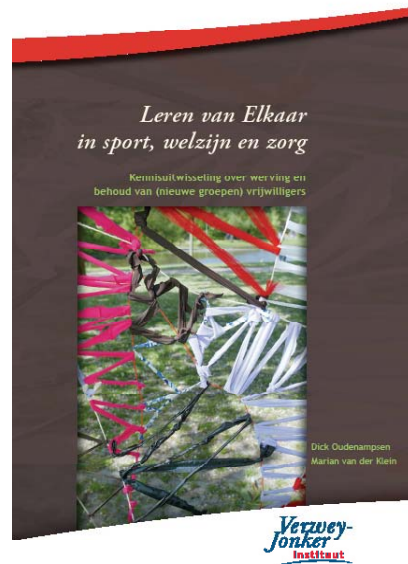


Samenvatting

Leren van Elkaar in sport, welzijn en zorg

Het Verwey-Jonker Instituut deed onderzoek naar kennisuitwisseling over werving en behoud van nieuwe groepen vrijwilligers bij organisaties in de sport, welzijn en zorg. De auteurs van het rapport propageren een nieuwe vorm van kennisontwikkeling en kennisoverdracht. Beroepskrachten en vrijwilligers beschikken over veel kennis op lokaal niveau. Deels is deze geënt op lokale situaties, maar veel van deze kennis is bruikbaar voor groepen die in andere lokale omstandigheden werken. In het nieuwe model ontwikkelen onderzoekers kennis in dialoog met de beroepskrachten en vrijwilligers. Ook wordt gebruik gemaakt van de dynamiek van koplopers in het veld (vrijwilligersorganisaties, vrijwilligerscentrales en professionele instellingen) om samen met hen nieuwe praktijkkennis te systematiseren en toegankelijk te maken voor anderen.

Het onderzoeksproject startte met een digitale enquête onder 696 vrijwilligercoördinatoren in de sport, zorg en welzijn. Hoewel de resultaten van de zorg en welzijnsector niet geheel representatief is geeft het een goed beeld van de wijze waarop in deze sectoren vrijwilligers worden geworven en gebonden.



Wat weten de sectoren eigenlijk van elkaars aanpak als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers?

Uit het onderzoek blijkt dat de verschillende sectoren vinden dat ze hiervan niet op de hoogte zijn. Dat geldt ook voor bestaande handreikingen en methodieken. Het merendeel van de organisaties zegt ze niet te kennen. De vrijwilligerscentrales daarentegen, zeggen in meerderheid deze methodieken en handreikingen wel te kennen en de organisaties te ondersteunen bij werving en behoud van vrijwilligers. Hier ligt al een eerste mogelijkheid om te leren van elkaar.

Hoe ziet het huidige vrijwilligersbestand er over het algemeen uit en welke tekorten worden ervaren?

Uit het onderzoek komt naar voren dat de beschikbare vrijwilligers gemiddeld tussen de 45 en 55 jaar oud zijn en meestal meer dan 5 jaar aan een organisatie verbonden zijn. Opmerkelijk (en in tegenstelling tot eerdere bevindingen van het SCP) is dat in onze enquête in alle sectoren de lager opgeleiden in de meerderheid zijn. In de sport zijn de vrijwilligers overwegend man, in zorg en welzijn zijn overwegend vrouwen als vrijwilliger actief. De vrijwilligers zijn grotendeels autochtoon (78-85%), maar ook nieuwe Nederlanders zijn actief in de sport (22%), welzijn (16%) en zorg (15%). De vrijwilligers houden zich vooral bezig met algemene werkzaamheden (sport/welzijn) en met de begeleiding en het vervoer van klanten, bewoners, enzovoorts (zorg/welzijn). Dit zijn ook de werkzaamheden waar de vrijwilligerscentrales met name voor bemiddelen. Gemiddeld besteden de vrijwilligers 3,4 - 4,6 uur per week aan vrijwilligerswerk.

Ongeveer de helft van de respondenten zegt een tekort aan vrijwilligers te ervaren. Dit komt volgens het merendeel van de organisaties niet omdat de organisatie moeite heeft met het behouden van vrijwilligers. Het tekort manifesteert zich op specifieke terreinen zoals: bestuur en management, coördinatie en organisatie en soms PR, communicatie en sponsoring. Deze tekorten worden het meest nijpend ervaren door vrijwilligersorganisaties. Het algemene beeld is dat tekorten aan vrijwilligers op diverse terreinen een veel voorkomend en continu probleem is maar dat de tekorten aan vrijwilligers voor

bestuursfuncties en coördinatie de meeste energie en aandacht vragen.

Is er een gespecialiseerde aanpak van het ervaren tekort?

Nee, voor de verschillende soorten werkzaamheden worden meestal dezelfde methoden ingezet om vrijwilligers te werven. Het valt op dat er nauwelijks een match wordt gemaakt tussen het ervaren tekort en de te volgen strategie. Voor werkzaamheden waar veel expertise voor nodig is zoals pr/publiciteit of financieel/juridisch worden als de vrijwilliger er eenmaal is, trainingen aangeboden, workshops bezocht. Een enkele organisatie besteedt de taak uit of stelt hoge vergoedingen in. Ook worden in de achterban leden gezocht die in hun werk hiermee ervaring hebben opgedaan.

Vrijwilligerscentrales hechten veel belang aan het beter profileren van vacatures en deskundigheidsbevordering. Sommige vrijwilligerscentrales bieden een cursus pr en website bouwen aan in de hoop dat hiermee nieuwe vrijwilligers geworven worden.

Hoe werven organisaties nieuwe vrijwilligers?

Het onderzoek laat zien dat het merendeel van de organisatie geen actueel plan voor de werving van nieuwe vrijwilligers heeft. Binnen de sector sport is veelal niemand binnen de organisatie hier in het bijzonder verantwoordelijk voor. Binnen zorg en welzijn is dit vaker wel het geval. In de meeste gevallen vindt werving plaats door persoonlijk contact. Zorg en welzijn passen

vaker ook andere manieren toe, zoals werving via advertenties of berichten in de lokale pers of via de eigen website. Welzijnsorganisaties maken het meest gebruik van vrijwilligerscentrales, die werving als een kerntaak zien en hiervoor beschikken over een digitale vacaturebank. Vooral in de sector welzijn en in mindere mate in de zorg en de sport voeren de organisaties selectiegesprekken om vrijwilligers en hun werk goed aan te laten sluiten. Zij maken gebruik van een profiel, trainen nieuwe vrijwilligers en/of bieden een introductieprogramma aan.

Met het aanboren van nieuwe groepen vrijwilligers is men in de sector welzijn het meest actief. Vooral onder leerlingen uit het voortgezet onderwijs (maatschappelijke stage), nieuwe Nederlanders, gepensioneerden en bijstandsgerechtigden worden vrijwilligers geworven. De helft van de vrijwilligerscentrales heeft een actueel plan voor de werving van deze groepen. Vooral professionele organisaties maken gebruik van vrijwilligerscentrales bij werving van vrijwilligers.

Wat doen organisaties om hun vrijwilligers te behouden?

Het onderzoek laat zien dat het merendeel van de organisaties geen actueel plan op papier heeft voor het behouden van vrijwilligers. In de sportsector komt dit het duidelijkst naar voren. In de sectoren zorg en welzijn heeft men vaker wel een plan. Professionele organisaties hebben vaker dan vrijwilligersorganisaties een actueel plan. Binnen professionele organisaties zijn in ruim 70% van de gevallen beroepskrachten verantwoordelijk voor het behoud van vrijwilligers. Dit komt in de sector welzijn

het meest voor. En in de sportsector en bij vrijwilligersorganisaties is het vaak een zaak van alle leden.

Belangrijke maatregelen die worden genomen om vrijwilligers te behouden zijn het uitspreken van waardering en het geven van persoonlijke aandacht. Hier tonen de sectoren verder belangrijke verschillen: bijna tweederde van de respondenten in de sector welzijn biedt vrijwilligers desgewenst begeleiding door beroepskrachten, tegen 27% van de respondenten in de zorg en 3% in de sportsector. De sportsector geeft echter weer vaak een feestavond voor de vrijwilligers, terwijl de zorgsector weer vaker een realistische taakomschrijving of vrijwilligerscontract aanbiedt. Het overgrote deel van de vrijwilligerscentrales geeft vorm aan haar waardering door het organiseren van een vrijwilligersdag, cursussen of door persoonlijke aandacht aan vrijwilligers te geven.

Een eindejaarsattentie en een onkostenvergoeding zijn vaak gegeven voordelen binnen vrijwilligersorganisaties en professionele organisaties. In de sportsector worden over het algemeen aanzienlijk minder voordelen gegeven. Hier wordt vaker een financiële vergoeding gegeven voor werkzaamheden of wordt korting gegeven op de contributie en op activiteiten.

Hoe te leren van elkaar?

Dat de behoefte aan leren van elkaar er is blijkt uit het grote aantal organisaties dat aangeeft geïnteresseerd te zijn in informatie uit andere sectoren over werving en behoud van vrijwilligers: slechts 11 - 26% geeft aan geen interesse te hebben.

Gevraagd naar de wijze waarop de sectoren het liefst kennis over werving en behoud van vrijwilligers willen uitwisselen, geeft meer dan de helft (53%) aan de voorkeur te geven aan een ICT-instrument. Daarnaast noemt circa 25% het organiseren van bijeenkomsten.

In vervolg op Leren van Elkaar heeft het Verwey-Jonker Instituut bij NOV/de regionale netwerken van vrijwilligerscentrales de suggestie gedaan om in 2011 regionale Leren van elkaar-bijeenkomsten te organiseren waarin contact en kennisuitwisseling over werving en behoud van vrijwilligers in sport welzijn en zorg kan plaatsvinden. De regionale bijeenkomsten vormen de 'warme kennisuitwisseling' bij de Linked-In groep Leren van elkaar die het Verwey-Jonker Instituut heeft opgezet. De bijeenkomsten zijn gericht op de specifieke deskundigheid met betrekking werving en behoud van vrijwilligers in de drie genoemde sectoren. Het is de bedoeling dat de bijeenkomsten de drie sectoren een laagdrempelige mogelijkheid geven om daadwerkelijk te leren van elkaar. Door de betrokkenheid van (de senioronderzoekers van) het Verwey-Jonker Instituut en (de vertegenwoordigers) van het NOVi en NOV zullen de bijeenkomsten zowel qua inhoud als qua organisatie van hoog niveau zijn.

Een aantal vrijwilligerscentrales geeft aan nu al een levendige en directe link met sportverenigingen in de buurt te onderhouden. In het algemeen herkennen vrijwilligerscentrales die hierop worden aangesproken zich wel in de rol van het faciliteren, voorbereiden en begeleiden van Leren van Elkaar door het organiseren van een of twee regionale bijeenkomsten per jaar. De vrijwilligerscentrales zijn in toenemende mate georganiseerd in regionale netwerken waarin deskundigheidsbevordering van vrijwilligersorganisaties op de agenda staat. De regionale netwerken van vrijwilligerscentrales voelden in principe wel voor de organisatie van deze bijeenkomsten in 2011 ter ondersteuning en aanvulling van de contacten die het Verwey-Jonker Instituut faciliteert via de Linked In groep. Deze taak sluit goed aan bij het takenpakket van de vrijwilligerscentrales en de vrijwilligerscentrales zijn hiervoor ook goed gepositieerd.