

Vrijwilligers vinden & binden in de gemeente Bronckhorst

Themabijeenkomst Participatieraad Bronckhorst, maandag 3 oktober

Begeleiders van de leefbaarheidsalliantie Gelderland

Medewerkers van Present

De behoeften van de vrijwilliger

KANSEN	BELEMMERINGEN
<ul style="list-style-type: none">• Veel mensen willen bijdragen (groot aanbod)• Ontwikkelmogelijkheden ('deskundigheidsbevordering')• Kort/flexibele taak• Gezelligheid en contact• Betekenis en zingeving• Zichtbaar resultaat• Persoonlijk/toegankelijk• Jeugd: beloning• Vrijwilligersvergoeding/onkostenvergoeding• Vertrouwen voelen van..• Verantwoordelijkheid krijgen• Openheid en transparantie• Alles moet goed geregeld zijn	<ul style="list-style-type: none">• Risico op overbelasting• Teveel administratie• Bureaucratie• Structureel gevraagd worden• Je taak als verplichting voelen• Veel vrijwilligers houden vast aan oude gewoontes & weinig open voor verandering• Vergrijzing belemmert vernieuwing• Toegankelijkheid• Versnippering aanbod 'eilandjes'• Valt en staat bij betaalde begeleiding• Organisatie moet vrijwilliger goed instrueren• Organisaties moeten de grenzen goed aangeven• Vrijwilliger niet altijd geschikt voor de taak• Aanspreken wie, en hoe je dat moet doen

Het bereiken van potentiële vrijwilligers

KANSEN	BELEMMERINGEN
<ul style="list-style-type: none">• Social media• Persoonlijke benadering• Jongeren inzetten om vrijwilligers te werven• Actief benaderen• Via warme contacten/sleutel figuren• Specifiek, concreet en SMART aanbieden• Jongeren ook inzetten voor vrijwilligerswerk• Maatschappelijke stages stimuleren (o.a. MDT)• Vaste betaalde krachten is een aanbeveling• Aandacht voor duurzaamheid• Info voor nieuwe inwoners• Verbindingen leggen tussen personen• Per kern inrichten• Ga uit van aanbod ('alles is goed en helpend')• Koppelpersoon/vliegwiel 'betaalde functie'• Maak gebruik van ingang van bijv. school/sport	<ul style="list-style-type: none">• Onduidelijk aanbod• Er is een kartrekker nodig• Je zit in dezelfde vijver te vissen• Plannen opleggen aan vrijwilligers (top down)• Onzichtbaarheid van de organisatie• Eigen identiteit niet op willen geven• Helder zijn in tijdsinvestering

De opbrengst vertaalt naar mogelijk beleidsadvies

1. De bestaande manier van werven van vrijwilligers is sterk vraaggericht. Denk aan de vrijwilligersvacaturebank op de site van MEEDOEN in Bronckhorst en de oproepen in de krant. Een verschuiving naar aanbodgerichtheid is wenselijk. Dat betekent meer bottom up i.p.v. top down.
2. Bij potentiële vrijwilligers zijn er enkele kwetsbare momenten waardoor mensen kunnen afhaken. Het gaat vooral om:
 - a. Persoonlijk contact/ontmoeting waarin geluisterd wordt naar de behoefte van de vrijwilliger en de wederzijdse verwachtingen ter sprake komen.
 - b. Duidelijkheid over de taken (en verantwoordelijkheden) vanuit de vraag organisatie
 - c. Goede ondersteuning en begeleiding om de vrijwilliger wegwijs te maken en te zorgen dat hij/zij zich opgenomen en gezien voelt.
3. Om de omslag te maken naar een aanbodgerichte aanpak om zo de vrijwilligers op de juiste plek te krijgen, is professionele inzet als 'kartrekkers' noodzakelijk. Zij zijn in staat om de behoeften van de vrijwilligers om te zetten in een passende plaats.
4. De gemeente maakt in het sociaal domein veel beleid dat gebaseerd is op de inzet van vrijwilligers zonder dat duidelijk wordt hoe de gemeente aan die benodigde vrijwilligers komt en behoudt voor de continuïteit en de langere termijn.
5. Het is niet duidelijk wat de taak en rol is van de combinatiefunctionarissen van de gemeente. Ook zijn ze niet zichtbaar. De vraag is of ze alleen ondersteuning bieden aan verenigingen of instellingen of dat ze ook op individueel niveau inzetbaar zijn.
6. De inzet van de gemeente voor dorps- en buurthuizen is een uitgelezen kans om voor de samenleving en voor vrijwilligers iets te betekenen. Voor deze locaties zou een actief loket wenselijk zijn waar vrijwilligers zich kunnen melden en er een professional is (een soort vrijwilligersmakelaar) die de vraag van de vrijwilliger samenbrengt bij een passend aanbod. Dit zou wellicht ook een taak van de combinatiefunctionaris kunnen zijn. Een mooi voorbeeld om dit vorm te geven is de vrijwilligerscentrale zoals de gemeente Doetinchem heeft ingericht.

Drie casussen als voorbeeld

Een potentiële vrijwilliger A meldt zich bij een organisatie als reactie op een oproep op de vacaturebank. Het gaat om redactiewerk bij een stichting en A heeft wat ervaring met schrijven en beleeft daar plezier aan. Hij neemt contact op, gaat langs en heeft een gesprek met de voorzitter. Deze kan niet duidelijk aangeven wat er gevraagd wordt en wat er verwacht wordt, dat hij hier eigenlijk niet over gaat en dat A binnenkort wel een keer kan deelnemen aan een activiteit/kan komen helpen. Dat gaat om een actieve natuurklus, waar de afspraak niet goed over gemaakt wordt. Hij is op een verkeerd tijdstip aanwezig, vertrekt en daarna is er geen contact meer. A heeft het gevoel dat men hem op onjuiste gronden heeft geprobeerd te betrekken. Een vrijwilliger verloren.

Een potentiële vrijwilliger B wordt spontaan een hulp voor een oude buurvrouw die zich niet meer goed zelfstandig redt. Ze springt bij voor allerhande klusjes en houdt haar soms wat gezelschap. Na het overlijden van de buurvrouw stelt ze vast dat ze het best aardig vindt om af en toe een oudere inwoner te bezoeken en ze neemt contact op met de vrijwilligerscoördinator van een verzorgingshuis, om dit aan te geven. B krijgt te horen dat ze op een vaste ochtend kan komen koffie

schenken in een verzorgingshuis. Dat is wat B niet voor ogen had en wil zich op die manier niet vastleggen. Een vrijwilliger verloren.

Vrijwilliger C doet voor de gemeente de huisbezoeken aan 75-plussers. Ieder jaar moet ze opnieuw een VOG aanvragen. Naast de kosten van de VOG van € 45, die de gemeente betaald, moet de vrijwilliger persoonlijk naar het gemeentehuis komen ter identificatie. i.p.v. via DigiD. De vrijwilliger bespreekt de gang van zaken: de extra kosten en tijd om de VOG te verkrijgen (bureaucratie), het gebrek aan vertrouwen in de vrijwilliger en de ongelijke behandeling t.o.v. betaalde medewerkers die met dezelfde kwetsbare cliënten werken. De vrijwilliger is zo ontevreden over de gang van zaken dat ze ermee stopt. Een vrijwilliger verloren.