

Nota Vrijwilligerswerkbeleid 2010-2013

Inleiding

Vrijwilligerswerk is allesbehalve nieuw. Kerkelijke en particuliere instellingen houden zich al sinds jaar en dag bezig met de armenzorg waarin vrijwilligers actief zijn. In de negentiende eeuw zijn rijke burgers (vooral vrouwen) zich vrijwillig in gaan zetten voor armoedebestrijding. Aan het begin van de twintigste eeuw verbeterde de levensstandaard voor mensen en was het doen van vrijwilligerswerk niet meer afhankelijk van de stand waartoe iemand (van geboorte) behoort. Ook verschoof bij het ontstaan van de welvaartstaat het werkterrein van de vrijwilligers. Enerzijds namen op de traditionele terreinen beroepskrachten het werk van vrijwilligers over. Anderzijds ontstonden er andere, nieuwe terreinen voor vrijwilligerswerk, zoals werkzaamheden in de vrouwenhulpverlening, maar ook commissiewerk in buurten en op scholen of in milieubewegingen. Vandaag de dag vallen er zoveel activiteiten onder vrijwilligerswerk dat het bijna ondoenbaar is een lijst te maken.¹

Ook Helmond kent een rijke geschiedenis op het gebied van vrijwilligerswerk. Dat blijkt ook nu nog uit de hoeveelheid en veelzijdigheid van de vrijwilligersorganisaties in Helmond. In elke sector zijn vrijwilligers actief; van cultuur tot zorg en van evenementen tot de woningbouw met klankbordgroepen en bewonersverenigingen. Veel vrijwilligersorganisatie bestaan ook al meerdere decennia zoals vrijwilligersvereniging de Boerderij (25 jaar), carnavalsvereniging de Oranjebuurt (64 jaar), en Vrouwenennetwerk NVVH (80 jaar). Dit wordt ook duidelijk door de manier waarop de politiek het vrijwilligerswerk erkent en waardeert, door het hebben van een vrijwilligerswerkbeleid (waarvoor we in 2007 het Gemeentecompliment hebben ontvangen) en de invoering van de vrijwilligerskaart en de vrijwilligerspenning.

Deze nota Vrijwilligerswerk 2010-2013 is een herziening van de nota Sociaal Kapitaal uit 2005. De doelstellingen uit Sociaal Kapitaal zijn nog allesbehalve achterhaald. Wel is er inmiddels de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en zijn er nieuwe ontwikkelingen die van invloed zijn op vrijwilligerswerk. Op basis daarvan is een vernieuwde visie en ambitie geformuleerd die als doel heeft Helmond uit te laten stralen wat het is; namelijk een vrijwilligersstad!

De beleidsvoornemens, zoals in deze nota beschreven, zijn gebaseerd op de huidige inzichten en verwachtingen met betrekking tot de financiële positie van de gemeente. Indien die positie wijzigt, kunnen het beleid en de inzet van de financiële middelen zoals in deze nota zijn beschreven, ook tussentijds, worden bijgesteld.

¹ Bron : www.movisie.nl

Samenvatting

Helmond is een vrijwilligersstad! En dat willen we ook graag blijven uitdragen. Vrijwilligerswerk raakt – mede door de komst van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning – zeer veel beleidsterreinen en draagt dan ook bij aan diverse doelstellingen uit andere beleidsvelden. Dit maakt duidelijk dat vrijwilligers van grote waarde zijn voor een stad als Helmond.

Waar het bij vrijwilligerswerk om draait is het matchen van de vraag van vrijwilligersorganisaties en het aanbod aan vrijwilligers. Deze match blijkt door verschillende trends en ontwikkelingen steeds lastiger te maken. Vrijwilligersorganisaties zijn veeleisender geworden, mede dankzij toegenomen verantwoordelijkheden en werkdruk, en potentiële vrijwilligers hebben de tijd niet om aan deze vraag te voldoen.

De vraag is dan ook: Hoe kunnen we er als gemeente zorgen voor zorgen dat er weer matches worden gemaakt? We hebben met de nota Vrijwilligerswerkbeleid 2010-2013 drie ambities voor ogen. Per ambitie hebben we een aantal doelstellingen gesteld en acties geformuleerd, deze volgen hieronder.

Hoofdambitie:

Optimaal benutten van het Helmondse vrijwilligerspotentieel nu en in de toekomst.

Onderzoek heeft uitgewezen dat er een duidelijk verband bestaat tussen vrijwilligerswerk en de levensfase waarin men zich bevindt. Het is daarom van belang potentiële vrijwilligers direct aan te spreken vanuit hun levensfase. Hiervoor zetten we de volgende acties in:

- Promotie en bekendmaking van vrijwilligerswerk onder potentiële vrijwilligers
- Stimuleren en waarderen van vrijwilligerswerk
- Ontwikkelen van strategieën om de interesse te wekken van bepaalde groepen
- Organisatie van ten minste 3 vastgezette momenten waarop vrijwilligerswerk in Helmond (stedelijk) wordt uitgevoerd.
- Onderzoek onder de Helmondse vrijwilligers naar de tevredenheid van het ondersteuningsaanbod

Het resultaat van deze acties is dat er een optimale afstemming is tussen de vraag van de samenleving en het aanbod waar mensen zich voor willen inzetten. Wanneer mensen zich kunnen inzetten, beschikken zij over de kennis, vaardigheden en ervaringen om aan als vrijwilliger aan de slag te gaan.

Het effect van de acties is een toename van het aantal vrijwilligers in de periode 2009-2012 (2007 = 27%).

Subambities:

1. Voor organisaties die moeite hebben om vrijwilligers te vinden en te binden is er een ondersteuningsaanbod

De (potentiële) vrijwilliger van vandaag heeft behoefte aan kortlopende, projectmatige en op eigen interesse gerichte vrijwilligerstaken. Dit kan haaks staan op de kwalitatief en kwantitatief gestegen vraag van vrijwilligersorganisaties. Vrijwilligersorganisaties zijn dan ook genooddakt meer aansluiting te zoeken bij de leefwereld van leeftijdsgroepen en nieuwe methoden toe te passen om potentiële vrijwilligers te vinden en te binden. Samen met de toegenomen verantwoordelijkheden, regels en werkdruk is ondersteuning van vrijwilligersorganisaties onontbeerlijk. We waarborgen de volgende ondersteuningsvoorzieningen:

- Bieden van goede informatievoorziening
- Bieden van advies en uitvoerende hulp op technisch, juridisch en financieel gebied
- Extra aandacht voor vrijwilligersfuncties die kampen met wervingsproblemen.

Het resultaat van de ambitie is dat organisaties:

- a. een grote wervingskracht hebben (toename van het aantal gesprekken met potentiële vrijwilligers),
- b. aantrekkelijke en flexibele mogelijkheden creëren (toename van de diversiteit aan vrijwilligerstaken zowel in tijdsbesteding als vaardigheden) en
- c. succesvol zijn in het behouden van vrijwilligers (afname van het aantal vrijwilligers dat met interne redenen stopt).

Het effect van de acties is tweeledig: 1. er is een toename van het aantal organisaties met voldoende vrijwilligers ofwel een afname van het aantal organisaties waarin activiteiten niet door gaan omdat er te weinig vrijwilligers zijn. 2. er is een toename van het aantal organisaties met vrijwilligersbeleid

2. Bedrijven en maatschappelijke organisaties die maatschappelijk betrokken willen ondernemen (met name werknemersvrijwilligerswerk) worden gestimuleerd en ondersteund.

Aangezien mensen minder druk (uit de omgeving) voelen om vrijwilligerswerk uit te voeren en de agenda's van mensen steeds voller zijn geworden, is het steeds minder vanzelfsprekend dat mensen vrijwilligerswerk (gaan) uitvoeren. Om hier verandering in te krijgen is het noodzakelijk om acties in te zetten om de bereidheid en beschikbaarheid van potentiële vrijwilligers te beïnvloeden. Een "derde partij", zoals een bedrijf, kan vrijwilligerswerk in de agenda's van mensen plaatsen en de druk om vrijwilligerswerk uit te voeren vergroten. We zetten daarom de volgende acties in:

- Informeren van bedrijven over maatschappelijk betrokken ondernemen
- Stimuleren van bedrijven die maatschappelijk betrokken ondernemen
- Haalbaarheidsonderzoek Samen voor...@-formule
- Formuleren werknemersvrijwilligerswerkbeleid gemeente Helmond en werknemersvrijwilligerswerk stimuleren onder bedrijven
- Meten van effecten door middel van de *Wellventure monitor™*

Het resultaat van deze activiteiten is dat er in Helmond een sterke wilskracht en draagvlak voor vrijwilligerswerk bestaat, zodat het aantal organisaties dat actief vrijwilligerswerk van haar medewerkers ondersteunt is toegenomen. De effecten die we beogen zijn een toename van het aantal vastgezette (gezamenlijke) momenten waarop vrijwilligerswerk in Helmond (stedelijk) wordt uitgevoerd. Toename van het aantal bedrijven en maatschappelijke organisaties dat maatschappelijke betrokken onderneemt, dat wil zeggen via munten, mensen, middelen, massa en media het vrijwilligerswerk in Helmond ondersteunen.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Samenvatting	3
1. Vertrekpunt	6
2. Context	7
2.1. Beleidskaders	
2.2. Beleidsontwikkelingen	
2.3. Feiten en cijfers	
2.4. Trends in het vrijwilligerswerk	
3. Begripsbepaling	11
4. Visie, ambitie en doelstellingen	14
5. Speerpunten van beleid	16
5.1 Hoofdambitie: Introduceren van levensfasegericht vrijwilligerswerkbeleid	
5.2 Subambitie 1: Innoveren van vrijwilligersorganisaties	
5.3 Subambitie 2: Bevorderen van maatschappelijk betrokken ondernemen	
6. Middelen	21
Bijlagen	23

1. Vertrekpunt

In 2007 hebben we onder de bewoners van Helmond de Zorgzame stad enquête uitgezet. Deze enquête diende als vertrekpunt voor de ontwikkeling van het beleidsplan Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2008-2011. In de enquête zijn vragen opgenomen omtrent de doelstellingen van de nota Sociaal Kapitaal. De nota Sociaal Kapitaal beschrijft het vrijwilligerswerkbeleid van de gemeente Helmond voor de periode 2005-2009. De evaluatie is meegenomen in het WMO-beleidsplan 2008-2011. Een beschrijving van de realisatie van de doelstellingen is opgenomen in bijlage A.

In 2008 is het WMO-beleidsplan 2008-2011 door de gemeenteraad vastgesteld. De visie van het plan is dat Helmond zich ontwikkelt tot een sociale, actieve en zorgzame stad. De kern daarin is dat mensen verantwoordelijkheid nemen voor elkaar. We zijn ons bewust dat deze stad niet op zichzelf ontstaat. We willen daarom degene die zich actief inzetten om van hun leven en van onze stad iets moois maken zoveel mogelijk waarderen, stimuleren en ondersteunen. Ook willen we degenen die (nog) niet actief zijn er bij betrekken. Daarbij willen we investeren in sociale verbanden, van sportclub tot fanfare, van wijkvereniging tot jongerenclub.

Prestatieveld 1 van het WMO-beleidsplan betreft de deelname aan, dan wel uitsluiting van sociale verbanden. Onder sociale verbanden verstaan wij ook vrijwilligersorganisaties. Via het WMO-beleidsplan verstrekken we subsidies om de sociale verbanden erkennen, waarderen, stimuleren en ondersteunen. Vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties zijn van groot belang om de sociale samenhang en leefbaarheid te bevorderen. In interactieve sessies hebben vrijwilligersorganisaties aangegeven tevreden te zijn over het bestaande vrijwilligerswerkbeleid. Maar, ze hebben wel behoefte aan meer waardering en ondersteuning en pleiten voor deregulering.

Prestatieveld 4 betreft de ondersteuning van vrijwilligers in de zorg. Deze ondersteuning is wenselijk omdat zorgvrijwilligers de zelfredzaamheid van burgers vergroten. In de interactieve sessies hebben professionele organisaties die werken met vrijwilligers aangegeven behoefte te hebben aan uitwisseling van best practices op het gebied van werven en binden van vrijwilligers.

Herziening van beleid

In deze nota wordt stil gestaan bij hetgeen we nu al doen voor vrijwilligers en worden voorstellen gedaan voor de toekomst. Deze voorstellen zijn gebaseerd op conclusies die we trekken op basis van de maatschappelijke context, feiten en cijfers, vraagstukken en knelpunten. Hierbij zijn ook twee rapportages van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) betrokken; te weten "Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015 (juni 2007) en "Vrijwilligerswerk in meervoud; civil society en vrijwilligerswerk 5 (mei 2009).

2. Context

2.1 Beleidskaders

Vrijwilligerswerkbeleid is geen losstaand beleid, maar raakt vele andere beleidsterreinen en draagt ook bij aan diverse doelstellingen uit andere beleidsvelden. Hieronder volgen de relevante nota's en ontwikkelingen en een korte beschrijving in relatie tot vrijwilligerswerk.²

Collegeprogramma 2006-2010

Het motto van het Collegeprogramma 2006-2010 is sociaal en betrokken. Een van de maatschappelijke effecten is meer sociale participatie, integratie en gedeelde verantwoordelijkheid. Het college ziet het vrijwilligerswerk als het cement van de samenleving. Daarom stimuleert de gemeente het vrijwilligerswerk.

WMO-beleidsplan 2008-2011

In de Wmo Beleidsnota 2008-2011 'Helmond, zorgzame, actieve en sociale stad' staan twee ambities centraal:

1. Actieve burgers die zich inzetten voor de samenleving vormen de basis van de Zorgzame stad Helmond.
2. Helmonders zijn in staat zolang mogelijk zelfstandig te blijven functioneren en te participeren.

Om een zorgzame, actieve en sociale stad te realiseren, dient onder andere de sociale samenhang en leefbaarheid optimaal te zijn. Met name via het WMO Subsidieprogramma verstrekken we subsidies die bijdragen aan het erkennen, waarderen, stimuleren en ondersteunen van sociale verbanden. Wij subsidiëren bijvoorbeeld een breed scala aan vrijwilligersorganisaties en subsidiëren acties om meer vrijwilligers in de zorg te vinden.

Programmabegroting 2010

In de programmabegroting 2010 is het streven opgenomen dat niet minder dan 27,3% van de inwoners van 18 jaar en ouder zich inzet voor vrijwilligerswerk. In het meerjarig beleidsperspectief zijn twee accenten gesteld in relatie tot vrijwilligerswerk:

1. De gemeente richt zich in haar beleidsontwikkeling meer dan ooit op het versterken van de eigen kracht van burgers (empowerment) en op het mobiliseren van maatschappelijke steunsystemen rondom burgers.
2. De gemeente Helmond stimuleert en waardeert vrijwilligers(werk), onder andere door het faciliteren van activiteiten.

Arbeidsmarktbeleid 2008-2011

Binnen het arbeidsmarktbeleid zijn een zestal clusters benoemd die ervoor zorgen dat Helmond een vitale economie heeft en een beroepsbevolking die voldoende besteedbaar inkomen heeft. Cluster 4 staat in het teken van mensen die (tijdelijk) aan de kant staan. Dit betreft zowel de gerichte inzet van arbeidsmarktinstrumenten, als maatschappelijke activering en inburgering. Werkzoekenden (bestaande uit de doelgroep uitkeringsgerechtigde, nuggers) krijgen een re-integratie of activeringstraject aangeboden dat aansluit bij hun mogelijkheden. Het concept van de werkladder is hierbij ondersteunend of richtinggevend. De onderste trede betreft sociale activering en de hoogste trede reguliere arbeid.

Armoedebeleid 2008-2011 "Armoede Gevangen"

De doelstelling van het armoedebeleid is dat meer mensen zelf kunnen voorzien in levensonderhoud en participeren aan de samenleving. Om deze doelstellingen te realiseren zijn vijf clusters benoemd, cluster 3 betreft de activering van minima. Vrijwilligerswerk wordt genoemd als een manier om te participeren aan de samenleving. Maar ook om toegang te krijgen tot voorzieningen zoals de vrijwilligerskaart. Als voorbeeld: "Helmond Sport voor minima" is een project waarbij vrijwilligerswerk door minima wordt beloond met een seizoenkaart voor Helmond Sport.

² In bijlage B is schematisch weergegeven hoe het vrijwilligerswerkbeleid zich verhoudt tot andere beleidsterreinen

Integratienota 2008-2011

De integratienota heeft tot doel iedereen mee te laten doen ongeacht de etnisch- culturele achtergrond van mensen. Meedoen kan ook door het verrichten van vrijwilligerswerk. Uit cijfermatige gegevens blijkt dat allochtone Helmonders minder vaak vrijwilligerswerk uitvoeren dan autochtone Helmonders. Daarom is een van de doelstellingen van de integratienota het bevorderen van de participatie (via onder andere vrijwilligerswerk) van allochtone vrouwen. Onder andere het project "1001 kracht" is een van de acties die worden ingezet om deze doelstelling te behalen.

Sportbeleid "Sport in beweging"

De doelstelling van het sportbeleid is het bevorderen van mogelijkheden om zoveel mogelijk inwoners van de gemeente Helmond op een verantwoorde wijze te laten sporten. Echter, om sport in te kunnen zetten als middel dient de sport zelf ook sterk genoeg te zijn. Sportverenigingen dienen over voldoende draagkracht te beschikken, zoals een voltallig bestuur en voldoende vrijwilligers. Verenigingen vinden het moeilijk om goede vrijwilligers te vinden die diverse taken binnen de vereniging op zich nemen. Bij het opleiden van het bestuurlijk kader ondersteunt de gemeente de verenigingen middels het Sportservicepunt.

Integraal Jeugdbeleid

Het jeugdbeleid van Helmond gaat over goed burgerschap, dat wil zeggen dat jongeren zelfstandig en effectief functioneren en constructief bijdragen aan de samenleving in Helmond, zowel sociaal-maatschappelijk als economisch. We bieden jongeren ontwikkelingskansen in een stimulerende omgeving. We stimuleren betrokkenheid met en binding aan de stad door competenties te versterken (leren), meer actieve participatie (meedoen) en ze te laten genieten van datgene wat ze samen met en voor anderen doen en wat aanwezig is in de stad. Dat Helmondse jongeren op actieve wijze participeren in de samenleving blijkt uit de inzet van circa 1.100 jongeren voor een scoutingvereniging en de circa 750 leden van vrijwillige jeugdorganisaties. Met de wettelijke verplichting van de maatschappelijke stage voor jongeren in het Voortgezet Onderwijs zal de inzet van jongeren naar verwachting in de toekomst nog meer toenemen.

2.2 Beleidsontwikkelingen

Naast bestaande beleidsnota's die verbanden hebben met vrijwilligerswerk, zijn er een aantal recente ontwikkelingen die belangrijk zijn om te vermelden. Het betreft landelijke en lokale ontwikkelingen.

Maatschappelijke stages

Het Rijk heeft besloten de maatschappelijke stage van 72 uur voor alle leerlingen die in het schooljaar 2011-2012 instromen, wettelijk verplicht te stellen (grondslag in art. 17 WVO). Voor deze leerlingen geldt; zonder stage geen diploma. Het primaire doel van een maatschappelijke stage is jongeren tijdens hun schooltijd kennis te laten maken met de samenleving en daar een vrijwillige bijdrage aan te leveren. Een bijkomend doel van maatschappelijke stage is dat jongeren de belangstelling kunnen ontwikkelen om zelf na hun studie of later vrijwilligerswerk te doen.

De gemeente Helmond heeft een makelaarsfunctie opgezet die tegemoet komt aan de drie uitgangspunten die het Rijk heeft gesteld.

Bewonersbudgetten / Stimulering bewonersinitiatieven in de wijken

Het Rijk stelt t/m 2011 middelen ter beschikking aan gemeenten voor het ondersteunen van bewoners die hun wijken willen verbeteren. Met de bewonersbudgetten wil het Rijk de empowerment van bewoners vergroten. Bovendien kan het vrijwilligerswerk stimuleren. In Helmond wordt jaarlijks door het college van B&W besloten welke wijken in aanmerking komen voor het bewonersbudget. Met ingang van 1 oktober 2009 zijn dat de wijken Hlmond-West, Binnenstad-Oost, Helmond-Noord en Rijpelberg. De kaders voor het beschikbaar stellen van de middelen zijn vastgelegd in de "Nadere regels subsidie bewonersinitiatieven Helmond 2009". Behalve de rijksmiddelen zet de gemeente Helmond ook eigen middelen in ter stimulering van bewonersinitiatieven in de wijken.

Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Leren is één van de meest genoemde motivaties om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligers ontwikkelen kwaliteiten, kennis en vaardigheden (competenties) die zowel voor hun persoonlijke ontwikkeling als op de arbeidsmarkt van grote waarde kunnen zijn. EVC maakt opgedane kennis en competenties zichtbaar en is daarom van grote waarde voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. In Helmond komen EVC's komen ruim aan bod binnen het integratieproject "1001 kracht".

Wonen, welzijn en zorg voor mensen met beperkingen in Helmond

Het WWZ-plan 2009-2015 is een uitwerking van prestatieveld 5 van het Wmo beleidsplan en de bijbehorende Startnotitie Wonen Welzijn Zorg. Het plan is voor de WWZ-partners een richtsnoer op hoofdlijnen om investeringen in voorzieningen in Helmond in de komende periode te sturen zodat vooral mensen met een beperking zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen en leven. We signaleren een vermaatschappelijking van de zorg, vergrijzing en een verandering van grote zorgcomplexen in kleinere eenheden. Hierdoor dienen voorzieningen op een andere schaal en in andere vormen aangeboden te worden, waardoor ook meer maatwerk geboden wordt. Doordat zorgvragers langer zelfstandig willen wonen, neemt ook de druk op de omgeving toe. Opgave 8 betreft het versterken van de sociale integratie van mensen met een beperking, bijvoorbeeld via vrijwilligers. Ten slotte hebben opgave 2 (realiseren van woonservicezones bij elkaar in de buurt) en opgave 5 verbeteren aanbod breng- en haaldiensten) een indirecte relatie tot vrijwilligerswerk.

Voorbeeld:

Scheppen van mogelijkheden zodat mensen met een beperking ook vrijwilligerswerk kunnen uitvoeren (in lijn met ARBO-wetgeving)

Persoonlijke Ondersteuning

De gemeenteraad heeft op 2 juni 2009 besloten om de huishoudelijke verzorging met ingang van 2010 anders te organiseren. Belangrijk aspect daarbij is dat we willen dat huishoudelijke verzorging en de ondersteunende en activerende begeleiding aan gaan sluiten bij de doelstelling van de Wet maatschappelijke ondersteuning, te weten participatie.

Dit heeft twee doelen: meer uitgaan van de eigen kracht van burgers en hun omgeving én het ondersteunen van burgers hierbij door het organiseren van maatschappelijke steunsystemen op buurt- en wijkniveau. Maatschappelijke steunsystemen zijn in onze opvatting opgebouwd uit informele zorg en collectieve welzijnsdiensten. Deze ontwikkeling is van invloed op de beleidsontwikkeling rondom vrijwilligerswerk. In de omgeving van de zorgvragers wordt namelijk een beroep gedaan op potentiële vrijwilligers. Deze potentiële vrijwilligers proberen we zoveel mogelijk te stimuleren, waarderen en ondersteunen.

Nota Mantelzorgondersteuning 2009-2011

Op 7 juli 2009 heeft de gemeenteraad besloten om een impuls te geven aan mantelzorgondersteuning. Mantelzorg overkomt mensen in tegenstelling tot vrijwilligers die een bewuste keuze maken. Doel van de nota mantelzorgondersteuning is de draagkracht vergroten en de draaglast verkleinen. Vrijwilligers kunnen hierbij een zeer belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld via het bieden van respijtzorg.

“Grijs verzilveren”

De seniorennota is gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid onder senioren en het bevorderen van vrijwilligerswerk onder senioren. Het vergroten van de groep oudere vrijwilligers wordt gerealiseerd door mensen te laten informeren over vrijwilligerswerk als ze nog actief zijn, met andere woorden; nog voordat ze uit het arbeidsproces treden. Hierbij worden ook werkgevers en werknemers vroegtijdig betrokken bij het werven van vrijwilligers. Streven is dat er ruimte ontstaat voor een geleidelijke overgang van een bestaande carrière naar een nieuwe levensfase waarin de oudere werknemer werkt aan een doorstart van zijn loopbaan als vrijwilliger of richting een nieuwe betaalde loopbaan.

2.3 Feiten en cijfers

Nederland kan, in vergelijking met andere landen, gekarakteriseerd worden als een land met een hoog niveau van vrijwillige inzet. Het gemiddelde aantal uur dat een huishouden tegenwoordig per maand aan vrijwilligerswerk besteedt is 18,4 uur, dit was in 2006 nog 13,3 uur. Het SCP voorspelt het percentage vrijwilligers in 2015 op 25%, wat betekent dat er geen substantiële neerwaartse trend in de deelname aan vrijwilligerswerk is te signaleren. De economische waarde van vrijwilligerswerk in 2005 wordt geschat op ruim 8 miljard euro (gelijk aan 400.000 voltijdbanen tegen minimum loon).

Het aantal Helmonders dat vrijwilligerswerk uitvoert was in 2007 27%. Dit percentage is vergelijkbaar met de metingen in 2003 en 2005. Echter, volgens vrijwilligersorganisaties neemt het aantal vrijwilligers in Helmond nog steeds toe, met name voor projecten waarmee direct mensen geholpen kunnen worden. Verklaring voor het feit dat dit niet uit de monitor naar voren komt, is dat vele vrijwilligers zich niet als zodanig (willen) herkennen. Deze mensen noemen zich klusjesman, overblijfskracht of een goede buur in plaats van vrijwilliger. Kortom, het is zeer aannemelijk dat er veel

meer vrijwilligers in Helmond zijn dan uit metingen blijkt. Vrijwilligersorganisaties signaleren wel een afname in de belangstelling voor bestuursfuncties (dit is overigens een landelijke trend). Helmonders voeren vrijwilligerswerk met name uit in de eigen buurt of wijk. Mannen zijn vaker vrijwilliger dan vrouwen en daarnaast zijn autochtonen meer als vrijwilliger actief dan allochtonen. Kijkend naar de leeftijdsgroepen is een vijfde van de jongvolwassenen vrijwilliger, een derde van de 25 tot en met 34 jarigen en de helft van de Helmonders in de leeftijd van 35 tot en met 64 jaar. Tussen het 65^e en 100^e levensjaar neemt de deelname aan het vrijwilligerswerk af. Mensen in huishoudens bij wie de opleidingsgraad havo of hoger is, zijn vaker actief als vrijwilliger dan mensen met een lagere opleiding. Evenals in landelijke onderzoeken blijkt dat in Helmond de meeste vrijwilligers actief zijn in de sportsector. Tenminste één op de zes vrijwilligers vervult meer dan één rol in het vrijwilligerswerk. Qua tijdsbesteding verricht één op de vijf vrijwilligers dagelijks of om de andere dag vrijwilligerswerk. De meeste vrijwilligers zijn tussen de één en vijf uur aan de slag met hun werkzaamheden.

2.4 Trends in het vrijwilligerswerk

Onderzoek wijst uit dat het aanbod van vrijwilligers tot in het midden van het volgende decennium tamelijk stabiel zal blijven. Toch wordt in verschillende publicaties gesproken over een vermeend afnemend vrijwilligerspotentieel. De oorzaak lijkt te liggen bij een kwalitatief en kwantitatief gestegen vraag en bij problemen bij de 'matching' van vraag en aanbod. De bereidheid, beschikbaarheid en geschiktheid van mensen voor vrijwilligerswerk is hierop van invloed.

Echter, ook maatschappelijke ontwikkelingen hebben een uitwerking op het vrijwilligerswerk. Onderstaande tabel³ bevat de ontwikkelingen waarmee het vrijwilligerswerk in de jaren tot 2015, in positieve en negatieve zin, mee te maken krijgt. De vetgedrukte ontwikkelingen zijn in Helmond het meest zichtbaar:

Ontwikkeling	Uitwerking	Toelichting
Stijging opleidingsniveau	++	Groter potentieel bereidwilligen (i.h.b. bestuursfuncties) <i>Andere effecten:</i> Vrijwilligers veeleisender
Verbreiding postmaterialisme ⁴	+	Hoog welstandsniveau en aanwezigheid materiële voorzieningen verruimt blik voor immateriële zaken en nieuwe vormen van maatschappelijke inzet
Professionalisering	++ / -	Enerzijds adequater en efficiënter inspelen op behoeften, meer kwaliteitsbewaking en transparanter; anderzijds gevaar van te instrumentele benadering, bureaucratisering, grotere afstand tot/afhaken van vrijwilligers
Vergrijzing	+ / -	Op korte termijn neemt potentieel toe, eventueel afgeremd door verhoging pensioneringsleeftijd; echter geringere aantrekkelijkheid voor jongeren <i>Andere effecten:</i> Ook een toename van behoefte aan vrijwilligers (in de zorg) en mantelzorgers
Wet maatschappelijke ondersteuning	+ / -	Meer erkenning en ondersteuning versus meer onderlinge concurrentie, afhankelijkheid subsidiecriteria en hogere eisen
Succesvolle emancipatie bevolkingsgroepen	- / +	Problematisch voor verzuilde organisaties en organisaties die (historisch) gelieerd zijn aan emancipatiebewegingen; anderzijds uitbreiding inzet tot andere terreinen
Ontzuiling	- / +	Geen vanzelfsprekende binding met organisaties; maar ook minder incrowd en meer openheid naar de buitenwereld
Verkleuring	- / +	Op concentratiepunten van allochtonen voorlopig nog relatief geringe inzet t.b.v. bredere samenleving; in toekomst stijging eigen organisaties en ook geleidelijke toestroom algemener vrijwilligerswerk
Verschuiving van secundaire naar tertiaire organisaties	- / +	Inhuren 'zaakbehartigers' i.p.v. zelf actief, geen leerschool democratische vaardigheden, dominantie hoger opgeleiden; wel vaak veel invloed op de politiek en publieke opinievorming
Informatisering / nieuwe media (internet)	- / +	Onttrekt enerzijds mensen aan directe ontmoetingen (die belangrijk zijn voor rekrutering en sturing); levert anderzijds ook nieuwe contacten en mogelijkheden op (doorbreken incrowd denken, leefwereld jongeren, bredere werving, groter bereik, baanbrekende initiatieven)

³ Uit: SCP (2007) Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015

⁴ Mensen die in materiële zin genoeg hebben, zoeken eerder hun voldoening in niet materiële zaken, zoals vrijwilligerswerk, dan mensen met minder materiële zaken.

Populariteit issues	- / +	Actualiteit bepaalt sterker de agenda van vrijwillige inzet, snellere wisseling van belangstelling
Individualisering / informalisering / intensivering	- / +	Minder vanzelfsprekendheid en primair stellen wat groep nodig heeft; vrijwilligerswerk meer op maat (voor de deelnemers) waardoor betere aansluiting bij competenties /interesses
Steeds meer (commerciële) aanbieders op vrijetijdsmarkt	-	Steeds meer aantrekkelijker vormen van tijdsbesteding naast vrijwilligerswerk, bedrijfsleven gaat taken overnemen
Ontkerkelijking	- -	Wegvallen belangrijk milieu voor rekrutering en mobilisatie; compensatie door alternatieven twijfelachtig
Minder vrije tijd	- -	Afname deelname tijdens vooral spitsuur v.h. leven (25-50 jaar), verlegging aandacht naar kapitaalintensieve participatievormen (donateurschap) <i>Andere effecten:</i> Verscherping concurrentie om aandacht steeds drukker bezette bevolking

Bovenstaande maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een andere aanpak om vrijwilligerswerk te stimuleren en te ondersteunen. De oplossing wordt bijvoorbeeld steeds vaker gevonden in het afdwingen en/of belonen van vrijwilligers door externe partijen zoals de overheid, bedrijven en scholen. Daarbij heeft een nieuwe vorm van vrijwilligerswerk zijn intrede gedaan, te weten het "geleid vrijwilligerswerk".

Geleid vrijwilligerswerk is erop gericht het vrijwilligerspotentieel te benutten door op verschillende niveaus te manipuleren. Veelal creëert men een bepaalde druk bij het vrijwilligerspotentieel om vrijwilligerswerk uit te voeren. Ook zet men acties in om in de agenda van potentiële vrijwilligers te komen. Vaak wordt een derde partij (scholen, bedrijf, uitkeringsinstantie) geïntroduceerd om de link te maken tussen het aanbod van de vrijwilliger en de vraag (van de vrijwilligersorganisaties).

Het zijn ook deze vormen die ertoe hebben geleid dat de definitie van vrijwilligerswerk onder druk is komen te staan. Want vrijwilligerswerk hoeft niet meer onverplicht te zijn, ook sterk dwingende of zelfs verplichtende vormen, en vormen met een meer planmatige en calculerende benadering, vallen onder de noemer vrijwilligerswerk. Bovendien worden er tegenwoordig beloningen gegeven voor het doen van vrijwilligerswerk en zelfs sancties voor het niet deelnemen.

Toelichting:

Vrijwilligerswerk is onbetaald, maar het hoeft vrijwilligers ook niets te kosten. Daarom zijn er voor de meeste vrijwilligers vergoedingen mogelijk in bijvoorbeeld de reiskosten. Daarnaast geven verschillende vrijwilligersorganisaties hun vrijwilligers een beloning in de vorm van feestavond en cadeau. Vrijwilligerswerk is daarnaast niet altijd zonder verplichting. Steeds meer sportverenigingen verplichten bijvoorbeeld hun leden om bardiensten te draaien of verplichten ouders van jeugdleden van en naar wedstrijden te rijden.

NB Vrijwilligerswerk is echter niet vrijblijvend. Ook is er sprake van een bepaalde wederkerigheid.

Helmondse situatie

In Helmond hebben vooral demografische ontwikkelingen en de individualisering invloed op het vrijwilligerswerk.

In Helmond hebben we niet zozeer te maken met een dubbele vergrijzing, Helmond is een groeistad met relatief veel kinderen en jongvolwassenen. Maar aangezien de meeste vrijwilligers 65 jaar en ouder zijn, levert dat in Helmond problemen op wanneer deze mensen stoppen met het vrijwilligerswerk. Want veelal vervullen deze mensen een belangrijke functie binnen organisaties en is het lastig om voor deze omvangrijke taken iemand te vinden die beschikbaar en geschikt is. Een jonge bevolking biedt echter ook kansen. Door de komst van de maatschappelijke stage is er namelijk veel vrijwilligerspotentieel dat aanbeoordeld kan worden.

Ten slotte, signaleert de Vrijwilligerscentrale dat veel vrijwilligersorganisaties een zogenaamde traditionele denkwijze hanteren, terwijl de vrijwilliger van nu verandert is ten opzichte van vroeger. Dit betekent dat het steeds moeilijker wordt om matches te maken. Vrijwilligersorganisaties worden, door de individualisering, genoodzaakt hun vraag meer op het aanbod (het vrijwilligerspotentieel) aan te passen. Met de juiste ondersteuning zullen vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties elkaar beter vinden en matches maken.

3. Begripsbepaling

De bestaande beleidskaders, recente beleidsontwikkelingen en trends vormen de basis voor nieuw beleid. Echter, definities vormen de uitgangspunten om nieuw beleid vorm te geven. Wat is vrijwilligerswerk? Wat is het verschil met mantelzorg en met regulier werk? En wat verstaan we onder vrijwilligersorganisaties? Op deze en andere vragen wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven vanuit Helmonds oogpunt.

Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk wordt in de nota Sociaal Kapitaal 2005 gedefinieerd als: *Werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.*

Het SCP geeft aan dat er een tendens gaande is waarin onderscheiden vervagen tussen betaald en onbetaald, verplicht en onverplicht, georganiseerd en ongeorganiseerd vrijwilligerswerk.⁵ Niet al het vrijwilligerswerk is onbetaald; denk aan de bestaande onkostenvergoedingen en vrijwilligerskaarten. Ook is niet al het vrijwilligerswerk onverplicht; denk aan de maatschappelijke stage en sociale re-integratie. Bovendien voeren burgers ook vrijwilligerswerk uit omdat ze er een goed gevoel van krijgen, het leuk vinden of omdat het bijvoorbeeld goed staat op het CV.

Gezien de vervagende grenzen wordt tegenwoordig steeds vaker de term *vrijwillige inzet* gehanteerd. We kiezen ervoor in Helmond deze term niet te gebruiken. Het imago van vrijwilligerswerk neemt de afgelopen jaren namelijk positief toe, evenals de herkenbaarheid. Door de introductie van een nieuwe term kan deze ontwikkeling belemmerd worden. Wel willen we het begrip vrijwilligerswerk breder opvatten. Dat wil zeggen dat het werk is dat geen optelsom is van kenmerken, maar dat het ten minste één kenmerk van de definitie bevat. Met andere woorden:

Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband en/of onverplicht⁶ en/of onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.⁷

Wat duidelijk wordt in bovenstaande definitie is dat vrijwilligerswerk vele vormen en gedaanten kent. Het is per definitie geen regulier betaald werk, omdat er geen sprake is van een werkgever-werknemer relatie en waarbij prestaties zijn vastgelegd in een arbeidscontract waar aan loon verbonden is. Ook onderscheid vrijwilligerswerk zich uitdrukkelijk van mantelzorg.

Geleid vrijwilligerswerk

Door het SCP is, gevoed door maatschappelijke ontwikkelingen, ook een nieuwe vorm van vrijwilligerswerk gesignaleerd; het geleid vrijwilligerswerk. Geleid vrijwilligerswerk bevat alle vormen van inzet waarbij de voorwaarden tot deelname en de deelname zelf door anderen zijn geïnitieerd en/of bepaald. Een voorbeeld hiervan is het werknemersvrijwilligerswerk. Dit is vrijwilligerswerk dat wordt georganiseerd en ook vaak verplicht door de werkgever. Geleid vrijwilligerswerk speelt in op de bereidheid, geschiktheid en beschikbaarheid van de potentiële deelnemers. Enerzijds doet men dat door het organiseren van een belonend of verplichtend karakter (er wordt een zekere mate van druk gerealiseerd). Anderzijds doet men dat door tijd en andere hulpbronnen te manipuleren (men komt in de agenda van mensen). Het doel van geleide vormen van vrijwilligerswerk is het vrijwilligerspotentieel faciliteren en opnieuw stimuleren.

Er zijn twee vormen van geleid vrijwilligerswerk:

1. Vrijwillig geleid vrijwilligerswerk: er is sprake van een vrijwillige keuze, maar als de keuze is gemaakt is er een verplichting.
2. Dwingend geleid vrijwilligerswerk: het vrijwilligerswerk is opgelegd en afgedwongen door derden en er is sprake van onbetaalde, maatschappelijk georiënteerde vormen van inzet in georganiseerd verband.

⁵ Uit: SCP (2007) Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015

⁶ Niet al het vrijwilligerswerk is onverplicht, echter het is niet vaak onvrijblijvend.

⁷ Daarbij willen we gezegd hebben dat onderzoek heeft uitgewezen dat vrijwilligerswerk zeer moeilijk in een definitie te vervatten is. Er zijn namelijk zeer veel verschillende vormen en mensen verschillen daarbij van mening wat wel en wat niet vrijwilligerswerk is.

Vrijwilligerswerkbeleid en vrijwilligersbeleid

Vrijwilligerswerkbeleid is beleid van een gemeente op het vrijwilligerswerk en geeft aan wat een gemeente voor visie en ambitie heeft en op korte en lange termijn gaat doen. Vrijwilligersbeleid is beleid dat binnen een (vrijwilligers)organisatie wordt gevoerd met betrekking tot het inzetten van vrijwilligers, zoals de visie op vrijwilligerswerk, taken en verantwoordelijkheden, werving, motivering, scholing en begeleiding en rechtspositie van vrijwilligers.

Maatschappelijke steunsystemen (MSS)

Een MSS richt zich op kwetsbare mensen, die problemen hebben op één of meerdere levensterreinen. De kwetsbare mensen kunnen individuen zijn, maar ook gezinnen. In een MSS wordt samen met de kwetsbare mens(en) en personen uit de directe omgeving een passend aanbod ontwikkeld met het doel om zelfstandigheid en participatie te vergroten. Een MSS is feitelijk dan ook een (individueel op de persoon of het gezin gericht) steunsysteem, waaronder afspraken liggen over deelname door betrokken instellingen uit de wereld van welzijn, wonen, arbeid, school (of opleiding) en zorg (formeel en informeel), waarbij ook het vrijwilligerswerk veelal aanhaakt⁸.

Een voorbeeld van MSS is de boodschappendienst. Hierbij gaan vrijwilligers van de SWOH samen met de zorgvrager boodschappen doen.

Vrijwilligersorganisatie

Een vrijwilligersorganisatie is een met naam en adres genoemd, formeel of informeel georganiseerd verband van verschillende mensen dat met enige regelmaat bijeenkomt en/of activiteiten organiseert in het algemeen belang. Alle inkomsten worden ingezet ten gunste van de doelstelling van de organisatie. De uitvoering van het primaire proces wordt door vrijwilligers gedaan en er bestaat geen verband tussen de verrichte werkzaamheden en de verdiensten van de vrijwilligers.⁹

Aantal gesubsidieerde vrijwilligersorganisaties en subsidie 2009 in Helmond

<i>Welzijn</i>	<i>87</i>	<i>€ 1.254.487</i>
<i>Sport</i>	<i>55</i>	<i>€ 150.805</i>
<i>Kunst en Cultuur</i>	<i>52</i>	<i>€ 525.421</i>
<i>TOTAAL</i>	<i>197</i>	<i>€ 1.930.713</i>

Ondersteuningsorganisaties

Vrijwillige inzet wordt op zowel lokaal, provinciaal als landelijk niveau ondersteund. Lokaal kunnen vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties terecht bij lokale steunpunten vrijwilligerswerk, ook wel vrijwilligerscentrales genoemd. In Helmond zijn dat de Vrijwilligerscentrale, SWH en SWOH. Op provinciaal niveau werken er in de meeste provincies Centra voor Maatschappelijke Ontwikkeling (CMO's). Op landelijk niveau verzamelt en verspreidt Movisie kennis en geeft advies bij de toepassing van die kennis. Vereniging NOV is de organisatie die de belangen van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties behartigt. Vereniging NOV maakt zich in een continue lobby sterk voor het vrijwilligerswerk bij de landelijke, provinciale en lokale politiek. Ze brengt haar leden met elkaar in contact in netwerken, organiseert themabijeenkomsten en schaaft aan het imago van het vrijwilligerswerk. Ook zijn er specifieke sportsteunpunten. Deze steunpunten ondersteunen met name de lokale sportverenigingen op diverse terreinen, zoals ledenwerving, omgaan met regelgeving, etc. Het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) is de landelijke ondersteuningsorganisaties voor deze steunpunten.

⁸ Bron: BMC (november 2008) "Naar Maatschappelijke Steunsystemen in Zuidoost Brabant"

⁹ Bron: www.movisie.nl

4. Visie, ambitie en doelstellingen

Hiervoor hebben we een beeld geschetst van de relevante beleidskaders, recente ontwikkelingen en trends die van invloed zijn op vrijwilligerswerk. Bovendien hebben we belangrijke begrippen gedefinieerd. Dit kader geeft ons de basis voor de visie, ambitie en doelstellingen voor de nota Vrijwilligerswerkbeleid 2010-2013.

4.1 Visie

Het leidende beleidskader van het vrijwilligerswerkbeleid is het Wmo-beleidsplan 2008-2011. Deze participatiewet is erop gericht dat onze burgers zoveel als mogelijk meedoen in onze samenleving. Daarnaast zijn er verschillende aanpalende beleidsterreinen waarin vrijwilligerswerk ook deel uitmaakt, waaronder het arbeidsmarktbeleid.

De visie ten aanzien van ons vrijwilligerswerkbeleid is terug te vinden in het Wmo-beleidsplan 2008-2011 dat reeds is vastgesteld (gemeenteraad 1 juli 2008).

1. Actieve burgers die zich inzetten voor de samenleving vormen de basis van de Zorgzame stad Helmond
2. Helmonders zijn in staat zolang mogelijk zelfstandig te blijven functioneren en te participeren.¹⁰

De visie die we specifiek voor het vrijwilligerswerkbeleid beogen is:

3. Elke Helmonder is een geboren vrijwilliger.

4.2 Ambitie

Vanuit onze visie hebben we ambities geformuleerd. Voor deze ambities hebben we ook de trends en ontwikkelingen meegewogen. We komen daarmee tot één hoofdambitie en twee subambities.

Hoofdambitie:

Optimaal benutten van het Helmondse vrijwilligerspotentieel nu en in de toekomst.

Waar het bij vrijwilligerswerkbeleid om draait is het matchen van vraag (vrijwilligerswerk) en aanbod (vrijwilligers). Vandaag de dag is het echter steeds moeilijker om tot een goede match te komen. Vooral het benutten van het potentieel aan vrijwilligers is lastig omdat de vrijwilliger van nu een volle agenda heeft en geen (sociale) druk voelt om vrijwilligerswerk uit te voeren. Onderzoek heeft uitgewezen dat er een duidelijk verband bestaat tussen vrijwilligerswerk en de levensfase waarin men zich bevindt. Het is daarom van belang potentiële vrijwilligers direct aan te spreken vanuit hun levensfase.

Het resultaat van deze ambitie is dat er een optimale afstemming is tussen de vraag van de samenleving en waar mensen zich voor willen inzetten. Wanneer mensen zich kunnen inzetten, beschikken zij over de kennis, vaardigheden en ervaringen om aan als vrijwilliger aan de slag te gaan.

Subambities:

1. **Voor organisaties die moeite hebben om vrijwilligers te vinden en te binden is er een ondersteuningsaanbod**

De (potentiële) vrijwilliger van vandaag heeft behoefte aan kortlopende, projectmatige en op eigen interesse gerichte vrijwilligerstaken. Dit kan haaks staan op de kwalitatief en kwantitatief gestegen vraag van vrijwilligersorganisaties. Vrijwilligersorganisaties zijn dan ook genooddaakt meer aansluiting te zoeken bij de leefwereld van leeftijdsgroepen en nieuwe methoden toe te passen om potentiële vrijwilligers te vinden en te binden. Samen met de toegenomen verantwoordelijkheden, regels en werkdruk is ondersteuning van vrijwilligersorganisaties onontbeerlijk.

Het resultaat van de ambitie is dat organisaties een grote wervingskracht hebben (toename van het aantal gesprekken met potentiële vrijwilligers), aantrekkelijke en flexibele mogelijkheden creëren (toename van de diversiteit aan vrijwilligerstaken zowel in tijdsbesteding als vaardigheden) en

¹⁰ Relevante beleidsnota die hierop visie en ambities bevat is het WWZ-plan

succesvol zijn in het behouden van vrijwilligers (afname van het aantal vrijwilligers dat met interne reden stopt).

2. Bedrijven en maatschappelijke organisaties¹¹ die maatschappelijk betrokken willen ondernemen (met name werknemersvrijwilligerswerk) worden gestimuleerd en ondersteund.

Aangezien mensen minder druk (uit de omgeving) voelen om vrijwilligerswerk uit te voeren en de agenda's van mensen steeds voller zijn geworden, is het steeds minder vanzelfsprekend dat mensen vrijwilligerswerk (gaan) uitvoeren. Om hier verandering in te krijgen is het noodzakelijk om acties in te zetten om de bereidheid en beschikbaarheid van potentiële vrijwilligers te beïnvloeden. Een "derde partij", zoals een bedrijf, kan vrijwilligerswerk in de agenda's van mensen plaatsen en de druk om vrijwilligerswerk uit te voeren vergroten.

Het resultaat van deze ambitie is dat er in Helmond een sterke wilskracht en draagvlak voor vrijwilligerswerk bestaat, zodat het aantal organisaties dat actief vrijwilligerswerk van haar medewerkers ondersteunt is toegenomen.

4.3 Doelstellingen

Vanuit de ambities luiden de doelstellingen voor de periode 2010-2013 als volgt:

- Toename van het aantal vrijwilligers in de periode 2009-2012 (2007 = 27%)
- Toename van het aantal organisaties met voldoende vrijwilligers ofwel een afname van het aantal organisaties waarin activiteiten niet door gaan omdat er te weinig vrijwilligers zijn.
- Toename van het aantal organisaties met vrijwilligersbeleid
- Toename van het aantal vastgezette (gezamenlijke) momenten waarop vrijwilligerswerk in Helmond (stedelijk) wordt uitgevoerd.
- Toename van het aantal bedrijven en maatschappelijke organisaties dat maatschappelijke betrokken onderneemt, dat wil zeggen via munten, mensen, middelen, massa, media het vrijwilligerswerk in Helmond ondersteunen.

¹¹ Waaronder scholen en gemeenten

5. Speerpunten van beleid

Helmond heeft een groot vrijwilligerspotentieel. Echter, de vraag naar vrijwilligers is kwantitatief en kwalitatief gestegen. De uitdaging is dan ook om dit potentieel (aanbod) zo optimaal mogelijk te benutten. Door vraag en aanbod beter te matchen. Hieronder worden de drie ambities uitgewerkt naar speerpunten van beleid.

5.1 Hoofdambitie: Introduceren van levensfasegericht vrijwilligerswerkbeleid

Wat opvalt in de literatuur is dat vrijwilligerswerk sterker verbonden is geraakt met een inspannender leefpatroon. In positieve zin is zij sterker gaan samenhangen met huishoudelijke taken en zorgtaken in het gezin, in negatieve zin met de beslommeringen van een betaalde werkkring.¹²

Interessant, in termen van kansen, is dat onderzoek heeft uitgewezen dat er een duidelijk verband bestaat tussen vrijwilligerswerk en de levensfase waarin men zich bevindt. Gedurende de levensloop hebben mensen op bepaalde momenten een grotere kans te beginnen met vrijwilligerswerk, terwijl ze op andere momenten juist een grotere kans hebben hun vrijwilligerswerk te beëindigen.

De leeftijdsgroep 65-plussers is ten opzichte van de 65-plussers 20 jaar geleden, meer tijd gaan besteden aan vrijwilligerswerk. De 35-64 jarigen zijn door de jaren heen juist minder tijd aan vrijwilligerswerk gaan besteden en meer tijd aan betaald werk, dan hun leeftijdsgenoten in het verleden. Voor de groep jonge gezinnen is het steeds minder voor de hand liggend om aan vrijwilligerswerk te gaan doen, maar tijd te steken in carrière maken en een gezin starten. Ten slotte, blijkt het altijd nog niet eenvoudig jongeren voor vrijwilligerswerk te interesseren.

De uitdaging voor nu is om potentiële vrijwilligers per levensfasen anders te benaderen. Vrijwilligerswerk uitvoeren is voor de meeste vrijwilligers een weloverwogen beslissing geweest. Mensen voeren vrijwilligers werk uit als het ze een goed gevoel geeft, als ze nieuwe mensen leren kennen of als het werk aansluit bij een werkveld waarin ze geïnteresseerd zijn en het flexibel is. De huidige motivaties om vrijwilligerswerk te doen variëren niet wezenlijk per levensfase.

Wat doen we al?

Middels het WMO-beleidsplan zetten we in op het stimuleren, erkennen, waarderen en ondersteunen van het vrijwilligerswerk in Helmond. Via het WMO Subsidieprogramma subsidiëren we de Vrijwilligerscentrale, SWOH, SWH en het ROC ter AA voor het stimuleren van vrijwilligerswerk bijvoorbeeld onder jongeren en allochtonen en de ondersteuning aan vrijwilligers. Daarnaast wordt het vrijwilligerswerk erkend en waardeert door prijzen als de Vrijwilligerspenning en de invoering van de Vrijwilligerskaart.

Voorgestelde intensiveringen

We zetten de lijn van het stimuleren, erkennen, waarderen en ondersteunen van vrijwilligerswerk voort. De ambitie voor de komende periode is om in Helmond de traditie op te bouwen dat elke Helmonder een geboren vrijwilliger is. Deze ambitie trachten we te realiseren door Helmonders te benaderen vanuit de levensfase waarin ze zitten. Het is zaak dat men uitgenodigd wordt voor het vrijwilligerswerk. Immers, de meest genoemde reden waarom men niet actief is, is dat men nooit gevraagd is. De meest genoemde reden dat men wel actief is, is dat men daartoe uitgenodigd is. Dit betekent dat we inzetten op activiteiten die specifiek gericht zijn op verschillende levensfasen. Acties voor specifieke doelgroepen worden vanuit specifiek beleid uitgezet: bijvoorbeeld wordt de inzet van allochtonen via de integratienota gestimuleerd en de participatie van minima via de armoedenota.

De groepen die via beleid het beste te stimuleren zijn voor vrijwilligerswerk, zijn de levensfasen die lokaal georiënteerd zijn: te weten 0-18 jaar, 30-50 jaar en ouder dan 65 jaar¹³. Voor een aantal leeftijdsgroepen hebben we inmiddels al beleid in gang gezet. Voor de groep jongeren die op het voortgezet onderwijs zitten hebben we een makelaarsfunctie maatschappelijke stages geformuleerd. (zie uitwerking bijlage C). Binnen de seniorennota worden acties uitgezet om senioren te activeren voor het vrijwilligerswerk.

¹² Uit: SCP (2009) Vrijwilligerswerk in meervoud

¹³ Nota bene, er moet rekening gehouden worden met marges: er zijn jongeren die al vanaf hun 16e in een andere stad gaan studeren, maar er zijn ook twintigers die hun hele leven in de zelfde stad blijven. De groep 18-30 jaar is doorgaans niet lokaal georiënteerd.

Acties 2010-2013

- Promotie en bekendmaking van vrijwilligerswerk onder potentiële vrijwilligers
 - o Maandelijks item op gemeenteTV
 - o Elk kwartaal artikel in de Trompetter
- Stimuleren en waarderen van vrijwilligerswerk
 - o Uitgifte van de Helmondse Vrijwilligerskaart en per kwartaal de Vrijwilligerkrant
 - o Uitreiking van vrijwilligersprijzen
 - o Voorzien in een vrijwilligersverzekering en een bestuursaansprakelijkheidsverzekering
 - o Jaarlijks vrijwilligersfeest/ vrijwilligersweekend voor 250 tot 2.000 vrijwilligers
 - o Promotie van Erkenning Verworven Competenties
- Ontwikkelen van strategieën om de interesse te wekken van bepaalde groepen
 - o Verkenning naar *family volunteering* voor de doelgroep 0-12 jaar en hun ouders. *Family volunteering* is een vorm van vrijwilligerswerk waarbij ouders met hun kinderen vrijwilligerswerk uitvoeren.
 - o Verkenning naar *timebanking* voor de doelgroep 30-50 jaar. *Timebanking* is een concept waarbij men voor het verrichten van vrijwilligerswerk en het geven van tijd, een bepaald aantal tijdscredieten verdient. Deze credieten zijn inwisselbaar voor vrijwillige inzet en tijd van anderen.
- Organisatie van ten minste 3 vastgezette momenten waarop vrijwilligerswerk in Helmond (stedelijk) wordt uitgevoerd.
 - o Uitvoering via het concept van *Make A Difference Day* (MADD). Tijdens MADD doen zoveel mogelijk mensen (waaronder het koninklijk huis) in heel Nederland één of twee dagen vrijwilligerswerk. Iedereen die in zijn omgeving iets wil aanpakken kan een activiteit aanmelden in de klussendatabase op de website. Bezoekers van de site kunnen zien welke activiteiten er in hun regio plaatsvinden en zich bij de organisator van een klus aanmelden. MADD heeft tot doel vrijwilligerswerk te promoten. Als gemeente willen we met het organiseren van klussen, Helmonders, organisaties en bedrijven stimuleren ook vrijwilligersactiviteiten op te zetten.
 - o Verkenning naar de mogelijkheden op wijkniveau om het vrijwilligerspotentieel te benutten (bijvoorbeeld de brede school die onderwijs, sport, cultuur en welzijn bij elkaar brengt en een beroep doet op buurtbewoners voor het verrichten van vrijwilligerswerk).
- Onderzoek onder de Helmondse vrijwilligers naar de tevredenheid van het ondersteuningsaanbod.

5.2 Subambitie 1: Innoveren van vrijwilligersorganisaties

De hoofdambitie is gericht op de aanbodzijde van vrijwilligerswerk, te weten: de vrijwilligers. De eerste subambitie is gericht op de vraagzijde, te weten: vrijwilligersorganisaties. Vrijwilligersorganisaties hebben kort gezegd te maken met twee knelpunten. Deze worden hieronder toegelicht:

1. Het binden van traditionele vrijwilligers en het bedenken van manieren om de moderne vrijwilliger te werven en te behouden.

Traditioneel vrijwilligerswerk kenmerkt zich door langdurig, veeleisend en organisatiegebonden engagement. De vrijwilliger van nu wil echter kortlopend, vrijblijvend, projectmatig en op eigen interesses gericht vrijwilligerswerk. Bovendien moet vrijwilligerswerk in steeds toenemende mate concurreren met alternatieve vrijetijdsbestedingen als televisie en computer. Deze tendens vormt een probleem voor tal van vrijwilligersorganisaties en verenigingen. Omdat zowel de bereidheid als de beschikbaarheid en geschiktheid van mensen voor vrijwilligerswerk aan het verminderen is.

Het is dan ook zaak dat vrijwilligersorganisaties meer aansluiting zoeken bij de leefwereld van leeftijdsgroepen, bijvoorbeeld door bij het opstellen van taken aansluiting te zoeken bij de specifieke kenmerken van diverse leefwerelden. De taken dienen bovendien opgesplitst te worden in kleinere onderdelen (kortlopend naar taakstelling en tijdsmarkering) en projectmatiger opgezet te worden zodat er meer mogelijkheden zijn tot switchen.

2. Het goed functioneren onder toegenomen verantwoordelijkheden, regels en werkdruk.

Vrijwilligersorganisaties zijn door deze ontwikkeling op financieel, organisatie en inhoudelijk perspectief kwetsbaarder geworden. Het is noodzakelijk om de innovatiekracht van vrijwilligersorganisaties te vergroten. Innovatie is namelijk de oplossing om (de snelheid van) maatschappelijke opgaven de baas te kunnen zijn. Een positieve ontwikkeling onder vrijwilligersorganisaties is dat zij slimmer worden, van elkaar leren en coalities vormen met elkaar en met gemeentelijke instanties.

Wat doen we al?

De ondersteuning van vrijwilligersorganisaties uit zich in Helmond op verschillende manieren. Enerzijds biedt de gemeente Helmond subsidies¹⁴ aan vrijwilligersorganisaties en heeft elke gesubsidieerde organisatie een relatiebeheerder voor informatie en advies. Specifiek voor de sportverenigingen is een Sportservicepunt ingericht. Ook heeft de gemeente verschillende acties ingezet om de regeldruk voor vrijwilligersorganisaties te verlichten, waaronder de herziening van de subsidieverordening. Via het WMO subsidieprogramma worden verschillende producten van onder andere Vrijwilligerscentrale en ROC ter AA gesubsidieerd.

Voorgestelde intensiveringen

We willen de ondersteuning aan vrijwilligersorganisaties intensiveren. We zijn van mening dat investeren in de professionaliteit van vrijwilligersorganisaties zeer positief uit kan werken op het percentage Helmonders dat vrijwilligerswerk uitvoert. Het gaat er om vrijwilligersorganisaties in staat te stellen de potentiële vrijwilligers aan zich te binden. Daarvoor is het noodzakelijk dat vrijwilligersorganisaties ervaren worden in het opstellen van vrijwilligersbeleid gericht op de vrijwilliger van nu. Een intensivering van de ondersteuning aan vrijwilligersorganisaties is naar onze mening effectiever en efficiënter dan de intensivering van de vrijwilligersvacaturebank. De verwachting is dat de ondersteuning van één vrijwilligersorganisatie veel betere (duurzamere) matches oplevert.

De intensivering hebben we reeds ingezet bij de formulering van de makelaarsfunctie voor de maatschappelijke stage. Daarbij hebben we als prestatieafspraken opgenomen dat alle organisaties geïnformeerd dienen te worden over de maatschappelijke stage en dat ten minste 50 organisaties in de periode 2009-2012 ondersteund dienen te worden. Het doel is dat de organisaties jongeren weten te werven en te binden aan het vrijwilligerswerk (zie bijlage A voor een uitgebreidere beschrijving).

Acties 2010-2013

- Bieden van goede informatievoorziening
Dit doen we al binnen het huidige beleid via relatiebeheerders, Sportservicepunt en subsidiering aan de Vrijwilligerscentrale.
- Bieden van advies en uitvoerende hulp op technisch, juridisch en financieel gebied
Dit doen we al binnen het huidige beleid via het Sportservicepunt, het subsidieloket en subsidiering van de Vrijwilligerscentrale.
De intensivering zet in op extra ondersteuning voor vrijwilligersorganisaties in het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid gericht op de vrijwilliger van nu. De ondersteuning dient ertoe bij te dragen dat vrijwilligersorganisaties zelf de match voor hun meer projectmatig ingerichte functies vinden. Persoonlijk benaderen van potentiële vrijwilligers en de waardering naar bestaande vrijwilligers krijgen hierbij aandacht.
- Extra aandacht voor vrijwilligersfuncties die kampen met wervings- en bindingsproblemen
De sectoren waarin extra aandacht nodig is, wisselen sterk door het economische tij. Voor de periode 2010-2013 verwachten we dat bestuursfuncties en functies in de zorg de meeste aandacht behoeven. In het WMO subsidieprogramma 2010 hebben we het volgende resultaat opgenomen: 100 nieuwe vrijwilligers in de zorg. Dit is ook ingegeven door de opgave die volgt uit de Persoonlijke Ondersteuning. Ook worden via trajecten Erkenning Verworven Competenties allochtone vrouwen met ervaring in vrijwilligerswerk in de zorg, ondersteund bij het zoeken naar een betaalde baan in de zorg.
- Bieden van een blauwdruk voor het opstellen van vrijwilligersbeleid en inventariseren van organisaties met vrijwilligersbeleid dat daar al dan niet aan voldoet.

¹⁴ Subsidiering vindt plaats via het WMO Subsidieprogramma en het Programma Kunst en Cultuur. De hoogte van de subsidie is per sector verschillend.

5.3 Bevorderen van maatschappelijk betrokken ondernemen

In hoofdstuk 2 is gesproken over een nieuwe vorm van vrijwilligerswerk, te weten het geleid vrijwilligerswerk. Om het vrijwilligerspotentieel optimaal te benutten wordt er steeds vaker beroep gedaan op een zogenaamde derde partij, zoals bijvoorbeeld de overheid en het bedrijfsleven. De verantwoordelijkheden van overheden, bedrijven en burgers verschuiven, waardoor bedrijven en het maatschappelijk middenveld in een andere relatie tot elkaar komen te staan. Bedrijven worden in steeds toenemende mate aangesproken op hun verantwoordelijkheid om organisaties in het maatschappelijk middenveld te ondersteunen in hun functioneren en het bereiken van hun doelstellingen.

Maatschappelijk betrokken ondernemen

Deze ontwikkeling heeft geleid tot een toenemende aandacht voor maatschappelijk betrokken ondernemen (Mbo). Mbo speelt een rol in de reputatie en aantrekkingskracht van bedrijven, zo blijkt uit onderzoek. Mbo is de optelsom (of portfolio) van concrete acties die bedrijven ondernemen ten behoeve van de gemeenschap(en) waarin ze opereren. De portfolio kan beschreven worden aan de hand van de 5 m's: munten, middelen, mensen, media en massa.

Een vorm van mbo is werknemersvrijwilligerswerk. In werknemersvrijwilligerswerk stimuleert een bedrijf zijn medewerkers om tijd en expertise ter beschikking te stellen als vrijwilliger aan non-profitorganisaties. Deze vrijwilligersactiviteiten kunnen worden ondernomen binnen of buiten de officiële werkdruk en tijd van de medewerker.

Werknemersvrijwilligerswerk

Werknemersvrijwilligerswerk biedt langs twee verschillende lijnen kansen voor het vrijwilligerswerk. Ten eerste kan de beschikbaarheid van mensen voor vrijwilligerswerk positief worden beïnvloed. Ten tweede ontstaat er met werknemersvrijwilligerswerk een nieuwe of alternatieve vindplaats voor vrijwilligers. Hierbij worden de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen als het ware gemanipuleerd (manier van vragen en morele sociale druk). Het werknemersvrijwilligerswerk is meer een instrument om te voorkomen dat (potentiële) vrijwilligers niet beginnen of afhaken, dan een instrument om totaal onwillige over te halen.

Enerzijds is er weinig bekend over of en hoe bedrijven middels werknemersvrijwilligerswerk de vorming van sociaal kapitaal stimuleren. Anderzijds draagt werknemersvrijwilligerswerk wel bij aan tot het tot stand komen van sociaal kapitaal, doordat hierbij netwerken ontstaan en vertrouwen en samenwerking tot stand komt tussen medewerkers, bedrijven, maatschappelijke organisaties en bemiddelaars. Wanneer er geen grote economische problemen voordoen, zal mbo en werknemersvrijwilligerswerk (als onderdeel daarvan) in 2015 op grotere schaal worden ingezet. Echter, de concrete effecten daarvan zullen ook afhankelijk zijn van de mate waarin de inzetbaarheid van werknemers zal worden beïnvloed. Een drietal factoren zijn van invloed op deze inzetbaarheid: De uitgesproken betrokkenheid van werkgevers bij vrijwilligerswerk, de mate van keuzevrijheid die werknemers werkgevers laten bij de keuze voor het soort vrijwilligerswerk, en de mate waarin druk wordt uitgeoefend om vrijwilligerswerk te doen.

Wat doen we al?

We vinden het belangrijk dat de gemeente, vrijwilligersorganisaties, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven samenwerken. Bij subsidieverstreking wordt, als dat zinvol is, ook de voorwaarde gesteld dat wordt samengewerkt met andere partijen. In de praktijk heeft dit streven ervoor gezorgd dat Wethouder Boetzkes in 2007 het concept "Beursvloer"¹⁵ naar Helmond heeft gehaald. Werknemersvrijwilligerswerk komt nog niet veel voor in Helmond. Veelal vinden dergelijke acties op ad hoc basis plaats.

Voorgestelde intensivering

Voor de komende periode neemt de gemeente de regie op zich om maatschappelijk betrokken ondernemen te stimuleren. Enerzijds bevorderen we als gemeente de aanwezigheid van bedrijven op de Beursvloer. Echter, ook buiten dit evenement dient het Mbo gevoel gestimuleerd te worden. Hierbij

¹⁵ Tijdens de Beursvloer komen vrijwilligersorganisaties, maatschappelijke organisaties en bedrijven bij elkaar om mensen, munten en middelen te matchen. Het is voor bedrijven een kans om maatschappelijk betrokken te ondernemen. Vrijwilligersorganisaties kunnen hun netwerk uitbreiden en ondersteuning vinden bij hun werkzaamheden.

is het doel dat bedrijven en vrijwilligersorganisaties elkaar gedurende het jaar vinden en matches sluiten. Anderzijds bevorderen we werknemersvrijwilligerswerk. Daarbij stellen we als gemeente het voorbeeld door zelf vrijwilligerswerk uit te voeren. Hierbij is het doel organisaties enthousiast te krijgen om actief vrijwilligerswerk van haar medewerkers te ondersteunen.¹⁶

Acties 2010-2013

- Informeren van bedrijven over maatschappelijk betrokken ondernemen
- Stimuleren van bedrijven die maatschappelijk betrokken ondernemen
 - o Ten minste 100 bedrijven onderneemt maatschappelijke betrokken in 2010, dat wil zeggen: via munten, mensen, middelen, massa of media het vrijwilligerswerk in Helmond ondersteunen.
 - o Het aantal bedrijven dat maatschappelijk betrokken onderneemt, neemt toe in de periode 2010-2013.
 - o Uitwerking van nieuw concept waarin bedrijven 'munten' beschikbaar stellen voor vrijwilligers.

Elk jaar reikt de gemeente Helmond circa 15 vrijwilligerspenningen uit voor vrijwilligers die zich in bijzondere mate hebben ingezet voor de samenleving. We willen graag het bedrijfsleven hierbij betrekken, want ook zij hebben waardering voor de vrijwilligers. In het kader van de Beursvloer is het niet gebruikelijk dat 'munten' worden geschonken aan vrijwilligersorganisaties. Kern van dit nieuwe concept is dat bij elke prijsuitreiking een cheque door een bedrijf geschonken wordt. De vrijwilliger mag de cheque naar keuze besteden voor een goed doel dat zich lokaal oriënteert. Aan de uitreiking wordt zoals gewoonlijk de nodige publiciteit gegeven, ook aan het bedrijf dat maatschappelijk betrokken onderneemt.
- Bevorderen gemeenschappelijk ondernemen in het vrijwilligerswerk

De Samen voor...@- formule biedt een infrastructuur waarbinnen bedrijven, overheid en maatschappelijke organisaties met elkaar verbonden worden om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke vraagstukken. De missie van de Samen voor... @-formule is het stimuleren van betrokkenheid van bedrijven bij maatschappelijke organisaties in gemeenten. Het is hét netwerk van bedrijven en organisaties die mbo wil stimuleren, ontwikkelen en uitdragen. De kernwaarden van Samen voor...@-formule zijn:

 - o Inspireren (het bewustzijn van bedrijven vergroten tav mbo en hun rol en (verantwoordelijk) onderdeel van de samenleving),
 - o Samenwerken (bedrijven de mogelijkheid bieden vanuit gezond eigenbelang bij mbo een concrete en praktische bijdrage te leveren aan de lokale samenleving),
 - o Verbinden (verbindingen leggen met maatschappelijke organisaties met als doel het verder versterken en professionaliseren van maatschappelijke organisaties).
- Formuleren werknemersvrijwilligerswerkbeleid gemeente Helmond en werknemersvrijwilligerswerk stimuleren onder bedrijven
 - o Tenminste één vrijwilligerswerk activiteit met ambtenaren, bestuur en politiek
 - o Tenminste twee teambuildingactiviteiten waarbij vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd door ambtenaren.
- Meten van effecten door middel van de *Wellventure monitor™*

Prof. Dr. Lucas Meijs ontwikkelde een meetinstrument om de effecten van mbo te meten. Het meetinstrument betreft een reeks vragen over de effecten voor deelnemers, de organisaties en de omgeving. De antwoorden geven een beeld van hoe beide partijen de samenleving hebben ervaren.

¹⁶ De gemeente Helmond zal hierin de regie nemen en het voorbeeld geven.

6. Middelen

6.1 Inleiding

Helmond is een vrijwilligersstad en dat willen we graag uitdragen. Daarom hebben we verschillende financiële middelen tot onze beschikking om het vrijwilligers potentieel te benutten, vrijwilligersorganisaties te ondersteunen en bedrijven maatschappelijk te betrekken. Hieronder zijn de beschikbare middelen schematisch weergegeven.

Lokaal	2010*	2011**	2012**	2013**
WMO subsidieprogramma	1.972.769	2.030.769	1.950.769	1.950.769
-Vrijwilligersorganisaties Welzijn en Sport	1.492.708	1.492.708	1.492.708	1.492.708
-Ondersteuningsaanbod vrijwilligerswerk	325.620	325.620	325.620	325.620
-Versterking vrijwilligerswerk / Maatschappelijke stage ¹⁷	114.000	172.000	92.000	92.000
-Vorming Training en Advies (vrijwilligersdeel) ¹⁸	32.795	32.795	32.795	32.795
-Kadertraining vrijwilligers ¹⁹	7.646	7.646	7.646	7.646
Helmondse Vrijwilligerskaart	79.441	79.441	79.441	79.441
Kader- training en vorming vrijwilligers	19.586	19.586	19.586	19.586
Stimulering Vrijwilligerswerk	22.131	22.131	22.131	22.131
Vrijwilligersverzekering	6.465	6.465	6.465	6.465
Totaal	2.100.391	2.158.392	2.078.392	2.078.392

* niet geïndexeerd ten opzichte van 2009 en onder voorbehoud van vaststelling van de begroting 2010 door de Raad

** niet geïndexeerd ten opzichte van het voorafgaande jaar

6.2 Aandachtspunten van besteding middelen

We kiezen ervoor de voorgestelde intensiveringen te financieren middels de bestaande budgetten. Daarbij maken we geen bestedingsvoorstel omdat we de budgetten – binnen het voorgesteld kader van visie, ambitie en doelstellingen – flexibel willen inzetten. Voor een aantal acties dient ten minste incidenteel budget beschikbaar te zijn. Hieronder volgen de acties waarvoor middelen gereserveerd dienen te worden.

Actie	Raming benodigd budget	Jaar van uitvoering
Ontwikkelen van strategieën om de interesse te wekken van bepaalde groepen.	Eenmalig € 7.500	2010
Organisatie van ten minste 3 vastgezette momenten waarop vrijwilligerswerk in Helmond (stedelijk) wordt uitgevoerd.	Jaarlijks € 10.000	2010-2013
Haalbaarheidsonderzoek Samen voor Helmond®-formule en eventueel invoering	PM	2010 (bij invoering structureel)
Metten van effecten door middel van de Wellventure monitor TM	PM	2010-2013

¹⁷ Dit budget wordt grotendeels ingezet voor de uitvoering van de Maatschappelijke Stages. Voor het restantbedrag worden lopende het kalenderjaar aanvullende voorstellen gedaan.

¹⁸ Budget waar professionele organisaties aanspraak op kunnen maken voor de financiering van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers.

¹⁹ Budget bestemt voor de financiering van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers van sportverenigingen

Bijlage A Resultaten nota Sociaal Kapitaal 2005

In de nota Sociaal Kapitaal zijn de verschillende doelstellingen geformuleerd. Voor het realiseren van deze doelstellingen zijn negen beleidsvoorstellen gedaan. Hieronder volgt per beleidsvoorstel een beschrijving van de acties die zijn uitgezet.

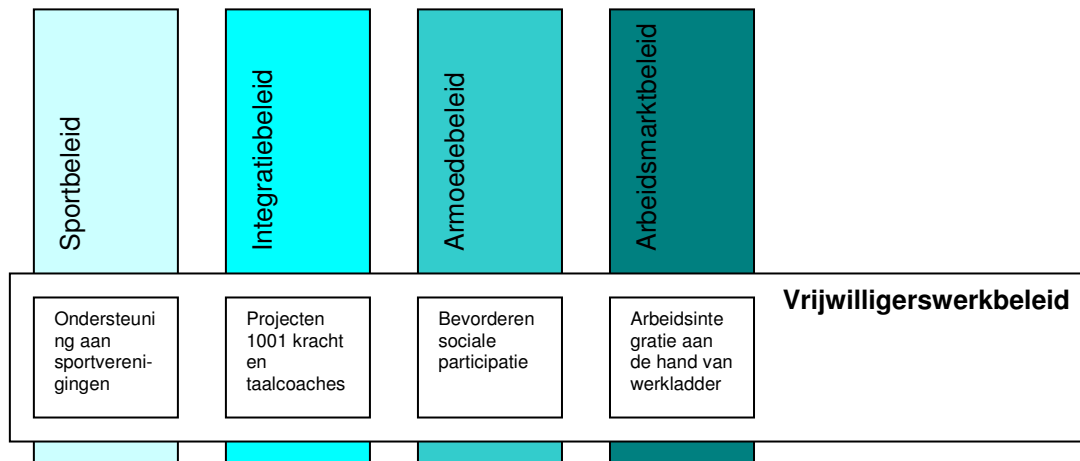
1. Waardering van de gemeente voor vrijwilligerswerk moet meer zichtbaar worden
Beschreven actie: Ontwikkeling samenhangend plan
Realisatie: Elke vrijwilligerspenning wordt uitgereikt door een lid van het College van Burgemeester en Wethouders. Daarbij wordt standaard een persmoment gekoppeld. Daarnaast vind er jaarlijks een vrijwilligersfeest plaats waar de wethouder Vrijwilligersbeleid aanwezig is. Er is geen samenhangend plan ontwikkeld.
2. Via digitaal loket realiseren dat bij de gemeente een duidelijk aanspreekpunt komt voor vrijwilligersorganisaties en informatie over voorzieningen eenvoudig beschikbaar is.
Realisatie: Op de website van de gemeente Helmond zijn alle subsidiemogelijkheden voor vrijwilligersorganisaties opgenomen. Bovendien is het Sportservicepunt in het leven geroepen.
3. Zichtbare aanwezigheid van bestuurders, politici en ambtenaren bij evenementen of in werkbezoeken aan organisaties
Beschreven actie: werkbezoeken aan vrijwilligersprojecten door bestuurders, politici en ambtenaren, regelmatige en vaste publicaties in huis aan huisbladen over vrijwilligerswerk, een herkenbare plek op de gemeentelijke website, items op gemeente TV, billboards in de stad.
Beschreven actie: Structurele communicatie en/of publiciteitscampagne
Realisatie: In 2007 is incidenteel een publiciteitscampagne uitgevoerd. De poster en ansichtkaarten zijn breed verspreid in Helmond. Daarnaast is er periodiek in de Trompetter aandacht besteed aan de Vrijwilligerskaart en andere vrijwilligersevenementen zoals het Vrijwilligerfeest en de Beursvloer.
4. Met ondersteuners en gesubsidieerde dienstverlenende vrijwilligersorganisaties duidelijke resultaatafspraken maken en vrijwilligersorganisaties belonen voor vernieuwende initiatieven die passen binnen de prioriteiten van het gemeentelijk beleid.
Beschreven actie: Afspraken met VWC over ondersteuning vrijwilligersorganisaties bij omgaan van knelpunten en bevorderen van kennis en ervaring. Afspraken met gesubsidieerde dienstverlenende vrijwilligersorganisaties ten aanzien van ontwikkelingen en knelpunten rondom vrijwilligerswerk en bevorderen van uitwisseling van kennis en ervaring.
Realisatie: Er zijn afspraken gemaakt met de Vrijwilligerscentrale en SWOH over de ondersteuning van vrijwilligers(organisaties). Deze afspraken zijn vastgelegd in het WMO subsidieprogramma. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt met het ROC ter AA over het cursusaanbod voor vrijwilligers.
5. Invoering vrijwilligerskaart
Realisatie: De Helmondse Vrijwilligerskaart is in 2006 ingevoerd. In 2007 heeft een evaluatie van de kaart plaatsgevonden. Uit de evaluatie bleek dat ruim 8.000 Helmondse vrijwilligers een vrijwilligerskaart in bezit hebben. Daarvan maakt ruim de helft ook daadwerkelijk gebruik van de kaart. Op basis van de evaluatie heeft het College besloten de Vrijwilligerskaart voor een periode van 4 jaar te verlengen en na 3 jaar wederom te evalueren.
6. De gemeente wil een rol spelen in het opfrissen van bestaande beelden van het vrijwilligerswerk
Beschreven actie: Aansprekende publicaties over vrijwilligers, stimuleren van initiatieven gericht op specifieke doelgroepen.
Realisatie: In de Trompetter is periodiek aandacht besteed aan vrijwilligersevenementen. Daarnaast zijn nieuwe projecten financieel ondersteund door de gemeente Helmond; bijvoorbeeld de maatschappelijke stage, taalcoaches en 1001 kracht.
7. Periodiek uitvoeren van de monitor vrijwilligerswerk, waardoor ontwikkelingen in de omvang, diversiteit en problematiek van het lokaal vrijwilligerswerk gevolgd kunnen worden.
Actie: Uitvoeren monitor vrijwilligerswerk
Realisatie: In 2007 is de Zorgzame stad enquête uitgevoerd. Daarin is de Helmondse bevolking uitgebreid bevraagd op vrijwilligerswerk.
8. Kinderopvang voor georganiseerde vrijwilligers
Actie: Geen nader onderzoek en geen invoering

9. Externe professionele ondersteuning

Beschreven actie: Ondersteuning door professionele aanbieders, al dan niet tegen een aangepast tarief en/of specifieke voorwaarden.

Realisatie: De Rabobank Helmond organiseert elk jaar een aantal workshops en bijeenkomsten voor vrijwilligers. Daarnaast is in 2007 voor de eerste keer de Beursvloer georganiseerd. De Beursvloer stimuleert maatschappelijk betrokken ondernemerschap bij bedrijven. In 2007 zijn 80 matches gemaakt tussen vrijwilligersorganisaties en bedrijven, in 2009 was dit al 94 matches met een waarde van € 124.000.

Bijlage B Verhouding vrijwilligersbeleid tot andere beleidsterreinen



Bijlage C Makelaarsfunctie maatschappelijke stage

Beoogd effect en/ of resultaat

De uitgangspunten die het rijk voor de taken van de gemeente heeft omschreven bieden ruimte tot lokale interpretatie en invulling. Wij vertalen de uitgangspunten naar de volgende beoogde effecten en resultaten:

- Effecten
 - o Het Helmondse vrijwilligerswerk is versterkt
 - o Organisaties blijven ook naar de toekomst toe fungeren als stageaanbieder
 - o De maatschappelijke stagiair van nu wordt de vrijwilliger van de toekomst
- Resultaten
 - o Er zijn voldoende, geschikte stageplekken voor maatschappelijke stage
 - Voldoende = 800 in 2009, 950 in 2010, 1.100 in 2011 e.v.
 - Geschikt = leuk, leerzaam en zinvol
 - o Stagebieders zijn geïnformeerd en voorgelicht over de maatschappelijke stage
 - Informatie en voorlichting verspreid over het jaar
 - 250 potentiële stagebieders in de periode 2009-2012
 - o 50 stagebieders zijn in de periode 2009-2012 begeleid, geadviseerd en ondersteund bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van de stageplekken.
 - o 30% van de Helmondse leerling ontvangt intensieve ondersteuning bij het vinden van een stageplek