

Leren van elkaar: nieuwe en huidige vrijwilligers

Werving en behoud van vrijwilligers in volksgezondheid, welzijn en sport

Tussenrapportage, mei 2010

Marian van der Klein
Diane Bulsink
Fabian Dekker
Freek Hermens
Dick Oudenampsen

Verwey-Jonker Instituut

Opdrachtgever: ministerie van VWS

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	7
1.1 De digitale enquête: verspreiding en respons	8
1.2 Leeswijzer bij deze eerste tussenrapportage	11
2. Leren van elkaar: interesse en behoeften	13
2.1 Inleiding	13
2.2 De behoefte om van elkaar te leren	13
2.3 Wensen ten aanzien van informatie-uitwisseling en kennisdeling	18
2.4 Bekendheid met handreikingen en methodieken	20
2.5 Conclusie	23
3. Het huidige vrijwilligersbestand en het tekort aan vrijwilligers	24
3.1 Inleiding	24
3.2 Vrijwilligers in sport, welzijn en zorg	24
3.3 Werkzaamheden van vrijwilligers	26
3.4 Samenhang tussen soort vrijwilligerswerk en ervaren tekort?	28
3.5 Conclusies	31
4. Werving en nieuwe groepen vrijwilligers	33
4.1 Inleiding	33
4.2 Werving van nieuwe vrijwilligers	33
4.3 Werving van nieuwe groepen vrijwilligers	39
4.4 Conclusies	42
5. Behoud van vrijwilligers	45
5.1 Inleiding	45
5.2 Beleidsplannen en verantwoordelijken	45
5.3 Maatregelen voor behoud	46
5.4 Verband tussen inspanningen en tekort of moeite met behoud?	49
5.5 Conclusies	51
6. Suggesties voor werving en behoud van vrijwilligers	52
6.1 Inleiding	52
6.2 Tips voor werving	52
6.2 Tips voor behoud	55
7. Conclusies en aanbevelingen voor vervolgtraject: onderzoek en kennisuitwisseling in opbouw	57

Samenvatting

Tussenrapportage Leren van elkaar: nieuwe en huidige vrijwilligers Werving en behoud van vrijwilligers in volksgezondheid welzijn en sport

1. Opdracht, aanpak en respons

Het ministerie van VWS wil met het project Leren van elkaar laten verkennen hoe de sectoren sport, welzijn en zorg omgaan met de werving en het behoud van vrijwilligers. Waar liggen de verschillen en overeenkomsten tussen deze sectoren? Hoe en op welke punten kunnen zij van elkaar leren? Willen de sectoren van elkaar leren? En, zijn zij bereid om intersectoraal samen te werken? Met deze tussenrapportage naar aanleiding van de respons op een digitale vragenlijst die door enkele kleine 700 organisaties in sport, welzijn en zorg is ingevuld, bespreken we de eerste resultaten van het kwantitatieve onderzoek.

2. Leren van elkaar: interesse en behoeften

- *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.

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.

3. Huidig bestand en tekort aan vrijwilligers

- *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.

4. Werving van nieuwe (groepen) vrijwilligers

- *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.

5. Behoud 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.

6. Suggesties voor werving en behoud

- *Welke suggesties hebben de respondenten voor werving en behoud van vrijwilligers?*

De respondenten hebben de volgende suggesties in hun reacties opgenomen:

Tips voor werving:

De respondenten hechten in alle sectoren veel waarde aan de persoonlijke benadering van (potentiële) vrijwilligers. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van het netwerk van de huidige vrijwilligers en/of de leden. Duidelijke informatie over de taak en de verwachte tijdsbesteding zijn volgens de respondenten belangrijke randvoorwaarden.

De volgende tips zijn genoemd:

- verplichten van ouders/leden om aan vrijwilligersactiviteiten deel te nemen;
- alle leden telefonisch benaderen;
- aanleggen van een databank van leden met hun competenties (sportsector);
- gebruik maken van media (internet, radio, lokale kranten);
- plaatsnemen op een vrijwilligersmarkt;
- organiseren van op werving gerichte bijeenkomsten (met introducés) (zorg/welzijn).

Vrijwilligerscentrales opperen vooral met flyers te werken en van hun vacaturebank gebruik te maken.

Over het betrekken van nieuwe groepen bij het vrijwilligerswerk zeggen de organisaties in de verschillende sectoren weinig.

Tips voor behoud:

Persoonlijke aandacht en waardering evenals een goede sfeer zijn volgens respondenten belangrijk. Ook goede communicatie en feedback over het werk zijn waardevol.

Andere tips zijn:

- jaarlijks organiseren van vergaderingen met alle vrijwilligers;
- vrijwilliger van het jaar in het zonnetje zetten;
- het uitnodigen van een vrijwilliger bij iedere bestuursvergadering (sport);
- begeleiding geven en ontwikkelingsmogelijkheden bieden;
- ontmoetingspleinen organiseren (welzijn);
- samenbindende bijeenkomsten met een thema organiseren;
- met z'n tweeën werken (zorg);
- stel een vrijwilligersraad in (vrijwilligerscentrales);
- denk meer vanuit de vrijwilliger (vrijwilligerscentrales).

7. Conclusies en aanbevelingen voor vervolgtraject: onderzoek en kennisuitwisseling in opbouw

Het veld lijkt bereid om van elkaar te leren. Meer dan een derde van onze respondenten zegt volmondig 'ja' op de vraag of zij interesse hebben voor de goede voorbeelden uit andere sectoren. Nog eens meer dan veertiende zeggen op deze vraag 'misschien'. In de scenariobijeenkomsten zouden wij deze ja-en-misschien-zeggings in de drie sectoren als uitgangspunt willen nemen.

Binnen de sector sport bevindt zich het grootste aandeel van organisaties die zeggen niet te willen 'leren van elkaar'. Dat is op zich niet verbazingwekkend: sport heeft van de drie de minste last van een tekort aan vrijwilligers, de vrijwilligers blijven er over het algemeen lang (meer dan vijf jaar) en sport maakt gebruik van informele manieren van werven - volgens de literatuur een zeer effectieve manier van werving. Toch zou ook sport voor een aantal werksoorten in het vrijwilligerswerk iets kunnen opsteken van andere sectoren of bestaande hand-

reikingen. Wij denken daarbij aan bestuur/management en spelbegeleiding, werksoorten waarbij veel sportverenigingen wel behoefte hebben aan nieuwe of meer vrijwilligers. In de sector sport zijn de bestaande handreikingen van kennisinstituten onbekend.

Opvallend is dat de sector welzijn over het algemeen de meest leergierige sector is in ons onderzoek, terwijl de sector welzijn niet het hoogste scoort als het gaat om het ervaren tekort aan vrijwilligers. De sector zorg spant wat dat laatste betreft de kroon. Zorg zou meer dan nu het geval is kunnen leren van sport en welzijn en van de bestaande handreikingen. In het basisdocument dat we voor de scenariobijeenkomst met de zorg zullen maken, zullen we uitwerken op welke thema's dat leerproces zich kan richten.

Desgevraagd stellen de meeste organisaties in onze enquête dat zij het liefst van elkaar en andere sectoren willen leren via een ICT-instrument. Wat ons betreft is heeft het voorstel van de ICT-toepassing hier duidelijke steun gekregen. Daarnaast geeft vooral de sector welzijn aan prijs te stellen op bijeenkomsten met het veld. Wij kunnen ons voorstellen dat de geplande scenariobijeenkomsten al wat meer in het teken van leren van elkaar kunnen komen te staan dan oorspronkelijk gepland. Een deel van de scenariobijeenkomst van de sector welzijn kan gebruikt worden om alvast good practices uit te wisselen (speeddaten, het uitwisselen van de lijst met tips en trucs die wij verzameld hebben, et cetera).

Een dergelijke inrichting van de scenariobijeenkomst (commentaar op onderzoek en kennisuitwisseling) zou ook de sector zorg en geïnteresseerden uit de sector sport ten goede kunnen komen. Scenariobijeenkomsten die behalve reflectie over het onderzoek, ook tot doel hebben kennis, good practices, tips en trucs uit te wisselen, hebben baat bij een gemengd gezelschap waarin ook grote en professionele instellingen en vrijwilligerscentrales vertegenwoordigd zijn. De vraag hoe en op welke terreinen 'groot' van 'klein' kan leren en 'klein' van 'groot' verdient aandacht in de basisdocumenten voor de scenariobijeenkomsten.

De meeste van de organisaties die gereageerd hebben op onze enquête houden zich meer bezig met behoud dan met werving. Ze hebben meer tips en trucs in huis op het gebied van behoud en ze hebben minder moeite met behoud dan met werving. Werving is dan ook een belangrijk thema voor de scenariobijeenkomsten. Vooral voor de vrijwilligersorganisaties valt er op het gebied van werving bij te leren, want voor werving van nieuwe vrijwilligers bij vrijwilligersorganisaties (in sport, welzijn en zorg) is vrijwel nooit iemand speciaal verantwoordelijk gemaakt.

Werving van nieuwe groepen vrijwilligers - zoals jongeren, nieuwe Nederlanders, uitkeringsgerechtigden (of mannen in zorg en vrouwen in sport) - lijkt helemaal in de kinderschoenen te staan. Slechts een klein deel van alle organisaties zei daar over plannen te maken, te denken of er iets aan te doen. De sector welzijn is in dit opzicht het meest actief. Zorg laat er regelrecht kansen liggen en voor sport geldt dat meer dan de helft zich er helemaal niet mee bezig houdt. In de basisdocumenten voor de scenariobijeenkomsten zullen wij aandacht besteden aan de vraag hoe de sector welzijn de andere sectoren en de vrijwilligersorganisaties zou kunnen helpen bij de werving van nieuwe (groepen) vrijwilligers.

1 Inleiding

In de Toekomstverkenning vrijwillige inzet (Dekker, 2007) is geconstateerd dat op de drie beleidsterreinen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) vernieuwing en behoud van de inzet van vrijwilligers van zeer verschillende factoren afhankelijk is. Positieve effecten zijn te verwachten van onder meer de stijging van het opleidingsniveau, vergrijzing en professionalisering van de vrijwilligersorganisaties. Negatieve factoren zijn onder meer de ontkerkelijking, en de afname van vrije tijd. Van veel factoren (zoals verkleuring en de ontzuiling) kan zowel een positie als negatieve invloed uitgaan.

Welke sector het ook betreft, de inzet van vrijwilligers blijft onmisbaar voor een vitale civil society. De behoefte aan meer effectieve manieren om vrijwilligers te werven en te behouden is de laatste twee jaar alleen maar sterker gegroeid door het belang dat gemeenten door de invoering van de Wmo aan de rol van vrijwilligers toekennen. Die behoefte aan effectieve werving en behoud geldt in volksgezondheid - zorg genoemd in het veld van vrijwilligerswerk, welzijn en sport.

Vrijwilligerswerk in volksgezondheid, welzijn en sport vindt plaats in verschillende contexten. In de zorg zijn vrijwilligers werkzaam bij mensen thuis, in verpleeg- en ziekenhuizen en bij vrijwilligersorganisaties. In de sport vinden vrijwilligers hun stek vooral bij verenigingen: op het veld, in de zaal of in de kantine. Bij welzijn zijn vrijwilligers actief in buurthuizen, bewonersplatforms, migrantenorganisaties en in de wijk. Wat de drie VWS-beleidssectoren betreft lijken deze sectoren deels op eenzelfde manier, deels op een eigen manier om te gaan met behoud en vernieuwing van het vrijwilligerswerk in het algemeen en het vrijwilligersbestand meer specifiek. Zij zitten deels op een eigen spoor, terwijl zij zeer waarschijnlijk met vergelijkbare problemen te maken hebben, zie het rapport 'Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015' van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Organisaties die actief zijn in de sport, de zorg en het welzijn hebben kennis ontwikkeld over en ervaring opgedaan met de werving van nieuwe vrijwilligers en behoud van het bestaande vrijwilligersbestand. Ook de komende jaren willen deze organisaties de inzet van vrijwilligers waarborgen en mogelijk uitbreiden. Het ministerie van VWS wil hen daarbij ondersteunen. Het ministerie wil met dit project laten verkennen waar de overeenkomsten en verschillen op het gebied van de werving van nieuwe vrijwilligers en het behoud van nieuwe en huidige vrijwilligers liggen, de bereidheid peilen om intersectoraal samen te werken, en de sectoren de mogelijkheid aanreiken om te leren van elkaar.

Het uitgangspunt van *Leren van elkaar* is dat de sectoren elkaar op dit moment nog te weinig tegenkomen, terwijl ze meer zouden kunnen leren van elkaars oplossingen en goede praktijken. Dat kan alleen als de beschikbare expliciete kennis bij elkaar gebracht wordt, en de latente kennis over een weer gemobiliseerd wordt.

Het Verwey-Jonker Instituut heeft de opdracht gekregen om dat te realiseren door onderzoek en kennisuitwisseling in het project Leren van Elkaar. Het eerste deel van dat onderzoek is nu gedaan. Naar aanleiding van de conclusies van dit eerste deel zullen het Verwey-Jonker Instituut en de opdrachtgever, het ministerie van VWS, zich gezamenlijk beraden over het vervolgtraject van kennisuitwisseling. De vraag wat de meest ideale manier van kennisuitwisseling is voor het betrokken veld staat bij deze beraadslagingen voorop.

Opdracht van het onderzoek en doel tussenrapportage

Vier vragen staan centraal in het onderzoek voor Leren van Elkaar:

1. In welke mate en op welke wijze worden organisaties die werkzaam zijn op het gebied van de volksgezondheid, welzijn en de sport geconfronteerd met problematiek wat betreft werving en behoud van vrijwilligers?
2. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de drie sectoren wat betreft werving en het behoud van vrijwilligers.
3. Welke goede praktijken en handreikingen zijn al ontwikkeld in de drie sectoren en welke aanvullende handreikingen kunnen op basis van de onderzoeksresultaten worden ontwikkeld en aangeboden?
4. Op welke wijze kunnen de goede praktijken en handreikingen door organisaties effectief geïmplementeerd worden (intra- en intersectoraal), rekening houdend met ervaringen uit het verleden?

Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Dit tussenrapport is de weerslag van het kwantitatieve deel. Het Verwey-Jonker Instituut presenteert hier de gegevens die we verzamelden via een digitale enquête onder professionele en vrijwilligersorganisaties. Bijna 700 organisaties in sport, welzijn en zorg reageerden op de enquête. We vroegen hen welke methoden zij gebruiken om vrijwilligers te werven en te behouden. We vroegen hen of zij de bestaande handreikingen op dit gebied kenden en we vroegen hen of zij behoefte hebben om te leren van elkaar. De volledige vragenlijst kunt u vinden in bijlage I.

Het kwantitatieve onderzoek heeft tot doel zicht te krijgen:

- op de mate waarin de problematiek van werving van nieuwe vrijwilligers en behoud van huidige vrijwilligers in organisaties op het gebied van volksgezondheid, welzijn en sport speelt;
- om te peilen of er in de drie sectoren behoefte bestaat aan uitwisseling van kennis en ervaring hierover (intra- en intersectoraal) en op welke wijze het beste aan die behoefte voldaan kan worden.

Met de conclusies van dit kwantitatieve onderzoek, gepresenteerd in deze tussenrapportage, kunnen wij ook een basisdocument samenstellen dat in scenariobijeenkomsten de tweede helft van juni aan de betrokken sectoren voorgelegd zal worden. De scenariobijeenkomsten vormen het kwalitatieve deel van het onderzoek. In de scenariobijeenkomsten zullen wij de resultaten uit het kwantitatieve onderzoek laten becommentariëren en de resultaten uit het kwantitatieve onderzoek verdiepen en aanvullen.

1.1 De digitale enquête: verspreiding en respons

Over de enquête

Diverse organisaties zijn via verschillende kanalen uitgenodigd om mee te doen aan de digitale enquête. We hebben vooral het lokale niveau in de sectoren sport, welzijn en zorg willen bereiken. Het resultaat is dat vooral vrijwilligerscoördinatoren en bestuurders van lokale organisaties, verenigingen, en afdelingen in sport, welzijn en zorg hebben deelgenomen aan het onderzoek. Daarnaast hebben ook medewerkers van vrijwilligerscentrales de vragenlijst ingevuld. Deze verzameling respondenten geeft een goed beeld van wat er leeft in de sectoren als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers. De meeste invullers hielden zich concreet met werving en behoud bezig.

De vragenlijst kon alleen online worden ingevuld. Via een link in een directe uitnodigingsmail of op een website kwamen de respondenten terecht bij de vragenlijst. Deze bestond voor de deelnemers van de vrijwilligerscentrales uit maximaal 37 vragen en voor de deelnemers van de overige organisaties uit maximaal 46 vragen. De potentiële respondenten kregen minimaal twee en maximaal acht weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. Halverwege de invulperiode volgde een reminder.

Over de verspreiding van de enquête

Volledige representativiteit van de gegevens kunnen we niet waarborgen. Omdat de manieren waarop de respondenten geworven zijn per sector zo verschillen, kunnen we niet altijd even precies zijn over de respons. Alleen voor de sector sport komen we uit bij een representatieve steekproef. Bij welzijn hebben we een aardige doorsnee van het veld bereikt; bij de sector zorg is het minder goed gelukt om de enquête representatief uit te zetten.

De sector sport is benaderd via het verenigingspanel van het Mulier Instituut. Het verenigingspanel is een representatieve steekproef van sportverenigingen in Nederland die over allereerste vragen geraadpleegd kan worden.¹ Het Mulier Instituut vroeg de in totaal 1200 sportverenigingen in het panel onze enquête in te vullen; 415 verenigingen deden dat. Daarmee is de sector sport ook gelijk de enige waarbinnen we iets substantieel kunnen zeggen over de respons op onze enquête, die is 35%.

Bij de andere sectoren is het uitzetten van de enquête op een andere manier verlopen. De sector welzijn is benaderd via

- Een adressenbestand van de MO-groep D&MW: ca. 480 organisaties actief op het gebied van breed lokaal welzijnswerk en ouderenwerk ontvingen van ons een email met het verzoek om de enquête in te vullen, met de link naar de enquête en met info over het onderzoek.
- Ook de leden van Verdiwel - de Vereniging van Directeuren van lokale Welzijnsorganisaties - middelgroot en groot - hebben via de Vereniging een dergelijke email gekregen; het gaat hier om ca. 40 leden.
- Daarnaast zijn de vrijwilligerscentrales aangesloten bij de NOV (Nederlandse Organisatie van Vrijwilligersorganisaties) via een email benaderd (door de NOV): ca. 130 centrales (ook wel steunpunten vrijwillige inzet genoemd).
- En zijn de vrijwilligersorganisaties verenigd in het LOVZ (Landelijk overleg van vrijwilligersorganisaties in de zorg) benaderd om hun achterban voor de enquête te interesseren. Deze vrijwilligersorganisaties bewegen zich ook op het gebied van welzijn (o.a. Humanitas, Mezzo, de Zonnebloem en Stichting Present Nederland nemen deel aan dit overleg).

De MO-groep en NOV hebben bovendien een nieuwsbericht met link naar de enquête op hun website gepubliceerd; en de MO-groep heeft ook nog eens een link naar de enquête geplaatst in haar digitale nieuwsbrief.

Via de organisaties van het LOVZ, de NOV en de vrijwilligerscentrales is de sector zorg benaderd over de enquête. Niet alle organisaties van het LOVZ wilden hun achterban attenderen

¹ Mulier past voor de resultaten van het panel een weging toe op soort sport (solo, duo, team) en binnen-/buitensport, omdat de teamsporten en de binnensporten wat oververtegenwoordigd zijn. Ook onze data hebben wij op deze manier gewogen waardoor onze resultaten voor de sector sport representatief zijn voor Nederland.

op de enquête (reorganisatie, overkill aan onderzoek en andere redenen speelden daarbij een rol). Uiteindelijk hebben we de volgende organisaties bereid gevonden. Zij riepen hun achterban op de een of andere manier op om mee te doen; zij zetten de enquête uit zoals zij dat zelf wilden, al drongen wij wel aan op een persoonlijk geadresseerde email:

- Agora de beroepsvereniging van vrijwilligerscoördinatoren in de zorg: heeft bericht + link op de website geplaatst + digitale brief naar de leden verstuurd.
- Diaconaal werk van de Protestantse Kerk in Nederland zette een bericht met de link naar de enquête op de website van Kerk in actie.
- De Nederlandse Patiënten Vereniging stuurde haar afdelingen en de afdelingen NPV-Thuishulp per mail een bericht met de link erin.
- Stichting Present Nederland heeft besloten de enquête 1 x in te vullen - als ware zij een lokale stichting- de enquête is niet doorgespeeld lokale stichtingen.
- Humanitas heeft link + bericht geplaatst in haar digitale nieuwsbrief aan lokale afdelingen
- UVV heeft de lokale afdelingen rechtstreeks aangeschreven met een papieren brief.
- MEZZO heeft de enquête met link vermeld in haar digitale nieuwsbrief aan lidorganisaties. Drie lidorganisaties die meededen aan een ander onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut zijn door het instituut zelf benaderd.
- De Zonnebloem heeft link en bericht geplaatst op de website.

Over de respons

In totaal hebben 696 respondenten de vragenlijst ingevuld: 661 deelnemers hebben alle vragen beantwoord, 35 respondenten vulden meer dan tweederde van de vragenlijst in. Het totaal aantal respondenten bestaat uit 31 medewerkers van vrijwilligerscentrales en 665 deelnemers van organisaties in de sectoren sport, welzijn en zorg. Hiervan zijn 135 respondenten afkomstig uit de sector welzijn en 111 respondenten uit de sector zorg. Het aantal respondenten uit de sector sport is het grootst, zo hebben 419 deelnemers van verschillende organisaties aan het onderzoek meegedaan (415 via het verenigingspaneel van het Mulier Instituut en 4 via een uitnodiging op een website).

In de onderstaande tabel staat het complete overzicht van respondenten en de verschillende soorten organisaties waaraan zij verbonden zijn.

Type organisatie (door de respondenten aangekruist)	Aantal deelnemers
Sportvereniging	419
Vrijwilligersorganisatie voornamelijk werkzaam in de sector welzijn	56
Vrijwilligersorganisatie voornamelijk werkzaam in de sector zorg	79
Welzijnsinstelling	79
Zorginstelling	32
Vrijwilligerscentrale	31
Totaal aantal deelnemers	696

Tabel 1.1 Deelnemers aan de digitale enquête

Deelnemers aan de digitale enquête

De vrijwilligersorganisaties voornamelijk werkzaam in de sector welzijn en de welzijnsinstellingen (organisaties met overwegend beroepskrachten) vormen samen de sector welzijn. De welzijnsinstellingen bestaan uit 56 brede welzijnsorganisaties², 17 organisaties die uitsluitend welzijnswerk voor ouderen uitvoeren, een organisatie die uitsluitend maatschappelijke opvang uitvoert en een organisatie uit de sector Maatschappelijke Dienstverlening³. Hiernaast zijn er nog vier organisaties die niet in de bovenstaande categorieën zijn onder te brengen, o.a. een organisatie die vakanties organiseert voor gehandicapten en een organisatie voor samenlevingsopbouw. Verder maakt in iets minder dan de helft van de respondenten in de categorie vrijwilligerscentrale (47%) deel uit van de welzijnsorganisatie, terwijl andersom bij ongeveer de helft van de welzijnsinstellingen een vrijwilligerscentrale is aangehaakt.

De vrijwilligersorganisaties in de sector zorg en de zorginstellingen vormen samen de sector zorg. De groep zorginstellingen bestaat uit 18 verpleeg-/of verzorgingshuizen en 9 ziekenhuizen. De vijf overige organisaties uit deze groep zijn o.a. een zorgverlener en een organisatie voor mensen met een beperking. Wat betreft de respons van de vrijwilligersorganisaties in de zorg is het goed om te weten dat lokale afdelingen van UVV, NPV en de lokale kerken deze respons domineren. Daarmee heeft het Verwey-Jonker Instituut het meer traditionele deel van de vrijwilligersorganisaties in de zorg goed in beeld op lokaal niveau. Humanitas en Stichting Present hebben de enquête vanuit landelijk perspectief ingevuld en zo hun bijdrage geleverd aan de respons. We hebben gecontroleerd of de dominantie van de traditionelere organisaties een afwijkend beeld opleverde ten opzichte van de sector als geheel. Over het algemeen was dat niet het geval.

1.2 Leeswijzer bij deze eerste tussenrapportage

In de zes volgende hoofdstukken geven we de resultaten van de digitale enquête weer. Hoofdstuk 2 concentreert zich op de vraag of de drie sectoren behoefte hebben om te leren van elkaar als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers. We peilden die behoefte vooral intersectoraal. Ook wordt in hoofdstuk 2 de bekendheid van de reeds bestaande handreikingen op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers getoetst. In hoofdstuk drie presenteren we de kerngegevens over het huidige vrijwilligersbestand van onze respondenten; en gaan we in op de samenhang tussen verschillende soorten vrijwilligerswerk en een eventueel ervaren tekort aan vrijwilligers. De literatuur tot op heden signaleert het grootste tekort aan vrijwilligers bij bestuurlijke en coördinerende taken. Het is de vraag of dat bij alle sectoren even pregnant aan de orde is.

Hoofdstuk 4 gaat nader in op de overeenkomsten en verschillen tussen de sectoren als het gaat om werving van nieuwe en nieuwe groepen vrijwilligers. Spannen de organisaties in sport, welzijn en zorg zich in om jongeren, nieuwe Nederlanders of lager opgeleiden aan te trekken als nieuwe vrijwilligers? In hoofdstuk 5 staat het behoud van vrijwilligers centraal: welke maatregelen nemen de organisaties in de drie sectoren? Hebben zij beleid op dit gebied en zijn er mensen aangewezen om dit beleid uit te voeren? Hoofdstuk 6 biedt een verzameling aan tips en trucs rond werving en behoud die onze respondenten desgevraagd noemden. Daarin is aandacht voor vaak genoemde tips en voor de bijzondere ideeën. In hoofdstuk 7 tot slot presenteren we onze conclusies en geven we een voorschot op de beraadslagingen over het vervolgtraject van kennisuitwisseling.

² Brede welzijnsorganisatie; organisaties die Sociaal Cultureel werk uitvoeren en alle organisaties die twee of meer werkerreinen uitvoeren, met uitzondering van organisaties die uitsluitend werk uitvoeren dat onder Maatschappelijke Dienstverlening valt.

³ Maatschappelijke Dienstverlening; Organisaties die Algemeen Maatschappelijk Werk, Gespecialiseerd Maatschappelijk Werk, Sociaal Raadslieden werk, en Bureaus voor Rechtshulp uitvoeren.

De verschillen en overeenkomsten tussen de sectoren sport, welzijn en zorg staan bij deze tussenrapportage in alle hoofdstukken voorop. De respons van de vrijwilligerscentrales vlechten we door de hoofdstukken heen. Daarnaast zullen we af en toe refereren aan het verschil tussen vrijwilligersorganisaties en professionele instellingen.⁴ Het onderscheid tussen vrijwilligers- en professionele organisaties wordt hier gebruikt in de letterlijke zin: een professionele organisatie draait grotendeels op beroepskrachten, een vrijwilligersorganisatie draait grotendeels op vrijwilligers.

De categorie vrijwilligersorganisaties wordt strikt genomen gevormd door de sportverenigingen, en de vrijwilligersorganisaties voornamelijk actief in welzijn cq. zorg. Gezien de hoge respons in de sector sport (419, allen vrijwilligersorganisaties!) zou de sector sport onze resultaten over het gehele vrijwilligersveld domineren. Daarom houden wij de vergelijking tussen vrijwilligersorganisaties en professionele instellingen de sector sport over het algemeen buiten beschouwing en concentreren we ons op een vergelijking tussen 56 (z)+79 (w) vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn enerzijds en 32 (z)+79 (w) professionele instellingen in zorg en welzijn anderzijds.

Wanneer daartoe aanleiding is zullen interessante verschillen tussen grote, middelgrote en kleine organisaties worden vermeld. In dit onderzoek hebben we de organisaties naar grootte ingedeeld op basis van het aantal vrijwilligers dat de organisatie telt. Deze indeling is als volgt: klein (<25 vrijwilligers), middel (25-99 vrijwilligers) en groot (>99 vrijwilligers).⁵ De groep kleine organisaties bestaat uit totaal 235 organisaties: 202 uit de sector sport, 14 uit welzijn en 19 uit zorg. Sport domineert daar dus de resultaten. De groep middelgrote organisaties bestaat uit 217 organisaties; 147 uit sport, 38 uit welzijn en 32 uit zorg. Ook bij de middelgrote domineert sport dus de resultaten. De groep grote organisaties bestaat uit 212 organisaties; 69 uit sport, 83 uit welzijn en 60 uit zorg. Bij de grote organisaties domineert welzijn dus enigszins de resultaten, maar in veel mindere mate dan sport bij de twee kleinere categorieën.

Tot slot hebben we bij een beperkt aantal onderdelen waarvoor dit relevant is ook gekeken naar verschillen tussen organisaties die een tekort melden aan vrijwilligers en organisaties die dit niet hebben, en tussen organisaties die moeite hebben met het behouden van vrijwilligers en organisaties waarbij dit niet het geval is.

Al met al ontstaat er in deze tussenrapportage over het kwantitatieve onderzoek een rijk geschakeerd beeld van werving en behoud van vrijwilligers in de sectoren sport, welzijn en zorg. Om de hoofdlijnen te behouden eindigt elk hoofdstuk met de conclusies.

⁴ Waarbij we overigens niet willen suggereren dat vrijwilligersorganisaties niet professioneel zouden zijn.

⁵ De organisaties waarvan we het aantal vrijwilligers niet weten zijn bij deze indeling buiten beschouwing gelaten.

2 Leren van elkaar: interesse en behoeften

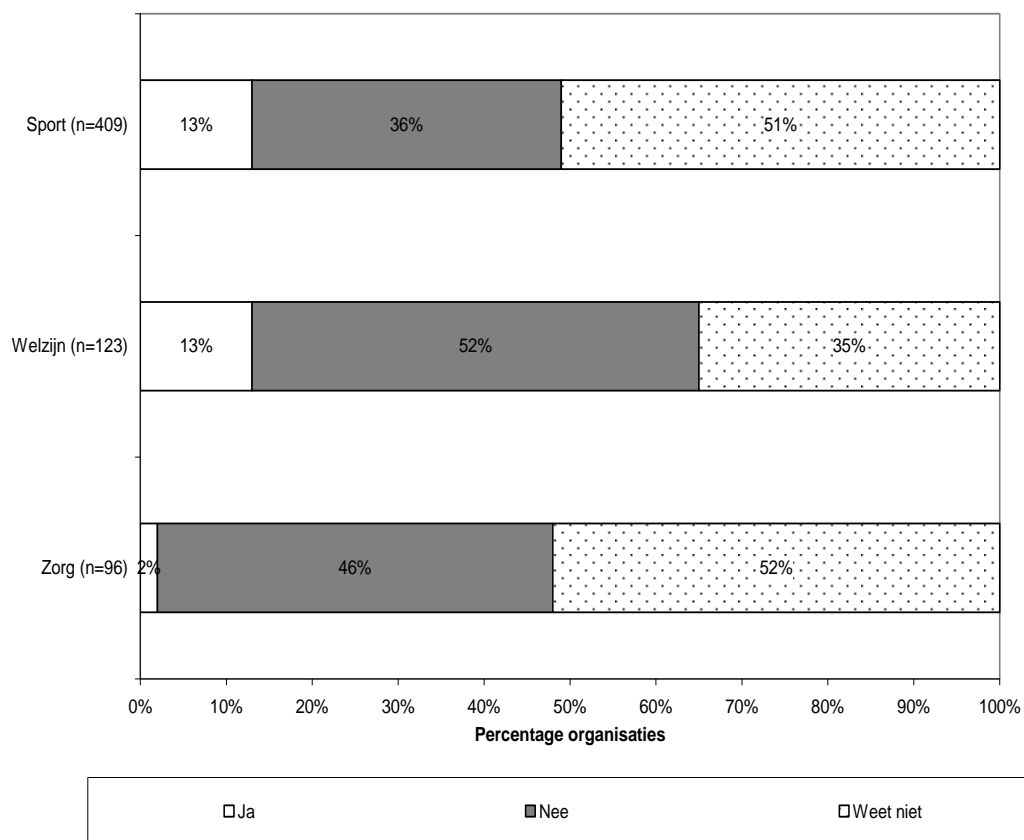
2.1 Inleiding

In onze samenleving doen zich momenteel verschillende ontwikkelingen voor die van invloed kunnen zijn op de vrijwillige inzet. Eenduidige toekomstscenario's laten zich dan ook moeilijk voorspellen (Dekker et al., 2007). Wel staat vast dat diverse organisaties kampen met een openstaande vraag naar vrijwilligers. In het onderzoek 'Vrijwilligers gevraagd' (Dekker et al., 2008: 53) zien we bijvoorbeeld dat ongeveer zes op de tien vrijwilligersorganisaties een openstaande vraag hebben naar vrijwilligers. Dit vraagt om een gerichte werving, selectie en behoud van vrijwilligers. In dit hoofdstuk zoomen wij in op de behoefte bij instellingen in sport, welzijn en zorg om van elkaars praktijken te leren. Is men geïnteresseerd in de ervaringen van andere organisaties of van organisaties in andere sectoren en op welke wijze kan in deze behoefte worden voorzien? Tevens presenteren we materiaal naar de specifieke behoeften bij vrijwilligerscentrales. De onderstaande paragrafen geven hierin meer inzicht. We beginnen met het weergeven van de resultaten per sector, gevolgd door vergelijkingen tussen professionele organisaties en vrijwilligersorganisaties en vergelijkingen naar grootte van de organisatie.

2.2 De behoefte om van elkaar te leren

Ten eerste blijkt uit ons onderzoek (figuur 2.1) dat de meeste organisaties in de sectoren sport, welzijn en zorg vinden dat ze niet op de hoogte zijn van succesvolle wervings- en bindingswijzen van andere sectoren. In totaal zegt slechts 11% dat de sectoren elkaars goede voorbeelden kennen. De zorgsector springt eruit in de respons: slechts 2% van de respondenten in de zorg geeft aan dat de sectoren wat hen betreft goed op de hoogte zijn van elkaars

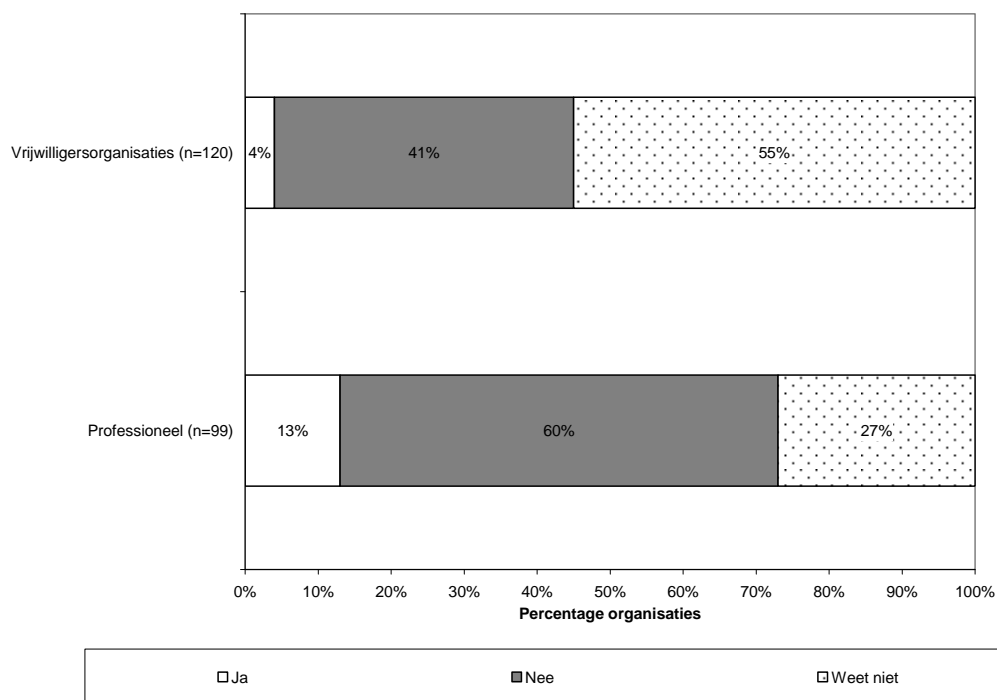
good practices. In de welzijns- en sportsector geeft circa 13% aan dat dit het geval is.



Figuur 2.1 Vindt u dat de sectoren welzijn, sport en zorg elkaars goede voorbeelden kennen als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers? (n=628)

De volgende grafische weergave toont de resultaten gesplitst naar professionele organisaties in zorg en welzijn en vrijwilligersorganisaties in dezelfde sectoren⁶ (figuur 2.2).

⁶ Dit wil overigens niet zeggen dat vrijwilligers geen 'professionals' zijn.



Figuur 2.2 Vindt u dat de sectoren welzijn, sport en zorg elkaars goede voorbeelden kennen als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers? Gerangschikt naar professionele en vrijwilligersorganisaties. (n=219)

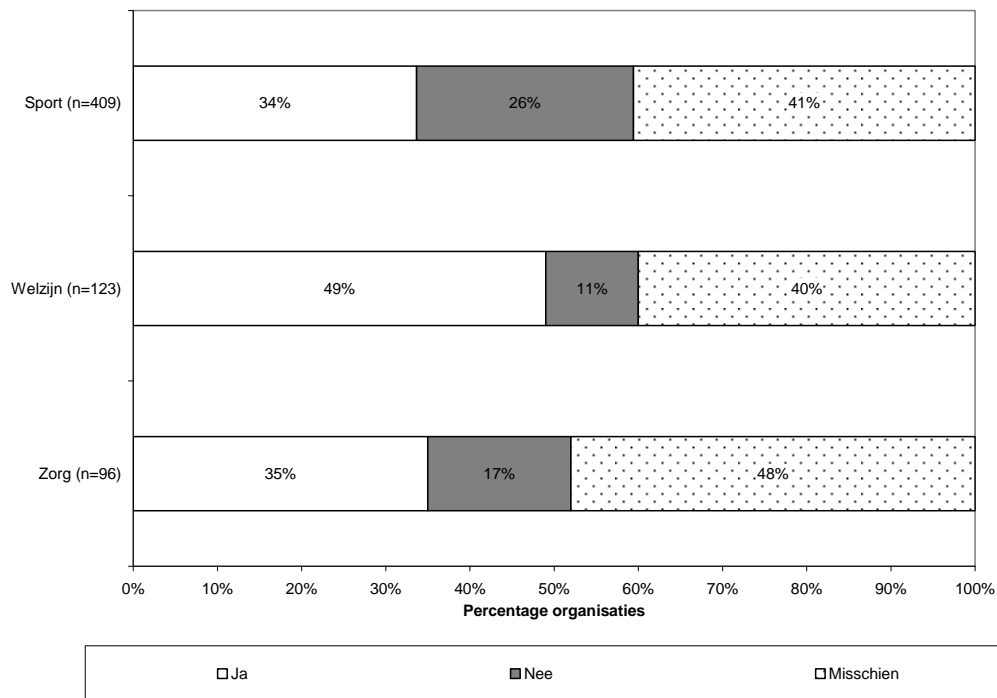
Professionele organisaties in zorg en welzijn zeggen vaker 'ja' op de vraag of de verschillende sectoren elkaars goede voorbeelden kennen. Professionele organisaties, die meer werken met beroepskrachten, lijken zich meer met kennisdeling bezig te houden en hebben derhalve ook een beter zicht op wat er al daadwerkelijk gebeurt op dit terrein. De grootte van de organisatie lijkt in dit kader geen onderscheidend criterium te zijn; kleinere organisaties lijken niet wezenlijk te verschillen van grotere organisaties (hier niet verder opgenomen).

Ook de respondenten bij vrijwilligerscentrales zijn overigens van mening dat de sectoren niet van elkaars ervaringen en praktijken op de hoogte zijn (zie tabel 2.3). Slechts één van de 28 centrale-respondenten op deze vraag is van mening dat dit wel het geval is.

	Ja	Nee	Weet niet
Centrales	1	19	8

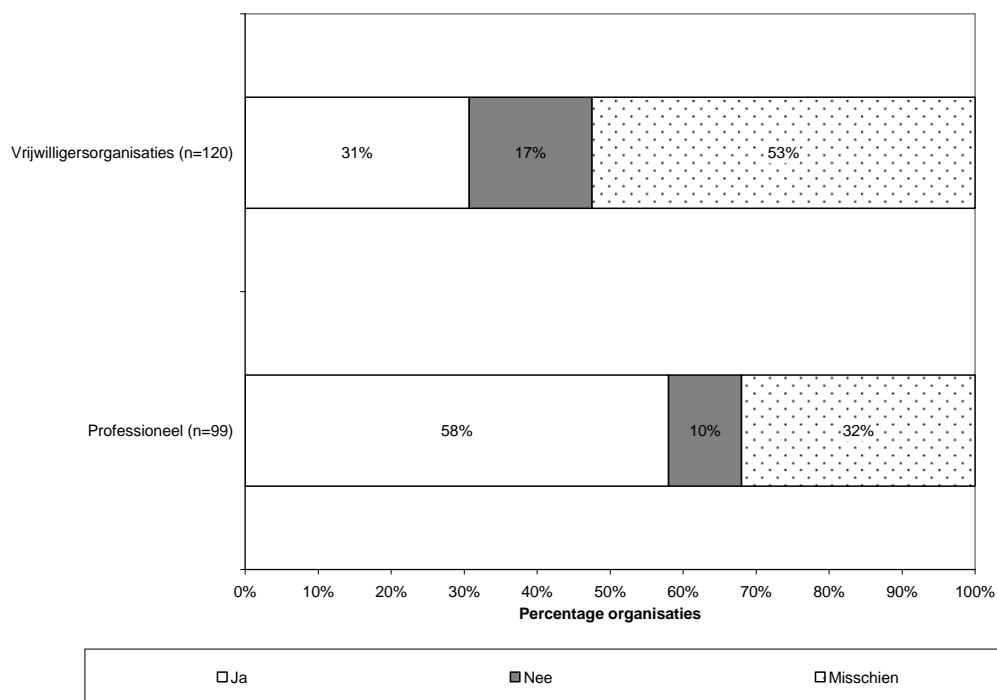
Tabel 2.3 Vindt u dat de sectoren welzijn, sport en zorg elkaars goede voorbeelden kennen als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers? Gerangschikt naar vrijwilligerscentrales, in aantallen. (n=28)

Een belangrijke vervolgvraag is of organisaties de behoefte hebben om van andere sectoren te leren (figuur 2.4). Voor een belangrijk deel is dit het geval. Vooral in de sector welzijn zijn de respondenten geïnteresseerd in informatie uit andere sectoren (49%). In de sector zorg is 35% geïnteresseerd en in sport 34%. In de sportsector geeft men het vaakst aan geen behoefte te hebben aan informatie uit andere sectoren (26%). Over het algemeen geldt wel dat een aanzienlijk deel van de respondenten aangeeft 'misschien geïnteresseerd' te zijn. Een mogelijke verklaring is dat veel organisaties (nog) niet op de hoogte zijn van de praktijken in andere sectoren en daarom (nog) niet kunnen inschatten of de informatie uit andere sectoren voor hun van belang is.



Figuur 2.4 Bent u/is uw organisatie geïnteresseerd in informatie uit andere sectoren (sport, welzijn, zorg) over de werving en behoud van vrijwilligers? (n=628)

In de volgende figuur is de behoefte gerangschikt naar type organisatie (professioneel en vrijwilligersorganisatie). Van het totaal aan respondenten in professionele organisaties in zorg en welzijn geeft 58% aan geïnteresseerd te zijn in praktijken uit andere sectoren. Dit geldt voor 31% van de respondenten in vrijwilligersorganisaties. Inspectie naar organisatiegrootte wijst verder uit dat grotere organisaties (100 of meer personen) meer interesse lijken te hebben in het van elkaar leren dan kleinere organisaties (hier niet verder opgenomen).



Figuur 2.5 Bent u/is uw organisatie geïnteresseerd in informatie uit andere sectoren (sport, welzijn, zorg) over de werving en behoud van vrijwilligers? Gerangschikt naar professionele en vrijwilligersorganisaties. (n=219)

We hebben de organisaties die aangeven geen behoefte te hebben aan informatie uit andere sectoren gevraagd naar hun motieven. In tabel 2.6 zijn de redenen per sector uiteengezet.

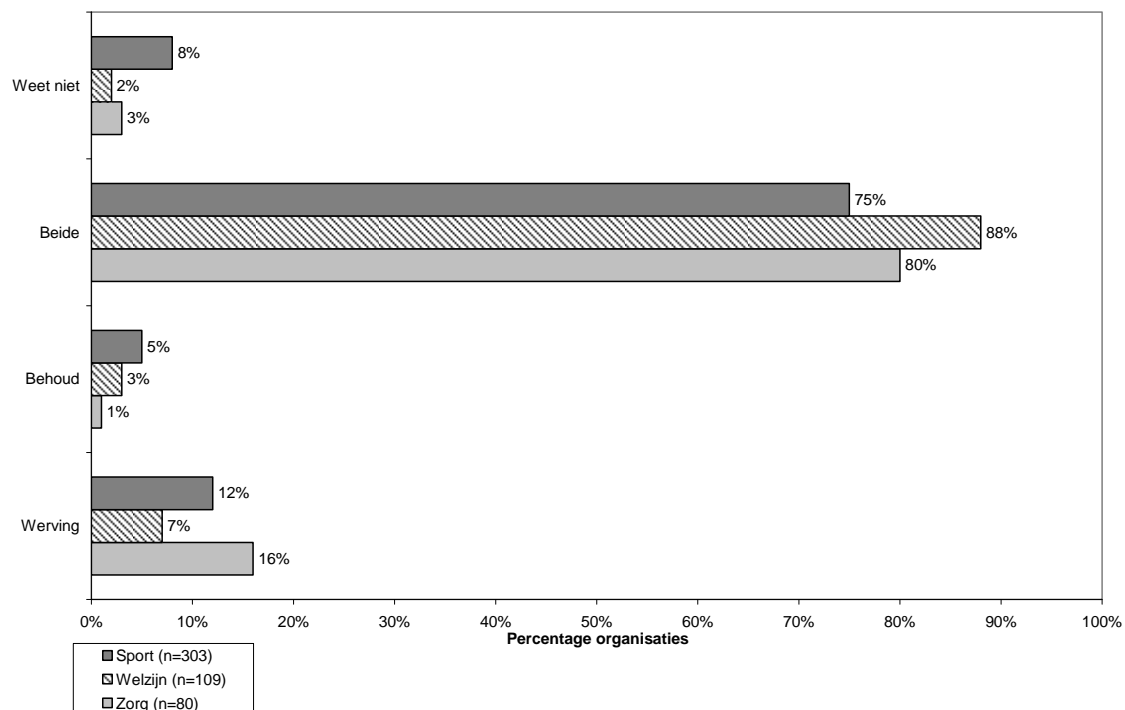
	Geen tijd	Geen behoefte	Geen draagvlak	Al genoeg informatie	Kunnen niets leren	Anders
Sport	17	45	14	20	13	4
Welzijn	3	2	1	4	3	3
Zorg	1	3	1	9	0	3

Tabel 2.6 Motieven om niet van andere sectoren te willen leren, in aantallen. (N=136, meer antwoorden mogelijk)

De belangrijkste redenen dat respondenten geen behoefte hebben aan kennisdeling zijn de al aanwezige kennis in de eigen sector rondom werving en behoud van vrijwilligers en, in het geval van de sportsector, dat er simpelweg geen behoefte bestaat aan informatie op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers. Mogelijk komt dit voort uit de van oudsher sterke nadruk op het informeel werven van vrijwilligers in deze sector. Dit kan resulteren in een lagere behoefte aan het betrekken van andere praktijken in het wervingsproces.

De respondenten die wel belangstelling hebben voor kennisuitwisseling geven aan geïnteresseerd te zijn in informatie over zowel werving als behoud van vrijwilligers (zie figuur 2.7). Dat geldt zowel voor organisaties in sport, welzijn en zorg als voor de vrijwilligerscentrales. Alhoewel verschillen naar type organisatie en organisatiegrootte op het oog niet groot zijn, lijken professionele organisaties zich iets meer te richten op de combinatie werving en behoud, terwijl vrijwilligersorganisaties wat hoger scoren op één van deze afzonderlijke terreinen. De overgrote meerderheid refereert echter aan een informatiebehoefte op beide terreinen. In de sector welzijn is deze behoefte het grootst (88%). Als de organisaties een van bei-

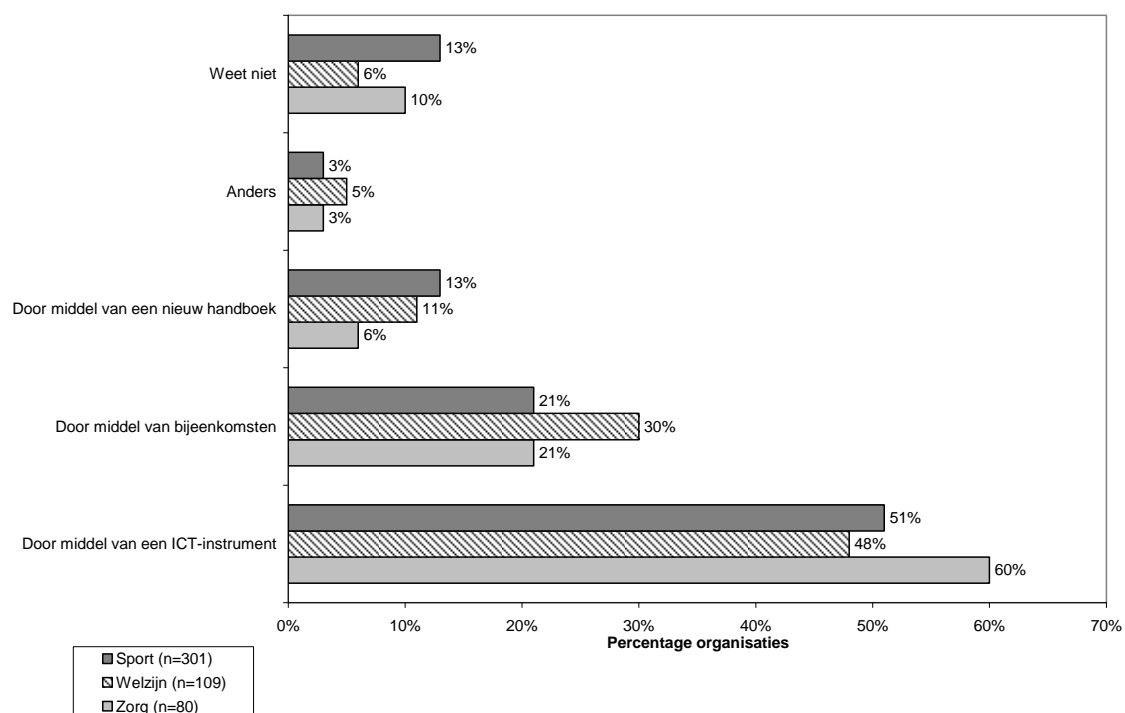
den aankruisen, kiezen zij voor werving; daar ligt de meeste interesse om te leren van elkaar. Gevraagd naar tips en trucs op een van beide terreinen kwam er meer respons op behoud dan op werving.



Figuur 2.7 Bent u vooral geïnteresseerd in informatie en tips over... (n=492).

2.3 Wensen ten aanzien van informatie-uitwisseling en kennisdeling

We hebben onze respondenten die hebben aangegeven geïnteresseerd te zijn in informatie uit andere sectoren gevraagd op welke manier zij het liefst kennis over werving en behoud van vrijwilligers zouden willen uitwisselen. Die vraag is door 490 respondenten als volgt ingevuld; mensen konden één mogelijkheid aankruisen.



Figuur 2.8 Wij gaan kijken naar mogelijkheden om kennis op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers te delen met andere organisaties binnen welzijn, zorg en sport. Op welke manier zou dit volgens u het beste vorm kunnen krijgen? (N=490)

De meesten noemden een ICT-instrument als beste middel tot kennisdeling; dat komt duidelijk naar voren in alle drie de sectoren. Verhoudingsgewijs zijn de onze respondenten in de zorg hier het meest voorstander van (60%). In de welzijnssector wordt deze optie gevolgd door het organiseren van bijeenkomsten met verschillende organisaties om zo ervaringen te delen (30%). Er zijn geen opvallende verschillen tussen professionele organisaties en vrijwilligersorganisaties. In beide gevallen is circa 53% voorstander van de ontwikkeling van een ICT-instrument om informatie te vinden en te delen. Ook blijkt dat de verschillen naar organisatiegrootte niet noemenswaardig zijn.

Tot slot van deze paragraaf is gekeken naar de wijze waarop kennisdeling het beste vorm kan krijgen volgens respondenten in vrijwilligerscentrales (tabel 2.9). De resultaten bevestigen de eerdere bevinding dat de ontwikkeling van een ICT-instrument en het organiseren van bijeenkomsten het meest gewenst zijn.

	ICT-instrument	bijeenkomsten	handboek	anders	weet niet
Centrales	11	7	4	3	2

Tabel 2.9 Wij gaan kijken naar mogelijkheden om kennis op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers te delen met andere organisaties binnen welzijn, zorg en sport. Op welke manier zou dit volgens u het beste vorm kunnen krijgen? Gerangschikt naar vrijwilligerscentrales, in aantallen. (n=27)

2.4 Bekendheid met handreikingen en methodieken

Er zijn diverse methodieken en handreikingen ontwikkeld om vrijwilligers te binden en te vinden. Deze methodieken zijn te vinden bij kennisinstituten en ondersteuningsorganisaties. In hoeverre zijn deze handreikingen en methodieken bekend en worden ze ook gebruikt? Aan vrijwilligerscentrales, de vrijwilligersorganisaties en de professionele instellingen in de drie sectoren is de vraag gesteld of zij deze methodieken en handreikingen kennen, of zij weten waar ze te vinden zijn en of ze tijd hebben om ze te bekijken. Ook is gevraagd of als ze deze handreikingen en methodieken kennen of ze deze adequaat vinden en of ze tijd hebben om ze in de praktijk te brengen of aan de verantwoordelijke door te spelen. Een laatste mogelijkheid is dat de organisaties de methodieken en handreikingen kennen en vinden dat ze voldoende hun weg vinden naar de praktijk.

De meeste organisaties zijn niet bekend met de bestaande handreikingen en methodieken. Dat is vooral het geval in de sport waar meer dan tweederde van de organisaties deze handreikingen en methodieken niet kent en slechts een zeer klein percentage van de organisaties ze aangeeft te kennen en te gebruiken. In de zorg is bijna de helft van de organisaties niet op de hoogte van deze handreikingen en methodieken, en weet nog eens een groot aantal organisaties niet waar deze te vinden zijn. Daar staat tegenover dat bijna een kwart van de organisaties ze wel kent en ook gebruikt. Bij de welzijnsorganisaties lijkt de bekendheid groter te zijn maar zijn er praktische bezwaren waardoor organisaties er onvoldoende gebruik van maken.

Vervolgens is gevraagd welke instrumenten op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers de organisatie gebruikt uit de beschikbare handleidingen. In de meeste antwoorden worden geen concrete handleidingen of methodieken genoemd maar benaderingen geformuleerd. Een sportorganisatie verwijst naar bondhandreikingen. De welzijnsorganisaties en zorgorganisaties noemen vaker concrete methodieken, zoals de bronmethodiek en de vijf b's (binnenhalen, binden, begeleiden, belonen en beëindigen). Ook wordt de bron genoemd: MOVISIE, Civiq, provincie Zuid-Holland en verschillende kerken.

Tabel 2.10 Kunt u aangeven welke van de onderstaande stellingen op u van toepassing is?

	Sport (n = 409)	Welzijn (n=124)	Zorg (n=101)
Ik ken ze niet	67%	27%	43%
Ik heb er wel eens van gehoord, maar ik weet niet waar ik ze kan vinden	10%	12%	22%
Ik ken ze wel, maar heb geen tijd om ze te bekijken	4%	12%	5%
Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik vind ze niet adequaat	6%	4%	2%
Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik heb geen tijd om het in de praktijk te brengen of aan de verantwoordelijke door te spelen	4%	19%	6%
Ik ken ze en vind dat ze binnen mijn organisatie voldoende hun weg vinden naar de praktijk	8%	26%	23%

In de sectoren zorg en welzijn zijn de professionele organisaties veel beter bekend met de handreikingen en methodieken dan de vrijwilligersorganisaties. Ook weten ze de methodieken en handreikingen beter te vinden en te gebruiken (tabel 2.10). De professionele organisaties voeren meer dan vrijwilligersorganisaties praktische bezwaren aan om de bestaande kennis niet te gebruiken.

Tabel 2.11 Kunt u aangeven welke van de onderstaande stellingen op u van toepassing is?
Onderscheid tussen professionele en vrijwilligersorganisaties.

	Professionele organisaties (n=103)	Vrijwilligersorganisaties (n=122)
Ik ken ze niet	19%	46%
Ik heb er wel eens van gehoord, maar ik weet niet waar ik ze kan vinden	13%	20%
Ik ken ze wel, maar heb geen tijd om ze te bekijken	14%	5%
Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik vind ze niet adequaat	3%	3%
Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik heb geen tijd om het in de praktijk te brengen of aan de verantwoordelijke door te spelen	18%	9%
Ik ken ze en vind dat ze binnen mijn organisatie voldoende hun weg vinden naar de praktijk	33%	17%

Ook is aan de vrijwilligerscentrales gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met de diverse methodieken en handreikingen. Van de 30 vrijwilligerscentrales die deze vraag beantwoord hebben, kent het merendeel (18 centrales) deze methodieken en handreikingen en vinden zij dat deze binnen hun organisatie hun voldoende hun weg naar de praktijk vinden. Bij 7 centrales kennen ze de methodieken en handreikingen, hebben ze deze ook bekeken, maar nog geen tijd om het in de praktijk te brengen of aan de verantwoordelijke door te spelen. Verder hebben ze bij twee centrales geen tijd om ze te bekijken, bij één centrale hebben ze er wel van gehoord, maar weten ze niet waar ze de methodieken en handreikingen kunnen vinden en bij één centrale zijn ze onbekend. Vervolgens is gevraagd welke instrumenten op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers de vrijwilligerscentrale gebruiken uit de beschikbare handleidingen. De 5 B's (binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden en beëindigen) worden een aantal keren genoemd. Hiernaast noemen de centrales o.a.: tools via www.vrijwilligerswerk.nl, een focustest om uit te zoeken wat iemand leuk vindt, cursus coachen vrijwilligers van MOVISIE, training Vinden en Binden en Maatwerk training. Ook worden veel algemene zaken genoemd zoals waardering, duidelijke taakomschrijving, exitgesprekken, etc.

Bijna alle vrijwilligerscentrales ondersteunen (26 van de 28) organisaties bij werving en behoud van vrijwilligers. Veel vrijwilligerscentrales (19) doen dit door het organiseren van bijeenkomsten, conferenties of workshops voor organisaties waarbij informatie wordt gegeven over werving en behoud. Ook geven veel centrales (18) advies op maat over werving en behoud van vrijwilligers of verstrekken zij algemene informatie over werving en behoud aan organisaties (15). Eén centrale heeft zelf een methodiek ontwikkeld gericht op het werven van vrijwilligers en één centrale heeft zelf een methodiek ontwikkeld gericht op het behoud.

2.5 Conclusie

Handreikingen en methodieken zijn bij de meeste vrijwilligersorganisaties, en vooral bij sportorganisaties, onbekend. Bij professionele organisaties waar ze wel bekend zijn belemmeren praktische bezwaren, zoals gebrek aan tijd, om de kennis adequaat toe te passen. Vooral sportorganisaties hebben zo te zien weinig toegang tot de kennisbestanden of weten deze niet te vinden. Bij de vrijwilligerscentrales zijn de methodieken en handreikingen wel goed bekend en vinden zij in de meeste centrales ook voldoende hun weg naar de praktijk. Bijna alle vrijwilligerscentrales ondersteunen andere organisaties ook zelf op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers. Veel centrales organiseren bijeenkomsten, geven advies of maat of algemeen advies over werving en behoud.

De opgedane kennis om vrijwilligers te werven en te behouden lijkt vooralsnog echter niet te worden gedeeld tussen de verschillende sectoren. Een opvallende uitkomst is dat slechts 11% van de door ons geënquêteerde organisaties in sport, zorg en welzijn aangeeft op de hoogte te zijn van elkaars goede voorbeelden als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers. Vooral in de zorgsector vinden de respondenten dat de sectoren niet op de hoogte zijn van elkaars goede voorbeelden. Er lijken ook verschillen in opvattingen te bestaan tussen professionele organisaties en vrijwilligersorganisaties. In professionele organisaties zijn onze respondenten vaker van mening dat men op de hoogte is van de praktijken in andere sectoren ten aanzien van het werven en behouden van vrijwilligers.

De behoefte om van elkaar te leren is in potentie groot. Meer dan een derde (36%) van de respondenten geeft aan interesse te hebben in informatie uit andere sectoren. Er is echter ook een aanzienlijk deel van de respondenten dat hier nog afwachtend tegenover staat (variërend per sector tussen de 40% en de 48%). We zien dat respondenten in de welzijnssector het meest positief staan tegenover het leren van anderen. De sector sport is relatief het minst geïnteresseerd in informatie uit andere sectoren.

Verder is de behoefte om te leren van elkaar onder professionele organisaties groter dan onder vrijwilligersorganisaties. Wat de aard van de behoefte betreft zien we dat op beide terreinen meer kennisdeling gewenst is, zowel ten aanzien van werving als behoud van vrijwilligers.

De statistieken laten tot slot zien dat de ontwikkeling van een ICT-instrument en/of het organiseren van bijeenkomsten zowel onder respondenten in de drie sectoren als binnen de vrijwilligerscentrales hoog op de agenda staan. Mensen in de zorg zijn nog het meest voorstander van een ICT-instrument, terwijl respondenten in de welzijnssector ook wijzen op het organiseren van bijeenkomsten om met elkaar kennis uit te wisselen.

3 Het huidige vrijwilligersbestand en het tekort aan vrijwilligers

3.1 Inleiding

In de publicatie *Vrijwilligerswerk in meervoud* van het SCP (Dekker, 2009) komen de auteurs tot de conclusie dat van een toenemend tekort door een afnemende bereidheid om vrijwilligerswerk te doen, over de gehele linie geen sprake is. Wel constateert het SCP een kwantitatief en kwalitatief gestegen vraag. Ook zijn er volgens de onderzoekers problemen met de matching tussen van de vraag naar vrijwilligers en het aanbod aan vrijwilligers. Vooral bij bestuursfuncties en kaderfuncties zijn er knelpunten. In het onderzoek *Vrijwilligers gevraagd* (Regioplan, 2008) komt naar voren dat de vraag naar vrijwilligers sneller groeit dan het aanbod aan nieuwe vrijwilligers. Tussen de sectoren zorg, welzijnswerk en sport zijn er grote verschillen. In de zorg zijn evenveel vrijwilligers als beroepskrachten werkzaam, in het welzijnswerk zijn (veel) meer vrijwilligers werkzaam dan beroepskrachten, terwijl in de sport beroepskrachten eerder uitzondering dan regel zijn. De instroom van nieuwe vrijwilligers is in de zorg het grootst. Ook in de andere sectoren is er een toename van het aantal vrijwilligers. De meeste vrijwilligers zijn werkzaam in uitvoerende taken en ondersteunende taken. Coördinerende en bestuurstaken zijn minder populair, aldus de conclusies van het onderzoek van regioplan.

In dit hoofdstuk gaan wij na hoe het huidige vrijwilligersbestand bij onze respondenten eruit ziet, welke type werk de vrijwilligers in de drie sectoren doen en waar de meeste tekorten worden ervaren. Ook hebben wij de vrijwilligersorganisaties en instellingen gevraagd wat zij ondernemen om een mogelijk tekort aan vrijwilligers voor deze werkzaamheden op te heffen.

3.2 Vrijwilligers in sport, welzijn en zorg

Wat betreft het huidige vrijwilligersbestand: we hebben de respondenten onder andere gevraagd naar de aantallen vrijwilligers en beroepskrachten en hun arbeidsuren. Ook hebben we geïnformeerd naar een aantal achtergrondkenmerken van het vrijwilligersbestand. Daar gaan we hier eerst op in.

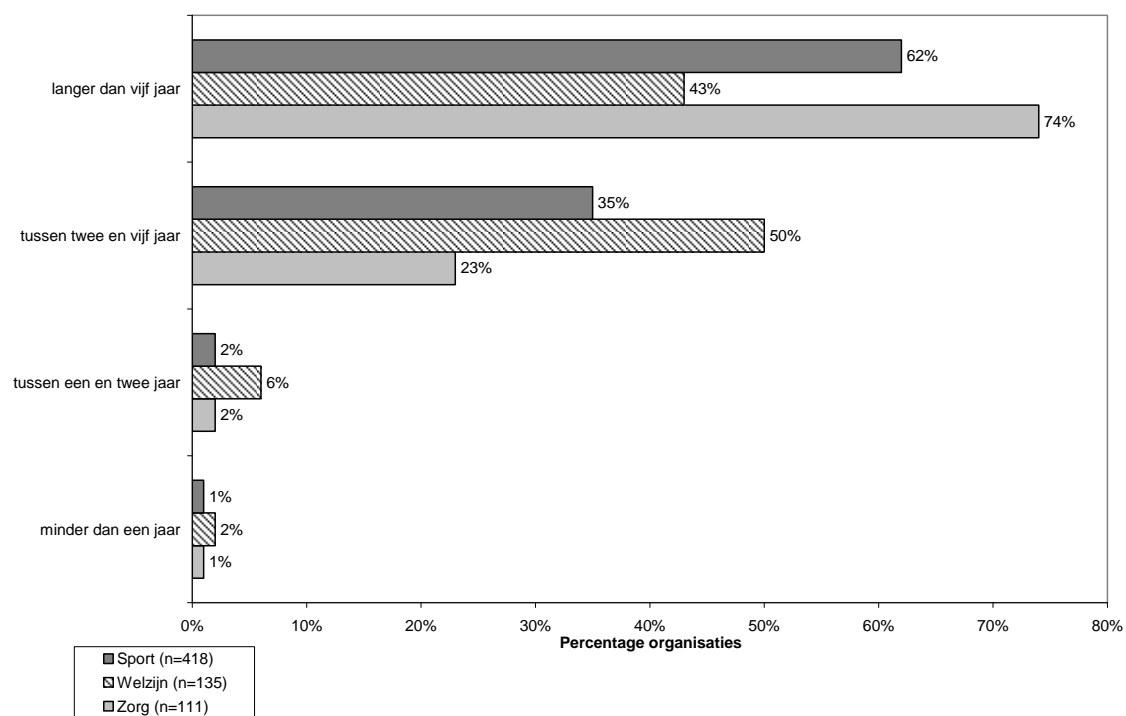
De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers is het hoogst in de zorgsector, gevolgd door welzijn en sport (tabel 3.1)⁷.

	Gemiddelde leeftijd vrijwilligers
Sport	44,3
Welzijn	53,8
Zorg	54,9

Tabel 3.1 Gemiddelde leeftijd vrijwilligers per sector (n=662).

Bij de organisaties in de zorg- en sportsector zijn de meeste vrijwilligers al langer dan 5 jaar verbonden aan dezelfde organisatie (figuur 3.2). Dit is in mindere mate het geval in de welzijnssector. In het algemeen lijkt van een sterk verloop in ieder geval geen sprake te zijn.

⁷ De in dit hoofdstuk gerapporteerde resultaten betreffen afgeronde percentages.



Figuur 3.2 Hoe lang zijn vrijwilligers gemiddeld verbonden aan uw organisatie? (n=664).

In de sector zorg zijn relatief vaak vrouwen als vrijwilliger actief. In de sportsector is dit het minst vaak het geval (tabel 3.3). Dit strookt met bevindingen uit eerder onderzoek naar de inzet van vrijwilligers, waaruit blijkt dat zowel in de zorgsector als welzijn (ouderen) vooral vrouwelijke vrijwilligers actief zijn (Elferink en Scholten, 2009).

	Man	Vrouw
Sport	65%	35%
Welzijn	37%	63%
Zorg	19%	81%

Tabel 3.3 Verdeling naar sekse per sector (n=654).

Uit tabel 3.4 blijkt dat vooral autochtonen als vrijwilligers actief zijn bij de respondenten van onze enquête. Dit sluit eveneens aan bij bevindingen uit eerdere studies (zie bijvoorbeeld Klaver et al., 2005). In de sportsector zijn naar verhouding de meeste nieuwe Nederlanders actief.

	Autochtoon	Allochtoon
Sport	78%	22%
Welzijn	83%	16%
Zorg	85%	15%

Tabel 3.4 Verdeling naar etniciteit per sector (n=639).

In alle sectoren zoals vertegenwoordigd in onze enquête zijn de lager opgeleiden in de meerderheid. Hoger opgeleiden (Hbo'ers en academici) vormen de tweede groep in omvang. Deze bevinding lijkt niet helemaal in lijn met eerdere studies naar de relatie tussen opleidingsniveau en vrijwilligerswerk. Daaruit blijkt in ieder geval dat hoger opgeleiden in het algemeen

vaker vrijwilligerswerk doen dan lager opgeleiden (vgl. Dekker en De Hart, 2009; Klaver et al., 2005; Breedveld et al., 2001).⁸ Nadere literatuur- en data-analyse lijken op dit thema nodig.

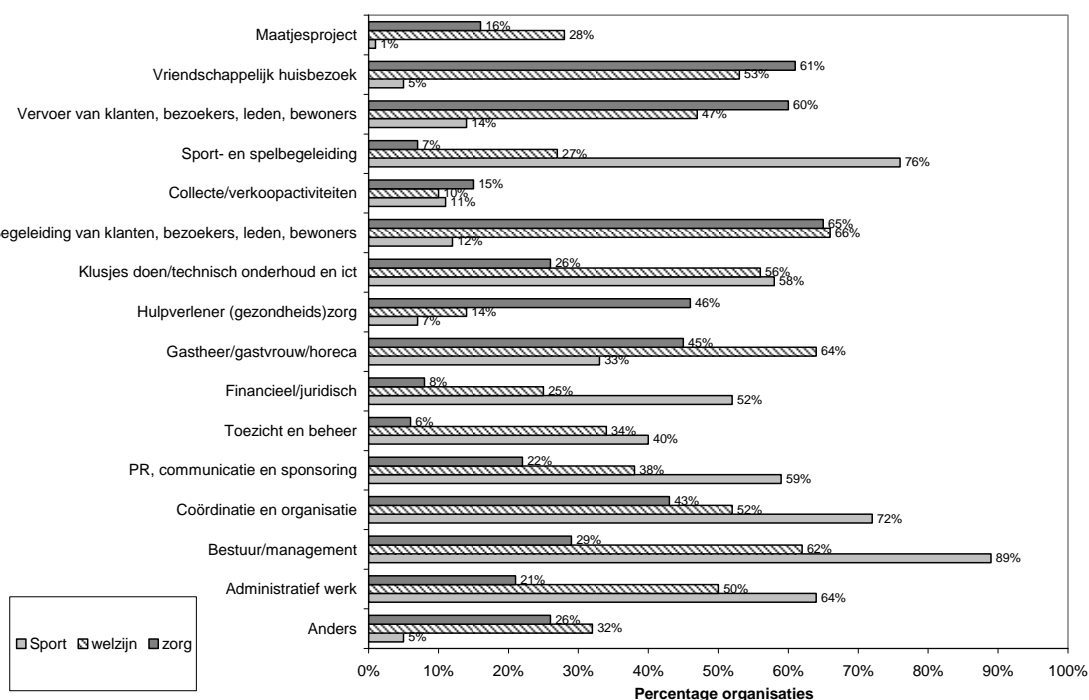
	Primair/voortgezet onderwijs	Lager opgeleid	Hoger opgeleid
Sport	11%	54%	36%
Welzijn	5%	64%	31%
Zorg	2%	68%	30%

Tabel 3.5 Verdeling naar opleidingsniveau per sector (n=640).

3.3 Werkzaamheden van vrijwilligers

Er zijn vrij grote verschillen tussen de werkzaamheden die vrijwilligers in de verschillende sectoren voornamelijk doen. Sportorganisaties scoren hoog bij het inzetten van vrijwilligers op meer algemene werkzaamheden als administratief werk, bestuur en management, coördinatie en organisatie, financieel/juridisch en pr communicatie en sponsoring. Bij zorgorganisaties ligt de nadruk op werkzaamheden als begeleiding en vervoer van klanten, bezoekers, bewoners, vriendschappelijk huisbezoek, gastheer/gastvrouw en hulpverlener. De welzijnsorganisaties hebben enkele specifieke werkzaamheden die bij hen veel voorkomen als gastheer/gastvrouw zijn, begeleiding en vervoer van klanten, bewoners enzovoort maar ook meer algemenere werkzaamheden als klusjes doen, bestuur en management en coördinatie en organisatie komen veel voor (zie figuur 3.6).

⁸ Dat hoeft natuurlijk niet te zeggen dat het vrijwilligerswerk automatisch door hoger opgeleiden gedaan wordt; er zijn in Nederland nu eenmaal meer lager dan hoger opgeleiden, zeker in de definities die wij daaraan koppelden in onze enquête. Het kan zijn dat in deze drie sectoren de vrijwilligers gemiddeld genomen wat lager zijn opgeleid dan in het algemeen het geval is. Mogelijk hebben hoger opgeleiden meer belangstelling voor vrijwilligerswerk in de sfeer van kunst, cultuur en natuur.



Figuur 3.6 Wat voor type(n) werk doen de vrijwilligers binnen uw organisatie voornamelijk? (n=661)

Bij de vraag *anders, namelijk...* Noemen de respondenten een aantal specifieke activiteiten die niet in de vragenlijst benoemd zijn zoals:

Wedstrijden organiseren (sport), buurtbemiddeling, opvoedingsondersteuning, tafeltje dekje (welzijn), boodschappen doen, ondersteuning mantelzorg, terminale hulp (zorg).

Vrijwilligerscentrales

Bij de vrijwilligerscentrales is de vraag gesteld voor wat voor type vrijwilligerswerk voornamelijk bemiddeld wordt. De 26 vrijwilligerscentrales die de vragenlijst invulden bemiddelen vooral voor vrijwilligersvacatures op het terrein van gastheer, gastvrouw/horeca (22), hulpverlener zorg (19), het doen van klusjes en ict werkzaamheden (18), administratief werk (17) begeleiding van cliënten en bewoners voor creatieve activiteiten, huiswerk e.d. (17), huisbezoek (16), maatjesprojecten (15) en bestuur en management (15), PR, communicatie en sponsoring (13) en vervoer (13). Voor de andere werkzaamheden werven de vrijwilligerscentrales minder intensief.

Beroepskrachten en vrijwilligers

Vrijwilligers werken vaak samen met beroepskrachten. Onze respondenten gaven een indicatie van het gemiddeld aantal vrijwilligers en het gemiddeld aantal beroepskrachten in hun organisaties. Regioplan kwam in 2008 tot de volgende inschatting van de verdeling binnen de drie sectoren die hier aan de orde zijn (Dekker et al., 2008):

	Vrijwilligers	Beroepskrachten
Zorg	50%	50%
Welzijn	70%	30%
Sport	95%	5%

Op basis van onze respons komen we voorzichtig op de volgende percentages uit over de verhouding vrijwilligers-beroepskrachten:

- in de sector sport 97%-3%,
- in de sector welzijn 90%-10% en
- in de sector zorg 50%-50%.

Alleen in de sector welzijn wijken onze resultaten af van Dekker et al (2008).

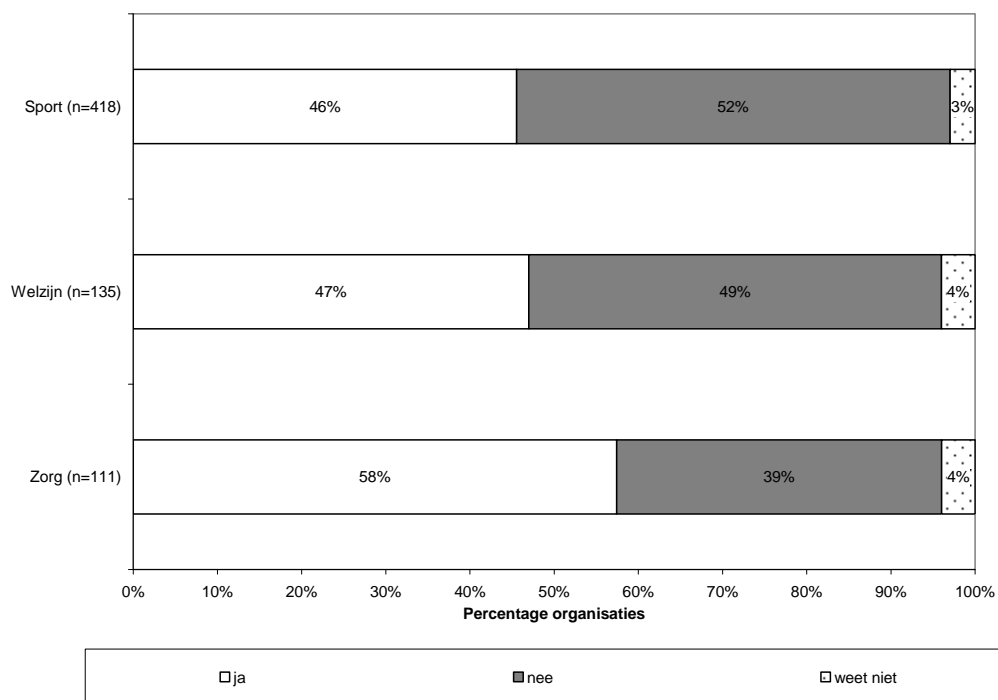
Volgens onze enquête besteden de beroepskrachten in de zorg gemiddeld 25 uur per week aan hun taken. In de sectoren zorg en welzijn zijn verhoudingsgewijs meer vrijwilligers per organisatie actief dan in de sportsector. Gemiddeld besteden de vrijwilligers in deze sectoren respectievelijk 3,4 en 4,6 uur per week aan vrijwilligerswerk.

	Gemiddeld aantal beroepskrachten	Gemiddeld aantal uren per week	Gemiddeld aantal vrijwilligers	Gemiddeld aantal uren per week
Sport	1	14.7	48.1	3.7
Welzijn	50.7	24.1	523.2	4.6
Zorg	450.4	25.3	494.0	3.4
N	664	232	664	655

Tabel 3.7 Inzet van beroepskrachten en vrijwilligers per sector.

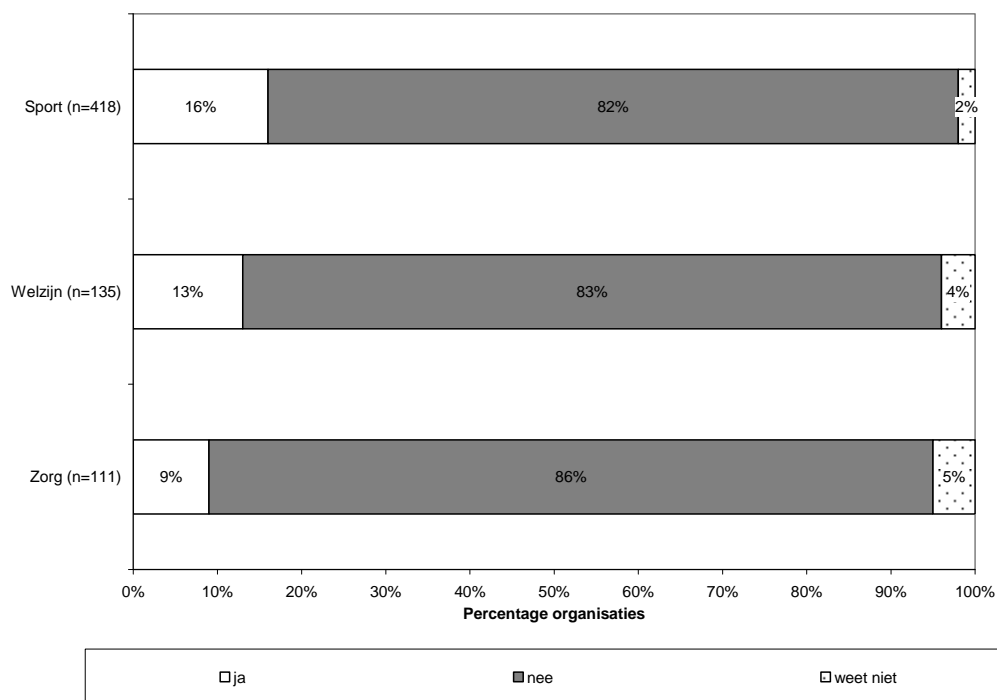
3.4 Samenhang tussen soort vrijwilligerswerk en ervaren tekort?

Ongeveer de helft van onze respondenten in sport, zorg en welzijn geven aan een tekort aan vrijwilligers te ervaren (48%). Hoewel dit door respondenten in alle drie de sectoren wordt opgegeven, lijkt het tekort het vaakst voor te komen in de zorgsector. Circa 58% van de respondenten in de zorg geven aan dat zij een tekort ervaren. Onderzoek van Devilee (2005) liet eerder zien dat het tekort aan vrijwilligers het grootst is in de zorg. In de sectoren sport en welzijn is ongeveer de helft van onze respondenten van mening dat er een tekort is aan vrijwilligers.



Figuur 3.8 Ervaart uw organisatie over het algemeen een tekort aan vrijwilligers? (n=664).

In figuur 3.9 staat de ervaren problematiek ten aanzien van het behouden van vrijwilligers. Opvallend is dat de grote meerderheid niet van mening is dat de organisatie moeite heeft met het behouden van vrijwilligers. Het is overigens niet vreemd dat vooral mensen in de zorg deze mening hebben aangezien we eerder al zagen dat vrijwilligers in de zorg vaak langer dan vijf jaar aan de organisatie zijn verbonden.



Figuur 3.9 Heeft uw organisatie moeite met het behoud van vrijwilligers? (n=664).

Alle vrijwilligersorganisaties en professionele instellingen signaleren tekorten aan vrijwilligers op het terrein van bestuur en management en op het terrein van coördinatie en organisatie, het tekort wordt bij vrijwilligersorganisaties veel nijpender ervaren dan bij professionele instellingen. Van de 55 organisaties die aangeven tekorten te ervaren op het terrein van bestuur en management zijn er 40 vrijwilligersorganisaties. Van de 44 organisaties die tekorten ervaren op het terrein van coördinatie en organisatie zijn er 33 vrijwilligersorganisaties.

Bij de sportorganisaties signaleren 116 van de 418 organisaties een tekort aan vrijwilligers bij sport en spelbegeleiding. Bij pr, communicatie en sponsoring ervaren 95 organisaties een tekort aan vrijwilligers. Dertig van de 135 welzijnsorganisaties ervaren tekorten op het terrein van begeleiding van klanten, bewoners en leden bij huiswerk, uitjes en creatieve activiteiten. Ook gastheer of gastvrouw en horecawerkzaamheden zijn bij 21 welzijnsorganisaties werkzaamheden waar tekorten zich voordoen. Datzelfde geldt voor vriendschappelijk huisbezoek (23 organisaties). In de zorg doen deze tekorten zich vooral voor bij het vriendschappelijk huisbezoek (29 van de 111 organisaties). Bij het vervoer van klanten, bezoekers, leden en bewoners ervaren 21 organisaties een tekort.

Vrijwilligerscentrales signaleren minder snel tekorten ook omdat zij deze minder direct ervaren. In het algemeen constateren enkele respondenten dat er altijd vraag is naar vrijwilligers die het aanbod overtreft, maar dat organisaties en instellingen niet altijd de vraag bij vrijwilligerscentrales neerleggen. Ook signaleren zij een snelle wisseling van vrijwilligers. Evenals de vrijwilligersorganisaties en professionele instellingen zien zij dat met name voor bestuur en management tekorten zich voordoen (bij 12 van de 15 vrijwilligerscentrales die deze vraag beantwoordden). Op het terrein van pr, communicatie en sponsoring signaleren 7 van de 13 centrales die deze vraag beantwoordden, tekorten. Ook wat betreft de hulpverlener in de gezondheidszorg melden 12 van de 19 vrijwilligerscentrales dat zich tekorten voordoen.

Gespecialiseerde aanpak van het tekort?

Voor de verschillende soorten werkzaamheden worden veelal dezelfde methoden ingezet om vrijwilligers te werven. Voor werkzaamheden waar veel expertise voor nodig is zoals pr/publiciteit of financieel/juridisch worden trainingen aangeboden, workshops bezocht en een enkeling besteed de taak uit of stelt hoge vergoedingen in. Ook wordt in de achterban leden gezocht die in hun werk hiermee ervaring hebben opgedaan.

Vrijwilligerscentrales hechten veel belang aan deskundigheidsbevordering en het beter profileren van vacatures. Vacatures worden systematisch gepromoot in lokale media. Ook wordt gebruik gemaakt van netwerkcontacten bij UWV, sociale dienst en bedrijven. Een vrijwilligerscentrale biedt een cursus pr en website bouwen aan in de hoop dat hiermee nieuwe vrijwilligers geworven worden. Een andere aanpak is het inzetten van een groep bestaande enthousiaste vrijwilligers op een specifiek terrein (chauffeurs, begeleiding) om nieuwe vrijwilligers te werven. Een andere factor die speelt zijn praktische belemmeringen. Zo constateert een vrijwilligerscentrale dat een gastheer/gastvrouw een diploma sociale hygiëne in het bezit moet hebben om deze werkzaamheid te vervullen.

3.5 Conclusies

In dit hoofdstuk behandelen we wat achtergrondkenmerken van vrijwilligers in de verschillende sectoren. Tevens staan we stil bij problemen bij werving en behoud van vrijwilligers.

Allereerst zien we dat de vrijwilligers in de sectoren zorg en welzijn ouder zijn dan in de sector sport. Ook zijn in zorg en welzijn meer vrouwen actief. In de sportsector zijn verhoudingsgewijs vaker nieuwe Nederlanders actief dan in zorg en welzijn. Van een sterk verloop onder de vrijwilligers lijkt, gezien de duur van het verband met de organisatie, geen sprake te zijn. In de welzijnssector is het verloop wel wat groter dan in de sectoren sport en zorg. Verder zien we dat zowel lager als hoger opgeleiden tot het vrijwilligersbestand behoren in de sectoren sport, welzijn en zorg. Tot slot wordt duidelijk dat in de sectoren zorg en welzijn verhoudingsgewijs ten opzichte van vrijwilligers meer beroepskrachten actief zijn dan in de sector sport. In de sectoren sport en zorg komen wij op dezelfde verhoudingen als RegioPlan (Dekker et al 2009): zorg 1 op 1 en sport 1 op 19. In de sector welzijn wijken de resultaten enigszins af: 90% om 10% onder onze verzameling respondenten, waar RegioPlan op 70% om 30% komt.

Ongeveer de helft van de respondenten ervaart een tekort aan vrijwilligers, in het bijzonder in de zorgsector wordt dat probleem vaak benoemd. De respondenten ervaren tegelijkertijd echter geen problemen ten aanzien van het behouden van vrijwilligers. Vooral in de zorgsector is de meerderheid overtuigd dat er geen problemen bestaan ten aanzien van het behouden van vrijwilligers. Gezien de ervaren tekorten aan vrijwilligers lijkt werving eerder een bron van zorg te zijn.

Vrijwilligers in de sport verrichten andere werkzaamheden dan vrijwilligers in de zorg en welzijn. Bij sportorganisaties doen vrijwilligers vooral meer algemene werkzaamheden als administratief werk, bestuur en management, coördinatie en organisatie. Specifiek voor de sport is Sport en spelbegeleiding, waar veel vrijwilligers werkzaam zijn. Bij zorgorganisaties is er wel veel aandacht voor coördinatie en organisatie, maar scoren specifieke werkzaamheden als begeleiding van klanten, bezoekers en bewoners, vriendschappelijk huisbezoek, vervoer van klanten, bezoekers en bewoners, hulpverlener hoger. Bij welzijnsorganisaties is het beeld gemengd: zowel algemene werkzaamheden als specifieke taken als gastheer/ gastvrouw/ horeca, klusjes doen en begeleiding van klanten, bezoekers en bewoners worden veel genoemd. Vrijwilligerscentrales werven vooral voor specifieke werkzaamheden en minder op de meer bestuurlijke en coördinatiewerkzaamheden.

Tekorten aan vrijwilligers worden vooral ervaren op het vlak van bestuur en management en coördinatie en organisaties. Deze tekorten worden het meest nijpend ervaren door vrijwilligersorganisaties. Daarnaast doen zich ook voor de specifieke werkzaamheden tekorten voor, maar deze verschillen per sector. 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 vraagt.

Vrijwilligersorganisaties, professionele instellingen en vrijwilligerscentrales gebruiken diverse methoden om vrijwilligers te werven. Werving is een continue bezigheid die meer of minder systematisch worden aangepakt. Persoonlijke benadering van leden, bewoners en bezoekers is veel genoemd. Voor specifieke werkzaamheden en bestuursfuncties is deskundigheidsbevordering veel gehanteerd. Promotie van vacatures in lokale media is vooral door vrijwilligerscentrales een veel gebruikt middel.

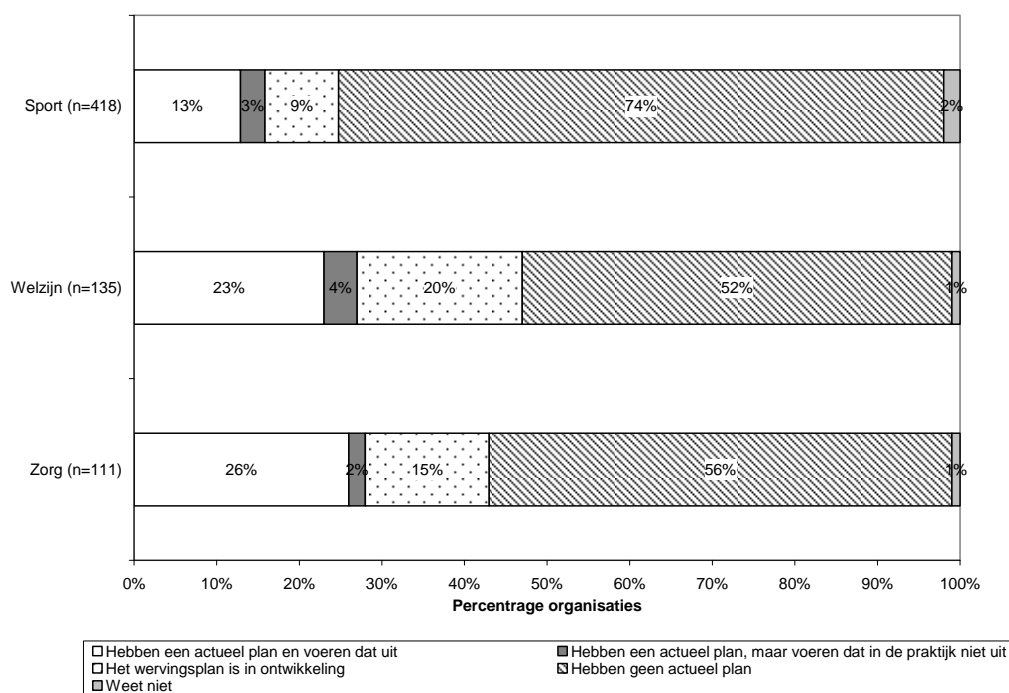
4. Werving en nieuwe groepen vrijwilligers

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen we ingaan op de werving van nieuwe vrijwilligers. Hebben de organisaties een actueel plan, wie is er verantwoordelijk en op welke manieren worden vrijwilligers geworven? Hiernaast wordt er ingegaan op de manieren waarop organisaties voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilliger en het vrijwilligerswerk zorgen. In het tweede deel van dit hoofdstuk zullen we ingaan op het werven van bepaalde groepen nieuwe vrijwilligers.

4.2 Werving van nieuwe vrijwilligers

Het merendeel van de organisaties blijkt geen actueel plan te hebben voor de werving van nieuwe vrijwilligers. In de sector sport heeft driekwart van de organisaties geen actueel plan en deze organisaties zijn ook niet bezig met de ontwikkeling hiervan, terwijl 16% wel over een dergelijk plan beschikt. De organisaties in de sector welzijn en in de sector zorg hebben vaker een actueel plan op papier om nieuwe vrijwilligers te werven (resp. 27% en 28%). In iets meer dan de helft van de gevallen is er bij deze organisaties geen actueel plan. Bijna alle organisaties die een plan op papier hebben om nieuwe vrijwilligers te werven voeren dit ook in de praktijk uit. Tot slot valt op dat bij een vijfde van de organisaties in de zorg en 15% van de organisaties in welzijn, het wervingsplan in ontwikkeling is. Zie onderstaande figuur voor een overzicht.

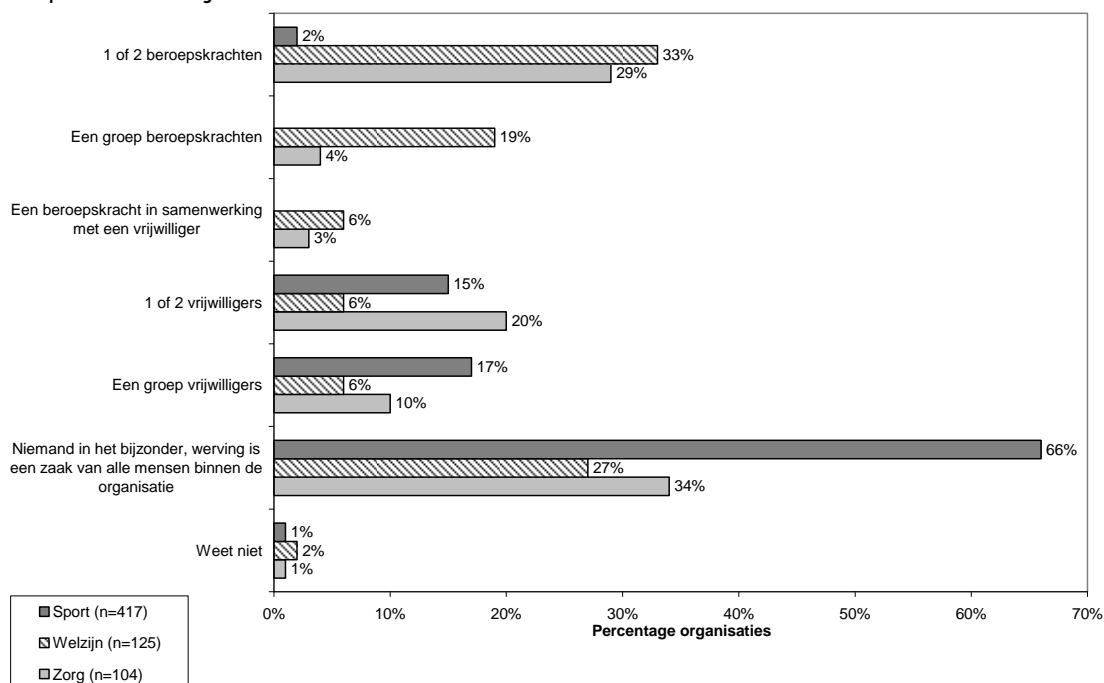


Figuur 4.1 Heeft uw organisatie een actueel plan op papier om nieuwe vrijwilligers te werven? (n=664)

Wanneer we kijken naar verschillen tussen professionele- en vrijwilligersorganisaties in welzijn en zorg, dan blijkt dat de professionele organisaties iets vaker een actueel plan hebben om nieuwe vrijwilligers te werven (32%) dan de vrijwilligersorganisaties (23%). De vrijwilligersorganisaties in welzijn en zorg hebben dus wel vaker een actueel plan dan de sportorganisaties, hiervan heeft zoals in figuur 5.1 al was te zien namelijk maar 13% een actueel plan. Het hebben van een actueel plan voor de werving van vrijwilligers hangt hiernaast vooral ook

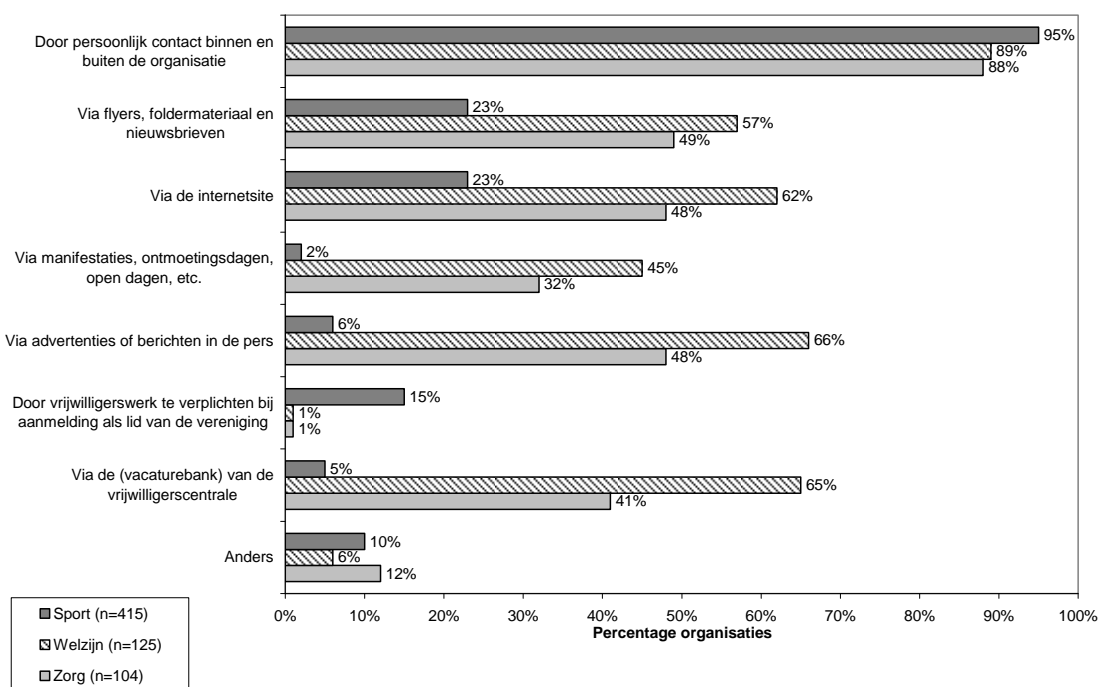
voor een groot deel samen met de grote van de organisatie. Een derde van de grotere organisaties heeft een actueel plan voor de werving. Van de middelgrote en kleinere organisaties hebben respectievelijk 16% en 12% een actueel plan. Zeven van de tien van de middelgrote en maar acht van de tien kleinere organisaties heeft geen actueel plan en is ook niet bezig dit te ontwikkelen.

We hebben ook gekeken naar wie er verantwoordelijk is voor de werving van nieuwe vrijwilligers in de organisaties. Opvallen is dat binnen de sector sport in tweederde van de organisaties niemand in het bijzonder verantwoordelijk is voor de werving, maar dat dit een zaak is van alle mensen binnen de organisatie. In de sector welzijn is dit maar in ongeveer een kwart van de organisaties het geval, in de zorg bij ongeveer een derde. In de zorgsector zijn ook vaak één of twee beroepskrachten (29%) of één of twee vrijwilligers verantwoordelijk (20%). In de sector welzijn zijn vaker dan in de andere sectoren beroepskrachten verantwoordelijk; één of twee (33%) of een groep (19%). Vooral dit laatste komt bij de organisaties in de sectoren sport en welzijn veel minder voor.



Figuur 4.2 Wie is er verantwoordelijk voor de werving van nieuwe vrijwilligers in uw organisatie? (n=646)

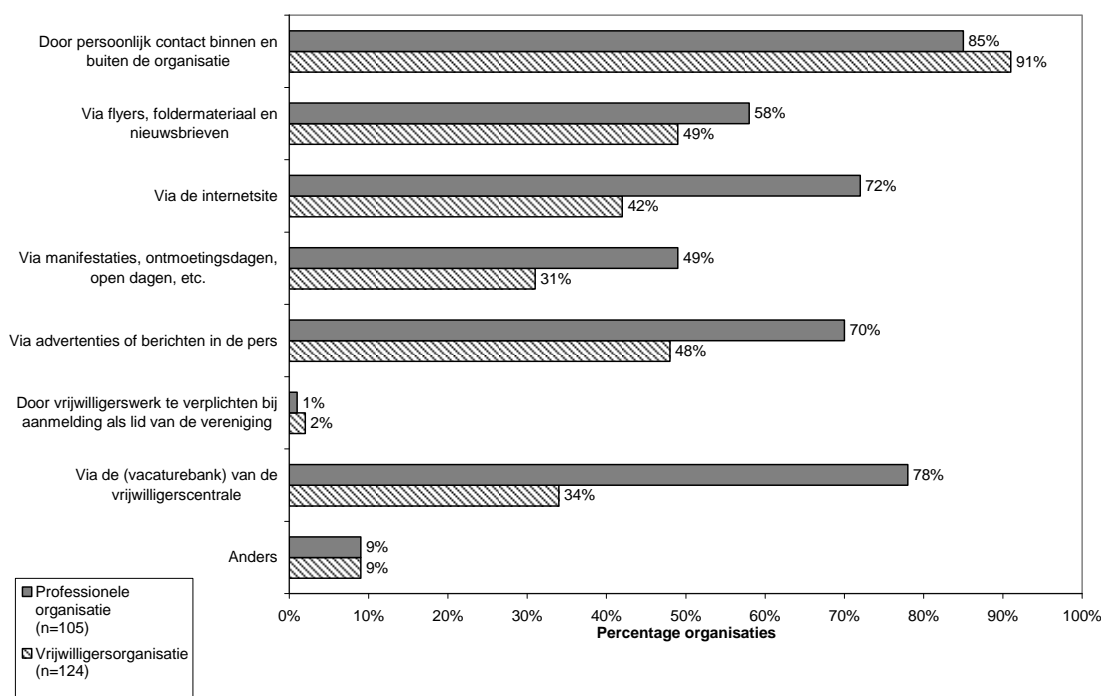
Ook zijn er wat dit betreft duidelijke verschillen te zien tussen de professionele en de vrijwilligersorganisaties. In iets meer dan de helft van de professionele organisaties hebben één of twee beroepskrachten de verantwoordelijkheid voor de werving van nieuwe vrijwilligers. Bij de vrijwilligersorganisaties is in vier op de tien gevallen de werving van nieuwe vrijwilligers juist een zaak van alle mensen binnen de organisatie. Vergeleken met de sportorganisaties, waarbij dit dus in twee derde van de organisaties zo gebeurt, komt dit bij de vrijwilligersorganisaties wel minder vaak voor. Verder is bij de kleine en middelgrote de werving vooral de verantwoordelijkheid van alle mensen binnen de organisaties (67% en 59%), terwijl dit bij de grote organisaties bij slechts drie op de tien het geval is. Bij deze laatste groep wordt in ongeveer een kwart van de organisaties de werving door één of twee beroepskrachten gedaan.



Figuur 4.3 Op welke manier(en) werft u meestal vrijwilligers? (n=644)

Wanneer we naar de bovenstaande figuur kijken, zien we dat in alle drie de sectoren het meest wordt geworven door persoonlijk contact. Verder valt op dat in de sector welzijn en de zorg vaker andere manieren van werving worden toegepast dan in sport. De sector welzijn zet de verschillende manieren van werving het meest in. Vooral werving via advertenties of berichten in de pers of werving via de eigen internetsite worden veel genoemd. Hiernaast maken de organisaties in welzijn ook het vaakst gebruik van de vrijwilligerscentrale. Niet zo verwonderlijk gezien in de helft van welzijnsinstellingen een vrijwilligerscentrale hier onderdeel van uitmaakt. Vrijwilligerswerk verplichten bij aanmelding als lid van de vereniging komt echter wel vaker voor bij sportverenigingen dan bij de organisaties in zorg en welzijn. De organisaties die hebben aangegeven op een andere manier te werven doen dit vaak door middel van het eigen club- of verenigingsblad of via de eigen vrijwilligers.

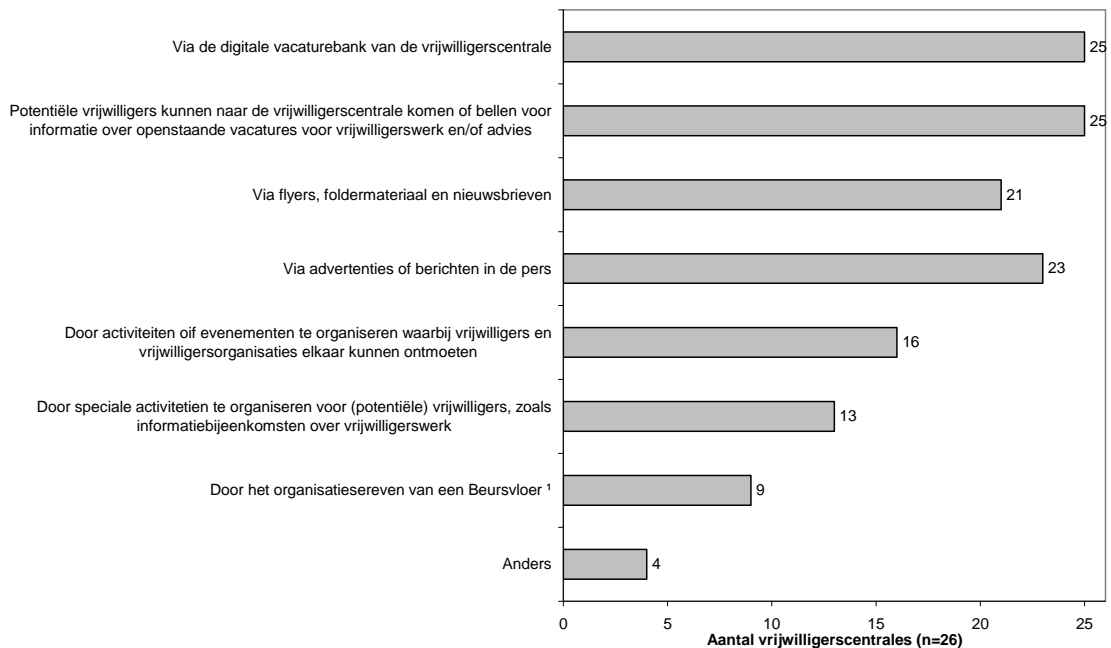
Als de werving door middel van flyers, folders en nieuwsbrieven verloopt dan gaat het hierbij vaak om lokale uitgaven. Bij werving via de internetsite in de sectoren sport en welzijn is de site in de meeste gevallen voor het lokale niveau gemaakt (61%, 73%). Voor de sector welzijn geldt dat dit in ongeveer vier op de tien organisaties zo is, bij iets meer dan een derde van de organisaties in welzijn is de site voor zowel het lokale- als het landelijke niveau gemaakt. Werving via manifestaties of ontmoetingsdagen vindt voornamelijk plaats op lokaal niveau, voor werving via advertenties of berichten in de pers geldt hetzelfde.



Figuur 4.4 Op welke manier(en) werft u meestal vrijwilligers? (n=229)

Verder zien we in de bovenstaande figuur dat de manieren van werving en hoe vaak deze gebruikt worden verschilt tussen de professionele organisaties en de vrijwilligersorganisaties. Zo wordt er door de professionele organisaties veel vaker gebruik gemaakt van de vrijwilligerscentrale dan door de vrijwilligersorganisaties. Hiernaast werven de professionele organisaties vaker via advertenties of berichten in de pers, via manifestaties, ontmoetingsdagen of opendagen, via de internetsite of flyers, foldermateriaal en nieuwsbrieven. Ook geldt dat met de grote van de organisatie het gebruik van de meeste manieren van werving toeneemt. Werving door persoonlijk contact vormt hierop een uitzondering, dit gebeurt bij negen op de tien grootte, middelgrote en kleine organisaties. Ook vrijwilligers verplichten bij aanmelding als lid van de vereniging vormt een uitzondering, dit wordt het meest gedaan door middelgrote organisaties (16%).

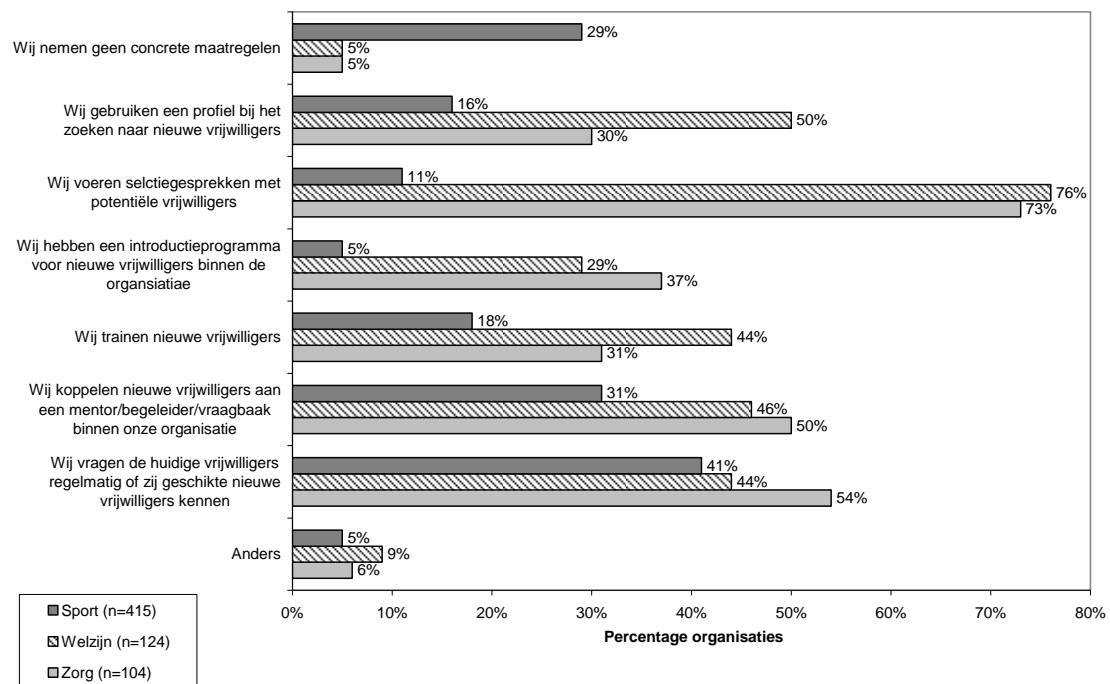
We hebben de vrijwilligerscentrales gevraagd welke plaats zij aan de werving van vrijwilligers voor andere organisaties toekennen. Voor de overgrote meerderheid, namelijk 21 van de 25 organisaties, is dit een kerntaak. Drie centrales zien werving van vrijwilligers als nevendoeel en één centrale ziet het als ondergeschikt doel. Gezien het kleine aantal vrijwilligerscentrales dat aan dit onderzoek heeft meegedaan, rapporteren we het aantal vrijwilligerscentrales in plaats van percentages. Wanneer we kijken naar op welke manieren de 26 vrijwilligerscentrales (die deze vraag beantwoord hebben) vrijwilligers werven, dan zien we dat bijna alle vrijwilligerscentrales dit via de digitale vacaturebank doen. Op de digitale vacaturebanken van de vrijwilligerscentrales staan tussen de 18 en 650 vacatures, gemiddeld zijn dit er 200. Ook worden door bijna alle vrijwilligerscentrales mensen geworven doordat potentiële vrijwilligers naar de centrale kunnen komen of bellen voor informatie over openstaande vacatures of voor advies. Hiernaast werven veel centrales via advertenties of berichten in de pers of via flyers, foldermateriaal en nieuwsbrieven. Zie onderstaande figuur voor een overzicht.



Figuur 4.5 Op welke manier(en) worden de vrijwilligers geworven? (n=26)⁹

We keren weer terug naar de organisaties in sport, welzijn en zorg. Wanneer we naar welzijn en zorg kijken dan nemen de organisaties in deze sectoren bijna allemaal maatregelen om voor een goede aansluiting tussen vrijwilliger en het vrijwilligerswerk te zorgen. In vijf procent van de organisaties worden geen concrete maatregelen genomen. Binnen de sector sport komt dit veel vaker voor, namelijk bij drie van de tien organisaties. Kijken we naar de maatregelen die er worden genomen, dan geldt dat het voeren van selectiegesprekken met potentiële vrijwilligers het vaakst gedaan wordt, namelijk door ongeveer driekwart van de organisaties in zorg en de sector welzijn. Verder valt op dat binnen de organisaties in welzijn vooral het gebruiken van een profiel bij het zoeken naar nieuwe vrijwilligers en het trainen van nieuwe vrijwilligers vaker gedaan wordt dan in de sector zorg. In de sector welzijn hebben meer organisaties een introductieprogramma voor nieuwe vrijwilligers en wordt aan de huidige vrijwilligers vaker regelmatig gevraagd of zij geschikte nieuwe vrijwilligers kennen. Zie figuur 5.6 voor een overzicht.

⁹ Beursvloer: Dit is een evenement waarbij maatschappelijke behoeftes worden verhandeld: vraag en aanbod van vrijwilligerswerk in de meest brede zin. De bedoeling is dat onder andere bedrijven, lokale overheden en vrijwilligersorganisaties elkaar ontmoeten en in een informele en dynamische sfeer matches maken.

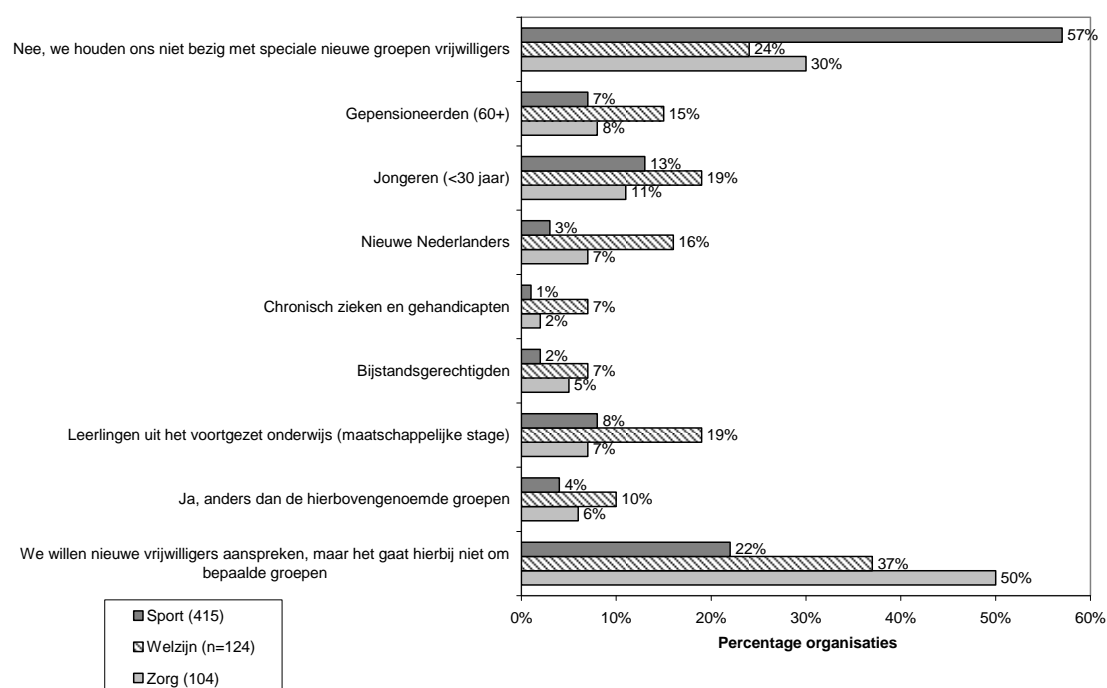


Figuur 4.6 Hoe zorgt uw organisatie voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilligers en het vrijwilligerswerk dat hij of zij gaat doen? (n=643)

Slechts een klein percentage van de professionele organisaties (7%) en vrijwilligersorganisaties (3%) neemt geen concrete maatregelen om voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilliger en het werk te zorgen. Hierin verschillen de vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn dus duidelijk van de organisaties in de sector sport. Verder worden de meeste maatregelen vaker door de professionele organisaties genomen dan door de vrijwilligersorganisaties. Een uitzondering vormen het trainen van nieuwe vrijwilligers, dit wordt door beide ongeveer even vaak gedaan (resp. 37% en 39%) en voor het vragen aan de huidige vrijwilligers of zij geschikte nieuwe vrijwilligers kennen (45% van de organisaties doet dit). Kleine organisaties vaker geen concrete maatregelen (33%) dan middelgrote (21%) en grote organisaties (7%). Grotere organisaties nemen meer maatregelen dan middelgrote organisaties en zij doen dit op hun beurt weer vaker dan de kleine organisaties.

4.3 Werving van nieuwe groepen vrijwilligers

In deze paragraaf staat de werving van nieuwe groepen vrijwilligers centraal. Meer dan de helft van de sport organisaties houdt zich niet bezig met speciale nieuwe groepen vrijwilligers, in de sector zorg geldt dit voor drie op de tien organisaties en in de sector welzijn voor ongeveer een kwart. Het lijkt er dan ook op dat er op dit terrein nog kansen niet benut worden. In de sector welzijn is men het meeste bezig met het aanspreken van verschillende groepen vrijwilligers. Vooral jongeren, leerlingen uit het voortgezet onderwijs, Nieuwe Nederlanders en gepensioneerden worden vaak als doelgroep genoemd. Kijken we naar de sector zorg, dan geven deze organisaties vaker aan dat zij wel nieuwe groepen vrijwilligers willen aanspreken, maar dat het hierbij niet gaat om speciale doelgroepen.

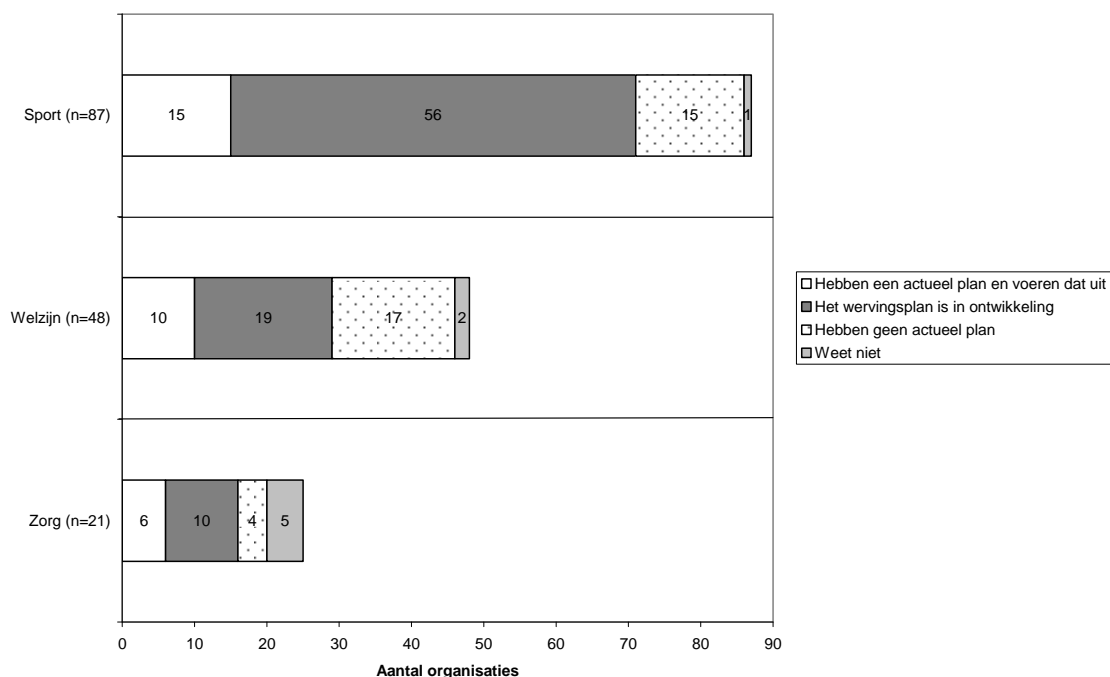


Figuur 4.7 Wilt u nieuwe groepen vrijwilligers aanspreken en zo ja, welke? (n=643)

Drie op de tien professionele organisaties houdt zich niet bezig met het werven van speciale nieuwe groepen vrijwilligers, dit geldt ook voor een kwart van de vrijwilligersorganisaties. Wanneer we kijken om welke groepen het gaat wanneer zij wel nieuwe groepen vrijwilligers willen aanspreken, dan zien we dat de verschillende doelgroepen meer worden aangesproken door de professionele organisaties dan door de vrijwilligersorganisaties. Dit geldt met name voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs (20% van de professionele- t.o.v. 8% van de vrijwilligersorganisaties), Nieuwe Nederlanders (17% van de professionele- t.o.v. 7% van de vrijwilligersorganisaties) en bijstandsgerechtigden (11% van de professionele- t.o.v. 1% van de vrijwilligersorganisaties). De helft van de vrijwilligersorganisaties wil nieuwe vrijwilligers aanspreken, maar het gaat hen niet om specifieke groepen, bij de professionele organisaties is dit 35%. Kijken we naar verschillen tussen de grotere en kleinere organisaties, dan geven de kleinere organisaties vaker aan dat zij zich niet bezig houden met speciale nieuwe groepen vrijwilligers (59%) dan de middelgrote (45%) en grote organisaties (33%). Over het algemeen geldt dat het aanspreken van de verschillende groepen vrijwilligers vaker wordt gedaan door de grotere dan door de kleinere organisaties, ook geven zij vaker aan dat ze nieuwe groepen

vrijwilligers willen aanspreken, maar dat het niet om bepaalde doelgroepen gaat (37% t.o.v. 28% van de middelgrote en 24% van de kleine organisaties).

Vervolgens is aan de deelnemers die specifieke groepen nieuwe vrijwilligers te willen aanspreken gevraagd of dit voornemen op papier staat. Hebben zij een actueel plan om bepaalde nieuwe groepen vrijwilligers te werven? Omdat deze vraag niet voor alle deelnemers relevant was, hebben we hierbij een kleinere n. We zullen dan ook spreken over aantallen in plaats van percentages. Bij 15 van de 87 organisaties uit de sector sport is er een actueel plan, bij 56 organisaties is dit wervingsplan in ontwikkeling en 15 organisaties hebben geen plan. Kijken we naar de sector welzijn, dan zien we dat 10 van de 48 organisaties een actueel plan hebben, bij maar liefst 19 organisaties is dit plan in ontwikkeling, terwijl 7 organisaties geen actueel plan hebben. Wanneer het om de organisaties in de sector zorg gaat, hebben 6 van de 21 organisaties een actueel plan, bij 10 organisaties is dit plan in ontwikkeling en 4 organisaties hebben geen actueel plan. Het lijkt er dus op dat er het vaakst een plan is binnen de sector welzijn, gevolgd door de sector zorg. Binnen sport is er het minst vaak een actueel plan. Alle organisaties die een actueel plan hebben om bepaalde nieuwe groepen te werven, voeren dit in de praktijk ook uit. Zie onderstaande figuur.

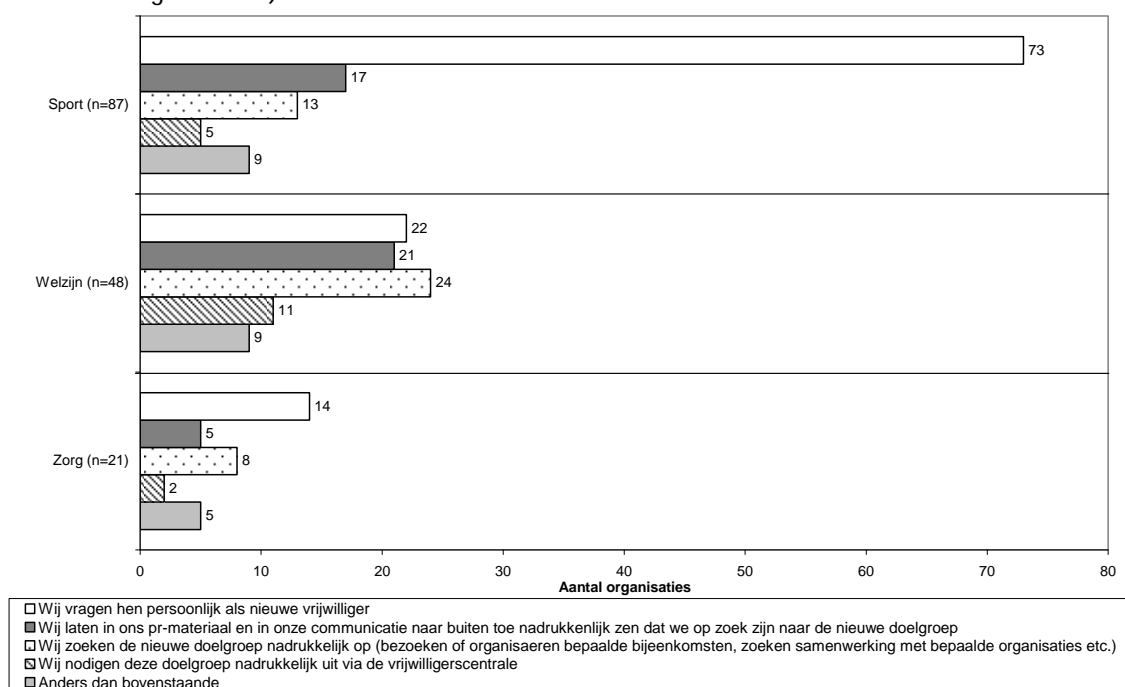


Figuur 4.8 Staat dit voornemen op papier. Met andere woorden: Is er een actueel plan om bepaalde nieuwe groepen te werven? (n=156)

Bij de helft van de 32 vrijwilligersorganisaties die nieuwe groepen willen aanspreken staat er geen plan om bepaalde nieuwe groepen te werven op papier, bij 6 organisaties is dit plan in ontwikkeling. Bij de professionele organisaties lijkt dit minder vaak voor te komen. Hierbij staat bij 13 van de 37 organisaties geen actueel plan voor het werven op papier, terwijl bij 15 organisaties het plan in ontwikkeling is. Kijken we naar de grote van de organisaties dan blijkt hoe groter de organisatie hoe vaker er een concreet plan op papier staat. Zo staat er bij 29% van de grote organisaties een plan op papier, bij 16% van de middelgrote en bij 11% van de kleine organisaties.

Hiernaast is aan de respondenten die specifieke groepen nieuwe vrijwilligers willen aanspreken gevraagd wat zij concreet doen aan de werving van deze nieuwe groepen. De onder-

staande figuur laat zien dat dit in de sector sport voor een heel groot deel gebeurt door mensen uit de specifieke doelgroep persoonlijk te vragen als nieuwe vrijwilliger. Deze manier van werving wordt in mindere mate door de organisaties in welzijn (22 van de 48 organisaties) en in zorg (14 van de 21 organisaties) genoemd, maar in deze sectoren en dan met name in welzijn worden een aantal andere methoden juist door veel meer ingezet dan in de sector sport. In de sector welzijn wordt het nadrukkelijk opzoeken van nieuwe doelgroepen veel genoemd (24 organisaties) en veel organisaties laten in hun pr-materiaal en communicatie naar buiten toe nadrukkelijk zien dat zij op zoek zijn naar de nieuwe doelgroep (21 organisaties). Het nadrukkelijk opzoeken van de nieuwe doelgroep gebeurt ook veel in de sector zorg (door 8 van de 21 organisaties).



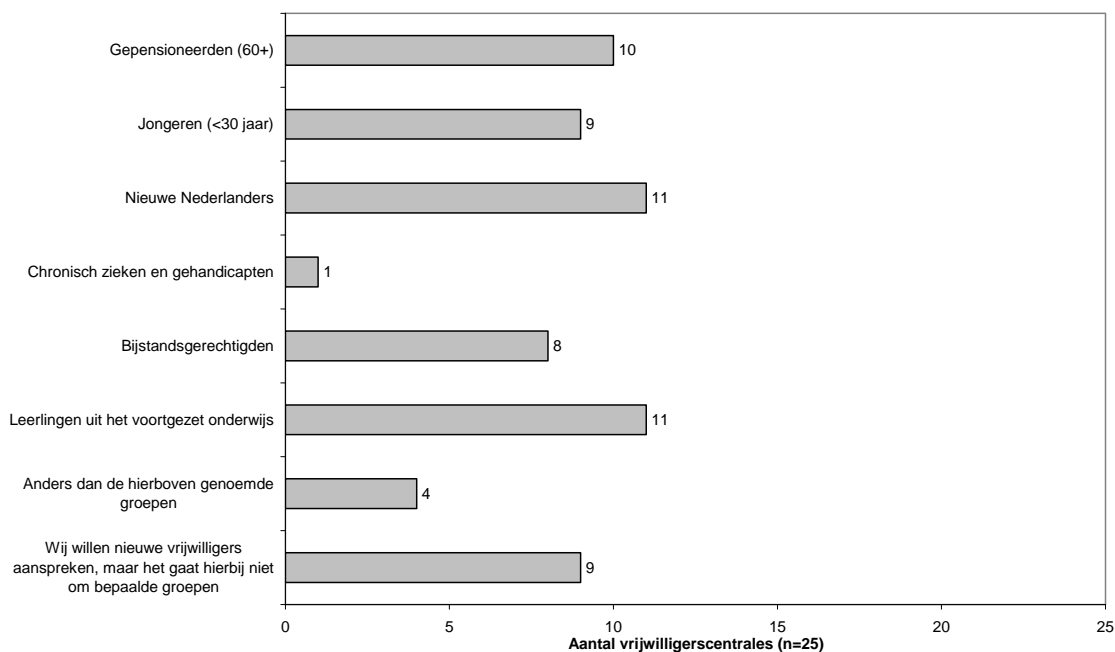
Figuur 4.9 Wat doet u concreet aan de werving van nieuwe groepen vrijwilligers? (n=156)

Kijken we naar wat de professionele organisaties en de vrijwilligersorganisaties concreet doen aan de werving van nieuwe groepen, dan lijkt het erop op dat de professionele organisaties alle hierboven genoemde mogelijkheden meer toepassen dan de vrijwilligersorganisaties.

Vooraf het uitnodigen van specifieke doelgroepen via de vrijwilligerscentrale wordt door meer professionele organisaties gedaan, namelijk door 8 van de 29 ten opzichte van 4 van de 28 vrijwilligersorganisaties. Wanneer het gaat om verschillen tussen grote en kleinere organisaties dan lijkt het erop dat de grotere organisaties de werving van nieuwe groepen vrijwilligers vaker op een professionele manier aanpakken (via pr-materiaal, nadrukkelijk opzoeken, uitnodigen via de vrijwilligerscentrales) dan de middelgrote en kleinere organisaties. Terwijl de kleinere organisaties meer inzetten op het persoonlijk benaderen van specifieke nieuwe groepen.

Wanneer we naar de vrijwilligerscentrales kijken, dan blijkt dat alle 25 vrijwilligerscentrales nieuwe groepen vrijwilligers willen aanspreken. Hierbij worden Nieuwe Nederlanders, leerlingen uit het voortgezet onderwijs, gepensioneerden, jongeren en bijstandsgerechtigden vooral genoemd. Chronisch zieken en gehandicapten worden door slechts één vrijwilligerscentrale als speciale doelgroep genoemd. Negen centrales willen nieuwe groepen vrijwilligers aan-

spreken, maar het gaat hierbij niet om specifieke groepen. Hiervan staat in de onderstaande figuur een overzicht.



Figuur 4.10 Wilt u nieuwe groepen vrijwilligers aanspreken en zo ja, welke (n=25)

Hierna is aan de centrales die bepaalde nieuwe groepen willen werven gevraagd of er hiervoor een actueel plan is. Bij de helft van de 16 centrales blijkt dit het geval te zijn, één centrale hiervan geeft echter aan dit in de praktijk niet uit te voeren. Bij twee centrales is het wervingsplan in ontwikkeling en zes centrales hebben geen actueel plan. Tot slot is aan de vrijwilligerscentrales die specifieke groepen willen werven gevraagd wat zij concreet doen aan de werving van nieuwe groepen vrijwilligers. De meerderheid, namelijk 11 van de 16 centrales, zoekt de nieuwe vrijwilligers nadrukkelijk op door het bezoeken of organiseren van bepaalde bijeenkomsten. Hiernaast zoeken zeven centrales samenwerking met onderwijsinstellingen, vragen zes centrales nieuwe vrijwilligers persoonlijk en geven zes centrales aan dat zij in hun pr-materiaal en communicatie naar buiten toe nadrukkelijk laten zien dat ze op zoek zijn naar de nieuwe doelgroep.

4.4 Conclusies

Sport

De organisaties in de sector sport hebben vaak geen actueel plan voor de werving van vrijwilligers. Ook is er in tweederde van de organisaties niemand in het bijzonder verantwoordelijk voor de werving van nieuwe vrijwilligers, maar is werving een zaak van alle mensen binnen de organisatie. Werving gebeurt vooral door persoonlijk contact. Verder werft 15% van de organisaties door vrijwilligerswerk verplicht te stellen bij aanmelding als lid van de vereniging. Het valt op dat in maar liefst drie van de tien organisaties in deze sector geen concrete maatregelen worden genomen voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilligers en het werk dat zij gaan doen. De sector sport verschilt wat betreft de werving van vrijwilligers dan ook duidelijk van de andere sectoren. Wanneer het gaat om de werving van speciale nieuwe groepen vrijwilligers, dan geeft meer dan de helft van de sportorganisaties aan dat zij zich hier

niet mee bezig houden. Wanneer de organisatie zich wel met de werving van nieuwe groepen bezig houdt, lijkt hiervoor vaak geen actueel plan te zijn. Nieuwe groepen vrijwilligers worden vooral persoonlijk gevraagd.

Welzijn

In de sector welzijn is in ongeveer de helft van de gevallen geen actueel plan voor de werving van vrijwilligers. Bij maar liefst een vijfde van de organisaties is het plan in ontwikkeling. In deze sector zijn vaker dan in zorg en sport beroepskrachten verantwoordelijk voor de werving van vrijwilligers. Hoewel ook in welzijn de meeste organisaties werven door persoonlijk contact, worden andere manieren van werving vaak toegepast. Zo worden door het merendeel van de organisaties advertenties of berichten in de pers gebruikt, werven zij via de vrijwilligerscentrale en/of de eigen internetsite. Ook worden in deze sector vaak verschillende maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat er een goede aansluiting is tussen de nieuwe vrijwilliger en het vrijwilligerswerk. Er wordt vaker dan in de andere sectoren een profiel gebruikt bij het zoeken naar nieuwe vrijwilligers en zij worden vaker getraind. Kortom, in deze sector wordt de werving over het algemeen het meest professioneel aangepakt. Ook houden relatief veel organisaties in welzijn zich bezig met het werven van specifieke groepen nieuwe vrijwilligers, zoals jongeren, leerlingen uit het voortgezet onderwijs, Nieuwe Nederlanders en gepensioneerden. Het lijkt erop dat er binnen deze sector iets vaker een actueel plan is om nieuwe groepen te werven dan in de andere sectoren. Ook worden de verschillende manieren om nieuwe groepen vrijwilligers te werven in deze sector het vaakst ingezet.

Zorg

In de sector zorg is in iets meer dan de helft van de gevallen geen actueel plan voor de werving van nieuwe vrijwilligers, bij 15% is het plan in ontwikkeling. In een derde van de organisaties is de werving een zaak van alle mensen binnen de organisatie, hiernaast zijn ook vaak één of twee beroepskrachten of vrijwilligers verantwoordelijk. Hoewel naast persoonlijk contact ook vaak andere manieren van werving worden toegepast, lopen de organisaties in zorg hierin achter bij welzijn. In de zorg worden vaak verschillende maatregelen genomen om te zorgen voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilligers en het werk dat zij gaan doen. Maar ook dit gebeurt in deze sector iets minder vaak dan in welzijn. De organisaties in zorg hebben wel vaker een introductieprogramma voor nieuwe vrijwilligers dan in welzijn en huidige vrijwilligers worden vaker regelmatig gevraagd naar nieuwe geschikte vrijwilligers. Hoewel de organisaties zich in deze sector vaak bezig houden met het werven van specifieke groepen vrijwilligers, gebeurt dit minder vaak dan in de sector welzijn en lijkt het erop dat de sector zorg hier kansen laat liggen. Vaak willen de organisaties in deze sector nieuwe groepen vrijwilligers aanspreken, maar richten zij zich niet op specifieke groepen. Dit is wellicht niet voldoende om specifieke groepen potentiële vrijwilligers te bereiken.

Kijken we naar de verschillen tussen de professionele organisaties en de vrijwilligersorganisaties dan hebben deze eersten vaker een plan om vrijwilligers te werven. Ook zijn in iets meer dan de helft van de professionele organisaties één of twee beroepskrachten verantwoordelijk voor de werving van nieuwe vrijwilligers. Bij de vrijwilligersorganisaties is dit vaak een zaak van alle mensen binnen de organisatie. De verschillende manieren van werving worden over het algemeen vaker door de professionele organisaties gebruikt dan door de vrijwilligerscentrales. Zowel professionele- als vrijwilligersorganisaties nemen bijna altijd concrete maatregelen om te zorgen voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilliger en het vrijwilligerswerk. De vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn verschillen hierin dus duidelijk van de organisaties in sport. De professionele organisaties willen ook vaker verschillende doelgroepen aanspreken dan de vrijwilligersorganisaties, dit geldt vooral voor leerlingen uit het voort-

gezet onderwijs, Nieuwe Nederlanders en bijstandsgerechtigden. Zij lijken hiervoor ook vaker een actueel plan op papier te hebben staan.

Grotere organisaties hebben vaker een actueel plan voor de werving van nieuwe vrijwilligers dan de middelgrote en kleinere organisaties. Hoe kleiner de organisatie hoe vaker de werving van vrijwilligers een zaak is van alle mensen in de organisatie in plaats van één of twee beroepskrachten. Het gebruik van de meeste manieren van werving neemt toe met de grote van de organisatie. Grote organisaties zetten ook vaker en meer verschillende manieren in om te zorgen voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilligers en het werk dat zij gaan doen. Hoe groter de organisatie hoe vaker zij zich bezig houden met het aanspreken van verschillende doelgroepen.

De overgrote meerderheid van de vrijwilligerscentrales ziet de werving van vrijwilligers als kerntaak. Bijna alle vrijwilligerscentrales werven via de digitale vacaturebank, gemiddeld zijn hierop 200 vacatures te vinden. Ook werven bijna alle vrijwilligerscentrales doordat mensen naar de centrale kunnen komen of bellen voor informatie. Alle vrijwilligerscentrales willen nieuwe groepen aanspreken. De helft van de centrales heeft een actueel plan voor de werving van nieuwe groepen. De meerderheid van de centrales zoekt de nieuwe vrijwilligers op door het bezoeken of organiseren van bepaalde bijeenkomsten.

5. Behoud van vrijwilligers

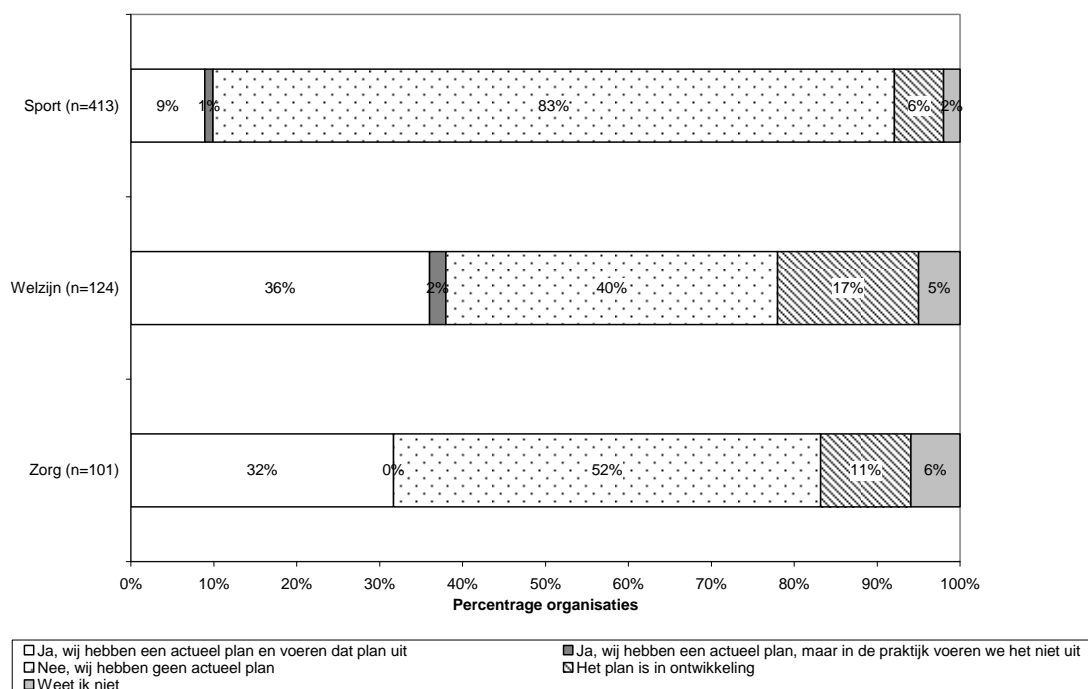
5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat de overeenkomsten en verschillen op het gebied van behoud van het bestaande vrijwilligersbestand in de sectoren sport, welzijn en zorg. Ook wordt op dit gebied gekeken naar verschillen en overeenkomsten tussen professionele instellingen en vrijwilligersorganisaties en tussen organisaties van verschillende grootte. Hebben de organisaties uit de verschillende sectoren een actueel plan op papier om huidige vrijwilligers voor hun organisaties te behouden en wie is er verantwoordelijk voor het behoud van vrijwilligers in de organisatie? Naast de antwoorden op deze vragen komen in dit hoofdstuk de concrete maatregelen die organisaties nemen om vrijwilligers te behouden en de voordelen die vrijwilligers krijgen door vrijwilligerswerk bij hun organisatie aan bod.

5.2 Beleidsplannen en verantwoordelijken

Het maken van een actueel plan binnen een organisatie kan een middel zijn voor het behouden van vrijwilligers. In alle sectoren heeft het merendeel van de organisaties geen actueel plan op papier staan. In de sportsector komt dit het duidelijkst naar voren, bij ruim 80% van de organisaties in deze sector is een actueel plan voor het behoud van vrijwilligers afwezig. Bij ruim de helft van de door ons ondervraagde organisaties in de zorg ontbreekt een actueel plan en in de sector welzijn is dat bij 40% het geval.

In de sector sport heeft één op de tien organisaties wel een actueel plan op papier staan. Bij organisaties in de sectoren welzijn en zorg is dit vaker het geval, circa tweederde daarvan heeft een dergelijk plan. In alle sectoren worden deze plannen in de praktijk voor het overgrote deel uitgevoerd en in de zorgsector zelfs zonder uitzondering in alle gevallen. Bij 17% van de organisaties in de sector welzijn zijn er plannen in ontwikkeling.



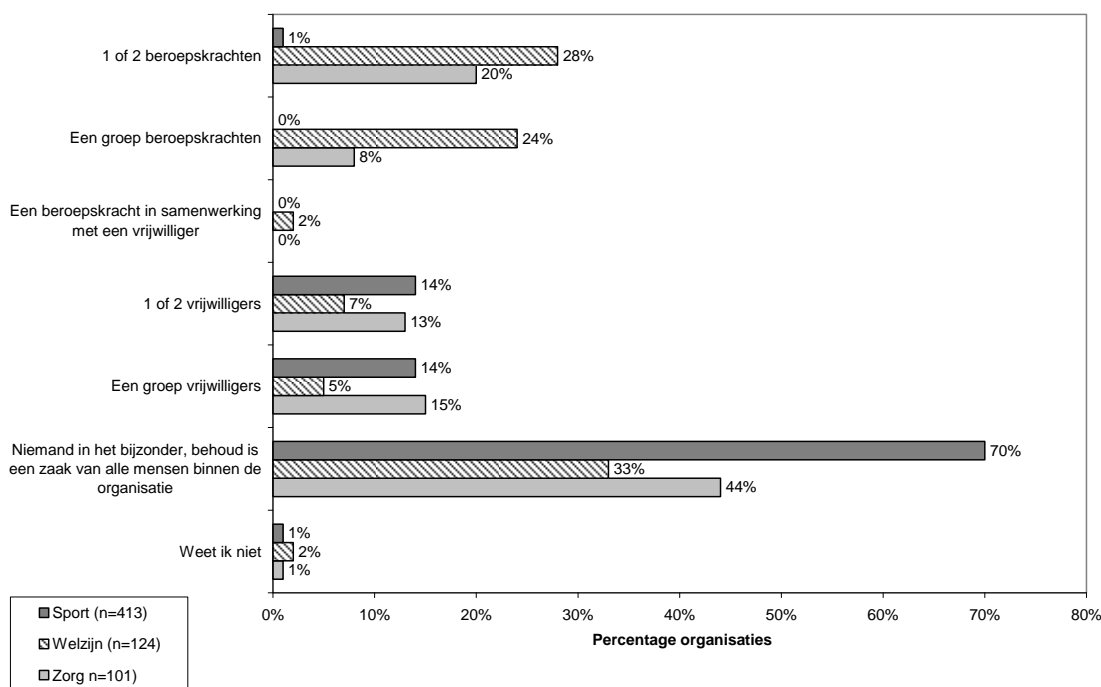
Figuur 5.1 Heeft uw organisatie een actueel plan op papier om de huidige vrijwilligers te behouden?

Professionele instellingen hebben vaker dan vrijwilligersorganisaties een actueel plan (in ontwikkeling) om vrijwilligers voor de organisatie te behouden. Van de professionele instellingen

heeft bijna de helft een dergelijk plan en bij één op de vijf is het in ontwikkeling. Een kwart van de vrijwilligersorganisaties heeft een actueel plan en hier is het bij één op de tien in ontwikkeling. Bij ruim 30% van de professionele instellingen ontbreekt een plan, bij vrijwilligersorganisaties is dat bij ruim bijna 60% het geval. In de sportsector is er nog minder vaak een plan aanwezig en ontbreekt het in hogere mate.

Binnen professionele instellingen zijn in ruim 70% van de gevallen beroepskrachten verantwoordelijk voor het behoud van vrijwilligers. Bij vrijwilligersorganisaties is vaak niemand in het bijzonder verantwoordelijk, maar is het een zaak van alle mensen binnen de organisatie. Bij één op de drie organisaties ligt de verantwoordelijkheid bij vrijwilligers en in mindere mate soms ook bij beroepskrachten. In de sportsector zijn beroepskrachten haast nooit verantwoordelijk en is nog de verantwoordelijkheid nog meer een zaak van alle mensen binnen de organisatie.

Voor het behoud van vrijwilligers binnen een organisatie kunnen verschillende mensen verantwoordelijk zijn. Binnen de sportsector is voor het overgrote deel (70%) niemand in het bijzonder verantwoordelijk voor het behoud van vrijwilligers, maar is dat een zaak van alle mensen binnen de organisatie. Ook in de sectoren zorg en welzijn geven de meeste organisaties aan dat de verantwoordelijkheid voor behoud bij niemand in het bijzonder ligt. Regelmatig zijn binnen de sportsector 1 of 2 of een groep vrijwilligers verantwoordelijk, maar vrijwel nooit beroepskrachten. Anders is dat in de sectoren zorg en welzijn. Binnen de sector welzijn is het behouden van vrijwilligers ook nogal eens een verantwoordelijkheid van beroepskrachten. Beroepskrachten zijn ook in sommige organisaties binnen de zorgsector verantwoordelijk, maar in deze sector ligt de verantwoordelijkheid in grotere mate bij vrijwilligers.



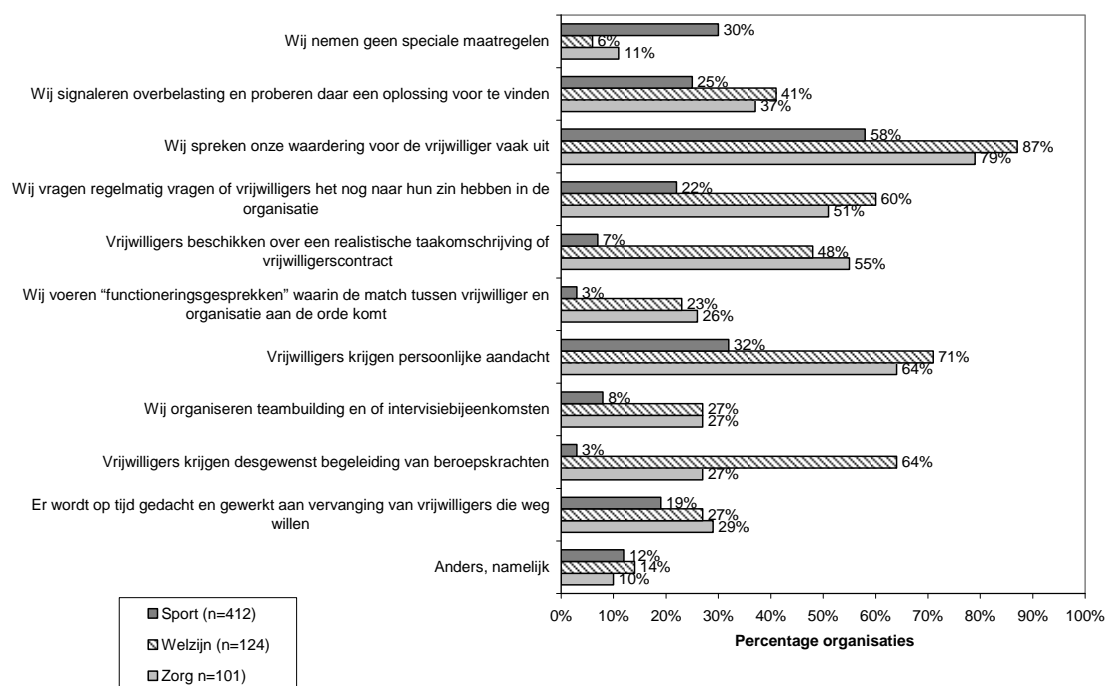
Figuur 5.2 Wie is er verantwoordelijk voor het behoud van de vrijwilligers in uw organisatie?

5.3 Maatregelen voor behoud

Een organisatie kan door middel van concrete maatregelen zorgen voor het behoud van het huidige vrijwilligersbestand. Algemeen beeld is dat de sportsector die aanzienlijk minder vaak neemt dan in de andere twee sectoren. In de sportsector neemt 30% van de organisaties geen

speciale maatregelen. Bij zorg en vooral welzijn liggen deze percentages iets boven of onder de 10%.

Als de organisaties maatregelen nemen, dan is het uitspreken van waardering voor de vrijwilliger de populairste in alle drie de sectoren. In de sector welzijn kruist bijna 90% van de organisaties deze maatregel aan. In alle sectoren wordt deze maatregel gevolgd door het geven van persoonlijke aandacht aan de vrijwilliger. De maatregelen die genomen worden in de sectoren welzijn en zorg komen redelijk overeen. De sector welzijn lijkt de meeste maatregelen te nemen. Dit blijkt uit de verschillen tussen de zorg en welzijnsector bij het regelmatig vragen of vrijwilligers het nog naar hun zin hebben in de organisatie en het aan vrijwilligers geven van persoonlijke aandacht. De maatregel waarin zij zich het meest van elkaar onderscheiden, is het vrijwilligers desgewenst bieden van begeleiding door beroepskrachten. In de sector welzijn biedt bijna tweederde van onze respondenten deze begeleiding en in de zorgsector is dat ongeveer een kwart. De maatregel 'vrijwilligers beschikken over een realistische taakomschrijving of vrijwilligerscontract' wordt in de zorg iets meer toegepast dan in welzijn. In de categorie anders namelijk noemen onze respondenten vooral uit het geven van een feestavond voor de vrijwilligers. De sportsector doet dat vaak. Ook attenties zoals een kerst of verjaardagskaart worden genoemd. De feestavond en attentie worden in veel gevallen door de organisatie gezien als het geven van waardering aan de vrijwilliger.



Figuur 5.3 Met welke concrete maatregelen zorgt uw organisatie voor behoud van het huidige vrijwilligersbestand?

Het overgrote deel van de vrijwilligerscentrales neemt maatregelen om vrijwilligers voor de organisatie te hebben, slechts 7% doet dit niet. Het (mede) organiseren van activiteiten om de waardering voor vrijwilligers uit te drukken, zoals een vrijwilligersdag, is de meest genomen maatregel. Daarnaast geven vrijwilligerscentrales regelmatig cursussen aan vrijwilligers en krijgen vrijwilligers persoonlijke aandacht.

Professionele instellingen nemen over het algemeen meer concrete maatregelen om vrijwilligers te behouden. 14% van de vrijwilligersorganisaties neemt geen specifieke maatregelen en bij professionele instellingen doet maar 1% dit niet. Het uitspreken van waardering voor en

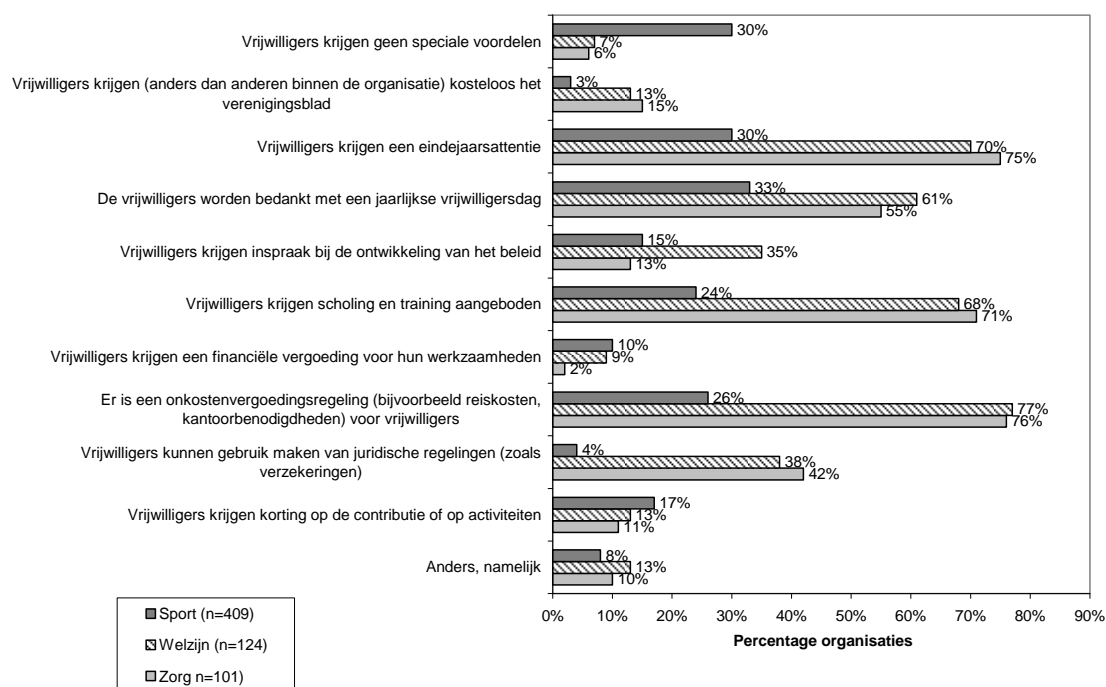
het geven van persoonlijke aandacht aan de vrijwilliger zijn binnen beide organisaties de meest genomen maatregelen. Verder wordt bij driekwart van de professionele instellingen regelmatig gevraagd of vrijwilligers het nog naar hun zin hebben in de organisatie en krijgen zij begeleiding van beroepskrachten. Opmerkelijk is dat vrijwilligersorganisaties meer teambuilding en intervisiebijeenkomsten organiseren. In de sportsector worden er minder maatregelen genomen dan bij vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn.

Voordelen voor vrijwilligers

Voordelen kunnen ervoor zorgen dat vrijwilligers behouden blijven voor de organisatie. Voor de voordelen kunnen vrijwilligers beter bij professionele instellingen zijn: die kruisen in onze enquête meer en vaker voordelen aan dan vrijwilligersorganisaties. Dit is vooral zichtbaar bij een eindejaarsattentie, jaarlijkse vrijwilligersdag en onkostenvergoedingsregeling. Bij ruim 10% van de vrijwilligersorganisaties krijgen vrijwilligers geen speciale voordelen, bij professionele organisaties is dit 1%. Een eindejaarsattentie en een onkostenvergoedingsregeling zijn binnen beide organisaties het meest gegeven voordeel. Deze worden bij beiden gevolgd door een jaarlijkse vrijwilligersdag en scholing en training.

Opvallend is dat alleen het kosteloos geven van het verenigingsblad bij vrijwilligersorganisaties vaker wordt gegeven. In de sportsector worden over het algemeen minder aanzienlijk minder voordelen gegeven dan bij vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn. Alleen geven organisaties in de sportsector vaker een financiële vergoeding voor werkzaamheden of korting op contributie en activiteiten.

Vrijwilligers in de sportsector krijgen in vergelijking met hun collega's in de twee andere sectoren minder voordelen volgens onze respondenten. Dat wordt onderstreept door de 30% van de organisaties in de sportsector waarin de vrijwilligers geen speciale voordelen genieten. Bij circa 7% van de organisaties in de sectoren zorg en welzijn ontbreken deze speciale voordelen. Het bedanken van de vrijwilligers met een jaarlijkse vrijwilligersdag is binnen de sportsector het meest geboden voordeel, een derde profiteert hiervan. Ook een eindejaarsattentie wordt binnen de sportsector regelmatig gegeven. Voordelen in de zorg en welzijnssector vertonen een tamelijk grote overeenkomst. Een onkostenvergoeding voor vrijwilligers, een eindejaarsuitkering en het aanbieden van scholing en training zijn in deze sectoren de meest gegeven voordelen. Bij 70%-75% van de organisaties in beide sectoren profiteren vrijwilligers hiervan. Een opvallend verschil tussen de drie sectoren is, dat vrijwilligers in de sector welzijn duidelijk meer inspraak hebben in de ontwikkeling van beleid. Verder is het opvallend dat de sportsector het vaakst vrijwilligers een financiële vergoeding biedt voor hun werkzaamheden en hen korting geeft op de contributie of andere activiteiten.



Figuur 5.4 Welke voordelen krijgen vrijwilligers door vrijwilligerswerk bij uw organisatie?

Klein-midden-groot

De organisaties zijn onderverdeeld in klein, midden en groot. Een kleine organisatie heeft 1-24 vrijwilligers, middenorganisaties hebben er 25-99 en grote organisaties werken met meer dan 100 vrijwilligers. Na een vergelijking tussen deze organisaties van verschillende grootte wordt duidelijk dat naarmate een organisatie groter is, zij vaker een actueel plan heeft om vrijwilligers voor de organisatie te behouden. Bij midden en vooral kleine organisaties zijn vrijwilligers verantwoordelijk voor behoud, bij grote organisaties ligt de verantwoordelijkheid vaker bij beroepskrachten.

De hoeveelheid maatregelen die organisaties nemen om vrijwilligers te behouden groeit naarmate de organisatie groter is. Ongeveer vier op de tien kleine organisaties neemt geen specifieke maatregelen, bij grote organisaties is dit 7%. Het uitspreken van waardering voor en het geven van persoonlijke aandacht aan de vrijwilliger zijn in kleine, midden en grote organisaties de meest genomen maatregel.

In grotere organisaties krijgen vrijwilligers over het algemeen meer voordelen dan die in kleinere organisaties. Vrijwilligers krijgen in bijna vier van de tien kleine organisaties geen speciale voordelen en bij grote organisaties is dit 6%. Een jaarlijkse vrijwilligersdag, onkostenvergoedingsregeling, eindejaarsuitkering en het aanbieden van scholing en training zijn de voordelen die vrijwilligers het meest krijgen. Opvallend is dat een financiële vergoeding en korting op contributie en activiteiten in kleine, midden en grote organisaties ongeveer in dezelfde mate worden gegeven.

5.4 Verband tussen inspanningen en tekort of moeite met behoud?

Organisaties die geen tekort ervaren aan vrijwilligers hebben vaker (75%) geen actueel plan op papier om vrijwilligers te behouden dan organisaties die wel een tekort ervaren (66%). Dat wekt geen verbazing en hetzelfde patroon zien we bij organisaties die geen/wel moeite hebben met het behoud van vrijwilligers. Bij de organisaties met moeite zijn er iets vaker plannen in ontwikkeling dan bij organisaties zonder moeite.

Bij organisaties met een tekort aan vrijwilligers zijn vaker vrijwilligers verantwoordelijk voor behoud van het huidige vrijwilligersbestand. Bij 31% van de organisaties die een tekort ervaren aan vrijwilligers zijn vrijwilligers verantwoordelijk voor behoud, bij organisaties die geen tekort ervaren is dat bij 20% het geval. Vrijwilligers zijn ook vaker verantwoordelijk bij organisaties die moeite hebben vrijwilligers te behouden. Bij 37% van de organisaties die aangeeft hiermee moeite te hebben zijn vrijwilligers verantwoordelijk voor behoud, bij organisaties die geen tekort ervaren is dat bij 23% het geval. Verder is bij organisaties die geen moeite hebben met behoud vaker niemand in het bijzonder verantwoordelijk, maar is het een zaak van alle mensen binnen de organisatie.

Organisaties die geen tekort aan vrijwilligers ervaren, nemen vaker geen speciale maatregelen voor behoud dan organisaties die dat tekort wel ervaren. Wanneer er bij organisaties wel een tekort ervaren wordt, signaleren deze organisaties bij vrijwilligers vaker overbelasting en proberen daar een oplossing voor te vinden dan organisaties die dat tekort niet ervaren. 37% van de organisaties die een tekort ervaren doet dat, tegenover 24% bij organisaties die geen tekort ervaren. Ook het uitspreken van waardering voor de vrijwilliger is een maatregel die vaker wordt genomen bij organisaties die een tekort aan vrijwilligers ervaren. Organisaties die geen tekort ervaren geven vrijwilligers vaker desgewenst begeleiding van beroepskrachten.

Organisaties die aangeven moeite te hebben met behoud van vrijwilligers geven vrijwilligers minder vaak persoonlijke aandacht dan organisaties die aangeven hiermee geen moeite te hebben. Van de organisaties die hiermee moeite heeft, geeft 36% persoonlijke aandacht aan vrijwilligers. Bij organisaties die geen moeite hebben is dat bij 46% het geval. Bij organisaties die geen moeite hebben met het behoud van vrijwilligers wordt er vaker op tijd gedacht aan vervanging van vrijwilligers die weg willen. Dit gebeurt bij 14% van de organisaties die aangeeft moeite te hebben met behoud, tegenover 24% van de organisaties die hiermee geen moeite zegt te hebben.

Organisaties die geen tekort aan vrijwilligers ervaren, geven vrijwilligers vaker geen speciale voordelen dan organisaties die dat tekort wel ervaren. Van de organisaties die geen tekort ervaren geeft 27% geen speciale voordelen, bij organisaties die dat tekort wel ervaren is dat bij 16% het geval. Hetzelfde komt naar voren bij organisaties die geen moeite hebben met behoud van vrijwilligers. Van de organisaties zonder moeite geeft 23% geen speciale voordelen, bij organisaties met moeite is dat bij 17% het geval.

Organisaties die een tekort aan vrijwilligers ervaren, bedanken hun vrijwilligers vaker met een jaarlijkse vrijwilligersdag en geven vaker kortingen op de contributie of activiteiten. Daarnaast bieden deze organisaties vaker scholing en training aan. Van de organisaties die een tekort ervaren biedt 46% scholing en training aan, bij organisaties die dat tekort niet ervaren is dat bij een derde het geval. Verder is er bij organisaties die een tekort aan vrijwilligers ervaren vaker een onkostenvergoedingsregeling voor vrijwilligers. Bij 49% van de organisaties die een tekort ervaren is er een dergelijke regeling en bij organisaties die dat tekort niet ervaren is dat bij 38% het geval. Organisatie die moeite hebben met behoud van vrijwilligers bieden vaker scholing en training aan geven daarnaast vaker een financiële vergoeding of kortingen op de contributie of activiteiten. Een eindejaarsuitkering wordt wel weer vaker gegeven door organisaties die hiermee geen moeite hebben.

5.5 Conclusies

Wanneer per sector gekeken wordt op het gebied van behoud van het bestaande vrijwilligersbestand komen de volgende conclusies naar voren.

Sport

Van de door ons ondervraagde organisaties in de sportsector heeft een grote meerderheid geen actueel plan op papier staan voor het behoud van vrijwilligers. Bij enkel 10% is een dergelijk plan aanwezig. Voor het overgrote deel is niemand in bijzonder verantwoordelijk voor behoud van vrijwilligers, maar is het een taak van iedereen binnen de organisatie. Soms zijn vrijwilligers verantwoordelijk en bijna nooit beroepskrachten.

Speciale maatregelen om vrijwilligers te behouden neemt bijna een derde van de organisaties in de sportsector niet. Het uitspreken van waardering voor de vrijwilliger en het geven van aandacht aan de vrijwilliger zijn binnen de sportsector het meest populair. 'Vrijwilligers krijgen desgewenst begeleiding van beroepskrachten' en 'wij voeren functioneringsgesprekken waarin de match tussen vrijwilliger en organisatie aan de orde komt' zijn maatregelen die zelden voorkomen. Voor het vrijwilligerswerk krijgen vrijwilligers bij ongeveer een op de drie organisaties in de sportsector geen speciale voordelen. De meest gegeven voordelen zijn het bedanken door middel van een jaarlijkse vrijwilligersdag en een eindejaarsattentie.

'Vrijwilligers kunnen gebruik maken van juridische regelingen' en 'vrijwilligers krijgen kosteloos het verenigingsblad' zijn voordelen die in de sportsector zelden worden gegeven.

Welzijn

Ruim twee op de drie aan het onderzoek deelnemende welzijnsorganisaties heeft een actueel plan voor behoud van vrijwilligers op papier staan en voert dat ook uit. Twee op de vijf heeft geen plan en bij één op de vijf is het in ontwikkeling.

Bij meer dan de helft van de door ons ondervraagde welzijnsorganisaties zijn één of twee of een groep beroepskrachten verantwoordelijke voor het behoud. Bij één op de drie organisaties is niemand in het bijzonder verantwoordelijk, maar is het een zaak van alle mensen binnen de organisatie.

In de sector welzijn nemen een grote meerderheid van de organisaties maatregelen om vrijwilligers te behouden, 6% neemt geen speciale maatregelen. De drie meest genomen maatregelen zijn het vaak uitspreken van waardering voor de vrijwilliger, het persoonlijke aandacht geven aan de vrijwilliger en het aan vrijwilligers desgewenst geven van begeleiding door beroepskrachten. 7% geeft geen voordelen aan vrijwilligers voor vrijwilligerswerk. Een onkostenvergoedingsregeling, eindejaarsattentie, het aanbieden van scholing en training en een jaarlijkse vrijwilligersdag zijn de meest gegeven voordelen. Een financiële vergoeding of korting op contributie of activiteiten worden weinig gegeven.

Zorg

In de zorgsector heeft circa een derde van de organisaties een actueel plan en voert dat plan ook uit. Ruim de helft heeft geen plan en bij één op de tien is het in ontwikkeling. Vaak is niemand in het bijzonder verantwoordelijk voor behoud, maar is het een zaak van alle mensen binnen de organisatie. Daarnaast zijn even vaak beroepskrachten of vrijwilligers verantwoordelijk. In de zorgsector beent meer dan 10% geen speciale maatregelen om vrijwilligers te behouden. De drie meest genomen maatregelen zijn het vaak uitspreken van waardering voor de vrijwilliger, het persoonlijke aandacht geven aan de vrijwilliger en de vrijwilliger de beschikking geven over een realistische taakomschrijving of vrijwilligerscontract. In de zorgsector geeft maar een klein deel (6%) van de organisaties geen speciale voordelen aan vrijwilligers. Een onkostenvergoedingsregeling, eindejaarsattentie en het aanbieden van scholing en training zijn de meest gegeven voordelen. Het geven van een financiële vergoeding voor werkzaamheden is de grootste uitzondering.

6. Suggesties voor werving en behoud van vrijwilligers

6.1 Inleiding

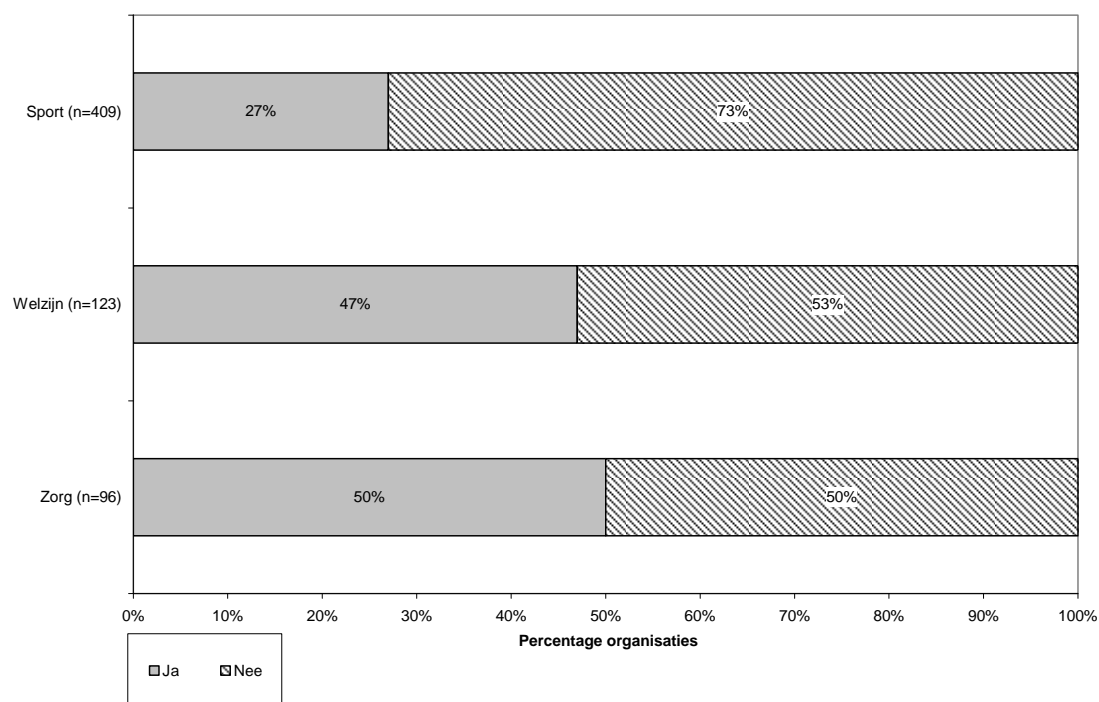
In dit hoofdstuk gaan we in op de respons op onze open vragen. We vroegen de vrijwilligerscentrales en organisaties in sport, welzijn en zorg om tips en trucs met betrekking tot werving en behoud. Meer dan een derde van de respondenten ging daarop in. Zij kwamen met suggesties uit eigen ervaring en van horen zeggen, rijp en groen door elkaar, algemene tips en tips om juist gespecialiseerde vrijwilligers binnen te halen. In dit hoofdstuk lichten we een tipje van de sluier op; het is kwalitatiever van aard dan de eerdere hoofdstukken.

De vrijwilligersorganisaties en professionele instellingen noemen vooral de persoonlijke benadering als de belangrijkste manier om mensen te interesseren voor vrijwilligerswerk. De sportorganisaties richten zich daarbij op de leden en ouders van leden. Sommige verenigingen verplichten ouders/leden om aan vrijwilligersactiviteiten deel te nemen. Werving van vrijwilligers in het clubblad, op de website en via het persoonlijk aanspreken van geschikte kandidaten is een continu proces. Sommige sportorganisaties pakken het meer systematisch aan. Zij maken een vrijwilligersplan, leggen een databank aan van de leden met de daarbij horende competenties en stellen een bestuurslid aan die verantwoordelijk is voor de werving van vrijwilligers. Voor vrijwilligersorganisaties in welzijn en zorg is de persoonlijke benadering van leden eveneens het meest genoemd maar daarnaast worden ook andere wegen genoemd, omdat zij meestal niet makkelijk kunnen putten uit een uitgebreid ledenbestand. Zij zetten advertenties, organiseren informatieavonden en maken gebruik van de vacaturebank van de vrijwilligerscentrale. Ook worden kandidaten telefonisch benaderd.

Voor het werven van bestuurders worden ook andere wegen bewandeld. Taken worden verdeeld in hapklare brokken. Stages worden aangeboden in de hoop dat daarmee nieuwe vrijwilligers zich aan de vereniging willen binden. Een welzijnsorganisatie stelt dat je bij het werven vooral uit moet gaan van de mogelijkheden van de vrijwilliger en niet die van de organisatie. Ook wordt veel verwacht van een goede taakomschrijving en het spreiden van taken. Een zorgorganisatie stelt bestuursportefeuilles op, uitgaande van een beleidsplan en zoekt vervolgens daar gericht mensen bij.

6.2 Tips voor werving

In alle sectoren hebben de organisaties iets minder tips voor werving dan voor behoud. Van de 419 organisaties in de sportsector geven er 110 tips en trucs voor werving; 58 van de 135 welzijnsorganisaties denken een goede tip of truc te hebben; in de zorgsector geldt dat voor 48 van de 111 organisaties; en bij de vrijwilligerscentrales hebben 21 van de 31 hun suggesties gegeven. Verhoudingsgewijs hebben organisaties uit de zorg en welzijnssector de meeste tips en trucs.



Figuur 6.1 Heeft u goede tips of trucs op het gebied van werving van vrijwilligers?

Organisaties binnen alle sectoren noemen een persoonlijke benadering van potentiële vrijwilligers en het zoeken in en benaderen van het netwerk van de huidige vrijwilligers. Bij dat laatste hebben organisaties het vaak over mond op mond reclame. Andere tips en trucs die organisaties binnen alle sectoren geven, zijn het duidelijkheid geven over de taak en verwachte tijdsbesteding. Een organisatie heeft het hierbij over 'duidelijke taken en werkzaamheden met kop en staart'.

De sectoren verschillen echter ook wanneer het gaat om het soort tips en trucs. Organisaties in de sportsector onderscheiden zich door het hebben van leden en dit komt terug in de aard van de tips en trucs die deze organisaties geven. Veel van hen geven als tip leden te verplichten vrijwilligerswerk te doen. Andere veelgenoemde tips bij sportorganisaties zijn het werven van vrijwilligers via de sociale omgeving (ouders en vrienden) van leden en het inzichtelijk maken van de kwaliteiten en vaardigheden van de leden. Dit laatste zorgt ervoor dat de organisatie weet welke leden het kan benaderen voor vrijwilligerswerk. Naar deze kwaliteiten kan bij inschrijving al gevraagd worden. Een goede sfeer en gezelligheid op de vereniging en het geven van waardering aan vrijwilligers zijn twee andere tips voor werving waarmee de sportsector zich onderscheidt. In zorg en in het bijzonder welzijn wordt vaker dan in de sportsector het gebruik van media als tip voor werving genoemd. Bij media kan het gaan om internet, radio en lokale kranten. Een andere tip die zij geven en waarmee zij verschillen van de sportsector, is het plaatsnemen op een vrijwilligersmarkt en het houden van speciaal op werving gerichte bijeenkomsten.

De persoonlijke benadering en het gebruiken van het netwerk van vrijwilligers, en in het geval van sportorganisaties leden, worden het vaakst genoemd binnen de drie sectoren. Verder is het opvallend dat in de sportsector het gebruik van bestaande en toekomstige leden vaak als tip wordt gegeven.

Over het betrekken van nieuwe groepen bij het vrijwilligerswerk zeggen de organisaties in de verschillende sectoren weinig. Een organisatie in de sportsector geeft wel als tip binnen de groep werklozen te zoeken naar tijdelijk beschikbare en bereidwillige vrijwilligers voor

incidentele taken. Verder richt een andere organisatie in deze sector zich op het betrekken van de jeugd. Twee organisaties in de welzijnssector hebben het over het plaatsen van vacatures op de nieuwe digitale ontmoetingsplatforms voor ouderen en een seniorenprogramma gericht op werving van vutters/jonggepensioneerden. Een andere organisatie in deze sector werft ook onder (ex)cliënten van de afdelingen maatschappelijk werk, ouderenwerk en sociaaljuridisch werk.

Bij vrijwilligerscentrales worden de persoonlijke benadering en publiciteit in de media het vaakst genoemd als tip en trucs voor werving van nieuwe vrijwilligers.

Top 5 tips per sector:

Sport

- Benader ouders bij jeugdactiviteiten. Organiseer dit ook voor de ouders en benader ze vervolgens persoonlijk voor de diverse klussen/taken binnen de vereniging.
- Wij hebben in korte tijd alle leden telefonisch benaderd met de vraag of zij vrijwilligerswerk zouden willen doen. Zij die hierop positief hebben geantwoord zijn aansluitend hetzij uitgenodigd voor een gesprek of zij zijn thuis bezocht.
- In de ledenadministratie ook de beroepen van de leden vermelden. Als iemand met bepaalde kennis nodig is, dan raadplegen we eerst de ledenlijst cq de applicatie met de beroepen op alfabetische volgorde en daarachter de namen van de leden.
- Binnen de groep werklozen zoeken naar tijdelijk beschikbare en bereidwillige vrijwilligers voor incidentele taken (organisatie evenement, bardienst, klusjes, etc.).
- Zorg dat je de jeugd vroegtijdig bij de vereniging betreft. Jeugdleden kunnen soms ook een stageperiode bij de vereniging lopen.

Welzijn

- Een vrijwilliger die enthousiast is, laten vertellen aan andere potentiële vrijwilligers hoe leuk het werk is;
- Tijdens feestelijke bijeenkomsten voor vrijwilligers hen introducés mee laten nemen;
- Vacaturekrant met duidelijke omschrijving van wat wij verwachten en wat een vrijwilliger mag verwachten;
- Maandelijks krantenartikel over de vrijwilliger van de maand en dit koppelen aan vacatures binnen de betreffende vrijwilligersorganisatie;
- Plaats de vacatures op de nieuwe digitale goed bezochte ontmoetingsplatforms voor ouderen.

Zorg

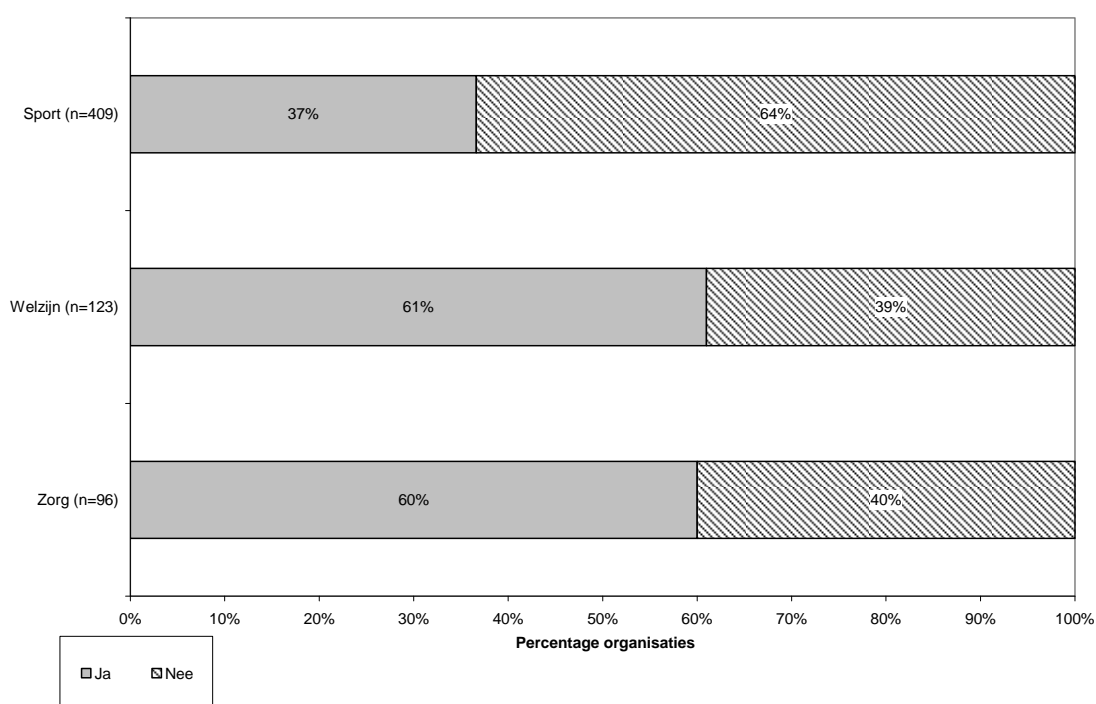
- Wij zoeken vrijwilligers uit het eigen (vroegere) netwerk van mensen en zetten die op een rooster, zodat ze 1 x per 6 of 8 weken aan de beurt zijn om de hulpvrager te bezoeken of te ondersteunen.
- Zorg dat je zittende vrijwilligers positief zijn over hun vrijwilligerswerk.
- Een goed contact opbouwen met lokale pers, zelf artikelen insturen met mooie foto's.
- Op open dagen vrijwilligers stand inrichten en enthousiaste vrijwilligers laten deelnemen aan de promotieactiviteiten.
- Zorg ervoor dat als vrijwilligers stoppen, ze op een goede manier weggaan, o.a. door een kort evaluatiegesprek en een bedankje.

Opvallende tips vanuit de vrijwilligerscentrales:

- Bij ons blijkt het goed te werken om elke twee maanden een nieuwe flyer op te laten hangen bij instellingen met een wachtruimte of prikbord (fysiotherapeuten, huisartsen enz.) met daarop de laatste nieuwe vacatures.
- Onderzoeken met organisaties hoe hun huidige vrijwilligers geworven zijn.
- Gebruik maken van onze vacaturebank.

6.2 Tips voor behoud

Van de 419 organisaties in de sportsector geven er 149 tips en trucs voor werving; 75 van de 135 organisaties in welzijn denken een goede tip of truc te hebben; in de zorgsector geldt dat voor 58 van de 111 organisaties; en bij de vrijwilligerscentrales hebben 22 van de 31 hun suggesties gegeven. Verhoudingsgewijs hebben organisaties uit de zorg en welzijnssector de meeste tips en trucs.



Figuur 6.2 Heeft u goede tips of trucs op het gebied van behoud van vrijwilligers?

Het geven van (persoonlijke) aandacht aan de vrijwilliger worden door organisaties in alle sectoren duidelijk het vaakst als tip of truc genoemd om vrijwilligers te behouden. Een organisatie in de welzijnssector denkt bij aandacht aan het laagdrempelig werken met een open deur voor de vrijwilliger. Het gaat erom dat vrijwilligers het gevoel krijgen belangrijk te zijn.

Onder persoonlijke aandacht wordt in dezelfde sector een telefoontje of kaart op een verjaardag en het vragen naar de gezondheid van de kinderen verstaan. Organisaties in de zorgsector spreken op een soortgelijke manier over (persoonlijke) aandacht. Het gaat om een luisterend oor en het aandacht geven aan moeilijke privésituaties van vrijwilligers. Verder zou aandacht een regelmatig en terugkerend karakter moeten hebben en is vooral oprechte interesse van belang.

Een opvallende tip van een organisatie in de sportsector, is het geven van aandacht aan de vrijwilliger in de eigen glossy. In de sportsector lijkt aandacht meer over het 'werk' van de vrijwilliger te gaan, terwijl de zorg en welzijnssector ook de persoonlijke sfeer van de vrijwilligers erbij betrekken.

Ook het geven van waardering wordt vaak genoemd. Een sportorganisatie drukt kernachtig uit hoe binnen alle sectoren over waardering wordt gedacht en gesproken: *'waardering is het sleutelwoord voor behoud van vrijwilligers'*. Bruikbare tips uit de sportsector zijn het in het zonnetje zetten van de vrijwilliger van het jaar, het bij elke gelegenheid noemen van de vrijwilligers en het belang van vrijwilligers publiceren in clubbladen en persverslagen. Een tip vanuit een organisatie uit de welzijnssector: *'Binnen een brede welzijnsstichting als de onze heb je verschillende groepen vrijwilligers met verschillende behoeften. Daarom moet er ruimte zijn om ze ook verschillend te waarderen'*. In alle sectoren komt naar voren dat het gaat om de vrijwilligers het gevoel te geven dat ze gewaardeerd worden en belangrijk zijn. Het scala aan middelen om de waardering uit te drukken kan uiteenlopen van een schouderklopje, verjaardagskaart, iets extra's bij de koffie, gratis toegang tot activiteiten, consumptiebonnen. De waardering zou regelmatig gegeven moeten worden.

Een financiële vergoeding, ook een manier om waardering uit te spreken voor vrijwilligers, wordt binnen de sectoren aanzienlijk minder vaak genoemd. In de zorg noemt zelfs geen enkele van de door ons ondervraagde organisaties dat.

Na persoonlijke aandacht en waarderingen wordt een goede sfeer genoemd als bindmiddel. Maar wat een goede sfeer maakt verschilt per sector. In de sport wordt gesproken in termen van 'vriendschap', 'familie' en een 'verenigingsgevoel'. *'Als een vereniging goed draait en gezellig is, krijg je een vaste kern die bereid is wat te doen'*, vindt een sportorganisatie.

Volgens een welzijnsorganisatie zou de sfeer ervoor moeten zorgen dat 'mensen elkaar kunnen aanspreken'. Een organisatie in de zorg noemt het organiseren van samenbindende bijeenkomsten met een thema dat aansluit bij het vrijwilligerswerk. In de sportsector vindt een aantal organisaties het van belang vrijwilligers persoonlijk te vragen of de organisatie de volgende keer weer een beroep op hen mag doen. *'Ga er niet vanuit dat de vrijwilliger altijd maar weer beschikbaar is. Het is een vraag waard als je weer gebruik moet maken van een vrijwilliger'*, stelt één van hen.

Enige vorm van communicatie en feedback over het werk komt in de tips van alle sectoren terug. In gesprekken kunnen organisatie en vrijwilliger elkaar feedback geven waaruit actieplannen ter verbetering kunnen voortkomen. Deze gesprekken verkleinen volgens een sportorganisatie de kans dat vrijwilligers ontevreden raken over hun functie of organisatie. Respect tussen vrijwilliger en organisatie is in deze gesprekken een voorwaarde. Een welzijnsorganisatie noemt naast face to face gesprekken, ook contact via de telefoon of e-mail. De welzijnssector spreekt daarnaast specifiek over evaluatie en voortgangsgesprekken. In de sector zorg denken organisaties op eenzelfde manier over communicatie. In deze sector worden feedback en evaluatiegesprekken echter niet concreet benoemd. Twee zorgorganisaties geven aan dat contact ook kan plaatsvinden tijdens de koffie/thee of een ontspannende activiteit. Een andere opvallende tip van een zorgorganisatie is persoonlijk contact te koppelen aan één contactpersoon op de werkvloer.

Vooraf in de sportsector lijkt het betrekken van vrijwilligers bij de organisatie als tip naar voren te komen. Het gaat dan om het betrekken bij en meedenken over het verenigingsbeleid en/of activiteiten en het simpelweg op de hoogte brengen van wat er gaande is binnen de vereniging. Volgens twee sportorganisaties is dit van belang, omdat vrijwilligers zo het gevoel krijgen dat ze erbij horen en er rekening met hen wordt gehouden. Twee tips van sportorganisaties: *'jaarlijks organiseren van twee vergaderingen met alle vrijwilligers, zodat zij hun klachten en opmerkingen kunnen meedelen'* en *'iedere bestuursvergadering een vrijwilliger'*

uitnodigen aan te schuiven en mee te denken over bepaalde zaken'. In de welzijnssector noemt één organisatie iets over inspraak in beleid en in de zorg zijn dat er drie.

Rondom taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen zijn binnen de sectoren sport en zorg de meeste tips. In de sportsector geven een aantal organisaties aan dat het geven van vrijheid en verantwoordelijkheid belangrijk is. Vrijwilligers zouden belangrijk kunnen worden gemaakt op hun taakgebied en in groepjes (financieel) zelfstandig kunnen functioneren. Een sportorganisatie begint hiermee al vroeg: *'Jeugdigen ook verantwoordelijkheden geven onder begeleiding van een oudere vrijwilliger'*. Duidelijkheid over taken en verwachtingen vinden verschillende organisaties in de zorg en sport ook belangrijk. *'Het is belangrijk voor vrijwilligers om te weten welke tijdsbesteding er aan het 'werk' verbonden is'*, stelt een zorgorganisatie.

Ontwikkelingsmogelijkheden bieden voor de vrijwilligers is vooral iets uit de sector welzijn en enigszins de zorg. In de sport spreekt enkel één organisatie over 'carrièrevorming'. Scholing, cursussen en training bieden de vrijwilliger kans zich te ontplooien. Vaak wordt uitdaging hieraan gekoppeld.

Hieronder volgen nog enkele bruikbare tips uit de drie sectoren:

Sport

- Het aanstellen van een actieve en betrokken vrijwilligerscoördinator.
- Roep een 'Commissie Vrijwilligers' in het leven.
- Heb aandacht voor overbelasting.
- De aanschaf van een vrijwilligerspas (voordeelkaart) via de gemeente.

Welzijn

- Het geven van begeleiding, soms ook op afstand, door beroepskrachten.
- Het organiseren van 'ontmoetingspleinen' waarin vrijwilligers elkaar informeren en enthousiasmeren over hun werkzaamheden en vertellen over gevolgde cursussen/ workshops, etc.

Zorg

- De vrijwilliger niet overbelasten en alle vrijwilligers aan de beurt laten komen.
- Een goede start met een goede begeleidde inwerkperiode van nieuwe vrijwilligers.
- Het houden van contactochtenden met sprekers over actuele zaken.
- Het personeel moet willen samenwerken met vrijwilligers, anders gaat het nooit lukken.
- Werk altijd met zijn tweeën, waardoor een goede onderlinge band ontstaat.

Opvallende tips vanuit de vrijwilligerscentrales:

- Functioneringsgesprekken, evaluatiegesprekken en exitgesprekken houden. Stel een vrijwilligersraad in (bij grote organisaties).
- Kennisuitwisseling organiseren tussen vrijwilligers.
- Arbeidsomstandigheden, gezelligheid en sfeer zijn bepalend voor behoud.
- Luisteren naar vrijwilligers; denk meer vanuit de vrijwilliger en wat hij/zij te bieden heeft of wat hij of zij wil halen, en speel daar op in. weten waarom vrijwilligers werken en ervoor zorgen dat de voorwaarden gewaarborgd blijven (bijv. gelegenheid om te leren, of om op tijd weg te kunnen voor de kinderen).
- Onderkennen van knelpunten.
- Doorstroom en uitstroom vergemakkelijken.
- Mensen zelf laten kiezen, pas werk aan bij de mensen die er zijn.
- Zorgen voor een redelijke vergoeding.

7. Conclusies en aanbevelingen voor vervolgtraject: onderzoek en kennisuitwisseling in opbouw

Het ministerie van VWS wil met het project Leren van elkaar laten verkennen hoe de sectoren sport, welzijn en zorg omgaan met werving en behoud van vrijwilligers. Waar liggen de verschillen en overeenkomsten tussen de sectoren? Hoe en op welke punten kunnen zij van elkaar leren? Willen de sectoren van elkaar leren? En, zijn zij bereid om intersectoraal samen te werken? Met deze tussenrapportage naar aanleiding van de respons op een digitale vragenlijst die door enkele kleine 700 organisaties in sport, welzijn en zorg is ingevuld geven we de eerste resultaten van het kwantitatieve onderzoek.

In dit slothoofdstuk zullen we die resultaten bezien in het licht van het vervolgtraject. Voor de algemenere conclusies verwijzen we de lezer naar de slotparagrafen aan het eind van elk hoofdstuk. Hier beperken wij ons tot de hoofdzaken die de nabije toekomst van het traject betreffen.

In de oorspronkelijke planning zou het vervolgtraject bestaan uit

- kwalitatief onderzoek door middel van scenariobijeenkomsten waarin de resultaten van het kwantitatieve onderzoeksdeel gevalideerd en verdiept zouden worden, en daaropvolgend;
- de ontwikkeling van een ICT-instrument in samenwerking met het veld.

In overleg met het ministerie is bij de start van het project overeengekomen om over dat laatste- de ontwikkeling van een instrument- op een later tijdstip nader te beraadslagen. Het ministerie was niet a priori overtuigd van de wenselijkheid van een ICT-toepassing en zag het veld graag geraadpleegd over de manier waarop het van elkaar wilde leren.

In grote lijnen kunnen we over deze thematiek het volgende constateren:

Het veld lijkt bereid om van elkaar te leren. Meer dan een derde van onze respondenten zegt volmondig 'ja' op de vraag of zij interesse hebben voor de goede voorbeelden uit andere sectoren. Nog eens meer dan veertiende zeggen op deze vraag 'misschien'. In de scenariobijeenkomsten zouden wij deze ja-en-misschien-zeggende in de drie sectoren als uitgangspunt willen nemen.

Binnen de sector sport bevindt zich het grootste aandeel van organisaties die zeggen niet te willen 'leren van elkaar'. Dat is op zich niet verbazingwekkend: sport heeft van de drie de minste last van een tekort aan vrijwilligers, de vrijwilligers blijven er over het algemeen lang (meer dan vijf jaar) en sport maakt gebruik van informele manieren van werven - volgens de literatuur een zeer effectieve manier van werving. Toch zou ook sport voor een aantal werksoorten in het vrijwilligerswerk iets kunnen opsteken van andere sectoren of bestaande handreikingen. Wij denken daarbij aan bestuur/management en spelbegeleiding, werksoorten waar veel sportverenigingen wel behoefte hebben aan nieuwe of meer vrijwilligers. In de sector sport zijn de bestaande handreikingen van kennisinstellingen onbekend.

Opvallend is dat de sector welzijn over het algemeen de meest leergierige sector is in ons onderzoek, terwijl de sector welzijn niet het hoogste scoort als het gaat om het ervaren tekort aan vrijwilligers. De sector zorg spant wat dat laatste betreft de kroon. Zorg zou meer dan nu het geval is kunnen leren van sport en welzijn en van de bestaande handreikingen. In het basisdocument dat we voor de scenariobijeenkomst met de zorg zullen maken, zullen we uitwerken op welke thema's dat leerproces zich kan richten.

Desgevraagd stellen de meeste organisaties in onze enquête dat zij het liefst van elkaar en andere sectoren willen leren via een ICT-instrument. Wat ons betreft is heeft het voorstel van de ICT-toepassing hier duidelijke steun gekregen. Daarnaast geeft vooral de sector welzijn aan prijs te stellen op bijeenkomsten met het veld. Wij kunnen ons voorstellen dat de geplande scenariobijeenkomsten al wat meer in het teken van leren van elkaar kunnen komen te staan dan oorspronkelijk gepland. Een deel van de scenariobijeenkomst van de sector welzijn kan gebruikt worden om alvast good practices uit te wisselen (speeddaten, het uitwisselen van de lijst met tips en trucs die wij verzameld hebben; etc.).

Zo'n inrichting van de scenariobijeenkomst (commentaar op onderzoek en kennisuitwisseling) zou ook de sector zorg en geïnteresseerden uit de sector sport ten goede kunnen komen. Scenariobijeenkomsten die behalve reflectie over het onderzoek, ook tot doel hebben kennis, good practices, tips en trucs uit te wisselen, hebben baat bij een gemengd gezelschap waarin ook grote en professionele instellingen vertegenwoordigd zijn, en vrijwilligerscentrales. De vraag hoe en op welke terreinen 'groot' van 'klein' kan leren en 'klein' van 'groot' verdient aandacht in de basisdocumenten voor de scenariobijeenkomsten.

De meeste van de organisaties die gereageerd hebben op onze enquête houden zich meer bezig met behoud dan met werving. Ze hebben meer tips en trucs in huis op het gebied van behoud en ze hebben minder moeite met behoud dan met werving. Werving is dan ook een belangrijk thema voor de scenariobijeenkomsten. Met name voor de vrijwilligersorganisaties valt er op het gebied van werving bij te leren, want voor werving van nieuwe vrijwilligers bij vrijwilligersorganisaties (in sport, welzijn en zorg) is vrijwel nooit iemand speciaal verantwoordelijk gemaakt.

Werving van nieuwe groepen vrijwilligers - als jongeren, nieuwe Nederlanders, uitkeringsgerechtigden (of mannen in zorg en vrouwen in sport) - lijkt helemaal in de kinderschoenen te staan. Slechts een klein deel van alle organisaties zei daar over plannen te maken, te denken of er iets aan te doen. De sector welzijn is in dit opzicht het meest actief. Zorg laat er regelrecht kansen liggen en voor sport geldt dat meer dan de helft zich er helemaal niet mee bezig houdt. In de basisdocumenten voor de scenariobijeenkomsten zullen wij aandacht besteden aan de vraag hoe de sector welzijn de andere sectoren en de vrijwilligersorganisaties zou kunnen helpen bij de werving van nieuwe (groepen) vrijwilligers.

Literatuur en documenten

Breedveld, K., Kamphuis, C. en Raaphorst, A. (2008). *Rapportage sport 2008*. Den Haag: SCP.

Breedveld, K. en Van den Broek, A. (2001). *Trends in de tijd*. Den Haag: SCP.

Dam, C. van en Wiebes, P. (2005). *Aandacht voor welzijn*. Den Haag: SCP.

Dekker, P. en De Hart, J. (2009). *Vrijwilligerswerk in meervoud*. Den Haag: SCP.

Dekker, H., Mevissen, J. en Stouten, J. (2008). *Vrijwilligers gevraagd*. Amsterdam: Regioplan.

Dekker, P., Hart, J. en Faulk, L. (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: SCP.

Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht*. Den Haag: SCP.

Elferink, J. en Scholten, C. (2009). *Met pensioen als vrijwilliger? Onderzoek naar de inzet van oudere vrijwilligers*. Utrecht: MOVISIE.

Klaver, J., Tromp, E. en Oude Ophuis, R. (2005). *Allochtonen en vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Regioplan.

Plempers, E., Scholten, C., Oudenampsen, D., Van Overbeek, R., Dekker, F. en Visser, G. (2006). *Hoe stevig is het cement?* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bijlage 1 De digitale enquête

Vragenlijst leren van elkaar:

Over u en uw organisatie, vereniging of instelling

1. Aan welke organisatie bent u verbonden? (*Vul aub hier de naam in*) [!=v1!] _____

2. Onder welk van de onderstaande categorieën valt uw organisatie? *Kies één antwoord aub* [!=v2!]
 - Sportvereniging
 - Vrijwilligersorganisatie voornamelijk werkzaam in de sector welzijn
 - Vrijwilligersorganisatie voornamelijk werkzaam in de sector zorg
 - Welzijnsinstelling
 - Zorginstelling
 - Vrijwilligerscentrale

3. Onder welke categorie valt uw organisatie? [!=v3!]
 - Ziekenhuis
 - Verpleeghuis of verzorgingshuis
 - Anders, namelijk _____

4. Onder welke categorie valt uw organisatie? [!=v4!]
 - Organisatie die uitsluitend welzijnswerk voor ouderen uitvoeren.
 - Organisaties die uitsluitend maatschappelijke opvang uitvoeren.
 - Organisaties die uitsluitend peuterspeelzaalwerk uitvoeren.
 - Maatschappelijke Dienstverlening; Organisaties die Algemeen Maatschappelijk Werk, Gespecialiseerd Maatschappelijk Werk, Sociaal Raadslieden werk, en Bureaus voor Rechtshulp uitvoeren.
 - Brede welzijnsorganisatie; Organisaties die Sociaal Cultureel Werk uitvoeren en alle organisaties die twee of meer werkterreinen uitvoeren; met uitzondering van organisaties die uitsluitend werk uitvoeren dat onder Maatschappelijke Dienstverlening valt.
 - Anders, namelijk _____

5. Maakt een vrijwilligerscentrale deel uit van uw welzijnsorganisatie? [!=v5!]
 - Ja
 - Nee
 - Weet niet

6. Vanuit welke functie binnen deze organisatie vult u de vragenlijst in? [!=v6!]

7. Hoeveel beroepskrachten telt uw organisatie ongeveer?
Totaal aantal beroepskrachten: (Vul in getal) [!=v7!] _____
Onder beroepskrachten verstaan wij medewerkers die bij u in dienst zijn – met een arbeidsovereenkomst

8. Hoeveel uren per week werkt een beroepskracht gemiddeld? *Geef een schatting aub* [!=v8!]

() (Vul getal in) _____ uren per week

() Weet niet

De vrijwilligers bij uw organisatie

9. Hoeveel vrijwilligers telt uw organisatie ongeveer?

Totaal aantal vrijwilligers: *(Vul in getal)* [!=v9!] _____

10. Wat is het gemiddelde aantal uren per week dat een vrijwilliger actief is binnen uw organisatie? *Geef een schatting aub*

(Vul getal in) [!=v10!] _____ uren per week

11. Wat is ongeveer de gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers binnen uw organisatie?

(Vul in getal) [!=v11!] [_____] jaar

12. Hoe lang zijn vrijwilligers gemiddeld verbonden aan uw organisatie? [!=v12!]

Geef een schatting

() Minder dan één jaar

() Tussen één en twee jaar

() Tussen twee en vijf jaar

() Langer dan vijf jaar

13. Hoe is de verhouding man/vrouw onder de vrijwilligers? *Geef een schatting in percentages.*

Man: [!=v13a!] [_____] %

Vrouw: [!=v13b!] [_____] %

Totaal: 100%

14. Hoe is de verhouding nieuwe Nederlanders/autochtonen onder de vrijwilligers? *Geef een schatting in percentages.*

Nieuwe Nederlander: [!=v14a!] [_____] %

Autochtoon: [!=v14b!] [_____] %

Totaal: 100%

15. Hoe is de verhouding hoog opgeleiden/lager opgeleiden onder de vrijwilligers? *Geef een schatting in percentages. Onder hoogopgeleiden verstaan wij HBO'ers en academici.*

Hoog opgeleid: [!=v15a!] [_____] %

Lager opgeleid: [!=v15b!] [_____] %

Jongeren in primair of voortgezet onderwijs: [!=v15c!] [_____] %

Totaal: 100%

16. Ervaart uw organisatie over het algemeen een tekort aan vrijwilligers? [!=v16!]

() Ja

() Nee

() Weet niet

17. Heeft uw organisatie moeite met het behouden van vrijwilligers? Met andere woorden: is er veel voortijdig verloop? [!=v17!]

() Ja

- () Nee
- () Weet niet

Het vrijwilligerswerk dat door/binnen uw organisatie wordt gedaan

18. Wat voor type(n) werk doen de vrijwilligers binnen uw organisatie voornamelijk? (Meerdere antwoorden mogelijk) [!=v18!]

- Administratief werk
- Bestuur/management
- Coördinatie en organisatie
- PR/Communicatie/sponsoring
- Toezicht en beheer
- Financieel/juridisch
- Gastheer/gastvrouw/horeca
- Hulpverlener (gezondheids)zorg
- Klusjes doen/technisch onderhoud (ook ICT ed.)
- Begeleiding van klanten/bezoekers/leden/bewoners: bij huiswerk, uitjes en creatieve activiteiten
- Collecte/ Verkoopactiviteiten
- Sport- en spelbegeleiding (oa Training/Scheidsrechters)
- Vervoer van klanten/bezoekers/leden/bewoners
- Vriendschappelijk huisbezoek
- Maatjesproject
- Anders, namelijk_____

19. Zijn er voor dit type vrijwilligerswerk voldoende vrijwilligers te vinden? (antwoord vraag 18 invoegen). [!=v19!]

- () Ja, er staan zelfs vrijwilligers op de wachtlijst om dit werk te mogen doen
- () Ja, voor dit type werk kunnen we precies genoeg vrijwilligers vinden
- () Nee, voor dit type werk geldt een tekort aan vrijwilligers
- () Weet niet

20. Wat onderneemt uw organisatie om het tekort aan vrijwilligers voor dit type werk op te heffen? [!=v20!] _____

De werving: het vinden van nieuwe vrijwilligers

21. Heeft uw organisatie een actueel plan op papier om nieuwe vrijwilligers te werven? [!=v21!]

- () Ja wij hebben een actueel plan en voeren dat plan uit
- () Ja, wij hebben een actueel plan, maar in de praktijk voeren we het niet uit
- () Nee, wij hebben geen actueel plan
- () Het wervingsplan is in ontwikkeling
- () Weet ik niet

22. Wie is er verantwoordelijk voor de werving van nieuwe vrijwilligers in uw organisatie? [!=v22!]

- () 1 of 2 beroepskrachten
- () Een groep beroepskrachten

- Een beroepskracht in samenwerking met een vrijwilliger
- 1 of 2 vrijwilligers
- Een groep vrijwilligers
- Niemand in het bijzonder, werving is een zaak van alle mensen binnen de organisatie
- Weet ik niet

23. Op welke manier(en) werft u meestal vrijwilligers? *(Meerdere antwoorden mogelijk, kruis de belangrijkste aan)* [!=v23!]

- Door persoonlijk contact binnen en buiten de organisatie
- Via flyers, foldermateriaal en nieuwsbrieven
- Via de internetsite
- Via manifestaties, ontmoetingsdagen etc.
- Via advertenties of berichten in de pers.
- Door vrijwilligerswerk te verplichten bij aanmelding als lid van de vereniging
- Via de (vacaturebank) van de vrijwilligerscentrale
- Anders, namelijk _____

24. Gaat het hierbij om landelijke of lokale flyers, folders, en nieuwsbrieven? [!=v24!]

- Landelijk
- Lokaal
- Beide
- Niet van toepassing

25. Gaat het hierbij om een internetsite die voor landelijk of lokaal niveau is gemaakt? [!=v25!]

- Landelijk
- Lokaal
- Beide
- Niet van toepassing

26. Gaat het hierbij landelijke of lokale manifestaties, ontmoetingsdagen etc.? [!=v26!]

- Landelijk
- Lokaal
- Beide
- Niet van toepassing

27. Gaat hierbij om landelijke of lokale pers? [!=v27!]

- Landelijk
- Lokaal
- Beide
- Niet van toepassing

28. Hoe zorgt uw organisatie voor een goede aansluiting tussen de nieuwe vrijwilliger en het vrijwilligerswerk dat hij of zij gaat doen? *(Meerdere antwoorden mogelijk)* [!=v28!]

- Wij nemen geen concrete maatregelen
- Wij gebruiken een (competentie)profiel bij het zoeken naar nieuwe vrijwilligers (benodigde vaardigheden, kennis en ervaring passen bij de taakomschrijving)
- Wij voeren selectiegesprekken met potentiële vrijwilligers
- Wij hebben een introductieprogramma voor nieuwe vrijwilligers binnen de organisatie
- Wij trainen nieuwe vrijwilligers

- Wij koppelen de nieuwe vrijwilliger aan een mentor/begeleider/vraagbaak binnen onze organisatie
- Wij vragen de huidige vrijwilligers regelmatig of zij geschikte nieuwe vrijwilligers kennen
- Anders, namelijk _____

Nieuwe groepen vrijwilligers aantrekken? (Hoe) doet uw organisatie dat?

29. Wilt u **nieuwe groepen** vrijwilligers aanspreken en zo ja, welke? (Meerdere antwoorden mogelijk) [!=v29!]

- Nee, we houden ons niet bezig met speciale nieuwe groepen vrijwilligers
- Ja, namelijk gepensioneerden (60+)
- Ja, namelijk jongeren (jonger dan 30 jaar)
- Ja, namelijk nieuwe Nederlanders
- Ja, namelijk chronisch zieken en gehandicapten
- Ja, namelijk bijstandsgerechtigden
- Ja, namelijk leerlingen uit het voortgezet onderwijs (maatschappelijke stage)
- Ja, anders dan de hierboven genoemde groepen namelijk _____
- Ja, we willen nieuwe vrijwilligers aanspreken, maar het gaat hierbij niet om bepaalde groepen

30. Staat dit voornemen op papier? Met andere woorden is er een actueel plan om bepaalde **nieuwe groepen** te werven? [!=v30!]

- Ja wij hebben een actueel plan op papier en voeren dat plan uit
- Ja, wij hebben een actueel plan op papier, maar in de praktijk voeren we het niet uit
- Nee, wij hebben geen actueel plan
- Het wervingsplan is in ontwikkeling
- Weet ik niet

31. Wat doet u concreet aan de werving van **nieuwe groepen** vrijwilligers? (Meerdere antwoorden mogelijk) [!=v31!]

- Wij vragen hen persoonlijk als nieuwe vrijwilliger
- Wij laten in ons pr-materiaal en in onze communicatie naar buiten toe nadrukkelijk zien dat we op zoek zijn naar de nieuwe doelgroep
- Wij zoeken de nieuwe doelgroep nadrukkelijk op (bezoeken of organiseren bepaalde bijeenkomsten, zoeken samenwerking met bepaalde organisaties etc.)
- Wij nodigen deze doelgroep nadrukkelijk uit via de vrijwilligerscentrale
- Anders, namelijk _____

Het behoud van vrijwilligers binnen de organisatie

32. Heeft uw organisatie een actueel plan op papier om de **huidige vrijwilligers te behouden**? [!=v32!]

- Ja wij hebben een actueel plan en voeren dat plan uit
- Ja, wij hebben een actueel plan, maar in de praktijk voeren we het niet uit
- Nee, wij hebben geen actueel plan
- Het plan is in ontwikkeling
- Weet ik niet

33. Wie is er verantwoordelijk voor het **behoud van de vrijwilligers** in uw organisatie? [!=v33!]

- 1 of 2 beroepskrachten
- een groep beroepskrachten
- een beroepskracht in samenwerking met een vrijwilliger
- 1 of 2 vrijwilligers
- een groep vrijwilligers
- niemand in het bijzonder, behoud is een zaak van alle mensen binnen de organisatie
- weet ik niet

34. Met welke concrete maatregelen zorgt uw organisatie voor behoud van het huidige vrijwilligersbestand? (Meerdere antwoorden mogelijk, kruis aan welke situatie/maatregelen in uw organisatie voorkomen) [!=v34!]

- Wij nemen geen speciale maatregelen
- Wij signaleren overbelasting en proberen daar een oplossing voor te vinden
- Wij spreken onze waardering voor de vrijwilliger vaak uit
- Wij vragen regelmatig vragen of vrijwilligers het nog naar hun zin hebben in de organisatie
- Vrijwilligers beschikken over een realistische taakomschrijving of vrijwilligerscontract
- Wij voeren 'functioneringsgesprekken' waarin de match tussen vrijwilliger en organisatie aan de orde komt
- Vrijwilligers krijgen persoonlijke aandacht
- Wij organiseren teambuilding en of intervisiebijeenkomsten
- Vrijwilligers krijgen desgewenst begeleiding van beroepskrachten
- Er wordt op tijd gedacht en gewerkt aan vervanging van vrijwilligers die weg willen
- Anders, namelijk _____

35. Welke voordelen krijgen vrijwilligers door vrijwilligerswerk bij uw organisatie? (Meerdere antwoorden mogelijk; kruis aan welke situatie/voordelen in uw organisatie voorkomen) [!=v35!]

- Vrijwilligers krijgen geen speciale voordelen
- Vrijwilligers krijgen kosteloos de verenigingsperiodiek
- Vrijwilligers krijgen een eindejaarsattentie
- De vrijwilligers worden bedankt met een jaarlijkse vrijwilligersdag
- Vrijwilligers krijgen inspraak bij de ontwikkeling van het beleid
- Vrijwilligers krijgen scholing en training aangeboden
- Vrijwilligers krijgen een financiële vergoeding voor hun werkzaamheden
- Er is een onkostenvergoedingsregeling (bijvoorbeeld reiskosten, kantoorbenodigdheden) voor vrijwilligers
- Vrijwilligers kunnen gebruik maken van juridische regelingen (zoals verzekeringen)
- Vrijwilligers krijgen korting op de contributie of op activiteiten
- Anders, namelijk _____

Leren van elkaar

36. Er zijn diverse methodieken en handreikingen ontwikkeld om vrijwilligers te vinden en te binden. Kunt u aangeven welke van de onderstaande stellingen op u situatie van toepassing is? [!=v36!]

- Ik ken ze niet
- Ik heb er wel eens van gehoord, maar ik weet niet waar ik ze kan vinden
- Ik ken ze wel, maar heb geen tijd om ze te bekijken

- () Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik vind ze niet adequaat
- () Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik heb geen tijd om het in de praktijk te brengen of aan de verantwoordelijke door te spelen.
- () Ik ken ze en vind dat ze binnen mijn organisatie voldoende hun weg vinden naar de praktijk

37. Van welke instrumenten op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers gebruikt u uit de beschikbare handleidingen? *(Geef een korte opsomming van voorbeelden aub)* [!=v37!]

38. Heeft u goede tips of trucs op het gebied van **werving** van vrijwilligers? Zo ja, zou u deze dan hieronder kunnen omschrijven? *(Geef een korte opsomming van voorbeelden aub)* [!=v38!]

- () Ja, namelijk _____
- () Nee

39. Heeft u goede tips of trucs op het gebied van **behoud** van vrijwilligers? Zo ja, zou u deze dan hieronder kunnen omschrijven? *(Geef een korte opsomming van voorbeelden aub)* [!=v39!]

- () ja, namelijk _____
- () Nee

40. Vindt u dat de sectoren welzijn, sport en zorg elkaars goede voorbeelden kennen als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers? [!=v40!]

- () Ja, ze kennen elkaar goed wat dat betreft
- () Nee, ze kennen elkaar niet wat dit aangaat
- () Weet niet

41. Bent u/is uw organisatie geïnteresseerd in informatie uit andere sectoren (sport, welzijn, zorg) dan uw eigen sector over de werving en het behoud van vrijwilligers? [!=v41!]

- () Ja
- () Misschien
- () Nee

42. Kunt u aangeven waarom niet? [!=v42!]

- Hier hebben wij geen tijd voor
- Er is binnen mijn organisatie geen behoefte aan informatie op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers
- Er is hiervoor geen draagvlak binnen mijn organisatie
- Wij krijgen al genoeg informatie over werving en behoud van vrijwilligers uit onze eigen sector
- Ik denk dat mijn organisatie niets kan leren van andere sectoren op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers
- Anders, namelijk _____

43. Bent u vooral geïnteresseerd in informatie en tips [!=v43!]

- () Over werving
- () Over behoud
- () Over beide
- () Weet niet

44. Wij zullen kijken naar mogelijkheden om kennis op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers te delen met andere organisaties binnen welzijn, zorg en sport. Het is de bedoeling

dat de sectoren van elkaar leren. Op welke manier zou dit volgens u het beste vorm kunnen krijgen? [!=v44!]

- Door middel van een ICT-instrument (bv een website) waarop organisaties zelf relevante informatie kunnen vinden en delen.
- Door middel van bijeenkomsten met verschillende organisaties (bv regiobijeenkomsten) waar ervaringen worden gedeeld en effectieve instrumenten en goede voorbeelden worden besproken
- Door middel van een nieuw handboek met omschrijvingen van effectieve instrumenten
- Anders, namelijk _____
- Weet niet

45. Heeft u belangstelling voor de resultaten van dit onderzoek? [!=v45!]

- Ja
- Nee

46. U heeft aangegeven (eventueel) belangstelling te hebben voor goede voorbeelden uit andere sectoren of voor de resultaten van dit onderzoek. Wilt u zo vriendelijk zijn hieronder uw contactgegevens te noteren?

Email adres: [!=v46!] _____

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

Vragenlijst vrijwilligerscentrales:

3. Vanuit welke functie binnen deze organisatie vult u de vragenlijst in? [!=vv3!]

4. Valt uw vrijwilligerscentrale onder een welzijnsinstelling of bent u een zelfstandige organisatie? [!=vv4!]

- Wij vallen onder een welzijnsinstelling
- Wij zijn zelfstandig
- Anders, namelijk _____

Indien u als vrijwilligerscentrale onderdeel bent van een welzijnsinstelling, dan dienen de onderstaande vragen nadrukkelijk te worden beantwoord vanuit de **vrijwilligerscentrale** en niet vanuit de welzijnsorganisatie.

Bemiddeling tussen organisaties en vrijwilligers

5. Voor hoeveel organisaties bemiddelt uw vrijwilligerscentrale bij het zoeken naar vrijwilligers? [!=vv5!]

- Wij bemiddelen voor (*Vul in getal*) _____ organisaties
- Wij bemiddelen niet voor organisaties

6. Hoe ligt de verhouding bemiddeling voor maatschappelijke stages en bemiddeling voor structureel vrijwilligerswerk? *Geef een schatting.*

Structureel vrijwilligerswerk: [!=vv6a!] [____] %

Maatschappelijke stages: [!=vv6b!] [____] %

Totaal: 100%

7. Voor welk van de onderstaande sectoren of organisaties bemiddelt uw vrijwilligerscentrale?
(Meerdere antwoorden mogelijk) [! =vv7!]

- Sportverenigingen
- Vrijwilligersorganisaties voornamelijk werkzaam in de sector welzijn
- Vrijwilligersorganisaties voornamelijk werkzaam in de sector zorg
- Zorginstellingen
- De vrijwilligerscentrale zelf
- De welzijnsorganisatie waarvan wij onderdeel zijn
- Andere welzijnsinstellingen dan de welzijnsinstelling waarvan wij onderdeel zijn
- Een andere sector dan de hierboven genoemde

8. Voor welke sectoren of organisaties bemiddelt uw vrijwilligerscentrale het vaakst? (Meerdere antwoorden mogelijk) [! =vv8!]

- () Sportverenigingen
- () Vrijwilligersorganisaties voornamelijk werkzaam in de sector welzijn
- () Vrijwilligersorganisaties voornamelijk werkzaam in de sector zorg
- () Zorginstellingen
- () De vrijwilligerscentrale zelf
- () De welzijnsorganisatie waarvan wij onderdeel zijn
- () Andere welzijnsinstellingen dan de welzijnsinstelling waarvan wij onderdeel zijn
- () Een andere sector dan de hierboven genoemde

9. Hoeveel organisaties heeft u afgelopen jaar aan vrijwilligers geholpen?
(Vul in getal) [! =vv9!] _____ organisaties

10. Om hoeveel vrijwilligers gaat het? Geef een schatting.
(Vul in getal) [! =vv10!] _____

11. Wat is ongeveer de gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers waarvoor u het afgelopen jaar heeft bemiddeld? Geef een schatting. [! =vv11!]

(Vul in getal) [____] jaar
() Weet niet

12. Hoe is de verhouding man/vrouw onder de vrijwilligers waarvoor u het afgelopen jaar heeft bemiddeld? Geef een schatting.

Man: [! =vv12a!] [____] %

Vrouw: [! =vv12b!] [____] %

Totaal: 100%

13. Hoe is de verhouding nieuwe Nederlanders/autochtonen onder de vrijwilligers waarvoor u afgelopen jaar heeft bemiddeld? Geef een schatting.

Nieuwe Nederlander: [! =vv13a!] [____] %

Autochtoon: [! =vv13b!] [____] %

Totaal: 100%

14. Hoe is de verhouding hoog opgeleiden/lager opgeleiden onder de vrijwilligers? Geef een schatting in percentages. Onder hoogopgeleiden verstaan wij Hbo'ers en academici.

Hoog opgeleid: [! =vv14a!] [____] %

Lager opgeleid: [! =vv14b!] [____] %

Jongere in primair of voortgezet onderwijs: [! =vv14c!] [____] %

Totaal: 100%

15. Voor wat voor type(n) vrijwilligerswerk bemiddelt u voornamelijk?
(Meerdere antwoorden mogelijk) [!=vv15!]

- Administratief werk
- Bestuur/management
- Coördinatie en organisatie
- PR/Communicatie/sponsoring
- Toezicht en beheer

- Financieel/juridisch
- Gastheer/gastvrouw/horeca
- Hulpverlener (gezondheids)zorg
- Klusjes doen/technisch onderhoud (ook ICT ed.)
- Begeleiding van klanten/bezoekers/leden/bewoners: bij huiswerk, uitjes en creatieve activiteiten
- Collecte/ Verkoopactiviteiten
- Sport- en spelbegeleiding (o.a. Training/Scheidsrechteren)
- Vervoer van klanten/bezoekers/leden/bewoners
- Vriendschappelijk huisbezoek
- Maatjesproject
- Anders, namelijk _____

16. Zijn er voor dit type vrijwilligerswerk voldoende vrijwilligers te vinden? [!=vv16!]

- () Ja, er staan zelfs vrijwilligers op de wachtlijst om dit werk te mogen doen
- () Ja, voor dit type werk kunnen we precies genoeg vrijwilligers vinden
- () Nee, voor dit type werk geldt een tekort aan vrijwilligers
- () Weet niet

17. Wat onderneemt uw organisatie om het tekort aan vrijwilligers voor dit type werk op te heffen? [!=vv17!] _____

De werving: het vinden van nieuwe vrijwilligers

18. Op welke manier(en) worden de vrijwilligers geworven? (Meerdere antwoorden mogelijk) [!=vv18!]

- Via de digitale vacaturebank van de vrijwilligerscentrale
- Potentiële vrijwilligers kunnen naar de vrijwilligerscentrale komen of bellen voor informatie over openstaande vacatures voor vrijwilligerswerk en/of persoonlijk advies
- Via flyers, foldermateriaal en nieuwsbrieven
- Via advertenties of berichten in de pers
- Door activiteiten of evenementen te organiseren waarbij vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties elkaar kunnen ontmoeten
- Door speciale activiteiten te organiseren voor (potentiële) vrijwilligers, zoals informatiebijeenkomsten over vrijwilligerswerk
- Door het organiseren van een Beursvloer. Dit is een evenement waarbij maatschappelijke behoeftes worden verhandeld: vraag en aanbod van vrijwilligerswerk in de meest brede zin. De bedoeling is dat onder andere bedrijven, lokale overheden en vrijwilligersorganisaties elkaar ontmoeten en in een informele en dynamische sfeer matches maken
- Anders, namelijk _____

19. Hoeveel aantal unieke bezoekers heeft de digitale vacaturebank?
(Vul in getal) [!=vv19!] _____ bezoekers per maand

20. Hoeveel vacatures staan er momenteel op de digitale vacaturebank?
(Vul in getal) [!=vv20!] _____ vacatures

21. Beschouwt uw organisatie de werving van vrijwilligers voor andere organisaties als een van uw kerntaken, als een nevendoeel of als een ondergeschikt doel? [!=vv21!]

- Als kerntaak
- Als nevendoeel
- Als ondergeschikt doel
- Weet niet

Nieuwe groepen vrijwilligers aantrekken? (Hoe) doet uw organisatie dat?

22. Wilt u **nieuwe groepen** vrijwilligers aanspreken en zo ja, welke? (Meerdere antwoorden mogelijk) [!=vv22!]

- Nee, we houden ons niet bezig met speciale nieuwe groepen vrijwilligers
- Ja, namelijk gepensioneerden (60+)
- Ja, namelijk jongeren (jonger dan 30 jaar)
- Ja, namelijk nieuwe Nederlanders
- Ja, namelijk chronisch zieken en gehandicapten
- Ja, namelijk bijstandsgerechtigden
- Ja, namelijk leerlingen uit het voortgezet onderwijs (maatschappelijke stage)
- Ja, anders dan de hierboven genoemde groepen namelijk _____
- Ja, we willen nieuwe vrijwilligers aanspreken, maar het gaat hierbij niet om bepaalde groepen

23. Staat dit voornemen op papier? Met andere woorden is er een actueel plan om bepaalde **nieuwe groepen** te werven? [!=vv23!]

- Ja wij hebben een actueel plan en voeren dat plan uit
- Ja, wij hebben een actueel plan, maar in de praktijk voeren we het niet uit
- Nee, wij hebben geen actueel plan
- Het wervingsplan is in ontwikkeling
- Weet ik niet

24. Wat doet u concreet aan werving van **nieuwe groepen** vrijwilligers? (Meerdere antwoorden mogelijk) [!=vv24!]

- Wij vragen hen persoonlijk als nieuwe vrijwilliger
- Wij laten in ons pr-materiaal en in onze communicatie naar buiten toe nadrukkelijk zien dat we op zoek zijn naar de nieuwe doelgroep
- Wij zoeken de nieuwe doelgroep nadrukkelijk op (bezoeken of organiseren bepaalde bijeenkomsten etc.)
- Wij zoeken samenwerking met onderwijsinstellingen.
- Anders, namelijk _____

Het behoud van vrijwilligers

25. Met welke concrete maatregelen zorgt uw organisatie voor behoud van het huidige vrijwilligersbestand? (Meerdere antwoorden mogelijk, kruis aan welke situatie/maatregelen in uw organisatie voorkomen) [!=vv25!]

- Wij nemen geen speciale maatregelen
- Wij signaleren overbelasting en proberen daar een oplossing voor te vinden
- Wij (mede) organiseren activiteiten om de waardering voor vrijwilligers uit te drukken, zoals een vrijwilligersdag.
- Wij vragen regelmatig of vrijwilligers het nog naar hun zin hebben in de organisatie
- Vrijwilligers beschikken over een realistische taakomschrijving of vrijwilligerscontract
- Wij voeren 'functioneringsgesprekken' waarin de match tussen vrijwilliger en organisatie aan de orde komt
- Vrijwilligers krijgen persoonlijke aandacht
- Wij geven cursussen aan de vrijwilligers
- Anders, namelijk _____

Leren van elkaar

26. Er zijn diverse methodieken en handreikingen ontwikkeld om vrijwilligers te vinden en te binden. Kunt u aangeven welke van de onderstaande stellingen op u situatie van toepassing is? [!=vv26!]

- Ik ken ze niet
- Ik heb er wel eens van gehoord, maar ik weet niet waar ik ze kan vinden
- Ik ken ze wel, maar heb geen tijd om ze te bekijken
- Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik vind ze niet adequaat
- Ik ken ze wel, ik heb ze ook bekeken, maar ik heb geen tijd om het in de praktijk te brengen of aan de verantwoordelijke door te spelen.
- Ik ken ze en vind dat ze binnen mijn organisatie voldoende hun weg vinden naar de praktijk

27. Van welke instrumenten op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers gebruikt u uit de beschikbare handleidingen? (Geef een korte opsomming van voorbeelden aub) [!=vv27!]

28. Ondersteunt uw vrijwilligerscentrales organisaties bij werving en behoud van vrijwilligers? En zo ja, op welke manier? [!=vv28!]

- Nee, wij ondersteunen organisaties niet op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers
- Ja, door het organiseren van bijeenkomsten/conferenties/workshops voor organisaties waarbij informatie wordt gegeven over werving en behoud van vrijwilligers en/of ervaringen worden uitgewisseld en kennis gedeeld.
- Ja, door het geven van advies op maat aan organisaties over werving en behoud van vrijwilligers
- Ja, door het verstrekken van algemene informatie over werving en behoud van vrijwilligers aan organisaties
- Ja, wij hebben zelf een methodiek ontwikkeld gericht op het werven van vrijwilligers.
- Ja, wij hebben zelf een methodiek ontwikkeld gericht op het behouden van vrijwilligers.
- Ja, anders namelijk _____

29. Heeft u goede tips of trucs op het gebied van **werving** van vrijwilligers? Zo ja, zou u deze dan hieronder kunnen omschrijven? (Geef een korte opsomming van voorbeelden aub) [!=vv29!]

- () Ja, namelijk _____
() Nee

30. Heeft u goede tips of trucs op het gebied van **behoud** van vrijwilligers? Zo ja, zou u deze dan hieronder kunnen omschrijven? *(Geef een korte opsomming van voorbeelden aub)*
[!=vv30!]

- () ja, namelijk _____
() Nee

31. Vindt u dat de sectoren welzijn, sport en zorg elkaars goede voorbeelden kennen als het gaat om werving en behoud van vrijwilligers? [!=vv31!]

- () Ja, ze kennen elkaar goed wat dat betreft
() Nee, ze kennen elkaar niet wat dit aangaat
() Weet niet

32. Bent u/is uw organisatie geïnteresseerd in informatie uit andere sectoren (sport, welzijn, zorg) dan uw eigen sector over de werving en het behoud van vrijwilligers? [!=vv32!]

- () Ja
() Misschien
() Nee

33. Kunt u aangeven waarom niet? [!=vv33!]

- Hier hebben wij geen tijd voor
 Er is binnen mijn organisatie geen behoefte aan informatie op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers
 Er is hiervoor geen draagvlak binnen mijn organisatie
 Wij krijgen al genoeg informatie over werving en behoud van vrijwilligers uit onze eigen sector
 Ik denk dat mijn organisatie niets kan leren van andere sectoren op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers
 Anders, namelijk _____

34. Bent u vooral geïnteresseerd in informatie en tips [!=vv34!]

- () Over werving
() Over behoud
() Over beide
() Weet niet

35. Wij zullen kijken naar mogelijkheden om kennis op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers te delen met andere organisaties binnen welzijn, zorg en sport. Het is de bedoeling dat de sectoren van elkaar leren. Op welke manier zou dit volgens u het beste vorm kunnen krijgen? [!=vv35!]

- Door middel van een ICT-instrument (bv een website) waarop organisaties zelf relevante informatie kunnen vinden en delen.
 Door middel van bijeenkomsten met verschillende organisaties (bv regiobijeenkomsten) waar ervaringen worden gedeeld en effectieve instrumenten en goede voorbeelden worden besproken
 Door middel van een nieuw handboek met omschrijvingen van effectieve instrumenten
 Anders, namelijk _____
 Weet niet

36. Heeft u belangstelling voor de resultaten van dit onderzoek? [!=vv36!]

Ja

Nee

37. U heeft aangegeven (eventueel) belangstelling te hebben voor goede voorbeelden uit andere sectoren of voor de resultaten van dit onderzoek. Wilt u zo vriendelijk zijn hieronder uw contactgegevens te noteren?

Email adres: [!=vv37!] _____

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

Colofon

Opdrachtgever/financier Ministerie van VWS
Auteurs Dr. M. van der Klein
 Drs. D. Bulsink
 Drs. F.P.S. Dekker
 F.J. Hermens
 Dr. D.G. Oudenampsen
Uitgave Verwey-Jonker Instituut
 Kromme Nieuwegracht 6
 3512 HG Utrecht
 T (030) 230 07 99
 F (030) 230 06 83
 E secr@verwey-jonker.nl
 Website www.verwey-jonker.nl

De publicatie

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN: 978-90-5830-372-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2010

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.