



Mensen maken Groningen

EEN ODE **AAN** VRIJWILLIGE INZET



VRIJWILLIGE INZET OVER TIEN JAAR

Elke positieve verandering begint met je voor te stellen hoe iets er in de toekomst uit kan zien. Hoe stellen wij ons vrijwillige inzet in 2033 voor?

EEN VRIJWILLIGER:

“Ik ben betrokken bij allerlei verschillende soorten vrijwillige activiteiten. Ze passen bij wat voor mij het belangrijkste is en bij de tijd die ik beschikbaar heb.”

“Ik beweeg me vrij tussen projecten en organisaties en wordt gestimuleerd om flexibel bij te dragen op elke manier die voor mij werkt.”

EEN VRIJWILLIGERSORGANISATIE:

“We richten ons op leren, vernieuwen en verbeteren, niet op de dingen doen zoals we ze altijd al deden. Wij zijn niet bang om fouten te maken.”

“We verwachten dat vrijwilligers bij verschillende initiatieven en organisaties actief zijn.”

DE SAMENLEVING:

“Vrijwillige inzet is een betekenisvol onderdeel van iemands identiteit. We zijn ons ervan bewust dat vrijwillige inzet – voor iets dat groter is dan wijzelf – ons gelukkig maakt.”

“De cultuur van vrijwillige inzet is stevig ingebed in de collectieve psyche. Ze is een vanzelfsprekend en betekenisvol onderdeel van ieders leven.”

Aan deze verandering geven wij vanuit de gemeente een impuls. Dit doen we door vrijwillige inzet te koesteren, waarderen, erkennen en stimuleren vanuit een open en gelijkwaardige houding. We investeren in 'laadpalen voor vrijwillige energie', waar vrijwilligers dichtbij en laagdrempelig terecht kunnen voor inspiratie, ontmoeting, hulp, werkplekken, informatie en advies. En waar zij het gevoel delen dat ze onderdeel zijn van een positieve maatschappelijke beweging vol vrijwillige energie.

Leeswijzer

Mensen maken Groningen

EEN ODE AAN VRIJWILLIGE INZET

Inhoud

1. Inleiding **4**
2. Vrijwilligers in beeld **6**
3. Beleidstheorie **10**
4. Wat we (gaan) doen **13**
5. Gesprekspartners **22**
6. Financiën **23**

Bijlagen **24**

Verwijzingen en noten **27**

Deze actielijn *Mensen maken Groningen: een ode aan vrijwillige inzet* gaat over het beleid van de gemeente Groningen op het gebied van vrijwillige inzet voor de periode 2023-2026. Het is een uitwerking van de nota *De sociale basis, voor elkaar!* Hierin vragen wij aandacht voor het versterken van de sociale basis. Vrijwillige inzet is daar een belangrijk onderdeel van.

In **hoofdstuk 1** beschrijven wij de aanleiding voor toekomstbestendig vrijwilligersbeleid en de relatie daarvan met de sociale basis. Ook geven we een definitie van vrijwillige inzet.

In **hoofdstuk 2** schetsen we een beeld van vrijwillige inzet op landelijk niveau en van de situatie in Groningen. Wij concluderen dat de inzet van vrijwilligers 'van onschatbare waarde' is, dat 'de vrijwilliger' niet bestaat en dat het bereiken, faciliteren en waarderen van vrijwilligers maatwerk is. Daarnaast stellen we vast dat er nog een potentieel aan vrijwillige inzet is dat we graag willen benutten.

In **hoofdstuk 3** zetten wij de beleidstheorie van vrijwillige inzet uiteen, met zijn belang, waarde (economisch, preventief en maatschappelijk) en unieke karakter. Ook geven we aan wat onze rol is als gemeente.

Hoofdstuk 4 is vooral een uitvoeringsplan. We gaan in op de trends en ontwikkelingen in Groningen. Wat hebben we daarover gehoord tijdens ons 'rondje langs de velden'? Aan de hand daarvan beschrijven wij onze beleidsdoelen: wat doen we nu al en waar zetten we in de toekomst extra op in?

In **hoofdstuk 5** noemen wij wie betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van deze actielijn.

Tot slot zetten we in **hoofdstuk 6** de financiën op een rij.

1 Inleiding

In veel gemeenten is er behoefte aan meer integraal en toekomstbestendig vrijwilligersbeleid. Zo ook in de gemeente Groningen. Het beleidsterrein komt weer op de radar. Dat komt deels doordat het stof van de decentralisaties langzaam is neergedaald. En deels doordat inwoners, bewonersinitiatieven en vrijwilligers(organisaties) zelf vragen om erkenning en ondersteuning.²

Er zijn grote verschillen tussen gemeenten voor wat betreft vrijwilligersbeleid. Dat is verrassend, omdat het ondersteunen van vrijwilligers een wettelijk vastgesteld prestatieveld was van de Wmo en het ministerie van VWS daarvoor basisfuncties had bepaald. Inmiddels zijn de prestatievelden uit de Wmo verdwenen en heeft elke gemeente haar eigen sociaal beleid ontwikkeld, waar ondersteuning van vrijwilligers deel van uitmaakt. Vrijwillige inzet wordt vaak gezien als noodzakelijke pijler voor een samenredzame en zorgzame samenleving.³

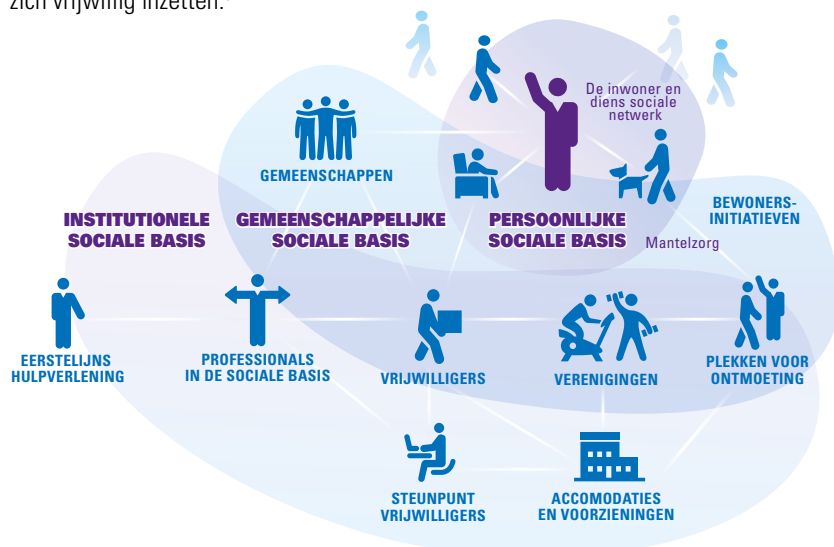
Ook in onze gemeente zien we dat vrijwillige inzet een belangrijk onderdeel is van een sterke sociale basis.⁴ In de onlangs verschenen nota De sociale basis, voor elkaar! hebben

wij al aangekondigd dat we het beleidsterrein vrijwillige inzet verder uitwerken en onderzoeken hoe we met vrijwillige inzet de sociale basis kunnen versterken en andersom.

Het coalitieakkoord van de gemeente Groningen zegt hierover: 'Wij hebben ons tot doel gesteld om te werken aan sociale cohesie. Sociale cohesie is een sterke samenhang in de samenleving. Samen maken we Groningen. Een gemeente waar iedereen mee kan doen, waar we omkijken naar elkaar en waar de overheid er is voor de inwoners. Het versterken van de sociale basis en daarbinnen het vrijwilligersbeleid sluit goed aan bij dit doel. Vrijwilligers en mantelzorgers zijn van onschatbare waarde in onze maatschappij.'⁵

1.1 Vrijwillige inzet en de sociale basis

Hoe sterker de sociale basis in een wijk, hoe meer betrokkenheid, vitaliteit en veerkracht daar is. Dat leidt tot meer ruimte voor vrijwillige inzet en meer waardering voor de tijd, energie en talenten die vrijwilligers voor de gemeenschap inzetten. Kortom, vrijwillige inzet versterkt de sociale basis en bij een sterke sociale basis zijn er meer inwoners die zich vrijwillig inzetten.⁶



Figuur 1: De sociale basis bestaat uit verschillende overlappende sferen, met doorlaatbare grenzen. Het grijze gebied tussen de sferen is groot. De mate van invloed die de (lokale) overheid heeft op de verschillende actoren wisselt tussen de sferen (zie bijlage 1).

Het Verwey-Jonker Instituut zegt hierover: 'Het is belangrijk om de *intrinsieke waarde* van de sociale basis als uitgangspunt te nemen. Dus dat (het investeren in) vrijwilligerswerk, sociale cohesie, ontmoeting of meedoen een waardevol doel op zich is. Zie het niet alleen als iets in relatie tot zorg en problematieken. Een vrijwilliger wil zich inzetten voor een ander (en ook voor zichzelf). Een actieve bewoner die iets organiseert, doet dit vanuit intrinsieke motivatie. Niet als beleidsinstrument.'⁷ Hier zijn we ons in Groningen goed van bewust.

1.2 Definitie vrijwillige inzet

Wij hanteren de volgende definitie van vrijwillige inzet: 'Vrijwillige inzet is een activiteit die een individu kiest om te doen, onbetaald en bedoeld om een verschil te maken buiten de eigen familiekring.'⁸

Cruciaal in deze definitie is dat vrijwillige inzet altijd vanuit de mens start. Op geen enkele manier wordt naar een organisatievorm verwezen. Wat ons betreft sluit dat goed aan bij wat we ook in Groningen zien: steeds meer vrijwilligers organiseren zichzelf, vaak in tijdelijke verbanden.

1.3 Vrijwillige energie

Een andere term⁹ die wij gebruiken, is 'vrijwillige energie'. Vrijwillige energie is de gemeenschap die in actie komt. Vaak wordt dit mogelijk gemaakt of ondersteund door organisaties. Maar het wordt niet altijd door ze gestuurd of georganiseerd.¹⁰ Vrijwilligersmanagement gaat om het aanboren en losmaken van vrijwillige energie en het omzetten van die energie naar productief vrijwilligerswerk. Doe je dat op een goede manier, dan neemt de hoeveelheid vrijwillige energie toe. Daar profiteert niet alleen je eigen organisatie van, ook andere organisaties en de samenleving als geheel hebben er baat bij. Je hebt daar een visie, deskundigheid en beroepskrachten voor nodig.¹¹



2

Vrijwilligers in beeld



Het aantal inwoners dat vrijwilligerswerk doet, neemt de laatste jaren sterk af. Vóór 2021 deed gemiddeld 49% van de mensen van 15 jaar en ouder minstens één keer per jaar vrijwilligerswerk. In 2021 was dat nog maar 39%.¹² In dat jaar waren er vooral minder vrijwilligers voor scholen, jeugdwerk en culturele organisaties. Deze daling kan deels het gevolg zijn van corona. Immers, veel vrijwilligerswerk was niet mogelijk door de maatregelen. Ook maakten sommige vrijwilligers tijdens de ‘corona-adempauze’ andere keuzes voor hun inzet.

De meeste vrijwilligers zetten zich in voor sportverenigingen, zorg en welzijn, scholen, jeugdwerk of levensbeschouwelijke organisaties. Gemiddeld besteedden vrijwilligers iets meer dan 4 uur per week aan vrijwilligerswerk. Vergeleken met 2020 waren in 2021 minder vrijwilligers actief, maar het percentage van hen dat meer dan 4 uur vrijwilligerswerk deed, was groter.

Er zijn wat betreft vrijwillige inzet verschillen tussen bevolkingsgroepen. Zo zijn er meer vrijwilligers

te vinden van middelbare leeftijd dan jongere en oudere vrijwilligers. Vrouwen en mannen doen even vaak vrijwilligerswerk. Wel verschillen zij qua soort organisatie waarvoor ze zich vrijwillig inzetten: vrouwen zijn ongeveer twee keer zo vaak actief in de zorg en voor een school, terwijl mannen bijvoorbeeld vaker vrijwilliger zijn bij een sportvereniging. Mensen met een hoog onderwijsniveau en een hoog inkomen zijn vaker vrijwilliger dan mensen met een lager onderwijsniveau en een laag inkomen. Inwoners met een Nederlandse achtergrond zijn vaker vrijwilliger

dan mensen met een migratieachtergrond. Leden van een geloofsgemeenschap of andere levensbeschouwelijke groep zijn vaker actief als vrijwilliger. En inwoners van niet of weinig stedelijke gemeenten zijn vaker vrijwilliger dan mensen die wonen in sterk stedelijke gemeenten.

2.1 Vrijwillige inzet in Groningen

In de wijk-enquête van de gemeente Groningen staat een aantal vragen over vrijwillige inzet van inwoners:

Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden ingezet voor buurtgenoten in een zorgwekkende situatie (ziekte of handicap)?

2020: ja = 40% 2022: ja = 33%

Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden actief ingezet voor de eigen woonbuurt?

2020: ja = 26% 2022: ja = 24%

Van de mensen die in 2022 actief waren, deed ongeveer een kwart dit één keer per week of vaker.

Heeft u in de afgelopen 12 maanden (weleens) vrijwilligerswerk gedaan?

2020: ja = 29% 2022: ja = 29%

In 2022 deed 13% dit op wekelijkse basis.





Aanvullend zijn in december 2022 aan het inwonerspanel Groningen enkele verdiepende vragen gesteld over vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk is daarbij gedefinieerd als werk dat onbetaald in georganiseerd verband wordt verricht, bijvoorbeeld bij een sportvereniging, kerk of school. Het percentage dat in 2022 vrijwilligerswerk deed, kwam met 42% wat hoger uit dan de 29% in de wijkenenquête. Dit heeft te maken met dat het bereik van het panel selectiever is (vrijwillige aanmelding) en daardoor iets minder representatief voor de hele populatie. Vrijwillige inzet in ongeorganiseerd verband is niet meegenomen. Het echte percentage ligt dus nog hoger.

Tabel 1: Antwoorden op de vraag: 'Doet u vrijwilligerswerk? Dat is werk dat onbetaald wordt uitgevoerd in georganiseerd verband.' (N=5.172)

Vrijwilligerswerk?	Percentage
Nee	58%
Ja, meerdere keren per week	15%
Ja, één keer per week	10%
Ja, meerdere keren per maand (maar minder dan één keer per week)	7%
Ja, één keer per maand	4%
Ja, minder dan één keer per maand	6%

Een kwart van de respondenten doet minimaal één keer per week vrijwilligerswerk. Acht van de tien zeggen dit ook in de toekomst te willen blijven doen. Van de overige respondenten overweegt 19% ermee door te gaan, terwijl 1% aangeeft in de toekomst geen vrijwilligerswerk meer te willen doen.

Van de respondenten die nu geen vrijwilligerswerk doen (58%), geeft een derde aan dit in de toekomst ook niet te willen doen. Iets meer dan de helft (56%) overweegt om in de toekomst wél vrijwilligerswerk te doen, terwijl 11% daar zeker van is. Er is dus groei mogelijk. De uitdaging is om deze inwoners met gerichte aandacht en interventies te bereiken om dit potentieel ook echt te benutten.

Tabel 2: Antwoorden op de vraag: 'Bij wat voor organisatie of groep doet u vrijwilligerswerk?' (N=2.154)

Sector	Percentage*
Sport, hobby of cultuur	41%
School, jeugd- en buurthuis, scouting	14%
Kerk of levensbeschouwing	15%
Vakbond, politiek of actiegroep	7%
Verzorging of verpleging	10%
Ander soort organisatie	41%

*Doordat meerdere opties te selecteren waren, tellen de percentages niet op tot 100%.

Van de respondenten die vrijwilligerswerk doen, doet 41% dit binnen de sport-, hobby- of cultuursector. Het vrijwilligerswerk van de respondenten (over alle sectoren) bestaat voor 36% uit bestuurlijke taken (zie bijlage 2).

"We hebben met elkaar goud in handen; dat moeten we op handen dragen, koesteren en waarderen"

ALDUS EEN BEROEPSKRACHT VAN EEN VRIJWILLIGERSORGANISATIE.



Conclusie

De voorgaande cijfers laten zien dat er een enorm grote hoeveelheid vrijwillige inzet is in de gemeente Groningen. Wij beseffen misschien niet altijd genoeg hoeveel (onzichtbaar) werk vrijwilligers verzetten. 'Vrijwilligers zijn van onschatbare waarde', staat in het coalitieakkoord¹³. Het erkennen, waarderen en faciliteren van al deze vrijwilligers is een belangrijk onderdeel van ons beleid.

"Als alle vrijwilligers in Groningen morgen het bijtje erbij neergooien, valt het hele kaartenhuis in elkaar, dan valt er zoveel weg"

ALDUS EEN VAN DE VRIJWILLIGERS.

De cijfers laten ook zien dat veel mensen die nog niet actief zijn als vrijwilliger, dat (misschien) wel zouden willen. Dit potentieel willen we bereiken en uitnodigen om mee te doen. Daarvoor is een andere benadering nodig, dichtbij en op maat. Zo willen wij inwoners stimuleren om hun voornemen in de praktijk te brengen en aansluiten bij hun intrinsieke motivatie. Hoe we hiermee aan de slag gaan, beschrijven we in hoofdstuk 4.

"Drie vrijwilligers zijn bezig met het zorgvuldig leggen van een steen. Aan elk van hen wordt gevraagd wat hij/zij aan het doen is. 'Ik leg een steen', zegt de eerste. 'Ik bouw een muur', zegt de tweede. 'Ik bouw een kathedraal', is het antwoord van de derde"

ALDUS EEN BEROEPSKRACHT VAN EEN VRIJWILLIGERSORGANISATIE.

"Maatwerk is belangrijk om in al deze diversiteit de meest passende koppeling te maken"

ALDUS EEN SOCIAAL GEBIEDSONTWIKKELAAR
(MEDEWERKER VAN DE DIENST MAATSCHAPPELIJKE
ONTWIKKELING IN DE GEBIEDEN).

2.2 'De vrijwilliger' bestaat niet

Zoals uit het voorgaande al blijkt, zijn er vrijwilligers in veel verschillende gedaanten en op allerlei terreinen. 'De vrijwilliger' bestaat niet. Ook verschillen vrijwilligers qua wat zij willen en wat ze te bieden hebben aan ervaring, kennis, talenten, levenswijsheden en sociale achtergrond. Het is de kunst om aan te sluiten bij wat vrijwilligers wensen en meebrengen. Sommigen van hen willen kortdurende klussen die passen bij hun talent ("Ik wil nergens aan vast zitten"). Anderen zoeken juist meer verbondenheid, sociale contacten, diepgang en structuur en willen zich voor langere tijd binden.

2.3 Erkennen, waarderen en belonen van vrijwilligers

Voor vrijwilligers horen erkennen, waarderen en belonen bij elkaar. Het gaat meestal niet om een materiële vergoeding. De beloning die vrijwilligers willen, heeft te maken met erkenning en waardering. Door daar aandacht aan te besteden, kun je vrijwilligers belonen en behouden. Dat kan op verschillende manieren:¹⁴

1. Sluit aan bij de intrinsieke motivatie

Vrijwilligers beloon je door tegemoet te komen aan hun intrinsieke motivatie. Die is voor iedereen anders. Voor de een gaat het om kennis en ervaring opdoen, voor de ander om het uitbouwen van het eigen netwerk of een zinvolle dagbesteding.

2. Directe beloning

Bij een directe beloning zit er weinig tijd tussen de vrijwillige inzet en de beloning. Denk bijvoorbeeld aan noodopvang van vluchtelingen. Vrijwilligers ontvangen meteen dankbaarheid van de mensen die opvang krijgen. Hoe groter de dankbaarheid, hoe groter de beloning. Mensen die hiervoor kiezen, doen vaak vrijwilligerswerk voor korte tijd.

3. Uitgestelde beloning

Bij een uitgestelde beloning zit er meer tijd tussen het vrijwilligerswerk en de beloning. Een mooi voorbeeld is deskundigheidsbevordering. Deze vorm van belonen wordt vaak onderschat, zo blijkt uit een studie van Marcel Hoogenboom

(2010). Bepaalde groepen vrijwilligers, zoals hoger opgeleiden, hechten veel waarde aan beloning in de vorm van deskundigheidsbevordering.

4. Wederkerigheid

Steeds vaker zien we bij vrijwilligerswerk een vorm van een uitgestelde beloning gebaseerd op wederkerigheid. Het principe 'Ik doe wat voor jou, omdat jij iets voor mij gedaan hebt' is in het vrijwilligerswerk vertaald in: 'Je mag bij ons lid worden, wanneer jij of jouw ouders vrijwilligerswerk doen voor de club'. Voorbeelden zijn voorlezen op school of een bardienst bij een sportclub. Mensen regelen hun wederkerigheid zelf.

5. Feedback

Uit een studentenonderzoek van Vivian Hoogerwaard (2015) blijkt dat voor het behoud van vrijwilligers ook de volgende factoren van belang zijn:

- een goede persoonlijke relatie
- goed geïnformeerd worden
- persoonlijke groeimogelijkheden
- een goede behandeling
- feedback op het functioneren

6. Feestje

Het erkennen, waarderen en belonen van vrijwilligers is dus meer dan het organiseren van een etentje of feestje. Dat wil niet zeggen dat die niet belangrijk zijn. Feestjes worden vooral gewaardeerd omdat ze vrijwilligers de kans geven om andere vrijwilligers te ontmoeten en sociale contacten op te doen.

7. Vergoeding en presentje

Slechts een klein deel van de vrijwilligers vindt een presentje, kortingsbonnen of een vergoeding in de vorm van geld belangrijk. Een overgrote meerderheid vindt grote cadeaus en vergoedingen zelfs ongepast. Grote beloningen kunnen de belangen van vrijwilligers schaden en hun intenties in twijfel trekken. Een onkostenvergoeding zien vrijwilligers niet als beloning, maar als compensatie van de kosten die zij maken voor het vrijwilligerswerk.

Tegenprestatie

Hoe meer de beloning opschuift van wederkerigheid naar tegenprestatie – en mensen voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van het vrijwilligerswerk – hoe moeilijker het voor hen is om hun inzet nog als vrijwilligerswerk te zien. De tegenprestatie zoals die in de Participatiewet verwoord is, wordt dan ook niet gezien als vrijwilligerswerk.

2.4 Maatwerk

In Groningen komen wij al deze vormen van erkenning, waardering en beloning tegen. Ze hangen af van de vrijwilliger zelf, het type vrijwilligerswerk en de sfeer en cultuur van de omgeving waar het werk plaatsvindt. De conclusie is: het is maatwerk. Het begint natuurlijk met 'Dank je wel' zeggen. Door rekening te houden met de intrinsieke motivatie van de vrijwilliger, is vervolgens de passende maat te vinden.

3 Beleidstheorie

Gemeenten hebben bij het investeren in vrijwillige inzet drie hoofddoelen:

- **Vrijwillige inzet is een doel op zich. Denk aan ontmoetingen, sociale cohesie, leuke activiteiten ondernemen, talenten ontwikkelen en omzien naar elkaar.**
- **Vrijwillige inzet werkt preventief. Dit komt doordat het bijdraagt aan meedoen, gezien worden, ertoe doen, zingeving en vroegtijdige signalering.**
- **Vrijwillige inzet helpt (zorg)kosten te beperken. Dit draagt eraan bij dat mensen die zorg echt nodig hebben deze zorg ook krijgen.¹⁵**

Ook bij de gemeente Groningen herkennen wij deze doelen in ons beleid en in onze investeringen.



3.1 Grondmotief is liefde

In 2021 onderzocht de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) het beleid dat gemeenten voeren om vrijwilligerswerk te faciliteren en stimuleren. Ook onze gemeente nam hieraan deel. Niet verwonderlijk was het dat alle respondenten aangaven veel waarde te hechten aan vrijwilligerswerk. Bijna elk van hen was trots op het aantal vrijwilligers in zijn of haar gemeente en noemde vrijwilligerswerk 'het cement van de samenleving'. Dit is een cliché, maar bevat een grote kern van waarheid.

De onderzoekers kwamen tot de conclusie dat goed beleid erkent dat het grondmotief van vrijwilligerswerk liefde is. Liefde voor de leefomgeving, de medemens, muziek, sport of wat dan ook. 'Vrijwilligers stoppen liefde in hun inzet en juist deze liefde is definiërend. Waardeer, faciliteer en kanaliseer deze liefde. De grootste fout die de overheid en vrijwilligersorganisaties kunnen maken, is om de tomeloze inzet van al die vrijwilligers als vanzelfsprekend te beschouwen', aldus de onderzoekers.

Tegelijkertijd gaven veel respondenten aan dat zij worstelen met de vraag hoe je de waarde van vrijwilligerswerk aantoont.

"Vrijwillige inzet keert het individualisme en stimuleert de solidariteit"

ALDUS EEN LID VAN DE ADVIESGROEP SOCIAAL DOMEIN GRONINGEN (ASDG).

3.2 Waarde van vrijwilligerswerk

De waarde van vrijwilligerswerk uit zich op drie manieren: bij de vrijwilligers zelf, bij de 'ontvangers' en bij de samenleving als geheel.¹⁶

Waarde voor de vrijwilligers zelf

Vrijwilligers hebben zelf baat bij vrijwilligerswerk. Onderzoeken laten zien dat het doen van vrijwilligerswerk zorgt voor meer sociale contacten, nieuwe vaardigheden, minder eenzaamheid en een betere gezondheid. Minder tastbaar en aantoonbaar, maar misschien nog belangrijker zijn het plezier en de zingeving die vrijwilligers dankzij hun inzet ervaren.

Waarde voor de 'ontvangers'

In het sociaal domein zijn vrijwilligers vaak gekoppeld aan mensen die rechtstreeks baat hebben bij de ondersteuning. Of het nou de leergierige nieuwkomer is of de persoon met schulden, het idee is dat de vrijwilliger een deel van de problemen van de 'ontvanger' oplost. Naast de directe opbrengsten – denk aan meer taalkennis of een opgeruimde administratie – zijn er ook veel indirecte, maar zeker net zo belangrijke opbrengsten: het sociaal contact, het gevoel van erkenning en gezien worden en een nuttige tijdsbesteding.

"Mensen gaan er automatisch van uit dat ik een hulpvrager ben, vanwege mijn lichamelijke handicap. Maar ik ben vrijwilliger, ik heb veel waardevols te bieden"

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.

"Ik spaar mijn kostbare energie voor mijn vrijwilligerswerk; eigenlijk is dat nog belangrijker dan mijn werk"

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.

Maatschappelijke waarde

Interessant is dat mensen trots zijn als er in hun gemeente veel vrijwilligerswerk wordt verricht. Er zit iets 'goeds' in onze beleving van dit soort werk. Vrijwilligerswerk draagt bij aan een gevoel van vertrouwen in elkaar. Het feit dat er mensen in een gemeenschap zijn die onbaatzuchtig tijd en energie besteden aan het belang van een ander of het grotere geheel, en die daar vervolgens zelf ook iets uithalen, helpt bij het ontwikkelen van een positief mensbeeld. En het maakt dat inwoners hun straat, wijk, vereniging of gemeente zien als een gemeenschap die het goede in de mens naar boven haalt.¹⁷ Vrijwillige inzet versterkt de sociale basis en andersom zorgt een sterke sociale basis ervoor dat inwoners zich inzetten voor elkaar en de gemeenschap. Die gemeenschap wordt daardoor steeds veerkrachtiger en vitaler.

Vrijwilligerswerk maakt een samenleving leefbaarder. Dit komt vooral door de bijdrage die het levert aan 'sociaal kapitaal'. Sociaal kapitaal bestaat onder andere uit het vertrouwen tussen mensen, normen rond wederkerigheid en sociale netwerken.¹⁸ In samenlevingen waarin individualisering, leven in eigen bubbel en verzakelijking de samenhang bedreigen, is dat een groot maatschappelijk goed. Vrijwilligerswerk kan mensen dichterbij elkaar brengen (bonding) en kan bruggen bouwen tussen groepen die op afstand van elkaar staan (bridging).¹⁹

"Door taalmaatje te zijn, leer ik te kijken door de bril van een andere cultuur en dat verruimt mijn blik"

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.





3.3 Vrijwilligerswerk uitgedrukt in geld

Het uitdrukken van vrijwilligerswerk in geld doet deze inzet tekort. Belangrijke aspecten ervan worden zo niet meegewogen: vrijwilligerswerk heeft waarde omdat het juist níét op het verdienen van geld is gericht en het heeft preventieve effecten op zowel de vrijwilligers als de 'ontvangers'. Denk bijvoorbeeld aan wandelmaatjes die mensen stimuleren om te bewegen, of aan maatjes van mensen die eenzaam zijn. Dit soort projecten kunnen zorgkosten en dure specialisten voorkomen.²⁰

Met deze slagen om de arm heeft het Erasmus Centre for Strategic Philantropy (ECSP), een kennisinstituut voor vrijwilligerswerk en filantropie, de economische waarde van vrijwilligerswerk berekend. Het ECSP neemt hierbij als voorbeeld de waarde van Humanitas-vrijwilligers.²¹

Als wij deze rekensom voor Humanitas Groningen maken, leveren de 3215 vrijwilligers van deze organisatie per jaar 7.355.920 euro op. Dit is bij een gemiddelde inzet van 4 uur per week en een gemiddeld uurtarief van 11 euro.

"Ik doe veel meer dan voorlezen aan een kind; deze week heb ik nog uitgelegd aan de ouders wat een ouderavond is"

ALDUS EEN VOORLEESVRIJWILLIGER.

3.4 Toegevoegde waarde van vrijwillige inzet

Onderzoek laat zien dat vrijwilligers, vergeleken met betaalde krachten, veel toegevoegde waarde hebben.²²

- ze zijn gelijkwaardiger in de relatie met de 'ontvangers', staan dichterbij en spreken dezelfde taal;
- zij hebben meer tijd en aandacht, wat de kwaliteit van de ondersteuning ten goede komt;
- ze zijn intrinsiek gemotiveerd en denken vaak meer in mogelijkheden;
- zij leveren andersoortige informatie; als organisatie haal je met vrijwilligers de buitenwereld binnen.²³

"Vrijwilligers doen altijd iets extra's"

ALDUS EEN BUURTWERKER VAN WIJ GRONINGEN.

Deze toegevoegde waarde van vrijwillige inzet wordt steeds meer erkend. Bij het werven en motiveren van vrijwilligers is het belangrijk om die te benadrukken: 'Doe mee, want u maakt echt een verschil!'²⁴

3.5 Responsieve overheid

De samenleving verandert en ontwikkelt zich richting meer samenredzaamheid van inwoners. Daarmee verschuift ook de rol van de overheid en dat heeft gevolgen voor vrijwilligerswerk. De Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB)²⁵ heeft een model uitgewerkt met verschillende rollen van gemeenten (zie bijlage 3).

In het kader van meer zelfsturing en eigen regie gaan gemeenten vaker de rol van responsieve overheid op zich nemen. Dit is een rol waarbij ze:

- steeds aandacht hebben voor maatschappelijke trends en ontwikkelingen;
- initiatieven vanuit de samenleving actief ondersteunen en faciliteren;
- met inwoners en partners samenwerken en plannen met ze afstemmen door middel van de doorgaande dialoog.

In Groningen willen we toegroeien naar de rol van responsieve overheid.

Wat we (gaan) doen

Voor het opstellen van deze actielijn hebben wij een 'rondje langs de velden' gemaakt. Dit houdt in dat we gesprekken hebben gevoerd met vrijwilligers, beroepskrachten van vrijwilligersorganisaties, collega's en andere betrokken partijen (zie voor meer informatie hoofdstuk 5). Uit al deze gesprekken kwam naar voren dat vrijwilligers respectvol en als gelijke behandeld willen worden. Van de gemeente verwachten zij dat die hun vrijwillige inzet stimuleert, faciliteert, waardeert, erkent en ondersteunt. In dit hoofdstuk geven we aan wat we daarvoor nu al doen, blijven doen en wat we nog meer gaan doen.



4.1 Wat we nu doen en blijven doen

Subsidiëren van Link050

We maken het mogelijk dat vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties ondersteuning krijgen van het Groningse vrijwilligerssteunpunt Link050. Deze ondersteuning bestaat uit:

- een vrijwilligersvacaturebank met alle vacatures en filmpjes die de diversiteit van vrijwillige inzet laten zien en inwoners uitnodigen om vrijwillig actief te zijn;
- informatie en advies aan vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties over het doen van vrijwilligerswerk en het runnen van een vrijwilligersorganisatie;
- een collectieve vrijwilligersverzekering voor alle Groningse vrijwilligers;
- gratis trainingen, workshops en cursussen vanuit Ontwikkellink (onderdeel van Link050) voor alle vrijwilligers als waardering voor hun inzet. Zo kunnen zij zich optimaal ontwikkelen, een training, workshop of cursus kiezen die bij hen past en zich gewaardeerd voelen. Ook biedt Ontwikkellink op verzoek cursussen en trainingen op maat aan vrijwilligersorganisaties.

Daarnaast stimuleren wij bedrijven om zich in te zetten voor maatschappelijke organisaties in de vorm van *challenges*. Deze challenges worden

georganiseerd door Omarm Groningen, een platform voor ondernemers die van betekenis willen zijn voor de samenleving. Via Link050 kunnen maatschappelijke organisaties hulpvragen indienen. Deze vragen gaan bijvoorbeeld over het aanpakken van armoede of eenzaamheid.

CIJFERS OP EEN RIJ

Bij de vrijwilligersvacaturebank van Link050 staan **373 vrijwilligersorganisaties** ingeschreven. Er zijn momenteel (juni 2023) **862 vacatures**.

In 2022 had Link050.nl **36.200 bezoekers**, **63.900 sessies** en **233.755 pageviews**. De website vrijwilligersgroningen.nl had in dat jaar **25.450 bezoekers** en **128.670 pageviews**.

Ontwikkellink heeft **134 gratis workshops** en cursussen georganiseerd voor inwoners die zich vrijwillig inzetten. De bezetting is 80-100% en het gemiddelde aantal deelnemers is acht.

Subsidiëren van grotere vrijwilligersorganisaties

We subsidiëren een aantal grotere vrijwilligersorganisaties. Vanuit die organisaties krijgen vrijwilligers ondersteuning, coaching en waardering van beroepskrachten.

- **Humanitas Groningen** is de grootste afdeling van de landelijke vereniging Humanitas. Er waren in 2022 2.655 vrijwilligers actief die in totaal 6.403 deelnemers en 3.139 mantelzorgers ondersteuning boden. Humanitas biedt ondersteuning op een aantal thema's aan mensen van alle leeftijden.²⁶
- Bij **Present Groningen** waren in 2022 1.319 vrijwilligers actief met 231 klussen en projecten. In totaal leverde dat 5.078 uren aan vrijwillige inzet op. Hierover was contact met 43 maatschappelijke instellingen.²⁷
- Bij **WIJ Groningen** waren in 2022 210 vrijwilligers actief. Zij waren vooral werkzaam in de Entree, bijvoorbeeld als gastvrouw of -heer. Ook hielpen ze met jeugd- en jongerenwerk, financiële ondersteuning, digitale ondersteuning, huiswerkbegeleiding en taalondersteuning.

4.2 Bondgenoten

Met de grotere (vrijwilligers)organisaties in het sociaal domein (Humanitas, Present, WerkPro en WIJ Groningen) heeft de gemeente regelmatig overleg: het Bondgenotenoverleg. In de vorm van Contractus sluiten ook de studentenverenigingen hierbij aan.



Verder zijn er nog veel andere vrijwilligersorganisaties. Bovendien zijn er een hoop inwoners die zich vrijwillig inzetten zonder dat dit aan een organisatie verbonden is. Die inzet blijkt uit de cijfers in hoofdstuk 2.

4.3 Uitdagingen

In opdracht van het NOV heeft onderzoeksbureau Verwonderzoek aan gemeenten gevraagd welke uitdagingen ze voor de toekomst zien.²⁸

De belangrijkste zijn:

- vrijwilligers werven en behouden (vooral jonge vrijwilligers en voor bestuursfuncties);
- vrijwilligerswerk weer opstarten na de coronacrisis;

- het budget vergroten om goed vrijwilligersbeleid te voeren;
- ervoor zorgen dat vrijwilligers niet worden 'ingekapseld';
- goed omgaan met vrijwillige inzet en bewonersparticipatie. Dit vereist soms een cultuuromslag waarbij de gemeente ruimte biedt aan initiatieven van inwoners.

Gemeenten worstelen ook met het vrijwillige karakter van tegenprestaties en andere participatie-inspanningen met financiële vergoedingen in de bijstand. Is het wel echt vrijwillig? En gaat het niet ten koste van betaalde banen?



“Vrijwilligers doen het uit liefde”, aldus een lid van de ASDG. “Ze zijn intrinsiek gemotiveerd en zetten zich in uit vrije wil. Die moet je niet beperken”

4.4 Wat we gaan doen

Tijdens ons ‘rondje langs de velden’ hebben we ook aan onze gesprekspartners gevraagd welke trends, ontwikkelingen, kansen en knelpunten ze zien op het gebied van vrijwillige inzet. Op basis daarvan hebben we ontwikkelkansen geformuleerd.

Het belangrijkste signaal dat wij hebben gekregen, is dat er **een groot tekort aan vrijwilligers** is. De verwachting is dat dit probleem groter wordt, omdat de vraag naar vrijwilligers toeneemt. Er komen meer ouderen en ouderen worden ouder (dubbele vergrijzing), krijgen meer chronische ziekten en wonen langer thuis. Daarbij spelen ook nog de tekorten op de arbeidsmarkt en de wachtlijsten in de zorg. Verder is een deel van de vrijwilligers na corona niet meer teruggekeerd.

Hoe bereiken we meer inwoners die zich vrijwillig willen inzetten? Dat is de hamvraag die in al onze gesprekken naar voren is gekomen en waar we een antwoord op proberen te vinden.

“Ik ken een organisatie die van vrijwilligers verwacht dat ze met een plan komen en een doel registreren en zo. Dat kan toch niet de bedoeling zijn”

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.

Intrinsieke motivatie

Mensen doen vrijwilligerswerk vooral omdat zij het leuk vinden, zich er prettig bij voelen en hun talenten erbij kunnen inzetten. Een vrijwilliger wil de wereld mooier maken. Het gaat haar of hem niet om kostenbesparing of om het behalen van beleidsdoelen. Hoe meer de gemeente inhoudelijk wil sturen, hoe meer de intrinsieke motivatie van de vrijwilliger afneemt. Ook het inkapselen van vrijwilligers in de systeemwereld – een trend die te zien is – komt hun motivatie niet ten goede.

Ontwikkelkans: Aandacht houden voor de aansluiting bij de intrinsieke motivatie van vrijwilligers en voorkomen dat we vrijwilligers inkapselen en “sturen”.

Kortdurende en flexibele inzet

De manier waarop mensen zich vrijwillig inzetten, verandert. Veel inwoners willen actief zijn op verschillende terreinen tegelijk en zelf hun tijd indelen. Vrijwilligerswerk moet voor hen vooral leuk zijn en het is mooi meegenomen als zij ermee ook nuttige kennis en vaardigheden opdoen. Voor dit type vrijwilliger is het van belang dat vrijwillige inzet goed georganiseerd

en voorbereid is, met een actueel overzicht van wat wanneer te doen is en met flexibele en eenvoudige digitale inschrijving. Tegelijkertijd constateren we dat veel mensen maatschappelijk betrokken zijn en hier op hun eigen manier (meer) uiting aan willen geven. Er is dus onbenut potentieel; vraag en aanbod komen nog niet genoeg bij elkaar.

Ontwikkelkans: We willen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor het organiseren en bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van kortdurende en flexibele vrijwillige inzet.

Ontwikkelkans: We willen onderzoeken in hoeverre we via een nieuwe invulling van Social Return on Investment bedrijven kunnen stimuleren om zich vrijwillig in te zetten als ‘return’ in de wijk. Hierbij willen we i.s.m. SROI en gebiedsteams onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om bedrijven te koppelen aan maatschappelijke klussen in de wijk.

“Zorg voor plekken in de wijk waar vrijwilligers elkaar kunnen ontmoeten, kunnen werken, elkaar kunnen inspireren en elkaar kunnen vragen. En waar zij ondersteuning en deskundig advies kunnen krijgen”

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.

Dichtbij, laagdrempelig en gebiedsgericht

Om meer inwoners te bereiken die zich vrijwillig in willen zetten, zou vrijwilligerswerk dichtbij, laagdrempelig en gebiedsgericht gestimuleerd, gewaardeerd en gefaciliteerd moeten worden. Dit zien de meeste gesprekspartners als oplossing of kans om het aantal vrijwilligers te doen toenemen. Daarbij verwezen ze vaak naar de voormalige STIP's (Steun- en Informatiepunten), waar welzijn een belangrijk thema was.

“Maak het laagdrempelig en dichtbij. Maak overzichtelijk waar je als vrijwilliger allemaal aan mee kunt doen en wat er speelt aan leuke dingen in de wijk”

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.

“Die warme plekken in de wijk, waar welzijn de boventoon voert, zijn we kwijtgeraakt. Ontwikkel een soort STIP 2.0, dichtbij en laagdrempelig voor vrijwillige inzet en bewonersinitiatieven”

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.

De stedelijke vrijwilligersorganisaties in Groningen zijn bezig om dit vorm te geven. Ze zijn te klein om hun diensten te verspreiden over alle gebieden. Daarom willen ze hier samen in optrekken en op specifieke plekken in de wijken met inwoners in contact komen over vrijwillige inzet en informele ondersteuning. Deze ontwikkeling biedt voor vrijwilligersorganisaties ook mogelijkheden om nauwer samen te werken met WIJ Groningen. Het doel hiervan is om formele en informele zorg zo goed mogelijk met elkaar te verbinden. Ambassadeurs informele ondersteuning kunnen daarbij een belangrijke rol vervullen. Het Netwerk Informele Zorg Utrecht (NIZU)²⁹ is hiervan een goed voorbeeld. Via dit netwerk werken vrijwilligersorganisaties en -initiatieven al jaren samen om de informele zorg zo sterk mogelijk te maken en houden. En om zo inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

Ontwikkelkans: De grotere vrijwilligersorganisaties hebben hier – samen met WIJ Groningen – een plan voor bedacht en een subsidieaanvraag voor gedaan. Deze aanvraag wordt beoordeeld binnen de kaders van SPUK/GALA.

Weinig animo voor bestuurlijke functies

Alle gesprekspartners zijn het erover eens dat het steeds moeilijker wordt om vrijwilligers voor bestuurlijke functies te vinden. Hiervoor zijn de volgende redenen genoemd:

- steeds minder mensen zien het zitten om bestuurstaken voor langere tijd uit te voeren;
- bestuurders verdwalen massaal in de bureaucratie. Sinds 2021 is er de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR).³⁰ Deze wet is bedoeld om de kwaliteit van bestuur en toezicht bij verenigingen en stichtingen te verbeteren. Het gaat om alle soorten verenigingen en stichtingen, dus van beroepsorganisaties tot gezelligheids- en sportverenigingen. Daarbij is er ook steeds meer persoonlijke aansprakelijkheid wanneer er iets fout gaat;
- het binnenhalen en verantwoorden van inkomsten en subsidies wordt steeds zakelijker en ingewikkelder;
- de maatschappelijke waardering voor mensen die zich inzetten voor besturen is afgenomen. Regelmatig worden bestuurders verantwoordelijk gehouden voor iets wat misgaat in de organisatie en is er sprake van bedreiging en intimidatie vanuit de samenleving. Kortom, de bestuurder is gedegradeerd van 'notabele' tot 'kop van Jut'.

“Het zou mooi zijn om in officiële correspondentie een zin toe te voegen als ‘Bedankt voor het nemen van dit initiatief’ of ‘Succes met uw waardevolle vrijwillige inzet’”

ALDUS EEN VRIJWILLIGER.





“Kunnen we het voor kleine vrijwilligers(organisaties) aantrekkelijk en gemakkelijk maken? Een begrijpelijk formuliertje met vinkjes en een bedrag en de vraag om foto's op te sturen van de uitvoering als verantwoording”

ALDUS EEN SGO-ER.

Dit is een probleem voor het maatschappelijke middenveld. Elke organisatie die geld van overheden, fondsen of leden ontvangt, moet een rechtspersoon zijn met verantwoordelijke bestuurders. Vrijwilligersorganisaties proberen daarom soms om op andere manieren aan geld te komen, bijvoorbeeld met crowdfunding. Ook zijn er spontane organisatievormen zonder rechtspersoon, zoals Occupy, de gele hesjes en Extinction Rebellion.

Zeker bij organisaties als sportverenigingen en buurt- en wijkorganisaties, waarvoor mensen in het verleden een half leven een bestuursfunctie vervulden, is er een sterke afname. Sommige verenigingen en stichtingen dreigen om te vallen, anderen passen zich aan door hun taken te verbreden, te fuseren (omni besturen) of een ander soort coalitie aan te gaan. Een voorbeeld hiervan is de fusie tussen de voetbalverenigingen VVK en Potatoes. Ook het maatschappelijke middenveld moet zich aanpassen aan de ontwikkelingen in de samenleving. Maar het wegvallen van een voetbalclub, koor of buurtvereniging is ook het wegvallen van een gemeenschap. Wij willen organisaties daarom meer ondersteunen bij hun bestuursactiviteiten en onderwerpen als diversiteit, sociale veiligheid en vrijwillige inzet met ze bespreken.

Ontwikkelkans: Door middel van de doorgaande dialoog willen we vanuit de gemeente besturen van vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven meer (gebiedsgericht) faciliteren.

Centraal hierbij staan:

- laagdrempelig contact;
- het zijn van een betrouwbare gesprekspartner;
- begrijpelijke communicatie;
- ondersteuning bij begrotingen, subsidieaanvragen, jaarrapportages en verantwoording
- adviezen over verzekeringen, de WBTR en vergelijkbare wetgeving.

“Vrijwillige besturen hebben behoefte aan vernieuwingskracht en inspiratie. Waar je samen vrijwillige inzet kunt vernieuwen en leert in te spelen op kansen en ontwikkelingen, voel je de energie stromen”

ALDUS EEN VAN DE VRIJWILLIGERS VAN DE ASDG.

Ontwikkelkans: We willen de besturen van vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven meer ondersteunen, waarderen, faciliteren en inspireren om nieuwe (samenwerkings)kansen te benutten.

Ontwikkelkans: We willen onderzoeken in hoeverre we via het bedrijfsleven, vanuit een beroep op maatschappelijk verantwoord ondernemen/ondernemen met impact meer kunnen inzetten om besturen van vrijwilligersorganisaties te ondersteunen en versterken.

Voorbeelden zijn:

- een ICT-bedrijf dat een website voor een vrijwilligersorganisatie ontwikkelt;
- een boekhouder die de penningmeester van een bestuur ondersteunt;
- een adviesbureau dat een vrijwilligersorganisatie helpt met het 'boeien en binden' van vrijwilligers.



“Als je wilt weten of ouderen vrijwillig actief willen zijn en hoe ze actief kunnen blijven, vraag het ze. Dat betekent ook dat de samenleving ouderen niet afschrijft en ziet als ‘(ziekte)kostenpost’. Maar juist als een zilveren generatie vol levenservaring, kennis en tijd”

ALDUS EEN BEROEPSKRACHT BIJ EEN VRIJWILLIGERSORGANISATIE.

Potentieel van ouderen

De dubbele vergrijzing geeft zorgen en tegelijkertijd biedt ze grote kansen. We kunnen ouderen stimuleren om actief te blijven en hen uitnodigen om zich voor de samenleving in te zetten met hun talenten, kennis en levenservaring. Ook doen ouderen zo nieuwe sociale contacten op en ervaren zij zingeving na hun werkzame leven. Het vrijwillig actief zijn voor en door ouderen is daarom een belangrijk thema binnen het programma *Samen Ouder Worden*. Het bereiken en faciliteren van ouderen is daarbij een uitdaging. Er opaf en maak direct contact, is de aanpak. Mooie voorbeelden zien we in Rotterdam met het Netwerk Tijdloos Talent, talentescans, talentengesprekken en de rondtrekkende Talenten Karavaan.

Ontwikkelkans: In overleg met de gebieden en vrijwilligersorganisaties verkennen we waar kansen liggen en inzet nodig is om ouderen meer uit te nodigen om zich vrijwillig in te zetten.

“Er is veel gezondheidswinst te behalen voor ouderen door zich vrijwillig in te zetten voor de samenleving. Door een gevoel van zingeving en het benutten van talenten ervaren ouderen dat ze ‘erbij horen’ en ‘ertoe doen’

ALDUS EEN BELEIDSMEDEWERKER.

“De Participatiewet biedt te weinig ruimte voor alternatieve mogelijkheden zoals participatie in de vorm van vrijwilligerswerk”

ALDUS HET SCP.³²

Extra begeleiding

Er zijn ook vrijwilligers die extra begeleiding nodig hebben om in het vrijwilligerswerk te passen en het vol te houden. Denk aan mensen die om allerlei redenen de snelle ontwikkeling van de samenleving niet konden bijbenen; degenen die in de reddingsbootjes van onze samenleving terecht zijn gekomen.³¹ Voor hen kan vrijwillige inzet een brug zijn naar maatschappelijke deelname. In de herziening van de Participatiewet onderzoekt -inmiddels demissionair- minister Schouten hoe er meer mogelijkheden voor extra begeleiding kunnen komen, zodat ook de deelname aan vrijwilligerswerk toeneemt.

Ontwikkelkans: We willen onderzoeken hoe wij extra begeleiding kunnen bieden aan mensen in de bijstand die willen participeren via vrijwilligerswerk en een extra steuntje in de rug nodig hebben. Dit willen we samen met het Gebiedsondersteunend Netwerk (GON), de Directie Werk en Participatie en de grotere vrijwilligersorganisaties oppakken.

“Veel gemeenten richten zich bij de uitvoering van de Participatiewet vooral op mensen die makkelijk aan een baan zijn te helpen. De ‘moeilijke gevallen’ blijven over. Terwijl zij met vrijwilligerswerk en extra begeleiding ook hun bijdrage aan de samenleving kunnen leveren.”³³

Dag van de vrijwilliger

Naar aanleiding van de aangenomen motie M22 *Dag van de vrijwilliger* van de gemeenteraad zijn wij in gesprek met een aantal vrijwilligersorganisaties. Deze motie houdt in dat op donderdag 7 december 2023 in Groningen activiteiten worden georganiseerd ter waardering, ondersteuning en stimulering van vrijwilligers. In paragraaf 3.1 noemden we dat het grondmotief van vrijwilligers liefde is, bijvoorbeeld voor hulpbehoevenden of een club. Daarom ontwikkelen wij een campagne waarmee we het moment van interactie tussen vrijwilligers en datgene waar zij ‘het voor doen’ laten zien.

Ontwikkelkans: We werken deze campagne verder uit en geven die vorm in afstemming met vrijwilligers. Een budget van €15.000 heeft de raad al toegezegd voor 2023. We bekijken op welke manier we de dag van de vrijwilliger vanaf 2024 kunnen continueren.

Even aan studenten vragen

Naar aanleiding van de aangenomen motie M07 *Even aan studenten vragen* van de gemeenteraad zijn wij in gesprek met Contractus. Contractus is het overlegorgaan van de acht grootste studentenverenigingen in Groningen: Albertus Magnus, Bernlef, Cleopatra, Dizkartes, GSV Groningen, Navigators, Unitas en Vindicat Atque Polit. Wekelijks bespreken ze gemeenschappelijke thema’s, zoals grensoverschrijdend gedrag en de organisatie van de KEI-week. Ook organiseren ze samen een benefietactie voor een goed doel.

De studentenverenigingen hebben een hoop energie om ‘iets goeds’ te doen voor Groningen en haar inwoners. Veel van hun leden hebben ervaring met vrijwilligerswerk; de verenigingen en Contractus stimuleren dat. Belangrijk voor hen is ook de leerervaring die het hun biedt. Zij beseffen bovendien dat vrijwillige inzet goed staat op hun cv. Maar voor studenten, met hun drukke levens, is het lastig om langere tijd aan vrijwilligerswerk ‘vast te zitten’. Eenmalige acties voor de korte termijn passen vaak wél. Veel van hen pakken zo’n klus bij voorkeur samen op, zodat zij de verantwoordelijkheid kunnen delen.

Contractus wil graag met de gemeente en bemiddelende vrijwilligersorganisaties samenwerken. De studentenverenigingen willen meer aansluiten bij acties die spelen in de stad, maar ze kennen niet alle vrijwilligersprojecten en mogelijkheden. Inmiddels zijn Contractus, de Bondgenoten en de gemeente met elkaar in gesprek om koppelkansen te verzilveren. We hebben afgesproken dat de vrijwilligersorganisaties afgeronde vrijwilligersklussen inventariseren die in het nieuwe studiejaar op de jaarkalenders van de studentenverenigingen te plaatsen zijn. Ook hebben we een WhatsAppgroep om korte, eenmalige vrijwilligersklussen met de verenigingen te delen. Link050 is hierbij de makelaar van vraag en aanbod.

Daarnaast willen de vrijwilligersorganisaties graag van de studentenverenigingen leren. Ze willen weten hoe het de verenigingen lukt om telkens tijdelijke bestuursleden te vinden die na één jaar opgevolgd worden door een nieuwe lichterling. Wij onderzoeken daarom hoe bestuursleden van de studentenverenigingen hun ervaringen en kennis kunnen delen met de vrijwilligersorganisaties.

Ontwikkelkans: We hebben regelmatig contact met de Bondgenoten en Contractus om te bespreken hoe wij koppelkansen kunnen verzilveren. Een koppelkans die we al willen benutten, is het uitwisselen van ervaringen tussen vrijwilligersorganisaties en besturen van studentenverenigingen.



Vrijwilligersvergoeding

Uit onze gesprekken kwam naar voren dat een deel van de vrijwilligers hun vrijwillige inzet ook als een mogelijkheid ziet om het (schaarse) inkomen te verhogen. Zij zien vrijwillige inzet als onderdeel van een traject naar een beter inkomen. Tijdens de gesprekken met de sgo'ers bleken deze verschillende perspectieven gebiedsgebonden. In wijken met veel bewoners met een laag inkomen is een financiële vergoeding een beweegreden om vrijwillig actief te zijn. Daarbij is er soms verwarring onder de deelnemers: "Waarom wordt hij/zij wel betaald en ik niet?" In andere wijken is dit totaal geen issue.

Ontwikkelkans: Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject zien we als participatiebeleid. Wij stellen voor om met de Directie Werk en Participatie, in samenwerking met de grotere vrijwilligersorganisaties, het GON en de Directie Maatschappelijke Ontwikkeling afspraken te maken over deze specifieke categorie.

Diversiteit

Diversiteit en inclusiviteit zijn belangrijke begrippen binnen onze gemeente. Bijna alle gesprekspartners zeiden dat er weinig diversiteit is binnen het vrijwilligerswerk. Daarbij ging het vooral over *culturele* diversiteit. Veel vrijwilligersorganisaties zijn bijna helemaal wit. Bij organisaties die meer diversiteit hebben, zoals een aantal sportverenigingen, is er soms weinig animo om deel te nemen aan gezamenlijke verplichtingen zoals vervoer en bardiensten. Voor bestuurlijke functies is nauwelijks belangstelling. Van verschillende kanten werden wij erop gewezen dat vertegenwoordigers van deze groepen een sterke familiecultuur hebben en dat iedereen zich bijna vanzelfsprekend inzet voor de eigen gemeenschap. Met instituties als stichtingen en verenigingen zijn zij grotendeels onbekend.

Wat ook mee kan spelen, is dat mensen uit culturele minderheidsgroepen vooral op zoek zijn naar een gemeenschap en sociaal contact. Zij komen meestal niet om klusjes te doen. Ze herkennen zichzelf minder

in de vaak witte organisatorische invulling van vrijwillige inzet. In organisaties met een diverse en inclusieve cultuur zijn ook mensen met een andere culturele achtergrond actief, ook bestuurlijk. Tot slot is ons verteld dat waar het lukt om culturele diversiteit aan te brengen, het heel vaak om vrouwen gaat. Dit is anders dan het autochtone beeld. Hoewel mannen en vrouwen met een Nederlandse achtergrond verschillende voorkeuren hebben qua werkzaamheden en organisaties, zijn hun aandelen in het vrijwilligerswerk ongeveer even groot.

Ontwikkelkans: Met een Charter Diversiteit zegt een werkgever toe diversiteit van werknemers in het eigen bedrijf te bevorderen. De Charter kan ook gelden voor organisaties die met vrijwilligers werken. Daar willen we met culturele inclusiviteit aan de slag en ons ook aansluiten bij de alliantie (gelijke spelen) voor sport die vooral gericht is op LHBTI+ inclusiviteit.





4.5 Samenvatting

Uit al onze gesprekken kwam naar voren dat vrijwilligers respectvol en als gelijke willen worden behandeld en goed willen worden gefaciliteerd bij hun vrijwillige inzet. Van de gemeente verwachten zij dat die het vrijwilligerswerk stimuleert, waardeert en ondersteunt. Dat doen we al en daar gaan we natuurlijk mee door. Daarnaast zijn er doelen en ontwikkelkansen waar we met ons beleid extra op inzetten, namelijk:

- we blijven waakzaam dat we aansluiten bij de intrinsieke motivatie van vrijwilligers. We willen voorkomen dat we vrijwilligers inkapselen en “sturen” in onze beleidsdoelen en systeemwereld
- een makelaarsfunctie ontwikkelen tussen vrijwilligers en kortdurende, flexibele klussen;
- vrijwillige inzet dichtbij, laagdrempelig en gebiedsgericht organiseren met ambassadeurs en zo meer inwoners bereiken die vrijwilligerswerk willen doen;
- ouderen actief uitnodigen om zich vrijwillig in te zetten met hun talenten, kennis en levenservaring;
- vrijwillige inzet meenemen als mogelijkheid voor SROI en koppelkansen benutten met bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- extra begeleiding voor vrijwilligers die een steuntje in de rug nodig hebben;
- extra begeleiding en een vergoeding voor “vrijwilligers” die zich inzetten vanuit een activeringstraject;
- koppelkansen verzilveren met Contractus voor extra inzet van studenten (motie M07);
- diversiteit stimuleren bij vrijwilligersorganisaties;
- de *Dag van de vrijwilliger* (motie M22) vieren;
- meer ondersteuning aan vrijwillige besturen vanuit de gemeente;
- meer ondersteuning aan vrijwillige besturen vanuit Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen / Ondernemen met impact.
- meer uitwisseling van ervaringen van vrijwillige besturen en de besturen van studentenverenigingen.

Gesprekspartners

Deze actielijn over vrijwillige inzet is tot stand gekomen door onder andere gesprekken met vrijwilligers en beroepskrachten van Link050, Present, Humanitas, WIJ Groningen en Jimmy's Groningen. Ook zijn groepsinterviews gehouden met leden van de Werkgroep Toegankelijk Groningen (WTG), leden van de Adviesgroep Sociaal Domein Groningen (ASDG) en studenten van Contractus.

Verder hebben we gesproken met collega's van de beleidsterreinen sport, diversiteit, armoede en cultuur, sociaal gebiedsontwikkelaars (sgo'ers) en een onderzoeker van Verwonderzoek. De gesprekspartners die vrijwillige inzet verrichten, doen dat op allerlei manieren en voor allerlei maatschappelijke doelen.

Denk bijvoorbeeld aan:

- scholen
- buurtactiviteiten
- sportclubs
- vakbond
- hospice
- koor
- buurtaccommodaties
- kinderclubs
- verpleeghuizen
- bewonersorganisaties
- bewegen in de buurt
- liefdadigheidsacties
- actiecomités
- het COC
- Greenpeace
- gemeentelijke adviesorganisaties
- ondersteuning bij thuisadministratie
- politieke partijen
- Natuurmonumenten
- maatjesprojecten
- begeleiding van statushouders
- burenhulp
- de fanfare
- voedselbanken
- Extinction Rebellion

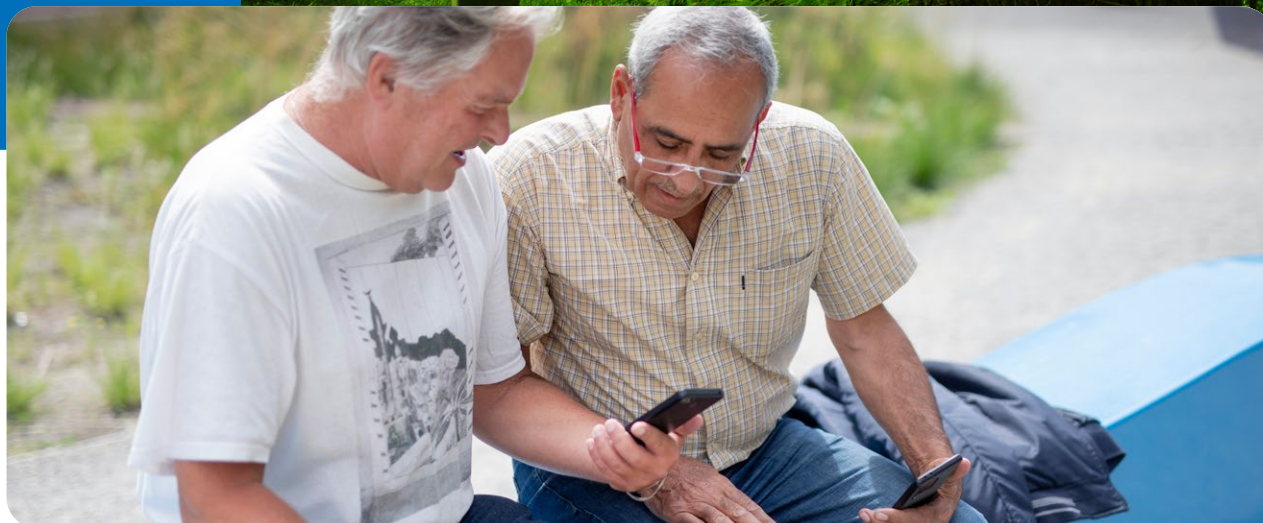


Alles bij elkaar opgeteld, hebben zij een enorm grote en gevarieerde hoeveelheid aan ervaring. Wat opviel, is dat alle vrijwilligers met veel passie en enthousiasme over hun vrijwillige inzet vertelden, ook als het ging om inzet van vroeger. Een aantal gesprekspartners was op het moment van spreken niet actief als vrijwilliger. In de meeste gevallen kwam dit doordat ze kleine kinderen hebben of mantelzorgers zijn.

Beleid maken wij samen met vrijwilligers en vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties. De doorgaande dialoog houdt in dat we als gemeente steeds met hen in gesprek blijven, samenwerken en afstemmen hoe we de waardering, erkenning, ondersteuning en facilitering van vrijwilligers kunnen vormgeven. Ook is deze dialoog een manier om het beleid en de uitvoering daarvan te evalueren. Dit past bij onze nieuwe rol als responsieve overheid.

6 Financiën

Voor het beleid van de gemeente Groningen op het gebied van vrijwillige inzet zijn er structurele middelen. Die zetten wij in voor het vinden, makelen, faciliteren, waarderen en erkennen van vrijwilligers en het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties.



Vanuit het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) heeft het Rijk geld beschikbaar gesteld voor het versterken van de sociale basis. Het gaat om een specifieke uitkering (SPUK) die wordt ingezet in samenhang met andere sociale thema's. Deze extra middelen willen wij deels inzetten om:

- vrijwilligerswerk in Groningen meer gebiedsgericht te faciliteren met ambassadeurs (naar het model van het NIZU);
- vrijwillige inzet door ouderen te bevorderen (als de aanvraag voldoet aan de eisen van SPUK/GALA).

Voor de Dag van de vrijwilliger (zie pagina 19) is € 15.000 gereserveerd in de Algemene Egalisatie Reserve.

Tabel 3: Overzicht van beschikbare middelen voor vrijwillige inzet

Vrijwillige inzet structureel	<i>vraag en aanbod vrijwillige inzet makelen</i>	€ 345.000	
	<i>ontwikkelen en waarderen vrijwilligers</i>	€ 185.000	
	<i>begeleiden en coachen van vrijwilligers</i>	€ 650.950	
	<i>ondersteunen vrijwilligersorganisaties en vrijwillige besturen</i>	€ 124.000	€ 1.304.950
	2023		€ 66.560
SPUK ³⁴ GALA sociale basis	2024		€ 241.000
	2025		€ 241.000
	2026		€ 225.580
Motie M22		€ 15.000	
Dag van de Vrijwilliger			(eenmalig)*

* We bekijken op welke manier we de dag van de vrijwilliger vanaf 2024 kunnen continueren.

Bijlage 1

Hoe sterker de sociale basis in een wijk, hoe meer betrokkenheid, vitaliteit en veerkracht daar is. Dat leidt tot meer ruimte voor vrijwillige inzet en meer waardering voor de tijd, energie en talenten die vrijwilligers voor elkaar en de gemeenschap inzetten. Kortom, vrijwillige inzet versterkt de sociale basis en bij een sterke sociale basis zijn er meer inwoners die zich vrijwillig inzetten³⁵.

Persoonlijke sociale basis

Een persoonlijke sociale basis is iemands eigen netwerk, denk bijvoorbeeld aan familie, vrienden en vrijwilligers. Inwoners kunnen een (hulp)vraag hebben, maar ook ideeën/initiatieven, talenten en energie die ze als vrijwilliger in willen zetten. De overheid kan dit stimuleren (door waardering en erkenning) en faciliteren (met middelen, ruimte of kennis).

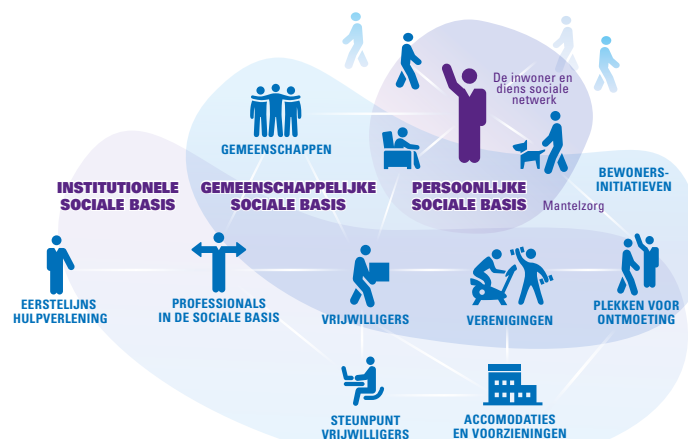
Gemeenschappelijke sociale basis

Inwoners maken deel uit van gemeenschappen (bijvoorbeeld levensbeschouwelijke). Zij worden als vrijwilliger lid van formele netwerken zoals verenigingen en clubs of nemen deel aan informele verbanden. Inwoners zetten zich incidenteel of structureel vrijwillig

in, in de vorm van georganiseerd of ongeorganiseerd vrijwilligerswerk. De overheid kan dit stimuleren (door waardering en erkenning) en faciliteren (met middelen, ruimte of kennis).

Institutionele sociale basis

Actieve inwoners maken gebruik van accommodaties als buurthuizen en bibliotheken om samen te komen. Dit valt onder de institutionele sociale basis. Die bestaat verder onder andere uit collectieve, vrij toegankelijke voorzieningen, vrijwilligerssteunpunten en mantelzorgondersteuning en uit betaalde krachten: sociaal werkers zoals opbouwwerkers, jeugd- en jongerenwerkers, coördinatoren van vrijwilligerswerk en vrijwilligersmakelaars. De overheid heeft invloed op de accommodaties en betaalde krachten via haar subsidievoorwaarden.^[i]



Het Verwey-Jonker Instituut zegt hierover: 'Het is belangrijk om de intrinsieke waarde van de sociale basis als uitgangspunt te nemen. Dus dat (het investeren in) vrijwilligerswerk, sociale cohesie, ontmoeting of meedoen een waardevol doel op zich is. Zie het niet alleen als iets in relatie tot zorg en problematieken. Als actieve bewoners, vrijwilligers en betaalde krachten in de sociale basis ervaren dat zij instrumenteel worden gebruikt als verkapte bezuiniging, kunnen zij gedemotiveerd en cynisch worden. Een vrijwilliger wil zich immers inzetten voor een ander (en ook voor zichzelf). De vrijwilliger wil zich niet inzetten zodat de overheid ergens anders minder geld aan kwijt is. Een actieve bewoner die iets organiseert, doet dit vanuit intrinsieke motivatie. Niet als beleidsinstrument.'^[ii] Hier zijn we ons in Groningen goed van bewust.

[i] Uit: *De sociale basis: gespreksmodel en advies voor gezamenlijk begrip en goede samenwerking | Sociaal Werk werkt! (sociaalwerk-werkt.nl)*

[ii] Verwey-Jonker Instituut, *Leren, sturen en verantwoorden in de sociale basis, 2022*



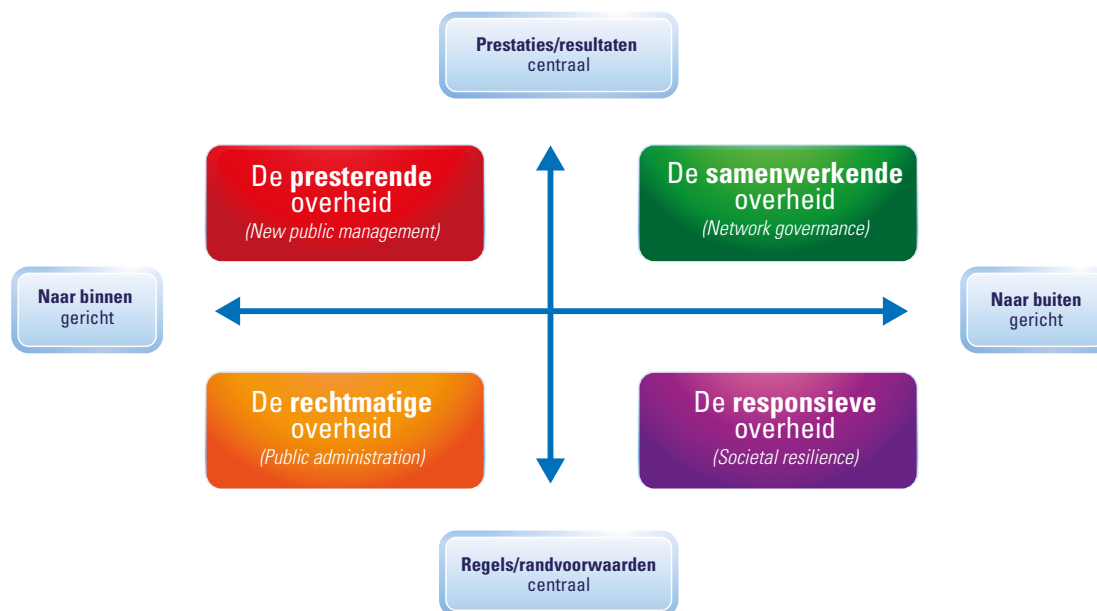
Bijlage 2

Werk	Percentage*
Klussen in en om het huis / tuinonderhoud	11%
Vervoer bieden	8%
Training / scholing geven	14%
Informatie en advies geven	23%
Persoonlijke raadgeving	9%
Bezoek / gezelschap	15%
Therapie / verzorging	3%
Bestuurlijke taken	36%
Fondsen werven / collecteren	7%
Kantoorwerk / administratie	13%
Belangen behartigen	14%
Andere activiteiten	51%

**Doordat meerdere opties te selecteren waren, tellen de percentages niet op tot 100%.*

Bijlage 3

De Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB)³⁶ heeft een model uitgewerkt waarbij ze onderscheid maakt tussen vier verschillende rollen van gemeenten:



Figuur 2: Vier verschillende rollen van gemeenten (model NSOB)

1. Rechtmatige overheid

Bij een rechtmatige overheid is de basis van het overheidshandelen het uitvoeren van wetten en regels. Kenmerkend voor deze rol is dat een gemeente heldere procedures heeft voor het behalen van de beleidsdoelen.

2. Presterende overheid

Een presterende overheid is gericht op resultaten. In deze rol richt een gemeente zich op de processen en methoden om de beleidsdoelen te bereiken. Belangrijk hierbij is dat de resultaten meetbaar zijn. De processen worden daarom daarop gestuurd.

3. Samenwerkende overheid

Een samenwerkende overheid houdt in dat een gemeente haar beleidsdoelen probeert te behalen door samenwerkingsverbanden aan te gaan. Onderhandelingen en compromissen met de veldpartijen maken daar deel van uit. Wel blijft de gemeente in de lead.

4. Responsieve overheid

In de rol van responsieve overheid faciliteert en ondersteunt een gemeente initiatieven vanuit de samenleving. Zij gaat niet voor de eigen doelen, maar sluit aan bij bewegingen in de samenleving.

7 Verwijzingen en Noten

- 1 | De sociale basis, voor elkaar! Werken aan een sterke sociale basis voor iedereen in Groningen, 2023
- 2 | Inventarisatie gemeentelijk vrijwilligersbeleid Movisie 2018 *Willem-Jan de gast e.a.*
- 3 | Uit inventarisatie gemeentelijk vrijwilligersbeleid, *Movisie, 2018 Willem –Jan van de Gast e.a.*
- 4 | De sociale basis, voor elkaar, *Gemeente Groningen, 2023*
- 5 | Coalitieakkoord. Het begint in Groningen. *Voor wat echt van waarde is, 2022-2026 p. 25*
- 6 | De sociale basis, voor elkaar! Werken aan een sterke sociale basis voor iedereen in Groningen, *Gemeente Groningen 2023*
- 7 | Verwey-Jonker Instituut, Leren, sturen en verantwoorden in de sociale basis, 2022
- 8 | In Volunteer Involvement An introduction to Theory and practice, 2022 *Jurgen Grotz en Ruth Leonard*
- 9 | Lucas Meijs is hoogleraar Volunteering, Civil society and Businesses aan de vakgroep Business-Society Management aan de Rotterdamse School of Management aan de Erasmus Universiteit
- 10 | In Volunteer Involvement, *An introduction to Theory and practice, 2022 Jurgen Grotz en Ruth Leonard*
- 11 | Vrijwilligersmanager, jouw context vraagt een eigen model! 2022, *Jeffrey Brudney, Lucas Meijs en Philine van Overbeek*
- 12 | Vrijwilligerswerk 2021 (cbs.nl) *Judith Arends en Maartje Tummers, 2022 [Link >](#)*
- 13 | Coalitieakkoord gemeente Groningen: Het begint in Groningen, voor wat echt van waarde is
- 14 | Vrijwilligers belonen en behouden | *Movisie 2017*
- 15 | De sociale basis: gespreksmodel en advies voor gezamenlijk begrip en goede samenwerking | Sociaal Werk werkt! (sociaalwerk-werkt.nl)
- 16 | Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland, Het grondmotief is liefde, *Verwonderzoek, november 2021*
- 17 | Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland, Het grondmotief is liefde, *Verwonderzoek, november 2021*
- 18 | Putnam, R.D. (2000) *Bowling Alone, The collapse and revival of American community*
- 19 | Vrijwillig beloond, een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers, 2005, *Plempers, Wentink, Broenink, Verwey-Jonker Instituut*
- 20 | Movisie, Mark Franken, *De waarde van vrijwillige inzet april 2017*
- 21 | Uit: Meijs, L.C.P.M., Huisman, W.H.A. & Roza, L. (2011). ECSP *webpublicatie: De economische waarde van het vrijwilligerswerk bij Humanitas*. Verkregen op 16-12-2011 van [Link >](#)
- 22 | Sociale vraagstukken, We hebben hofnarren nodig om tegenkracht te bieden.
- 23 | Movisie deelproject Samenwerken in de wijk, samenwerken met vrijwilligers in het sociale wijkteam.
- 24 | Uit Vrijwilligers maken waarde, *Sportknowhow dec 2018*
- 25 | Hoe regelen gemeenten hun vrijwilligerswerkbeleid? *Ronald Hetem, 2019*
- 26 | Jaarrapportage 2022 *Humanitas Groningen*
- 27 | Jaarverslag *Stichting Present Groningen 2022*
- 28 | Gemeentelijk vrijwilligersbeleid in Nederland, *Het grondmotief is liefde, Verwonderzoek, November 2021*
- 29 | Netwerk Informele Zorg Utrecht (nizu.nl)
- 30 | Integriteit (overheid.nl) informatieblad Gevolgen Wet bestuur en toezicht rechtspersonen voor verenigingen en stichtingen [Link >](#)
- 31 | Borderline Times, het einde van de normaliteit, *Dirk de Wachter, 2012*
- 32 | Volkskrant 9-6-2023 SCP dringt (opnieuw) aan op herziening Participatiewet: te veel focus op betaald werk
- 33 | Participatiewet moet opnieuw menselijker, *Trouw 14-6-2023*
- 34 | Voor de SPUK/Gala middelen is een apart projectplan geschreven door de Bondgenoten.
- 35 | De sociale basis, voor elkaar! Werken aan een sterke sociale basis voor iedereen in Groningen, *Gemeente Groningen 2023*
- 36 | Hoe regelen gemeenten hun vrijwilligerswerkbeleid? *Ronald Hetem, 2019*

Fotografie: mede met dank aan Humanitas en Stichting Present

