven en opleidingen krijgen steeds meer oog voor de waarde van die ervaringen. Een structureel beloningssysteem voor deze competenties vergroot die waarde. En het mes snijdt aan twee kanten: het vrijwilligerswerk wordt meteen extra aantrekkelijk!

Steunpunt Scouting Gelderland: pionier in certificering¹⁸

Steunpunt Scouting Gelderland is pionier op het gebied van erkenning van verworven competenties (EVC). Na vijf jaar verkenning van invalshoeken en samenwerkingspartners is vanaf 2004 de koers inmiddels helder. Er is een portfoliomodel ontwikkeld dat is afgestemd op het vrijwilligerswerk en tegelijkertijd aansluitingsmogelijkheden biedt bij bestaande portfoliomodellen, zoals die bijvoorbeeld door ROC's worden gebruikt. Tevens heeft Scouting Gelderland competentieprofielen ontwikkeld. Een competentieprofiel is een soort certificaat waarin de vaardigheden en de kennis zijn beschreven die de vrijwilliger ontwikkelt en opdoet in een bepaalde functie. Er zijn drie competentieprofielen opgezet voor typische scoutingfuncties, te weten leid(st)er, teamleid(st)er en groepsbegeleid(st)er.

`Ik krijg vrijstelling op school`

Een gebruiker van het competentieprofiel geeft aan vrijstelling te krijgen op school: "Ik gebruik het competentieprofiel voor mijn opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening. Ik moet voor mijn persoonlijk opleidingsplan bepaalde kwalificaties halen en ik mag zelf invullen hoe. Een kwalificatie gaat over het begeleiden van activiteiten. Door mijn scoutingervaring ben ik inmiddels vaardig genoeg. Door dit profiel in mijn bewijslastenmap krijg ik vrijstelling voor die deelkwalificatie. Ik verwacht ook vrijstelling te krijgen voor bepaalde sportvakken. Met dit profiel blijkt ik dat ik veel meer kan."

Bron: Scouting Gelderland

Ook in andere vrijwilligersorganisaties dan scouting Gelderland tellen ervaringen als vrijwilliger 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.

¹⁷ Informatiecentrum CIVIQ tel. 030-7509005

¹⁸ *Uitsluiten of uitnodigen? Trendrapport vrijwilligerswerk 2004/2005*, Wilbrink, I., CIVIQ, 2004

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.

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,</i> Huizing, A., NIZW, 2000 Brochure	NIZW. Te bestellen via www.nizw.nl of Adrepak Postbus 45666 2504 BB Den Haag, tel. 070-3590720, fax 070-3590701	Jongeren	
Taalstage (zie 1.3 en 1.4)				Binnenhalen
Afspraken, vergoedingen en verzekeringen (zie 2.4)				Begeleiden Behouden
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Behouden Beëindigen
Zeven Stappen-model (zie 2.4)				Begeleiden Behouden
Getuigschrift (zie 2.4 en 5.3)				Begeleiden Beëindigen
Borging Vrijwilligersbeleid (zie 1.4)				Binnenhalen Begeleiden Behouden Beëindigen

Hoofdstuk 4 Behouden

4.1 Inleiding

Vinden is één ding.
Maar binden is een tweede.

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 één van uw vrijwilligers wordt ziek en heeft de energie niet meer voor die vierhalve 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 één 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 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 opknappleur 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?"¹⁹

¹⁹ In: 'Voor muziek is niemand bang', Hinsberg van A., in: *Vakwerk*, 2002, nr. 4

Het loopt als een rode draad door dit boek: 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 opknappdag)? Zijn er mensen die wel in (delen van) het werk geïnteresseerd zijn, maar niet zo'n band hebben met de organisatie?

De Flexwijzer²⁰ 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.

2. De Vier Windstreken²¹ 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 geeft 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 'dreigender' 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 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

²⁰ De Flexwijzer is een product van CIVIQ. Meer lezen: *Het Flexpakket. Nieuwe opties voor flexibel vrijwilligerswerk*, Wilbrink I., sVM, Utrecht, 2001

²¹ Het spel De Vier Windstreken is in 2002 ontwikkeld binnen Smaakmakers, het jongerenproject van voormalig NOV (nu: CIVIQ). Zie www.CIVIQ.nl onder 'toolbox'.

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 Windstreken 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, 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 (zie 2.4)				Begeleiden
Flexwijzer (zie 1.4)				Binnenhalen
De Vier Windstreken (zie 4.3)	<i>De Vier Windstreken</i> , spel om jongeren, maar ook andere vrijwilligers en beroepskrachten, te betrekken bij het beleid van de organisatie	CIVIQ. Te bestellen via www.smaakmakers.nl of tel. 030-7509000 Prijs € 13,50	Jongeren	
Schudden, delen, geven (zie 1.4)				Binnenhalen
Zeven Stappen-model (zie 2.4)				Begeleiden Belonen
Drukbezet, maar toch betrokken (zie 1.4)				Binnenhalen
Focusgesprek (zie 2.4)				Begeleiden

Quickscan Vinden en Binden	Vragenlijst om na te gaan hoe een vrijwilligersorganisatie vrijwilligers werft, aan zich bindt en wat verbeterpunten zijn	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl Tel. 030-7509000 Prijs € 6,-.	Breed	Binnenhalen
Roos van Leary (zie 1.4)				Binnenhalen
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Belonen Beëindigen
Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Beëindigen
Portfolio (zie 1.4 en 2.3)				Binnenhalen Begeleiden Beëindigen
Afspraken, vergoedingen en verzekeringen (zie 2.4)				Begeleiden Belonen
Afspraken maken met vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Beëindigen
Vrijwilligerskwadrant (zie 1.4)				Binnenhalen
Creëren, accepteren en organiseren van nieuwe combinaties (zie 1.4)				Binnenhalen
Goed genoeg of kan het beter? (zie 1.4)				Binnenhalen

Weet wat je weet	Stappenplan voor het optimaal benutten van (aanwezige) kennis in vrijwilligersorganisatie	CIVIQ. Te bestellen via www.civiq.nl Prijs € 2,-.		Breed
Borging Vrijwilligersbeleid (zie 1.4)				Binnenhalen Begeleiden Behouden Beëindigen
Zo zijn onze manieren! (zie 2.4)	Klachtenregeling voor vrijwilligerswerk. Richtlijnen hoe om te gaan met klachten van vrijwilligers	Vrijwilligerscentrale Breda Complete klachtenregeling is (nog) niet beschikbaar ²² Inzicht in enkele procedures via de site www.zozijnonzemanieren.nl	Breed	Begeleiden Behouden

²² De complete klachtenregeling is alleen beschikbaar voor organisaties binnen de provincie Noord-Brabant. CIVIQ bekijkt de mogelijkheden om de klachtenregeling landelijk toepasbaar te maken. Houd daarom de site www.zozijnonzemanieren.nl in de gaten.

Hoofdstuk 5 Beëindigen

5.1 Inleiding

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- en beoordelings- 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.

TIP: 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 een 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 één 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, bijblijven op kerkelijk gebied, dingen doen waar ik niet aan toe kwam tot "echt helemaal niets".²³

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. Indien de vrijwilliger een portfolio heeft bijgehouden, kan dit portfolio een handige leidraad voor het exitgesprek zijn. In het portfolio hebt u immers de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilliger gevolgd.

²³ www.kerkbodegraven.nl/k-ger2002-07.htm, juni 2002

2. Het staat op papier: het getuigschrift²⁴

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 weinig specifieke instrumenten door 'het veld' zijn ontwikkeld. Toch zijn er een aantal hulpmiddelen die bij uitstek (ook) geschikt zijn bij het beëindigen van vrijwilligerswerk.

²⁴ Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers, Ervaringen pilotproject nu gebundeld in praktisch werkmodel, Veldman, J., 2000. In: Vakwerk, 10(2000)1(p.15-17)

Instrument	Vorm/product	Meer info bij:	Doelgroep	Bij welke B ook te gebruiken?
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Belonen Behouden
Het exitgesprek (zie 5.3)	<i>Borging vrijwilligersbeleid</i> Training over vormgeven en vastleggen van vrijwilligersbeleid	CIVIQ Gratis te downloaden via www.civiq.nl	Breed	
Getuigschrift (zie 5.3 en 2.4)				Belonen Begeleiden
Vrijwilligerscontract	<i>Borging vrijwilligersbeleid</i> Training over vormgeven en vastleggen van vrijwilligersbeleid	CIVIQ Gratis te downloaden via www.civiq.nl	Breed	
Functionerings- en discipline gesprekken (zie 5.1)	Training in houden van functionerings- en discipline gesprekken	CIVIQ, tel. 030-7509000 Informatie en offerte via www.civiq.nl	Breed	
Portfolio (zie 1.4 en 2.3)				Binnenhalen Begeleiden Behouden
Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Behouden
Afspraken maken met vrijwilligers (zie 2.4)				Begeleiden Behouden
Borging Vrijwilligersbeleid (zie 1.4)				Binnenhalen Begeleiden Belonen Behouden

Hoofdstuk 6 Totaaloverzicht instrumenten

Instrument	Bij welke B te gebruiken?
Wervingscirkel (zie 1.3)	Binnenhalen
SNOW-analyse	Binnenhalen
Blikveld	Binnenhalen
Snuffelstage (zie 1.3)	Binnenhalen
Promotieteam	Binnenhalen
Focustest	Binnenhalen
Activiteitenzoeker	Binnenhalen
Jongerenparticipatie met een Flying Team	Binnenhalen
What's in it for me	Binnenhalen
Vissen doe je met een netwerk	Binnenhalen
Drempelloos vrijwilligerswerk (zie 1.4)	Binnenhalen Begeleiden
Asielzoekers, kansrijke vrijwilligers	Begeleiden Belonen Behouden Beëindigen
Mentoring (zie 2.3)	Begeleiden
Focusgesprek (zie 2.4)	Begeleiden Behouden
Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers (zie 2.4)	Begeleiden Behouden Beëindigen
Portfolio (zie 1.4 en 2.3)	Binnenhalen Begeleiden Behouden Beëindigen
Afspraken maken met vrijwilligers	Begeleiden Behouden Beëindigen

Certificering (zie 3.3)	Belonen
Taalstage (zie 1.3 en 1.4)	Belonen Binnenhalen
Afspraken, vergoedingen en verzekeringen	Belonen Begeleiden Behouden
Inspraak van vrijwilligers	Behouden Begeleiden
Flexwijzer (zie 4.3)	Behouden Binnenhalen
De Vier Windstreken (zie 4.3 en 4.4)	Behouden
Het spel van schudden, delen, geven	Behouden Binnenhalen
Zeven Stappen-model (zie 2.4)	Begeleiden Belonen Behouden
Het exitgesprek (zie 5.3)	Beëindigen
Getuigschrift (zie 5.3)	Belonen Begeleiden Beëindigen
Vrijwilligerscontract (zie 5.4)	Beëindigen
Functionerings- en beoordelings- gesprekken (zie 5.1 en 5.4)	Beëindigen
Vrij Baan	Binnenhalen
Drukbezet, maar toch betrokken	Binnenhalen Behouden
Quickscan Vinden en Binden	Binnenhalen
Als je er niet uitkomt, hoor ik het wel (zie 2.4)	Begeleiden
Cultuurproef (zie 1.4)	Binnenhalen Begeleiden
Diversiteitscirkel (zie 1.4)	Binnenhalen

Roos van Leary (zie 1.4)	Binnenhalen Behouden
Vrijwilligerskwadrant	Binnenhalen Behouden
Creëren, accepteren en organiseren van nieuwe combinaties	Binnenhalen Behouden
Goed genoeg of kan het beter?	Binnenhalen Behouden
Vrijwillig maar niet vrijblijvend	Begeleiden Behouden
Goed genoeg of kan het beter?	Binnenhalen Behouden
Weet wat je weet	Behouden
Grip op de vergrijzing	Binnenhalen
Maak jij het verschil?	Binnenhalen
Borging Vrijwilligersbeleid (zie 1.4)	Binnenhalen Begeleiden Belonen Behouden Beëindigen
Zo zijn onze manieren! (zie 2.4)	Begeleiden Behouden

Deel II

Wie zijn mijn nieuwe vrijwilligers? Elf potentiële groepen

Vrijwilligers - Algemeen

a. Begripsomschrijving

Een vrijwilliger is eenieder die zich onbetaald, onverplicht, in enig georganiseerd verband inzet ten behoeve van anderen en/of de (kwaliteit van de) samenleving in het algemeen.²⁵

b. Cijfers

Uitgaande van bovenstaande omschrijving 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 of wenselijk. Meer informatie daarover is te vinden bij de afzonderlijke groepen die in dit deel van het boek worden besproken. Daarnaast is het aan te raden inlichtingen te vragen bij de diverse Uitvoeringsinstellingen Werknemersverzekeringen (UWV's, zie 'nuttige adressen' achterin).

In de praktijk bestaan er ten aanzien van het melden grote verschillen tussen de verschillende UWV's en gemeenten. Zo bestaat er voor bijstandsmoeders en -vaders en WW'ers wel een meldingsplicht en voor WAO'ers niet.²⁶ CIVIQ adviseert echter alle uitkeringsgerechtigden in Nederland melding te maken van het doen van vrijwilligerswerk bij de lokale UWV. Het niet melden kan immers voor moeilijkheden zorgen en de uitkering in het geding brengen.

Gemeenten 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. Zie voor meer informatie tevens de website www.civiq.nl/wr

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 Werk en Bijstand

Per 1 januari 2004 is de nieuwe Wet Werk en Bijstand (WWB) in werking getreden. In de WWB zijn opgenomen: de Algemene Bijstandswet (ABW), de Wet Inschakeling Werkzoekende (WIW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en het Besluit I/D-banen. Met de inwerkingtreding van de WWB zijn deze regelingen ingetrokken.

²⁵ CRM, 1980 In: RMO, 1997:46

²⁶ [Http://www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

In de WWB is iedere uitkeringsgerechtigde tussen de 18 en 65 jaar in principe arbeidsplichtig. Dit geldt ook voor groepen mensen die voorheen van sollicitatieplicht vrijgesteld waren in de ABW: mensen ouder dan 57,5 jaar of alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar. De gemeenten hebben de centrale verantwoordelijkheid voor het bevorderen van reïntegratie. Per gemeente kunnen verschillen optreden in de uitvoering van de regels en de ondersteuning bij de reïntegratie.²⁷

Een vrijwilligersorganisatie kan op twee manieren de onkosten van haar vrijwilligers vergoeden:

- Ze kan vrijwilligers een forfaitair bedrag voor onkosten uitkeren.
- Ze kan de onkosten voor alle werkelijk gemaakte kosten vergoeden.

Indien het forfaitair bedrag of de werkelijk gemaakte kosten maximaal € 21,- per week en maximaal € 735,- per jaar bedragen (bedragen 2005) hoeft de vrijwilligersorganisatie hiervan geen melding te maken bij de Belastingdienst en niet aan te tonen dat het om werkelijk gemaakte kosten gaat. Indien de kosten wel boven de € 21,- per week en € 735,- per jaar uitkomen, moet de vrijwilligersorganisatie dit wel opgeven aan de fiscus en moet zij hierover (gedeeltelijk) loon- en inkomstenbelasting betalen.²⁸

De wet- en regelgeving in Nederland is sterk aan verandering onderhevig. Bovendien kunnen bepaalde uitwerkingen ervan per gemeente verschillen. Het verdient aanbeveling om één en ander bij de eigen uitkeringsinstantie na te vragen/te controleren op juistheid. Voor meer en actuele informatie kunt u terecht bij het UWV.²⁹

Voor meer info rondom wet- en regelgeving: neem contact op met belangenorganisaties, uitkeringsinstanties of het Informatiecentrum van CIVIQ.³⁰

d. Vindplaatsen

Niet iedereen leest dezelfde krant, hetzelfde huis-aan-huisblad of luistert naar dezelfde 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 het volgende deel van het boek worden voor de elf 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!

²⁷ [Http://www.civiq.nl/wr](http://www.civiq.nl/wr)

²⁸ [Http://www.belastingdienst.nl/particulier/vrijwilligers](http://www.belastingdienst.nl/particulier/vrijwilligers)

²⁹ UWV [Http://www.uvw.nl](http://www.uvw.nl)

³⁰ Informatiecentrum CIVIQ: 030-7509005

Elf potentiële groepen

1 - Jongere ouderen

a. Begripsomschrijving

Wie het heeft over 55-plussers, ouderen of senioren, praat in feite over een groep die verschillende generaties beslaat en waar grote leeftijdsverschillen tussen bestaan. De huidige 50-plussers bestrijken volgens de indeling van Becker gezamenlijk drie generaties: de vooroorlogse (1910-1929), de stille (1930-1940) en de babyboom- of protestgeneratie (1941-1954).³¹ Volgens Becker varieert de leeftijd binnen de groep 50-plussers in Nederland dus van 51 tot 95 jaar. In dit 5xBI-boek worden jongere ouderen wat enger omschreven, immers als personen met een leeftijd tussen de 55 en 70 jaar. Hierbij moet echter aangemerkt 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.

b. Cijfers

Aantal 55-70-jarigen 1990-2003 (x 1000)³²

Jaar	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Aantal	2.027	2.072	2.179	2.226	2.262	2.368	2.461

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. Eén op de vier inwoners van Nederland is dan 65 jaar of ouder.

In 2000 werd in de 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.³³ Deze gegevens zijn gebaseerd op het laatst uitgevoerde Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) uit 2000. Eind 2005 wordt het volgende TBO uitgevoerd en voor de meest recente deelnamecijfers aan vrijwilligerswerk onder jongere ouderen wordt dan verwezen naar <http://www.tijdsbesteding.nl>.

³¹ *Grip op de Vergrijzing, een nieuwe kijk op vergrijzing en vrijwilligerswerk*, Wilbrink, I., Engelen, J., CIVIQ, Utrecht, 2004

³² Statistisch Jaarboek 2004, CBS, blz. 26

³³ Onvoltooide toekomst, trendrapport vrijwilligerswerk, NOV/sVM, Utrecht, 2002

c. Wet- en regelgeving

AOW en VUT

Mensen met een uitkering volgens de Algemene OuderdomsWet (AOW) en Vervroegde Uittreding (VUT) kunnen elk soort vrijwilligerswerk wat zij willen, doen. Waarbij opgemerkt dat het altijd belangrijk is dat het vrijwilligerswerk geen werkzaamheden betreft 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, terminale thuiszorg en dergelijke als vaardigheid een stuk levenservaring gewenst is. Bij ander vrijwilligerswerk is goed met geld om kunnen gaan een vereiste.

Sollicitatieplicht

Met betrekking tot de groep jongere ouderen is wet- en regelgeving omtrent de sollicitatieplicht relevant. Met ingang van 1 januari 2004 is er een sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder, die nog een reële kans hebben op de arbeidsmarkt. Dit is één van de maatregelen van het kabinet om arbeidsdeelname te bevorderen. Voor meer specifieke informatie rondom sollicitatieplicht voor 57,5-plussers wordt verwezen naar de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).³⁴ Zie voor meer informatie tevens de website www.civiq.nl/wr

d. Vindplaatsen

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

³⁴ [Http://www.szw.nl/uitkeringen/werkloos](http://www.szw.nl/uitkeringen/werkloos)

2 - Scholieren en studenten

a. Begripsomschrijving

In dit 5xBI-boek worden onder scholieren en studenten leerlingen die een opleiding volgen in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs of hoger onderwijs (hbo of wo) verstaan.

b. Cijfers

Aantal leerlingen (x 1000) 2000/01 + prognose voor de komende jaren³⁵

Jaar	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Basisonderwijs	1.552	1.552	1.560	1.569	1.581
Speciaal basisonderwijs	52	110	111	113	114
Expertisecentra ³⁶	54	56	58	60	61
Praktijkonderwijs ³⁷ (incl. vso-mlk)	25	27	28	30	31
Voortgezet onderwijs (incl. vso-lom)	901	908	913	914	911
Beroepsopleidende leerweg	286	289	290	293	296
Beroepsbegeleidende leerweg	177	181	185	188	191
Hoger beroepsonderwijs	261	264	268	274	279
Wetenschappelijk onderwijs (incl. deeltijd)	185	191	196	200	203

Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Referentieraming 2003.

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.³⁸ Deze gegevens zijn gebaseerd op het laatst uitgevoerde Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) uit 2000. Eind 2005 wordt het volgende TBO uitgevoerd en voor de meest recente deelnamecijfers aan vrijwilligerswerk onder scholieren en studenten wordt dan verwezen naar <http://www.tijdsbesteding.nl>

c. Wet- en regelgeving

Werk- en rusttijdenregeling kinderen en jeugdigen³⁹

Voor kinderen (jonger dan 16) en jongeren (16- en 17-jarigen) gelden andere werk- en rusttijden dan het reguliere arbeidstijdenbesluit.

Een kind 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;

³⁵ *Statistisch Jaarboek 2004*, CBS, blz. 116

³⁶ Het vroegere (voortgezet) speciaal onderwijs exclusief lom- en mlk-scholen

³⁷ Het vroegere voortgezet speciaal onderwijs voor moeilijk lerende kinderen (vso-mlk)

³⁸ Onvoltooide toekomst, trendrapport vrijwilligerswerk, NOV/sVM, Utrecht, 2002

³⁹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 0800-9051, <http://www.szw.nl/werk/kinderen>

- 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.

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. Neem voor uitgebreidere wet- en regelgeving over kinder- en jeugdarbeid in relatie tot het doen van vrijwilligerswerk contact op met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of het Informatiecentrum van CIVIQ.⁴⁰

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, internetcafés, discotheken e.d.

⁴⁰ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 0800-9051, <http://www.szw.nl/werk/kinderen>
CIVIQ Informatiecentrum, 030-7509005

3 - WAO'ers

a. Begripsomschrijving⁴¹

Volgens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) is iemand arbeidsongeschikt als hij of zij door ziekte of gebrek een belemmering ondervindt bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. De mate van arbeidsongeschiktheid is het percentage waarvoor de uitkeringsgerechtigde niet in staat wordt geacht zijn/haar werkzaamheden uit te voeren. Een werknemer komt (gedeeltelijk) in aanmerking voor een WAO-uitkering wanneer hij 2 jaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is.

De WAO is een wettelijke regeling tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid. In welke mate men arbeidsongeschikt is, bepaalt het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Sinds 1 oktober 2004 gelden strengere criteria voor de beoordeling voor een WAO-uitkering. Uitgangspunt is dat er meer gekeken wordt naar wat de burger ondanks zijn ziekte of handicap nog wél kan. De Nederlandse wetgeving maakt het onderscheid tussen gedeeltelijk arbeidsongeschikt (80 procent ongeschikt) en volledig arbeidsongeschikt (80-100 procent ongeschikt).⁴²

b. Cijfers

Aantal uitkeringen WAO (x 1.000)⁴³

Periode	WAO
1998	728,7
1999	745,7
2000	772,0
2001	794,0
2002	802,0

De cijfers zijn aangepast op de wet PEMBA die sinds 1 januari 1998 van kracht is, waardoor sindsdien overheidspersoneel onder de werking van de WAO valt. In de tabel is een stijging te zien in het aantal WAO'ers. De verwachting is dat sinds 2004 de getallen aanzienlijk lager zijn vanwege strengere regels omtrent het in aanmerking komen voor een WAO-uitkering. De daling van het aantal WAO-gerechtigden is dan vooral te wijten aan een definitiekwestie, omdat er vanwege de verscherpte regelgeving onderscheid wordt gemaakt naar volledige en onvolledige arbeidsongeschiktheid. De cijfers vanaf 2004 zullen daarom niet te vergelijken zijn met de cijfers van voor 2004.

c. Wet- en regelgeving

Vrijwilligerswerk naast een WAO-uitkering is toegestaan. Wie een uitkering heeft op basis van de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft een aantal verplichtingen:

⁴¹ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) [Http://www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

⁴² [Http://www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

⁴³ Statistisch Jaarboek 2004, *Statistisch Jaarboek 2004*, CBS, Voorburg/Heerlen, 2004, blz. 230

- Een algemene informatieplicht bij het UWV. Iemand met een WAO-uitkering is verplicht alle inlichtingen te geven waarvan men kan aannemen dat ze van invloed zijn op de hoogte van de uitkering, bijvoorbeeld informatie die betrekking heeft op de mate van arbeidsongeschiktheid.
- Het vrijwilligerswerk mag de kansen op terugkeer naar de betaalde baan niet verkleinen.
- Het vrijwilligerswerk binnen de arbeidstijden moet worden gestopt wanneer betaald werk hervat kan worden.
- Vrijwilligerswerk dat buiten de arbeidstijden om gedaan wordt, hoeft niet te worden gemeld of gestopt.

Vrijwilligerswerk en herkeuring

Het vrijwilligerswerk kan leiden tot een herziening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het is afhankelijk van de aard van de ziekte, de aard van het vrijwilligerswerk en de keuringsarts.

Onkostenvergoeding

Vrijwilligersorganisaties kunnen een vergoeding geven voor de kosten die te maken hebben met het vrijwilligerswerk (zie Vrijwilligers Algemeen, pagina 47). De vaste onkostenvergoeding en de vergoeding van aantoonbare werkelijk gemaakte kosten worden niet in mindering gebracht op de uitkering. Andere vergoedingen of beloningen voor vrijwilligerswerk worden wel verrekend met de uitkering.

Organisaties zijn niet verplicht een onkostenvergoeding te betalen. Ze mogen zelf beslissen of zij een onkostenvergoeding geven. Ook mogen zij beslissen hoe hoog die vergoeding is.

Melden van vrijwilligerswerk

De uitvoering van de WAO wordt gedaan door de UWV's, uitvoeringsinstellingen voor de werknemersverzekeringen. In de praktijk kunnen verschillen voorkomen tussen de UWV's bij het melden van vrijwilligerswerk. De meningen verschillen over de mate van invloed van het vrijwilligerswerk op de arbeidsongeschiktheid. Om misverstanden te voorkomen is het verstandig contact op te nemen over het vrijwilligerswerk met de UWV die de uitkering verstrekt.

WAO naast WW

Voor wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt en daarnaast een WW-uitkering heeft, gelden de eisen met betrekking tot het vrijwilligerswerk uit de Werkloosheidswet.

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 de UWV. 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. Zie voor meer informatie tevens de website www.civiq.nl/wr

d. Vindplaatsen

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

4 - Bijstandsmoeders en -vaders

a. Begripsomschrijving

Tot bijstandsmoeder of -vader wordt gerekend: iedere ongehuwde Nederlander in de bijstand die geen gezamenlijke huishouding voert met een ander en die de volledige zorg heeft voor een kind onder de 18 jaar, waarvoor aanspraak gemaakt kan worden op kinderbijslag.⁴⁴

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 regelgeving⁴⁵

Per 1 januari 2004 is de nieuwe Wet Werk en Bijstand (WWB) in werking getreden. De uitvoering van de WWB vindt in de regel plaats door lokale Centra voor Werk en Inkomen (CWI). Dit is in de wet opgelegd. Binnen het CWI werken de sociale dienst, het arbeidsbureau en eventueel andere instellingen, zoals het UWV, samen. In de WWB is ondermeer de voormalige Algemene Bijstandswet (ABW) opgenomen. Volgens de WWB moet iemand met een uitkering die vrijwilligerswerk wil doen, met een aantal dingen rekening houden. Zo mag vrijwilligerswerk de vrijwilliger niet afhouden van betaald werk en is de bijstandsvader of -moeder tussen de 18 en 65 jaar arbeidsplichtig. 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

Het is in principe mogelijk om naast een uitkering vrijwilligerswerk te doen. Gemeenten bepalen zelf in hoeverre er sprake is van een meldingsplicht van vrijwilligerswerk voor de alleenstaande bijstandsouder. Meestal is er wel sprake van een meldingsplicht, omdat de bijstandsvader of -moeder in principe beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Vrijwilligerswerk kan zelfs door de gemeente gestimuleerd of opgelegd worden wanneer een bijstandsvader of -moeder nog geen betaalde arbeid (om welke reden dan ook) kan doen en werkervaring in het kader van de reïntegratie van belang is. Gemeenten kunnen daartegenover jaarlijks een éénmalige premie geven om de bijstandsvader of -moeder te stimuleren of te belonen voor getoonde inzet en als tegemoetkoming in de onkosten. Deze stimuleringspremie heeft geen gevolgen voor de uitkering. Zie voor meer informatie tevens de website www.civiq.nl/wr

⁴⁴ Wet Werk en Bijstand, artikel 4

⁴⁵ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) [Http://www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Belemmeringen

Er bestaat veel onduidelijkheid over de wettelijke mogelijkheden en beperkingen rond vrijwilligerswerk. Zo voeren de gemeenten de regels op het gebied van vrijwilligerswerk niet eenduidig uit. En interpreteren de gemeentelijke sociale diensten en de uitkeringsinstellingen de regelgeving rond vrijwilligerswerk niet altijd eenduidig. Uit onderzoek blijkt verder 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. 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, consultatiebureaus, kinderswemmen, sportverenigingen, scoutinggroepen.

5 - Mensen met een lichamelijke functiebeperking

a. Begripsomschrijving

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.⁴⁶

b. Cijfers

In 2000 had in Nederland 10 procent van de Nederlandse bevolking een lichamelijke functiebeperking door een handicap of chronische ziekte. Er zijn geen cijfers bekend over de participatiegraad van deze Nederlanders.⁴⁷

c. Wet- en regelgeving

Mensen met een lichamelijke functiebeperking die in loondienst zijn, kunnen aanspraak maken op de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De hoogte van de uitkering is afhankelijk van wat iemand met zijn ziekte of handicap nog op de vrije arbeidsmarkt zou kunnen verdienen. Of er recht is op een uitkering en de hoogte van de uitkering, wordt door de UWV's vastgesteld. De werknemer moet de uitkering zelf aanvragen. Hiervoor ontvangt hij na een arbeidsongeschiktheidsperiode van acht maanden een aanvraagformulier van de UWV.

Vrijwilligerswerk naast WAO

Vrijwilligerswerk naast een WAO-uitkering is in principe toegestaan. Wel geldt er een aantal verplichtingen. Voor meer specifieke informatie over WAO'ers en de combinatie met vrijwilligerswerk wordt verwezen naar paragraaf 3 over WAO'ers.

Heeft de vrijwilliger vervoer nodig om op het werk te komen of moet de werkplek voor de vrijwilliger worden aangepast, dan kan de vrijwilligersorganisatie waar de vrijwilliger voor werkt een beroep doen op een aantal fondsen. Meer informatie hierover vindt u bij het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) en het ministerie van VWS.⁴⁸ Kijk ook eens op www.handilinks.nl of www.fondsen.org.

Houd er ook rekening mee dat de in 2004 ingegane wet Werk en Bijstand (zie Vrijwilligers Algemeen) ook gevolgen heeft voor die mensen die door hun lichamelijke functiebeperking (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn (geworden). Raadpleeg voor actuele informatie de websites www.uwv.nl, www.minszw.nl en www.civiq.nl/wr.

Tevens zullen met ingang van 2006 de huidige Welzijnswet, de Wet voorzieningen gehandicapten, huishoudelijke verzorging van de AWBZ en een aantal subsidieregelingen overgaan naar de WMO. In 2007 komen daar delen van de ondersteunende en activerende

⁴⁶ Omschrijving van NOV/CG-raad, www.cg-raad.nl, tel. 030-2916600

⁴⁷ Rapportage gehandicapten 2000, CBS

⁴⁸ <http://www.nizw.nl> VWS of <http://www.minvws.nl> of tel. 070- 3407890

begeleiding van de AWBZ bij. De cliëntenondersteuning voor gehandicapten zal in 2008 onder de WMO vallen.⁴⁹

Vrijwilligerswerk wordt steeds meer erkend als een opstap naar betaald werk. Onder voorwaarde van adequate begeleiding op maat staan vrijwilligersorganisaties open voor bijzondere doelgroepen, zoals mensen met een lichamelijke functiebeperking. Om als vrijwilligersorganisatie toegankelijker te worden voor mensen met een lichamelijke functiebeperking bestaan verschillende methodieken, zoals Drempelloos Vrijwilligerswerk (zie paragraaf 1.4).

d. Vindplaatsen

Praktijken fysiotherapie, belangenorganisaties, huisartsenpraktijken, sportclubs voor gehandicapten, blindeninstituten en ziekenhuizen.

⁴⁹ De Wet Maatschappelijke Ondersteuning, In kort bestek, samenvatting wetsvoorstel, Den Haag, 2004

6 - Asielzoekers

a. Begripsomschrijving

Een asielzoeker is iemand die op de vlucht is en daarom asiel zoekt. Een asielzoeker heeft een aanvraag om toelating als vluchteling ingediend. Inwilliging van het asielverzoek leidt tot een verblijfsrechtelijke status. Als het verzoek om toelating definitief is afgewezen, vindt verwijdering van de asielzoeker plaats.⁵⁰

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, oftewel als iemand die in het herkomstland gegronde vrees heeft voor vervolging, vanwege een godsdienstige of politieke overtuiging, nationaliteit, ras of het behoren tot een bepaalde sociale groep.⁵¹

b. Cijfers

Aantallen ingediende asielverzoeken, erkende vluchtelingen en afwijzingen.⁵²

Jaar	1990	1995	2000	2001	2002
Ingediende verzoeken	21.200	29.300	43.600	32.600	18.700
<i>Oude wet</i>					
Erkende vluchtelingen (A-status)	700	8.000	1.800	400	---
Vergunning tot verblijf	900	6.200	4.800	1.600	---
Voorlopige vergunning tot verblijf	---	4.300	3.100	800	---
<i>Nieuwe wet (Vreemdelingenwet 2000)</i>					
Verblijfsvergunning asiel (bepaalde tijd)				7.200	8.100
Verblijfsvergunning asiel (onbepaalde tijd)				500	700
Afwijzingen	9.000	32.300	57.400	51.300	53.400
Uitgenodigde vluchtelingen	700	600	600	900	700
Herzieningsverzoeken	6.100	27.900	23.400	33.500	35.000

N.B. 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.

⁵⁰ Centraal Bureau voor de Statistiek, <http://www.cbs.nl/standaarden/begrippen>, 2005

⁵¹ Centraal Bureau voor de Statistiek, <http://www.cbs.nl/standaarden/begrippen>, 2005

⁵² *Statistisch Jaarboek 2004*, CBS, Voorburg/Heerlen, 2004

Verder:

Asielaanvragen naar land van nationaliteit, van 1998 tot en met 2005: zie CBS, Statistisch Bulletin no. 1 (januari 2005).

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.

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

- Asielzoekers met het zogenoemde W-document.⁵³
- 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 doet, 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 standaardformulier beschikbaar dat bij elk arbeidsbureau, VluchtelingenWerk Nederland, asielzoekerscentra en vrijwilligerscentrales verkrijgbaar is.

d. Vindplaatsen

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

⁵³ Het W-document is bestemd voor vreemdelingen die asiel hebben aangevraagd en nog geen beslissing op hun aanvraag hebben ontvangen. [Http://www.inburgernet.nl](http://www.inburgernet.nl)

7 - Inburgeraars

a. Begripsomschrijving

Onder inburgeraars worden verstaan “vreemdelingen of Nederlanders die buiten het grondgebied van de EU/EER (in Europa) zijn geboren en bij toelating tot Nederland 16 jaar (met uitzondering van volledig leerplichtigen) of ouder zijn”.⁵⁴

Onder inburgeraars wordt binnen de Nederlandse wetgeving een onderscheid gemaakt naar oudkomers en nieuwkomers. Oudkomers zijn inburgeraars die vóór inwerkingtreding van de Wet inburgering nieuwkomers (Win, sinds 1998) naar Nederland zijn gekomen en nieuwkomers zijn inburgeraars die na inwerkingtreding van de nieuwe wet naar Nederland zijn gekomen.

Nederland kent sinds 1996 inburgeringsbeleid. Het doel hiervan is dat de inburgeringsplichtige de Nederlandse taal zodanig beheerst dat hij/zij kan ‘meedoen’ in de Nederlandse samenleving en voldoende weet hoe deze samenleving in elkaar zit.⁵⁵ Eén van de manieren om de Nederlandse taal en samenleving beter te leren kennen is het doen van vrijwilligerswerk. Daarom vormen inburgeraars een interessante groep van vrijwilligers voor 5xB!

Op het moment van schrijven wordt de Win gewijzigd en voor de meest recente informatie wordt verwezen naar de website van het ministerie van Justitie.⁵⁶

b. Cijfers

Er zijn nog geen precieze cijfers bekend over het huidige en toekomstige aantal inburgeraars in Nederland. De prognoses voor deze komende jaren zijn gebaseerd op de volgende aantallen inburgeringsplichtigen. Jaarlijks zullen bijna 18.000 nieuwkomers inburgeringsplichtig worden. Daarnaast wordt de omvang van de groep zogenoemde ‘oudkomers’ die inburgeringsplichtig zullen zijn bij inwerkingtreding van de Wet Inburgering in Nederland geraamd op 755.000, bestaande uit:⁵⁷

- werkenden:	295.000
- arbeidsplichtige uitkeringsgerechtigden:	210.000
- niet-arbeidsplichtige uitkeringsgerechtigden:	80.000
- vrouwen zonder inkomsten uit arbeid of uitkering:	75.000
- overige niet-uitkeringsgerechtigden:	95.000

⁵⁴ Van Contourennota naar Inburgeringswet, Juridische mogelijkheden tot een meer verplichtend inburgeringsstelsel, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, Den Haag, november 2004

⁵⁵ *Herziening van het inburgeringsstelsel*, Brief TK december versie Tweede Kamer 7 december 2004, M.C.F. Verdonk

⁵⁶ [Http://www.justitie.nl/thema's/meer/integratiebeleid/index.asp](http://www.justitie.nl/thema's/meer/integratiebeleid/index.asp)

⁵⁷ *Herziening van het inburgeringsstelsel*, Brief TK december versie Tweede Kamer 7 december 2004, M.C.F. Verdonk

c. Wet- en regelgeving

Nieuwkomers en oudkomers worden verplicht in te burgeren in de Nederlandse samenleving. Nieuwkomers zijn sinds de invoering van de Win verplicht om een inburgeringsprogramma te volgen. Voor oudkomers is de inburgeringsplicht nieuw, omdat tot nu toe het volgen van een inburgeringstraject voor oudkomers vrijwillig is.⁵⁸

Een deel van de inburgeringsplichtigen zal een aanbod van de gemeenten krijgen en een deel zal de eigen verantwoordelijkheid moeten nemen door zelf het initiatief te nemen om het examenniveau te halen.⁵⁹ Deels komen inburgeraars dus via de gemeente en andere doorverwijzende instanties bij vrijwilligerswerk en deels berust het doen van vrijwilligerswerk op eigen initiatief.

In de nieuwe aankomende Win legt de overheid meer nadruk op de oriëntatie van de inburgeraar op de maatschappij naast de taalvaardigheden. Hierdoor opent de inburgeringsplicht nog meer mogelijkheden voor het inzetten van vrijwilligerswerk in inburgeringstrajecten. Bijvoorbeeld, werkzaamheden bij een vrijwilligersorganisatie kunnen voor de inburgeraar een goede voorbereiding zijn voor het onderdeel praktijkexamen van het inburgeringsexamen.

Behalve op vrijwilligerswerk *door* inburgeraars zal het nieuwe inburgeringsbeleid wellicht ook gevolgen hebben op vrijwilligerswerk *vóór* inburgeraars. Voor de uitvoering van het inburgeringsbeleid zal minder geld beschikbaar zijn, ook voor de traject- en maatschappelijke begeleiding. Een deel van de huidige maatschappelijke begeleiding wordt nu al door vrijwilligers gedaan (bijvoorbeeld plaatselijke afdelingen van Vluchtelingenwerk) maar in de toekomst zal de vraag naar vrijwilligers als begeleiders/maatjes nog alleen toenemen.⁶⁰

d. Vindplaatsen

Lokale steunpunten vrijwilligerswerk, diverse organisaties die met vrijwilligers werken, gemeenten, ROC's en andere opleidingsinstellingen.

⁵⁸ Van Contourennota naar Inburgeringswet, Juridische mogelijkheden tot een meer verplichtend inburgeringsstelsel, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, Den Haag, november 2004

⁵⁹ *Herziening van het inburgeringsstelsel*, Brief TK december versie Tweede Kamer 7 december 2004, M.C.F. Verdonk

⁶⁰ *Vrijwillige inzet en inburgering nieuw stijl*, Popovic, M., Mijde, A. CIVIQ, Utrecht, 2005

8 - Ex-gedetineerden

a. Begripsomschrijving

Iemand die veroordeeld is, straf heeft gekregen en daarvoor in detentie is geweest. Dit kan variëren van een dag tot levenslang. Ex-gedetineerden zijn veelal personen die uitstromen na detentie en een deel van hen gaat een door de overheid aangeboden reïntegratieprogramma in. Reclassering Nederland verstaat onder een reïntegratieprogramma 'trainingen waarin inzicht en vaardigheden worden bijgebracht die nodig zijn voor een bestaan zonder criminaliteit'.⁶¹ Onderdeel van een reïntegratieprogramma kunnen onder andere werkstraffen zijn. Werkstraffen bestaan uit het doen van onbetaald zinvol werk, vaak in de non-profitsector, bijvoorbeeld bij gemeentes, ziekenhuizen of boswachterijen.

b. Cijfers

Reclassering Nederland heeft de meest relevante cijfers met betrekking tot ex-gedetineerden. In 1998 waren er 81.208 cliënten (waarvan 72.395 man en 8813 vrouw), in 2001 waren er in totaal 60.000 cliënten (waarvan 53.400 man en 6600 vrouw en in 2003 67.163 (waarvan 57.760 man en 9403 vrouw).⁶² Hoeveel van deze personen daadwerkelijk voor een reïntegratietraject in aanmerking komen is niet bekend. De reclassering is vanaf het moment van aanhouding tot en met zijn terugkeer in de maatschappij betrokken bij een dader/verdachte en daarom is de omvang van cliënten groter dan het aantal cliënten dat uiteindelijk een reïntegratieprogramma volgt. In de figuren uit het jaarverslag van de reclassering van 2003 is te zien dat een zeer klein gedeelte van het totale aantal cliënten een reïntegratieprogramma heeft gevolgd via Reclassering Nederland, naar schatting zo'n twee procent.

c. Wet- en regelgeving

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

d. Vindplaatsen

Belangenorganisaties, Stichting Reclassering Nederland, opvanghuizen voor ex-gedetineerden, centra voor detentie/gevangenis.

⁶¹ [Http://www.reclassering.nl](http://www.reclassering.nl)

⁶² *Krachtig op koers, Jaarverslag 2003*, Stichting Reclassering Nederland, 2003

9 - (Ex-)psychiatrisch patiënten

a. Begripsomschrijving

De GGZ Nederland heeft geen definitie voorhanden van de groep (ex-)psychiatrische patiënten. De GGZ spreekt van cliënten. Onder cliënten verstaat zij 'iemand die een hulpverleningscontact heeft met een GGZ-instelling'.⁶³

b. Cijfers

Uit onderzoek blijkt dat op jaarbasis één op de vier inwoners van Nederland een psychische klacht heeft, dat is 250 mensen per 1000 inwoners. In de periode van 1996-1999 heeft van alle mensen van 18 tot 65 jaar in ons land, 41 procent één of meer malen te maken gehad met een psychische stoornis. Bij één op de vier Nederlanders (23,5 procent) 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 procent. 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.

Deze gegevens zijn afkomstig van een onderzoek van het Trimbos-instituut, dat tussen 1996-1999 werd uitgevoerd (NEMESIS).⁶⁴ Recentere cijfers zijn niet voorhanden.

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.

⁶³ GGZ Nederland, afdeling informatiebeleid, tel. 033-4608990

⁶⁴ *Psychische stoornissen in Nederland, overzicht van de resultaten van NEMESIS*, Vollebergh W.A.M., Graaf R. de, Have M. ten, Schoemaker C.G., Dorsselaer S. van, Spijker J., Beekman A.T.F. Uitgave Trimbos-instituut, Utrecht, 2003

10 - Werknemersvrijwilligers

a. Begripsomschrijving

Werknemersvrijwilligers zijn werknemers die gestimuleerd en gefaciliteerd worden door hun werkgever in het doen van vrijwilligerswerk binnen en/of buiten werktijd, met als doel als bedrijf een bijdrage te leveren aan de leefbaarheid van de (lokale) samenleving.

Faciliteren kan in verschillende vormen:

- In *organisatie*, het bedrijf wijst actief op de mogelijkheden in vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld door middel van een interne vacaturebank 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

Volgens de Ondernemerschapsmonitor winter 2002-2003 van het ministerie van Economische Zaken doet 45 procent van de grote bedrijven aan werknemersvrijwilligerswerk en 23 procent van de middelgrote bedrijven.⁶⁵ Een kwart van alle grote bedrijven is betrokken bij projecten ter verbetering van de leefbaarheid van buurten en wijken. Naast bedrijven zijn ook steeds meer maatschappelijke instellingen en overheden (ministeries, provincies en gemeenten) actief aan de slag met werknemersvrijwilligerswerk.

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 arbeidsrechtelijk vastleggen. Werknemers worden zo in staat gesteld om zich 'in de baas zijn tijd' in te zetten voor een goed doel. Dit geldt bijvoorbeeld voor ABN AMRO en de Provincie Groningen, waar werknemers jaarlijks een werkweek mogen besteden aan vrijwilligerswerk. Veel werknemers gebruiken deze faciliteit om het vrijwilligerswerk dat ze al in hun vrije tijd deden, nu onder werktijd te doen. Dit kan ook de verwachting oproepen dat het vastleggen van werknemersvrijwilligerswerk in de CAO het doen van vrijwilligerswerk stimuleert; het is echter gebleken dat het vastleggen in de CAO alleen hiervoor niet voldoende is.

d. Vindplaatsen

Bedrijven zoals Rabobank, ABN AMRO, Fortis, Provincie Groningen, Shell, Akzo Nobel, Philips, BASF, KPMG en IBM zijn bijvoorbeeld actief in deze context, en ook gemeenten en Samenleving & Bedrijf.

⁶⁵ <http://www.minez.nl/ondernemerschap>

11 - Taakcombineerders

a. Begripsomschrijving

Taakcombineerders zijn mensen die betaald werk combineren met zorgtaken.

Er kan onderscheid worden gemaakt naar vier groepen taakcombineerders, te weten dubbelverdieners, half-om-halfverdieners, anderhalfverdieners en eenoudergezinnen (Bureau Veldkamp, 2001). Bij dubbelverdieners werken beide partners minimaal 33 uur per week, bij half-om-halfverdieners werken beide partners minimaal 24 en maximaal 32 uur per week, bij anderhalfverdieners werkt de ene partner minimaal 33 uur per week en de andere partner werkt minimaal 16 en maximaal 32 uur per week en ten slotte werkt bij eenoudergezinnen de ouder minimaal 16 uur per week.

Het combineren van arbeid- en zorgtaken stelt specifieke eisen aan vrijwilligerswerk.

Taakcombineerders willen flexibiliteit, een klus in een afgebakende tijd en helderheid in de gang van zaken.⁶⁶

b. Cijfers

Van de Nederlandse beroepsbevolking steeg in de periode van 1975 tot 1995 het percentage 'taakcombineerders' van 38 naar 40 procent. Van de taakcombineerders doet in Nederland in 2001 een derde vrijwilligerswerk. Taakcombineerders zijn relatief het meest actief in vrijwilligerswerk voor sportinstellingen, school-/ onderwijsinstellingen en kerk/ levensbeschouwing. Meestal doen ze vrijwilligerswerk in de avonden. 40 Procent van de taakcombinerende vrijwilligers vindt zijn of haar leven te druk, maar voelt kennelijk geen belemmering om vrijwilligerswerk te doen.⁶⁷

c. Wet- en regelgeving

Met betrekking tot de wet- en regelgeving kunnen taakcombineerders aanspraak maken op de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Hierin is opgenomen dat er afspraken gemaakt moeten worden tussen de werkgevers, zodat een werknemer niet meer uren dan wettelijk toegestaan in de Arbeidstijdenwet 'onder gezag verricht'. Omdat het hier gaat over werkzaamheden 'onder gezag' doet het er niet toe of iemand daarvoor betaald wordt of niet, zodat ook vrijwilligers aanspraak kunnen maken op deze wet.

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staat de doelstelling van de Arbeidstijdenwet als volgt beschreven: "Anderzijds beoogt de wet de mogelijkheid voor werknemers te verruimen om arbeid te kunnen combineren met zorgtaken en/of andere verantwoordelijkheden die zij buiten de arbeid hebben".⁶⁸

Deze verantwoordelijkheden kunnen bijvoorbeeld mantelzorg en vrijwilligerswerk zijn. Het combineren van deze taken kan binnen de CAO geregeld zijn. Indien geen CAO van toepassing is, kan de standaardregeling gelden, namelijk dat een werknemer maximaal 9 uur per dag, 45 uur per week en 520 uur over een periode van 13 weken mag werken. De werkgever dient, zover dat redelijkerwijs van hem gevraagd kan worden, rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Daarbij gaat het om zorgtaken

⁶⁶ *Drukbezet, maar toch betrokken, over het combineren van baan, zorg en vrijwilligerswerk*, sVM, Utrecht, 2002

⁶⁷ SCP In: *Drukbezet, maar toch betrokken, over het combineren van baan, zorg en vrijwilligerswerk*, sVM, Utrecht, 2002

⁶⁸ *Arbeidstijdenwet, één regeling voor bedrijven én overheid*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2000

voor kinderen, familieleden en naasten, maar ook om andere verantwoordelijkheden zoals vrijwilligerswerk.

De Arbeidstijdenwet ligt echter onder vuur omdat deze niet geheel sluitend is. Naar verwachting zal de wet aangepast worden of misschien zelfs verdwijnen. Zolang de Arbeidstijdenwet echter nog bestaat, kunnen taakcombineerders er een beroep op doen.

d. Vindplaatsen

Crèches en kinderdagopvang, scholen en onderwijsinstellingen, sportverenigingen, scoutingclubs, zwembaden, kerken en andere levensbeschouwelijke instellingen.

Nuttige adressen

Vrijwilligers algemeen

CIVIQ
Plompstorengracht 17
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-7509000
e-mail algemeen@civiq.nl
fax 030-7509001
website www.civiq.nl

Vrijwilligers Informatie Telefoon:
tel 0900-8998600

Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk
Plompstorengracht 17
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-7509095
fax 030-7509001
e-mail algemeen@nov.nl
website www.nov.nl

Arbeidsinspectie
Centraal Kantoor Arbeidsinspectie
Ministerie van SZW
Anna van Hannoverstraat 4 (bezoekadres)
2595 BJ Den Haag
Postbus 90801 (correspondentieadres)
2509 LV Den Haag
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 (verhuisd per 15 sept. 2003)
Postbus 11563
2502 AN Den Haag
tel 070 304 44 44
fax 070 304 44 45

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

Hoofdkantoren:
UWV (voormalig) GAK
Bos en Lommerplantsoen 1
1055 AA Amsterdam
tel 020-6879111
fax 020-6872020
website www.gak.nl

UWV Cadans
Postbus 276 / Utrechtseweg 30/32
3700 EA Zeist / 3704 HD Zeist
tel 030-6949494
fax 030-6948400
website www.cadans.nl

UWV Gouda
Postbus 61
2800 AB Gouda
tel 0182-574777
fax 0182-574900
website www.guo.nl

UWV Uszo
Postbus 2620
6401 MB Heerlen
tel 045-5702060
fax 045-5702009
website www.uwv.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)

Ruusbroecstraat 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
tel 070-3499726
fax 070-3499796
e-mail info@ouderenenarbeid.nl
website www.ouderenenarbeid.nl

Nederlands Platform Ouderen en Europa (NPOE)

Gebouw Krammstate
Christiaan Krammlaan 8
3571 AX Utrecht
tel 030-2736133
fax 030-2713649
e-mail npoe@seniorweb.nl
website www.npoe.nl

Stichting Gilde Amsterdam

Keizersgracht 334-346
1600 EZ Amsterdam
tel 020-625 44 50
website <http://gilde-amsterdam@planet.nl>/www.gildeamsterdam.nl
e-mail gilde-amsterdam@planet.nl

Stichting Gilde Nederland

Postbus 222 / Christiaan Krammerlaan 8
3500 AE Utrecht / 3571 AX Utrecht
tel 030 342 28 41
e-mail website

Scholieren en studenten

Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS)

Westermarkt 2/V
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)
Bemuurde Weerd OZ 1
3514 AN Utrecht
tel 030-2302666
fax 030-2304411
e-mail iso@iso.nl
website www.iso.nl

JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs (JOB)
Westermarkt 2-5 / Postbus 17061
1016 DK Amsterdam / 1001 JB Amsterdam
tel 020-3302614
fax 020-6388969
e-mail ferme@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

Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)
Ravellaan 1
3533 JE Utrecht
tel 030-2913715 (algemeen 030-2913911)
fax 030-2964907
e-mail jocnv@jocnv.nl
website www.jocnv.nl

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

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
Rijnstraat 50
2515 XP 's-Gravenhage
tel 070-4123456
fax 070-4123450
website www.minocw.nl

Inspectie van het onderwijs
Park Voorn 4
3544 AC Utrecht
tel 030- 6690600
fax 030-6666405
e-mail info@owinsp.nl
website www.onderwijsinspectie.nl

NIZW, afd. Jeugd
Catharijnesingel 47
3511 GC Utrecht
tel 030-2306311
fax 030-2319641
website [http:// www.nizw.nl](http://www.nizw.nl)

WAO'ers

Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten
Postbus 151
6430 AD Hoensbroek
tel 045-5691994
fax 045-5691970
e-mail <mailto:info@lva-nederland.nl>
website <http://www.lva-nederland.nl>

Bond Arbeidsongeschikten en Gehandicapten
Gijzenham 5
8431 SG Oosterwolde
tel 0516-514929
maakt geen gebruik van fax

Algemene Nederlandse Gehandicapten Organisatie (ANGO)
Postbus 850 / Koningin Wilhelminalaan 17
3800 AW Amersfoort / 3818 HN Amersfoort
tel 033-4654343
fax 033-4654353
e-mail info@ango.nl
website www.handicap.nl

Belangenvereniging van Gehandicapten (BGAO)
Oude Beekbergerweg 62-A
7331 HR 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
fax 030-6344102
e-mail info@bobw.nl
website www.bobw.nl (is website van Best of both worlds)

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

Kliq reïntegratie BV (Servicecentrum Nederland)
Kanaalstraat 198
7311 MV Apeldoorn
tel 055-5261888
website www.kliq.nl

Bijstandsmoeders en -vaders

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

Komitee Vrouwen en Bijstand
Westerkade 23
3511 HB Utrecht
tel 030-2334713 (alg. tel 030-2333773)
fax 030-2369951
e-mail werkloos@wanadoo.nl
website <http://www.werklozenbond.nl>

Ministerie van SZW
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Directoraat bijstand
tel 070-3334459 (alg. tel 070-3334040)
website www.minszw.nl
Informatie telefoon
tel 0800-9051 (gratis)

Werkgroep Arme kant van Nederland/EVA
Noordermarkt 26
1015 MZ Amsterdam
tel 020-3304355
e-mail <mailto:info@armekant-eva.nl>
website <http://www.armekant-eva.nl>

Informatie- en Servicepunt Sociale Activering (ISSA)
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
tel 070- 373 80 22
e-mail <mailto:issalokaal@vng.nl>
website www.issalokaal.nl

Vereniging Basisinkomen (VBI)
Doel: invoeren van een basisinkomen in Nederland
Igor Stravinskisingel 50
3069 MA Rotterdam
tel 070-3859268 (secretaris)
e-mail <mailto:info@basisinkomen.nl>
website www.basisinkomen.nl

Samenwerkingsverband Mensen Zonder Betaald Werk (Samenwerkingsverband MZBW)
Paduaweg 11
3734 GH Den Dolder
tel onbekend
fax onbekend
e-mail <mailto:samenwerkingsverbandMZBW@groups.msn.com>

Inspectie Werk en Inkomen
Prinses Beatrixlaan 82 / Postbus 11563
2595 AL Den Haag / 2502 AN Den Haag
tel 070-3044444
fax 070-3044445
e-mail <mailto:onbekend>
website www.iwiweb.nl

Sjakuus, samenwerkingsverband voor sociale rechtvaardigheid
Plompotorengracht 19
3512 CB Utrecht
tel 030-2314819
fax 030-2321597
e-mail info@sjakuus.nl

Mensen met een lichamelijke functiebeperking

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

Belangenvereniging voor Gehandicapten Arbeidsongeschikten en Ouderen (BGAO)

Oude Beekbergerweg 62-A
7331 HR 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 8224 / Kanaalweg 95
3503 RE Utrecht / 3533 HH Utrecht
tel 030-2937664
fax 030-2963319
e-mail <mailto:info@lsr-cliëntenraden.nl>
website www.lsr-cliëntenraden.nl

Asielzoekers

Stichting Vluchtelingen Organisaties Nederland (VON)
Merelstraat 2-bis
3514 CN Utrecht
tel 030-2714505
fax 030-2733844
e-mail <mailto:info@vluchtelingenorganisaties.nl>
website www.vluchtelingenorganisaties.nl

Vereniging VluchtelingenWerk Nederland
Postbus 2894
1000 CW Amsterdam
tel 020-3467200
fax 020-6178155
e-mail webmaster@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 3210
2280 GE Rijswijk
tel 0900-1234561
website www.immigratiedienst.nl

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

Internationale Organisatie voor Migratie (IOM)
Postbus 10796
2501 HT Den Haag
tel 070-3181500
fax 070-3385454
e-mail missionthehague@iom.int
website www.iom-nederland.nl

Inburgeraars

NCB (Nederlands Centrum Buitenlanders)
Pieterskerkhof 16-17 / 3512 JR Utrecht
Postbus 638 / 3500 AP Utrecht
tel 030-2394959
fax 030-2364546
e-mail info@ncbnet.nl
website <http://www.ncbnet.nl>

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

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

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
website www.ocan.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 (Maliebaan 13)
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 info@forum.nl
website www.forum.nl

Stap Twee
Plompetoengracht 17
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-7509000
fax 030-7509001
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
website www.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
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 [mailto: info@osmose.nl](mailto:info@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 -> klopt ook niet
website www.rsazhw.nl-> klopt ook niet

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 / Emmalaan 2
2400 AN Alphen a/d Rijn / 2405 GD 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 / Sarphatistraat 4/6
1000 AB Amsterdam / 1017 WS Amsterdam
tel 020-5231100
e-mail bonjo@xs4all.nl
website www.bonjo.nl

Stichting Vrijwillige Hulpverlening gedetineerden en ex-gedetineerden
Hemonylaan 9-A
1074 BG Amsterdam
tel 020-6703224
fax 020-6702504
e-mail mailto:stichting_vrij@hetnet.nl
website www.stichtingvrij.nl

Reclassering Nederland
Vivaldiplantsoen 100/200
3533 JE Utrecht
tel 030-1/2324949
fax 030-2326471/2324950
e-mail info@reclassering.nl

WODC (Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum Justitie)
Koninginnegracht 19 / Postbus 20301
2415 AB Den Haag / 2500 EH Den Haag
tel 070-3706561
fax 070-3707948
e-mail wodc@minjus.nl
website www.wodc.nl

Delinkwentie & Samenleving
(coaching, ondersteuning ex-gedetineerden bij terugkeer in maatschappij)
Postbus 11147? / Boothstraat 1-C
3505 BC Utrecht / 3512 BT Utrecht
tel 030-2447445
fax 030-2444688
e-mail mailto:info@delinkwentie-samenleving.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)
(adres hoort bij Sector Vrijwilligers & Kerkzaken)
Julianalaan 6
2291 BM Wateringen
tel 0174-221515
e-mail vrijwilligers@stichtingexodus.nl
website www.isna.nl

(Exodushuizen in Den Haag, Utrecht, Amsterdam en Alkmaar en vergevorderde initiatieven
in Den Bosch, Rotterdam en Leiden en in Groningen, Drenthe en Venlo)
Informatie via Samen op Weg-kerken, Protestants Landelijk Dienstencentrum
Joseph Haydnlaan 2-A Utrecht
Postbus 8504 (postadres)
3503 RM Utrecht
tel 030-8801880
fax 030-8801300
e-mail info@pkn.nl
website www.sowkerken.nl

(Ex-)psychiatrisch patiënten

Cliëntenbond
Postbus 645 / Meerkoethof 50
3500 AP Utrecht / 3582 DA Utrecht
tel 030-2521822
fax 030-2541157
e-mail <mailto:postbus@clienbond.nl>
website www.clienbond.nl

LPR Belangenorganisatie cliënten ggz
Kanaalweg 95 / Postbus 8197
3533 HH Utrecht / 3503 RD 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 secretariaat@pvp.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 / 2^e Constantijn Huygensstraat 77
1070 AP Amsterdam / 1054 CS Amsterdam
tel 020-6851171
fax 020-6123699
e-mail info@stichtingpandora.nl
website www.stichtingpandora.nl

GGZ Nederland
Afdeling informatiebeleid
Piet Mondriaanlaan 50/52 / Postbus 830
3812 GV Amersfoort / 3800 AV Amersfoort
tel 033-4608900
fax 033-4608999
e-mail info@ggznederland.nl
website www.ggznederland.nl

Federatie Opvang
Johan van Oldenbarneveltlaan 34-36 (bezoekadres: Regentesselaan 31, Amersfoort)
3818 HB Amersfoort
tel 033-4481186
fax 033-4618064
e-mail federatie@opvang.nl
website www.opvang.nl

Trimbos-instituut
Da Costakade 45
Postbus 725
3500 AS Utrecht
tel 030-2971100
fax 030-2971111
e-mail info@trimbos.nl
website www.trimbos.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.

Samenleving & Bedrijf
De Admiraal, Ringwade 1 / Postbus 7101
3439 LM Nieuwegein / 3430 JC Nieuwegein
tel 030-6637980
e-mail info@samen.nl
website www.samen.nl

CIVIQ Maatschap in Betrokkenheid
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-7509095
fax 030-7509001
e-mail algemeen@nov.nl
website www.betrokken.nu

Taakcombineerders

CIVIQ
Plompetoengracht 17
Postbus 12080
3501 AB Utrecht
tel 030-7509000
e-mail algemeen@civiq.nl
fax 030-7509001
website www.civiq.nl

Surfen

Vrijwilligers algemeen⁶⁹

www.beursvloer.com
www.cev.be
www.civiq.nl
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)
www.cbs.nl/standaarden/begrippen
www.x-s2.nl/cgi-bin/xs2.cgi?id=521
www.nov.nl
www.vrijwilligersbeleid.nl
www.vrijwilligerscentrales.nl
www.vrijwilligersplein.nl
www.vrijwilligerswerk.nl
www.vrijwilligerscentrales.nl
www.freeflex.nl
www.arbeidsinspectie.nl
www.minszw.nl
www.belastingdienst.nl
www.minvws.nl
www.uvw.nl
www.zozijnonzemanieren.nl

Jongere ouderen

www.seniorweb.nl
www.plusplaza.nl
www.leeftijd.nl
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)

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.org

WAO'ers

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

⁶⁹ 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 voortdurend geactualiseerde literatuuroverzicht op www.vrijwilligersplein.nl/publicaties

www.uvw.nl
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)

Bijstandsmoeders en -vaders

gemeenteloket.minszw.nl
home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=4&subrubriek_id=401
(Over de Projectenbank Informatie- en Servicepunt Sociale Activering)
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)

Mensen met een lichamelijke functiebeperking

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/
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)
www.nizw.nl

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
http://kiem.gx.nl/kcgs/show/pageid=129277
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)

Inburgeraars

www.platformlamp.nl
www.staptwee.nl
www.multicultureelplein.nl/mcplein/home.asp
www.multiculturele.pagina.nl
www.inburgering.net
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)
www.minjust.nl

Ex-gedetineerden

www.minjust.nl
www.reclassering.nl
www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)

(Ex-)psychiatrisch patiënten

www.geestelijke-gezondheidszorg.pagina.nl

www.clientenbond.nl

www.civiq.nl/wr (over wet- en regelgeving)

Werknemersvrijwilligers

www.samen.nl

(Opgericht door Samenleving & Bedrijf; geeft o.a. een overzicht van allerlei projecten op het gebied van werknemersvrijwilligerswerk.)

www.ez.nl

(De site van het ministerie van Economische zaken; op deze site vindt u een onderdeel over maatschappelijk betrokken ondernemen.)

www.betrokken.nu

Taakcombineerders

www.socialestaat.nl/scp/publicaties/boeken/9037701701/De_veeleisende_samenleving.pdf

www.civiq.nl/nieuwecombinaties

Verder lezen

Jongere ouderen

- Klerk, M.M.Y. de *Rapportage ouderen 2001*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2002
- Penninx, Kees *Ongekend talent; Mobiliseren van human capital van ouderen*. NIZW, Utrecht, 1996
- Wel eens tegen een leeftijdsgrens aangelopen?* Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie, Utrecht, 2001
- Wilbrink, I., Engelen, J., *Grip op de Vergrijzing, Een nieuwe kijk op vergrijzing en vrijwilligerswerk*, CIVIQ, Utrecht, 2004
- 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 UVW/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 UVW/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

- 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
- 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
Vrijwilligerswerk vertaald, Intercultureel communiceren bij de werving van vrijwilligers, Stap Twee, 2004

Inburgeraars

Allochtonen 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
Vrijwilligerswerk vertaald, Intercultureel communiceren bij de werving van vrijwilligers, Stap Twee, 2004
Popovic, M., Müjde, A., *Vrijwillige inzet en inburgering nieuwe stijl*, CIVIQ, Utrecht, 2005

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
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
Vollebergh W.A.M., Graaf R. de, Have M. ten, Schoemaker C.G., Dorsselaer S. van, Spijker J., Beekman A.T.F., *Psychische stoornissen in Nederland, overzicht van de resultaten van NEMESIS*, Uitgave Trimbos-instituut, Utrecht, 2003

Werknemersvrijwilligers

Bij het Informatiecentrum van CIVIQ 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.

Taakcombineerders

Drukbezet, maar toch betrokken, over het combineren van baan, zorg en vrijwilligerswerk, sVM, Utrecht, 2002
Peters, A., Wilbrink, I., Balsters, H., *Creëren, Accepteren en Organiseren van nieuwe combinaties*, CIVIQ, Utrecht, 2004
Uitsluiten of uitnodigen? Trendrapport vrijwilligerswerk 2004/ 2005, Wilbrink, I., CIVIQ, 2004