

College van Burgemeester en wethouders van de gemeente Helmond
Postbus 232
5700 AE HELMOND

Helmond, 22 oktober 2009

Onderwerp: advies op de nota Vrijwilligerswerkbeleid 2010-2013
Ons kenmerk: 2009.10.22.277

Geacht college,

Bij deze ontvangt u ons advies met betrekking tot de conceptnota
Vrijwilligerswerkbeleid 2010-2013.

De Seniorenraad acht het van groot belang dat het beleid om vrijwilligers te werven en hen te ondersteunen ambitieus is en sterk verankerd in het algemene beleid en de daarop van toepassing zijnde nota's. Deze conceptnota is daarvoor een goed uitgangspunt.

De Seniorenraad vindt het een sterk punt om bij werving rekening te houden met de levensfasen waarin potentiële vrijwilligers zich bevinden.

Wij zijn echter van mening dat de nota in menig opzicht moet worden aangescherpt om de hoofdambitie 'Optimaal benutten van het Helmondse vrijwilligerspotentieel nu en in de toekomst' te realiseren.

De aanscherping is noodzakelijk wil de gemeente recht doen aan het beleid zoals zij dit heeft voorgenomen in de Nota Persoonlijke Ondersteuning en de Nota WWZ.

Bovendien lijkt het de Seniorenraad dat deze ambitie onder druk komt te staan bij de constatering dat de subsidie voor vrijwilligersbeleid niet wordt verhoogd en zelfs op den duur verlaagd.

Advies:

De gemeente moet nadrukkelijker inzetten op deze ambitie. Daarvoor kunnen diverse middelen in de nota opgenomen worden. Ten minste moet er ruimte komen om instellingen voldoende subsidie toe te kennen om hun vrijwilligers beter te ondersteunen. En zeker moeten de middelen niet verlaagd worden. Een ander middel is meer informatie over belastingvoordeel en verzekering.

Het moet bij organisaties duidelijk zijn dat vrijwilligerswerk alleen leuk en vol te houden is als er wederkerigheid bestaat. 'Voor wat hoort wat'. Er moet voor de vrijwilliger iets tegenover staan en dat kan in elke vorm: waardering, respect en bijvoorbeeld een onkostenvergoeding. Daarnaast moet het voor beide partijen duidelijk zijn wat er van elkaar wordt verwacht.

Advies:

De gemeente en instellingen moeten informatie uitwisselen over de wijze waarop vrijwilligers kunnen worden geworven én vastgehouden. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen het traditionele vrijwilligerswerk en het huidige kortlopende en op eigen interesses gerichte vrijwilligerswerk. Aan de traditionele vrijwilliger wordt helaas in deze nota onvoldoende aandacht besteed.

De Seniorenraad constateert dat er veel onderlinge verschillen zijn in het vrijwilligerswerk:

- Niet alle organisaties hebben vrijwilligersbeleid ontwikkeld.
- Sommige instellingen geven een vergoeding naast de werkelijke onkostenvergoeding, andere niet.
- Waar vergoedingen worden gegeven zijn die verschillend.
- Niet alle organisaties hebben een vrijwilligerscontract terwijl dit wel veel duidelijkheid geeft over rechten en plichten.
- Er is een statusverschil tussen de verschillende soorten vrijwilligerswerk. Als voorbeeld: vrijwilliger in het ziekenhuis staat hoger in aanzien dan vrijwilliger in een verpleeghuis. Dit heeft enkele bezwaren zoals onduidelijkheid voor de vrijwilliger en de kans op concurrentie.

De genoemde verschillen hoeven op zich geen probleem te zijn maar kunnen het wel worden. Denk aan concurrentie en het daardoor vissen in elkaars vijver.

Advies:

Inventariseren welke instellingen een vrijwilligersbeleid hebben ontwikkeld en wat de inhoud is van dat beleid en tevens welke vergoedingen mogelijk zijn. De gemeente kan met die informatie instellingen ondersteunen. Ontwikkel een model beleidsplan en een model vrijwilligerscontract. Instellingen kunnen dit plan dan voor zover nodig aanpassen aan de eigen organisatie.

Positief is dat de gemeente haar instellingen en bedrijven motiveert tot maatschappelijk ondernemen. Het zou daarbij helpen als de ambities en behoeften worden onderbouwd met cijfers. Over hoeveel vrijwilligers hebben we het? Hoeveel zijn er nodig om de persoonlijke ondersteuning en het beleid Wonen, Welzijn en Zorg te realiseren?

De indruk ontstaat dat bij de bedrijfsbenadering vooral het morele aspect van maatschappelijk ondernemen in beeld komt. De reputatie van een bedrijf met hart voor mensen zou meer moeten worden benadrukt.

Advies:

- Geef aan wat in de huidige situatie en in de toekomst de behoeften zijn. Indien mogelijk opgesplitst naar zorgvrijwilligers en anderen. Immers zorgvrijwilligers zijn anders dan bijvoorbeeld sportvrijwilligers.
- Zoek naar middelen waarbij bedrijven 'reputatie-exposure' krijgen.
- Ontwikkel als gemeente zelf een eigen vrijwilligersbeleid waarbij haar werknemers worden gestimuleerd (meer) vrijwilligerswerk op te pakken.

De gemeente heeft de vrijwilligerskaart mogelijk gemaakt. Niet iedereen maakt er gebruik van. Verscheidene aanbieders weten zelf niet dat zij een aanbod hebben. Sommige vrijwilligers bezitten 2 of 3 kaarten. Voor vrijwilligers blijkt er een drempel te zijn om de kaart te gebruiken uit een (misplaatst) gevoel van schaamte.

Advies:

Evalueer de vrijwilligerskaart en onderzoek of en hoe er gebruik van wordt gemaakt.

Verantwoordelijkheid en verzekering

Niet alle vrijwilligers c.q organisaties die met vrijwilligers werken zijn ervan op de hoogte dat en waarvoor zij via de Vrijwilligerscentrale verzekerd zijn/verzekerd kunnen worden.

Bestuursleden kunnen zich distantiëren van een bestuursbesluit door dit op te laten nemen in notulen. Ook hiervan is niet iedereen op de hoogte.

De belastingwetgeving heeft specifieke regels voor het doen van vrijwilligerswerk.

Advies:

Meer informatie voor vrijwilligers en organisaties die met vrijwilligers werken. Bijvoorbeeld ieder jaar bij de toekenning van de subsidie een informatiebrochure waarin duidelijk wordt aangegeven wat er veranderd is ten opzichte van de vorige periode. Viermaal per jaar een publicatie in de Trompetter is onvoldoende.

Maatschappelijke steunsystemen

Hierbij is het de bedoeling dat de zorgvrager zowel door een professional als door een vrijwilliger wordt ondersteund. Een goede samenwerking tussen de professional en de zorgvrijwilliger en erkenning door de professional zijn niet vanzelfsprekend.

Advies:

Dit samenwerkingsaspect moet een sterk aandachtspunt zijn van zowel de Maatwerk-coach als de professionele organisaties. Aan de gemeente om toezicht te houden dat aan deze zorgplicht wordt voldaan.

Met vriendelijke groet,
STICHTING SENIORENRAAD HELMOND

Namens het bestuur,

M. van der Neut
voorzitter