

Een verkenning naar de knelpunten van vrijwilligersorganisaties in de provincie Overijssel
en hun voorgestelde oplossingen

Vrijwilligers: cruciale krachten in Overijssel

Maarten Kwakernaak - Mathilde Compagner





Vrijwilligers: cruciale krachten in Overijssel



Een verkenning naar de knelpunten van vrijwilligersorganisaties in de provincie Overijssel en hun voorgestelde oplossingen



Maarten Kwakernaak
Mathilde Compagner



Utrecht, augustus 2022

Inhoud

1	Inleiding	4	6	Conclusie en advies	25
2	De rol van vrijwilligers in provinciaal beleid	6	6.1.	Conclusie	25
3	Relatie tussen vrijwilligersorganisaties en de provincie	9	6.2.	Adviezen aan de provincie	25
3.1.	Contact met de provincie	9		Bijlage: deelnemers onderzoek	28
3.2.	Ervaring met instrumenten van de provincie	10			
4	Ervaren knelpunten door vrijwilligersorganisaties	11			
4.1.	Belangrijkste ervaren knelpunten	11			
4.2.	Ontwikkelingen rondom deze knelpunten	13			
5	Voorgestelde oplossingen en ideeën	18			
5.1.	Professionaliseren	19			
5.2.	Leren tussen organisaties	21			
5.3.	Aandacht voor zingeving	22			
5.4.	Verlagen regeldruk	22			
5.5.	Hervormen en ondersteunen bij subsidieaanvragen	22			
5.6.	Vergoeding (jonge) vrijwilligers	24			
5.7.	Agenderen van impact landelijk en lokaal beleid op vrijwilligersorganisaties	24			
5.8.	Mediëren bij maatschappelijke onrust	24			
5.9.	Organisatieverandering	24			

1 Inleiding

Vrijwilligers vormen een belangrijke steunpilaar van de samenleving en leefomgeving in Overijssel. In 2017 gaf 61 procent van de inwoners van Noord-Overijssel aan actief te zijn als vrijwilliger voor een organisatie of vereniging en Zwolle had van de grote Nederlandse steden met 62 procent veruit het hoogste percentage vrijwilligers. Dit relatief hogere aantal valt met name te verklaren doordat in deze regio meer mensen als vrijwilliger actief zijn voor scholen, kerken of levensbeschouwelijke organisaties.¹ In Zuidwest-Overijssel lag het aandeel vrijwilligers lager met 49 procent, maar alsnog betreft dit ongeveer de helft van de bevolking.

Het werven en behouden van vrijwilligers blijkt echter steeds lastiger, met name voor bestuursfuncties.^{4,2} In 2020 was het aandeel Nederlanders dat zich minstens één keer per jaar inzette 44 procent; in de periode 2012-2017 was dit nog 49 procent. Redenen voor vrijwilligers om te stoppen waren geen zin meer hebben in het vrijwilligerswerk, verandering in de gezinssituatie, gezondheidsproblemen, het vinden van een betaalde baan of 'iets anders'.^{2,3}

Daarnaast veranderden de wensen en voorkeuren van vrijwilligers in de afgelopen jaren. De nieuwe generatie vrijwilligers lijkt zich vooral kortdurend te willen inzetten met praktische hulp.⁴ Zeker rondom crises (corona, recente

stromen van vluchtelingen) is er een kortdurende, sterke toename aan aanmeldingen van vrijwilligers te zien. Zo sterk, dat voor hen niet altijd direct een koppeling te maken is naar een vrijwillige functie of activiteit. Uit recent onderzoek naar vrijwilligers in jongerenprojecten zien we dat mensen vooral op zoek zijn naar voldoening door zichtbaar of tastbaar resultaat, verbinding met andere vrijwilligers en betekenisvol contact.⁵

Tegelijkertijd wordt er veel verwacht van vrijwilligers door overheden. Een risico is dat beleidsdoelstellingen te veel leunen op vrijwilligers en zij als het ware instrumenteel worden aan beleid⁶. Deze instrumentalisering noemen onderzoekers Walz en Witkamp in hun recente bijdrage op Sociale Vraagstukken⁷ "de uitholling van een kwetsbaar maatschappelijk goed": vrijwilligerswerk heeft intrinsieke waarde en moet niet dienstbaar worden gemaakt aan beleid. Dit kan alleen maar bijdragen aan de al dalende trend van aantal vrijwilligers.

Wanneer vrijwilligers afhaken, kan dit invloed hebben op verschillende terreinen. Beleid rond de 'sociale basis' verwacht een verschuiving van formele naar informele zorg, wat alleen kan als vrijwilligers zich inzetten. De culturele sector is sterk afhankelijk van vrijwillige inzet en heeft niet de mogelijkheid alle vrijwillige krachten te vervangen door betaalde krachten. En verenigingen – belangrijke verbindende schakels in de gemeenschappen – zullen genooddaakt zijn af te schalen of te stoppen als het aantal vrijwilligers verder blijft afnemen.

1 <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/29/vrijwilligerswerk-activiteiten-duur-en-motieven>

2 Walz, G. & Witkamp, A. (2021). *Het grondmotief is liefde: inzet vrijwilligerswerk in Nederland*. Verwonderzoek.

3 <https://www.nationaalverenigingsonderzoek.nl/resultaten-2021/>

4 Gruijter, M. de & Razenberg, I. (2017) *Nieuwe kansen voor vrijwilligerswerk De inzet van vrijwilligers bij het COA*. Verwey-Jonker Instituut

5 Van der Klein, M., Kwakernaak, M. Reches, R. & Rooijen, M. van (2022). *Vangnet tussen wal en schip*. Verwey-Jonker Instituut.

6 Britt, A., Kwakernaak, M. et al. (2022). *Case study gemeentelijk beleid sociale basis* (verwacht september 2022). Verwey-Jonker Instituut/Movis

7 Walz, G. & Witkamp, A. (2022). Gemeenten worstelen met instrumentalisering van vrijwilligerswerk. Artikel op [SocialeVraagstukken.nl](https://www.socialevraagstukken.nl).

De vraag van de provincie

De motie 'Vrijwilligers, cruciaal voor Overijssel' onderstreept het belang van vrijwilligers en de uitdagingen die er bestaan. De provincie heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in ondersteuning van vrijwilligersorganisaties, maar ziet in dat er meer nodig is. Zij wilden daarom graag weten hoe de provincie vrijwilligerswerk verder kan versnellen, verdiepen en versterken. Naar aanleiding van deze motie heeft de provincie Overijssel het Verwey-Jonker Instituut gevraagd een kortdurend onderzoek te doen naar knelpunten en oplossingsrichtingen rondom vrijwilligerswerk, binnen het provinciale taakveld. Voorliggend rapport is het resultaat hiervan. Uit de motie van de Provinciale Staten destilleren wij de volgende vragen:

Hoofdvraag

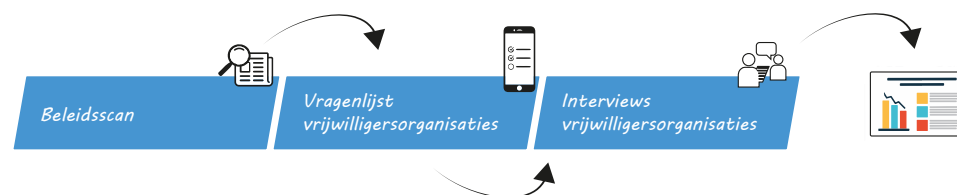
Welke knelpunten ervaren vrijwilligersorganisaties in Overijssel bij het realiseren van provinciale beleidsverwachtingen en welke ideeën hebben vrijwilligersorganisaties om vrijwilligerswerk te bevorderen (versnellen, verdiepen en versterken)?

Deelvragen

1. *Wat zijn de belangrijkste ambities en verwachtingen van vrijwilligerswerk in provinciaal beleid?*
2. *Welke knelpunten ervaren vrijwilligersorganisaties in het werven, motiveren, activeren en ondersteunen van vrijwilligers (binnen het provinciale taakveld)? En welke knelpunten verwachten zij in de (nabije) toekomst?*
3. *Welke ideeën hebben vrijwilligersorganisaties om werven, motiveren, activeren en ondersteunen van vrijwilligers te bevorderen? Welke rol kan de provincie hierin nemen volgens organisaties? En wat kunnen deze ideeën volgens hen opleveren?*
4. *Welke discrepanties zitten er tussen de provinciale ambities en de knelpunten in de praktijk?*

Onderzoeksmethoden

Om deze vragen te beantwoorden, is gekozen voor een combinatie van kwantitatieve methoden (vragenlijst) en kwalitatieve methoden (open vragen in de vragenlijst en interviews). Om inzicht te krijgen in beleidsambities, startten we met interviews met provincieambtenaren in sociale kwaliteit, cultuur en evenementen, mobiliteit, natuur en milieu en Studio Vers Bestuur (n=7) en een gemeenteambtenaar rond cultureel erfgoed (n=1). Vervolgens is een vragenlijst uitgezet naar een lijst van 41 vrijwilligersorganisaties in de sectoren cultuur en evenementen, sociaal, mobiliteit en natuur en milieu. De selectie van organisaties is door de provincie gemaakt. Van de 41 genodigde organisaties vulden 22 organisaties de vragenlijst in (54 procent). Vervolgens voerden we met zes leden van deze vrijwilligersorganisaties een verdiepend interview.



Verantwoording

De mensen die we namens hun vrijwilligersorganisaties spraken, zijn in totaal actief voor 34 vrijwilligersorganisaties. Niet alle relevante partijen hebben deelgenomen aan dit onderzoek. De provincie heeft een selectie gemaakt van contactpersonen bij vrijwilligersorganisaties, verspreid over verschillende beleidsterreinen. Het onderzoek liep gedurende de zomervakantieperiode en de dataverzameling moest gereed zijn op 23 augustus. Hierdoor hadden niet alle uitgenodigde partijen de mogelijkheid deel te nemen.

2 De rol van vrijwilligers in provinciaal beleid

De provincie heeft geen centraal beleid rond vrijwilligerswerk, maar de rol van vrijwilligers is wel van groot belang voor verschillende beleidsterreinen. In deze verkenning hebben wij zeven gesprekken gevoerd met ambtenaren van meerdere (maar niet alle) beleidsterreinen. Zij gaven hun blik op de rol van vrijwilligerswerk in hun beleidsterrein en de ambities van de provincie rondom vrijwilligers.

Zonder vrijwilligers...

grote impact op landschapsbeheer

Snoeien, knotten, onderhoud van houtwallen en heidelandschap gebeurt voor een belangrijk deel door vrijwilligers. "Stel dat die er niet meer zouden zijn, zou dat veel meer geld kosten om daar professionals mee bezig te laten gaan. Dat heeft de grootste impact."

Landschap en natuur

De eenheid Landschap en Natuur van de provincie Overijssel vindt het van belang dat natuur en landschap in stand worden gehouden en dat inwoners zich hiermee verbonden voelen. De provincie subsidieert daarom vrijwilligersorganisaties die zich met natuur- en landschapsbeheer bezighouden. De subsidie is vooral bedoeld om vrijwilligers goed te kunnen toerusten. De ambitie van de provincie is dat de inzet van deze organisaties in stand wordt gehouden en dat verschillende vrijwilligersorganisaties hierin meer intensief met elkaar

samenwerken. De verwachting is dat door meer samenwerking tussen de vrijwilligersorganisaties kennis beter uitgewisseld kan worden en de organisaties efficiënter kunnen werken. Verder heeft de provincie de ambitie om aandacht voor natuur onder een bredere groep inwoners te vergroten door mensen te laten zien wat de waarde is van natuur en hoe zij zich kunnen inzetten. De komende jaren wil de provincie nieuwe vormen van vrijwilligerswerk in natuur- en landschapsbeheer onderzoeken en deze bestendigen.

Zonder vrijwilligers...

verdwijnt er materieel en immaterieel cultureel erfgoed

In de provincie Overijssel werken talloze vrijwilligers in verenigingen rond cultureel erfgoed. Zij beheren veel kennis over de cultuur van Overijssel en stellen dit beschikbaar aan overheid en inwoners. Ook bieden zij tegenwicht bij projectontwikkeling. "Vrijwilligers bieden tegengewicht voor onder andere de wereld van projectontwikkeling. En betrokkenheid van mensen in hun leefomgeving wordt minder, als vrijwilligers zouden stoppen."

Mobiliteit

De provincie heeft de taak om Overijssel bereikbaar te houden voor iedereen. Ook vrijwilligers spelen hierin een rol. Over de gehele provincie zorgen buurtbusverenigingen voor bereikbaarheid, met name waar het reguliere openbaar vervoer niet aanwezig is. De provincie steunt deze buurtbusverenigingen financieel en vindt het behoud van deze buurtbussen van groot belang. Er is een ambitie om in de toekomst een systeem van 'flexrijden' te ontwikkelen, ter vervanging of aanvulling van de bestaande buurtbus, gerund door vrijwilligers. Ook verduurzaming speelt hier mee: toekomstig vervoer zal steeds meer elektrisch zijn.

Zonder vrijwilligers geen...

buurtbussen

Honderden vrijwilligers zorgen voor bereikbaarheid van Overijssel vanuit buurtbusverenigingen. "Zonder deze vrijwilligers zullen gebieden minder bereikbaar zijn of moeten er betaalde chauffeurs ingezet worden."

Daarnaast subsidieert de provincie vrijwillige ov-ambassadeurs, die met name senioren wegwijzen maken in het openbaar vervoer. De provincie wil graag meer verantwoordelijkheden leggen bij deze ov-ambassadeurs en ziet het aantal ambassadeurs graag stijgen, bijvoorbeeld door instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Zonder vrijwilligers...

Verschraling aanbod bibliotheken

Bibliotheken hebben de afgelopen jaren hun maatschappelijke rol ontwikkeld, door meer in te zetten op activiteiten voor een diverse groep inwoners. De 2.500 vrijwilligers van bibliotheken maken dit mogelijk. Zonder vrijwilligers zijn bibliotheken alleen punten om boeken te lenen.

Sociale kwaliteit

Sociale Kwaliteit is het enige beleidsveld van de provincie met specifiek beleid op vrijwilligerswerk en met een aparte ambtenaar verantwoordelijk hiervoor. Zij richten zich vooral op vrijwilligers in het sociaal domein. Het team Sociale Kwaliteit heeft diverse instrumenten ontwikkeld voor vrijwilligersorganisaties, onder andere rondom deskundigheidsbevordering en coaching. Zo worden

initiatievencoaches vanuit Sociale Kwaliteit ingezet om initiatieven uit de samenleving te ondersteunen in het opzetten van projecten en het vinden van passende financiering. Ook start er een opleiding 'bestuurscoaches'. Het team Sociale Kwaliteit verzorgt de uitreiking van de jaarlijkse vrijwilligersprijs en organiseren in oktober 2022 het eerste vrijwilligerscongres, samen met andere beleidsterreinen. De ambitie van het team Sociale Kwaliteit is om vrijwilligerswerk meer aandacht te geven binnen de provinciale organisatie en het belang meer te benadrukken. Dit willen ze bereiken door een groter programma op te zetten en aansluiting te vinden bij de andere provinciale beleidsterreinen. Ook willen ze dat vrijwilligersorganisaties de provincie meer als kennispartner gaan zien.

Zonder vrijwilligers ...

Minder sportverenigingen

Sportverenigingen worden gerund door vrijwilligers. Naast dat gezond leven wordt bevorderd, hebben sportverenigingen een belangrijke sociale functie. Zonder vrijwilligers verdwijnen verenigingen, met name uit kleine kernen.

Evenementen

De provincie wil dat evenementen kunnen blijven bestaan en ontstaan. Vrijwilligers zijn daarvoor onmisbaar. Daarom steunen zij organisaties financieel, zodat zij vrijwilligers kunnen toerusten en waarderen. De provincie steunt zestien 'beeldbepalende evenementen', maar ook kleinere initiatieven.

Zonder vrijwilligers ... minder evenementen

Overijssel kent talloze evenementen, van grootschalig tot lokaal. Veel evenementen worden volledig gerund door vrijwilligers, van organisatie tot uitvoer. Zonder hen verdwijnen er veel evenementen en worden andere veel duurder.

De hoeveelheid, selectie van en omgang met vrijwilligers speelt mee in de overwegingen of een evenement subsidie krijgt. Daarbuiten heeft de provincie beperkt contact met de organisaties van evenementen. De indruk is dat het de evenementenorganisaties over het algemeen zelfstandig lukt om voldoende vrijwilligers te werven, motiveren en te behouden.

"Cohesie en noaberschap is heel belangrijk in deze provincie. Daarom kunnen heel veel organisaties beroep doen op die vrijwilligers."

■ Provincie – beleidsterrein cultuur en evenementen

Studio Vers Bestuur

Studio Vers Bestuur richt zich op bestuurlijke vernieuwing in de provincie Overijssel, niet alleen bij overheden, maar ook bij vrijwilligersorganisaties. Wat betreft vrijwilligerswerk ziet Studio Vers Bestuur een grote opgave in de mismatch tussen vraag en aanbod bij vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. De samenleving verandert in rap tempo en daarmee veranderen ook behoeften rondom zinvolle tijdsbesteding, met name bij jongere inwoners. Onder hen zijn veel 'pragmatici', die spaarzaam omgaan met hun tijd: "die mensen laten zich niet inzetten" en zoeken naar zingeving en mede-eigenaarschap.

"Het gaat vooral over jonge mensen die van betekenis willen zijn, impact willen hebben op en invulling willen geven aan hun leven en leefomgeving."

■ Studio Vers Bestuur

Studio Vers Bestuur heeft de ambitie om bij organisaties het bewustzijn te vergroten over hoe de samenleving verandert qua participatie, democratie en vrijwilligerswerk en wat als organisatie nodig is om zich hierop aan te passen. Om vervolgens in de praktijk te gaan proberen met vernieuwende methoden. Daarbij gaat het niet om instrumenten om de huidige bestuurscultuur in stand te houden, maar om vernieuwing aan te jagen. De ambitie is verder om Studio Vers Bestuur te laten groeien, zodat meer organisaties bereikt kunnen worden.

3 Relatie tussen vrijwilligersorganisaties en de provincie

De provincie Overijssel heeft de afgelopen jaren ingezet op het versterken van verbindingen met vrijwilligersorganisaties. Wij bevroegen vrijwilligersorganisaties naar hun ervaringen in de relatie en samenwerking met de provincie en de ervaring die zij hebben met ondersteuning vanuit de provincie.

3.1. Contact met de provincie

De ervaringen in het contact met de provincie Overijssel lopen uiteen tussen de organisaties. De meeste organisaties zijn tevreden over het contact. Medewerkers van de provincie worden door hen over het algemeen als toegankelijk ervaren, hoewel er ook organisaties zijn die meer afstand voelen.

“Wij zijn blij met de manier waarop de uitvoerende ambtenaren maar ook bestuurders ons serieus nemen en meedenken in het zoeken naar oplossingen.”

■ (Stichting Landschap Overijssel)

De organisaties is ook gevraagd hoe zij de rol van de provincie Overijssel ervaren, waar het gaat om vrijwilligerswerk. De provincie Overijssel krijgt gemiddeld een voldoende van de organisaties, maar de ervaringen lopen sterk uiteen. Van de 22 organisaties die antwoord gaven op deze vraag gaven er 7 een onvoldoende. Wanneer organisaties een laag cijfer geven, lichten zij toe dat zij niet bekend zijn met mogelijkheden van de provincie om hen te ondersteunen.

“Wat ik zelf interessant vind: ik voel geen sterke relatie met de provincie op dit thema [vrijwilligerswerk]. Ik zou wel in gesprek willen over onze verwachtingen onderling. In algemene zin is de relatie heel goed.”

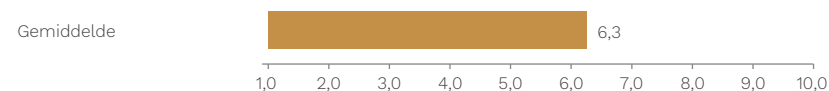
■ Rijnbrink

Voor sommigen is er vooral een financiële, geen inhoudelijke relatie met de provincie. Een buurtbusvereniging geeft aan dat zij knelpunten (met name rond bestuurstaken) wel aangeven bij de provincie, dat hier goed naar geluisterd wordt, maar dat er vervolgens weinig verandert. De partijen rondom mobiliteit en natuur- en landschapsbeheer die deelnamen aan dit onderzoek geven aan het contact met de provincie te willen verbreden.

“Volgend jaar, 2023, nieuwe aanbesteding voor de buurtbussen. Ik zou het fijn vinden om daar zo nu en dan iets van te horen. Maar ik denk, in januari horen we hoe ze het gaan inkleden straks. Verder is het misschien ook wel eens goed te weten hoe wij als buurtbusverenigingen erin staan.”

■ Buurtbusvereniging

Figuur 1: Hoe tevreden bent u over de huidige rol van provincie in de ondersteuning van vrijwilligerswerk? (cijfer 1-10) (n=22)



3.2. Ervaring met instrumenten van de provincie

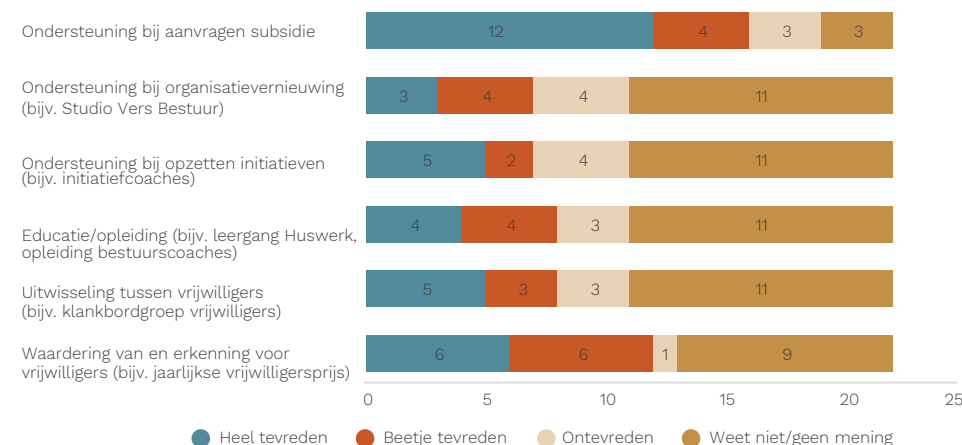
De organisaties is gevraagd met welke 'ondersteuningsinstrumenten' van de provincie zij ervaring hebben. De meeste organisaties zijn het meest tevreden met de ondersteuning die zij krijgen met het aanvragen van subsidie, hoewel ook drie organisaties hierover ontevreden zijn en drie organisaties aangeven hiermee niet bekend te zijn. Waardering en erkenning door de provincie wordt bij ruim de helft van de organisaties positief ervaren. Voor de overige instrumenten geeft de helft van de organisaties aan niet bekend te zijn met deze instrumenten van de provincie of daarover geen mening te hebben.

"Ik vind dat het eigenlijk wel heel leuk gaat, zoals met de initiatievencoaches. Dat is wel heel erg fijn. Maar ik vind het dan ook wel weer jammer dat die initiatievencoaches helemaal nog niet zo bekend zijn. Dat ik dan bijvoorbeeld zeg: 'De provincie heeft initiatievencoaches' en dat ik dan terugkrijg: 'Oh? Daar heb ik nog nooit van gehoord!'"

■ Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen

Van diegenen die wel bekend zijn met de instrumenten, loopt het uiteen hoe tevreden zij hiermee zijn. Een van de organisaties licht toe dat opleidingen en leergangen interessant zijn voor sommigen, maar organisaties vaak vooral behoefte hebben aan iemand die hen helpt met praktische taken, zoals boekhouding. Zij zijn dan niet zozeer op zoek naar ontwikkeling, maar steun bij een deel van het vrijwilligerswerk waar zij moeite mee hebben. Een organisatie merkt op dat er soms een taalbarrière zit tussen ondersteuning vanuit de provincie en initiatieven in de samenleving. Zo kan de methode van Studio Vers Bestuur veel betekenen voor initiatieven. De methoden zijn 'anders dan anders' en brengen nieuwe energie. Maar de taal zou niet altijd aansluiten bij de leefwereld van kleinere initiatieven. Met laagdrempeliger communicatie zou de relevantie voor kleine initiatieven duidelijker worden. Ook is het niet bij iedereen bekend dat deze provinciale organisatie ook beschikbaar is voor kleinere initiatieven.

Figuur 2: De provincie probeert (vrijwilligers)organisaties te steunen met verschillende instrumenten. Hoe tevreden bent u over de provincie als het gaat om: (n=22)



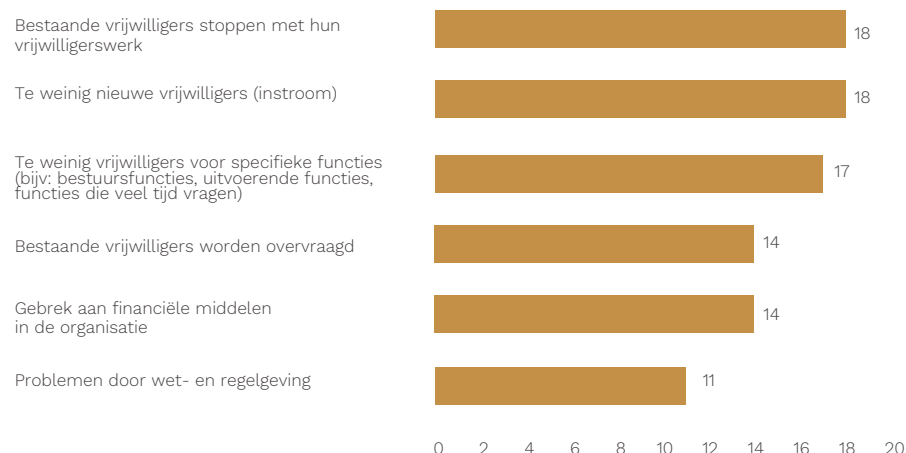
4 Ervaren knelpunten door vrijwilligersorganisaties

In dit hoofdstuk schetsen wij een beeld van de knelpunten die vrijwilligersorganisaties in Overijssel ervaren. Ook besteden we aandacht aan ideeën en oplossingen die deze organisaties zelf aandragen. Vertegenwoordigers van 22 vrijwilligersorganisaties vulden een vragenlijst in. Met zes van hen werd een verdiepend gesprek gevoerd. In paragraaf 4.1 beschrijven we de belangrijkste ervaren knelpunten van organisaties, in 4.2 gaan we in op de ontwikkelingen die bijdragen aan deze knelpunten.

4.1. Belangrijkste ervaren knelpunten

We vroegen organisaties wat zij als belangrijkste knelpunten zien in de toekomst van hun vrijwilligersorganisatie. In figuur 3 is te zien welke knelpunten het meest genoemd werden door de organisaties. Zij verwachten dat bestaande vrijwilligers stoppen, terwijl de instroom stukt. Specifieke functies zullen moeilijker te vullen zijn en bestaande vrijwilligers zullen meer op hun bord krijgen. Financiële zorgen spelen ook mee bij de meeste organisaties en de helft van de organisaties verwacht problemen door wet- en regelgeving.

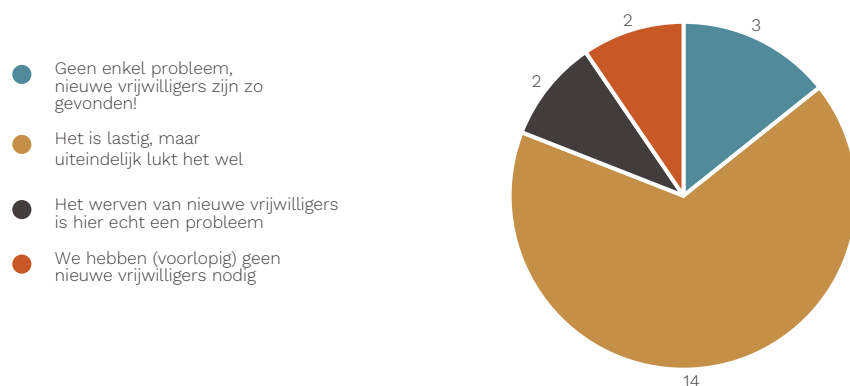
Figuur 3: In hoeverre verwacht u dat uw (vrijwilligers)organisatie de komende vijf jaar met onderstaande punten te maken krijgt? (n=22)



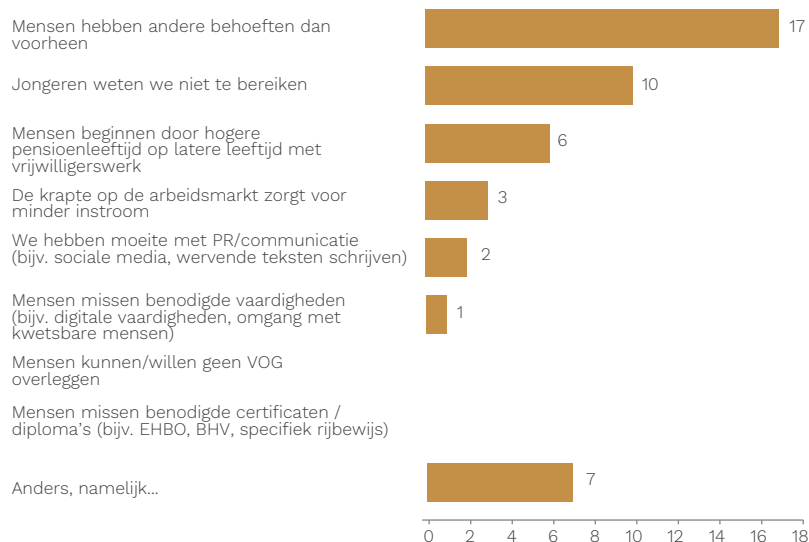
Knelpunten bij werven

Daarnaast vroegen wij de organisaties aan te geven wat de grootste knelpunten zijn specifiek bij het werven van nieuwe vrijwilligers (zie figuur 4 t/m 6). De meeste organisaties hebben moeite met het vinden van nieuwe vrijwilligers. Van de 22 organisaties geven er 14 aan dat het lastig is om nieuwe vrijwilligers te vinden, maar dat het tot nu toe nog wel lukt. Twee organisaties geven aan dat het nu al een probleem is om nieuwe vrijwilligers te vinden. De belangrijkste redenen dat vrijwilligers stoppen zijn volgens de organisaties beperkte tijd, ouderdom en verandering van gezinssituatie.

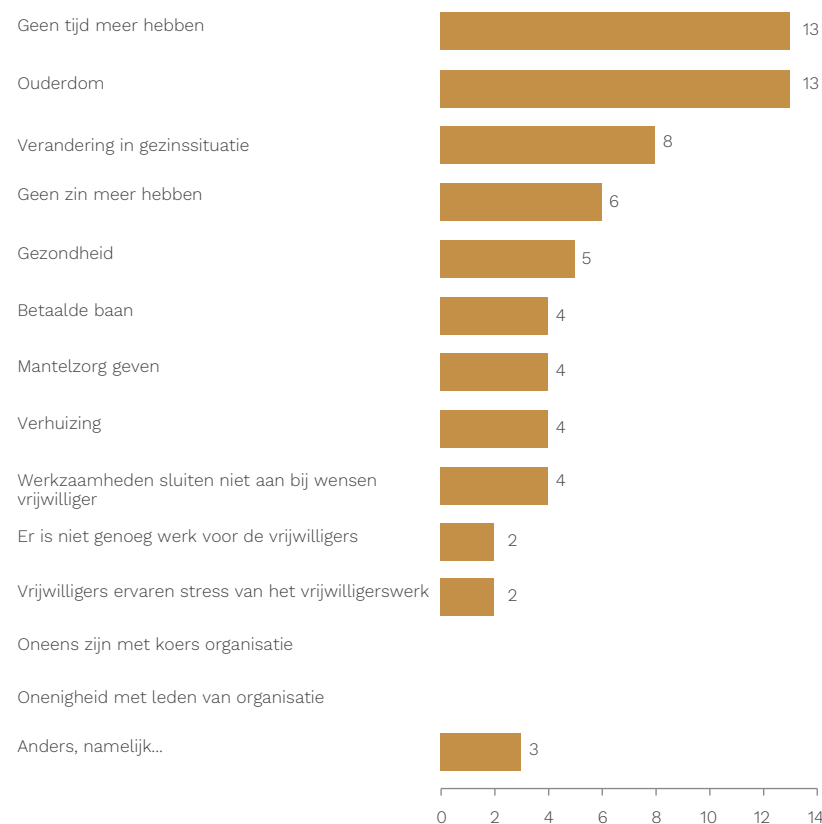
Figuur 4: In hoeverre lukt het uw organisatie om voldoende nieuwe vrijwilligers te werven? (n=22)



Figuur 5: Wat zijn de grootste knelpunten bij het werven van vrijwilligers? (maximaal drie antwoorden) (n=22)



Figuur 6: Wat zijn volgens u de meest voorkomende redenen dat vrijwilligers stoppen met vrijwilligerswerk? (maximaal vier antwoorden)



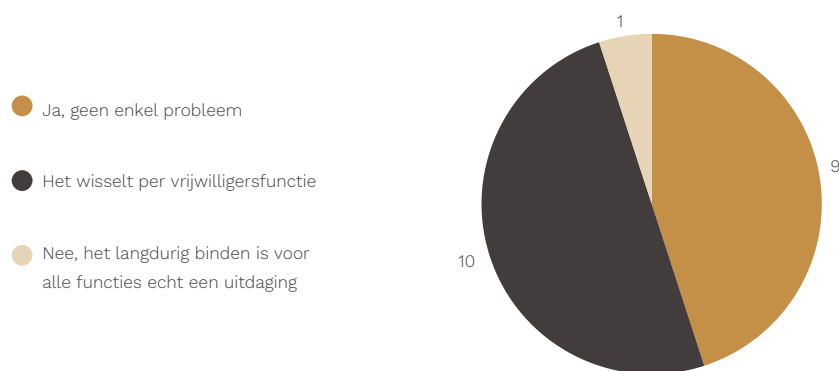
Knelpunten bij binden

Over het algemeen lukt het de organisaties wel om mensen aan zich te binden, hoewel het per functie verschilt (zie figuur 7). Met name bestuursfuncties lijken moeilijk te vervullen, mede doordat taken en verantwoordelijkheden de afgelopen jaren zijn verzwaaard door wet- en regelgeving en bijkomende verantwoordelijkheden (zie paragraaf 4.2.3 en 4.2.4).

"In besturen zijn bepaalde functies moeilijk te vervullen, onder andere die van penningmeester en voorzitter. Regelgeving speelt hierin een rol: het verzwaart de verantwoordelijkheid voor bestuurlijke vrijwilligers en maakt een bestuurlijke rol onaantrekkelijk."

■ VOSVI

Figuur 7: Lukt het uw om vrijwilligers voor langere tijd aan uw organisatie te binden? (n=20)



4.2. Ontwikkelingen rondom deze knelpunten

In de toelichtingen en gesprekken met vrijwilligersorganisaties plaatsen de organisaties de knelpunten in de context van een aantal ontwikkelingen. Wij herkennen zeven ontwikkelingen: krimp en vergrijzing (4.2.1), veranderende behoeften van vrijwilligers (4.2.2), veranderende taken en verantwoordelijkheden (4.2.3), toenemende druk door wet- en regelgeving (4.2.4), kwetsbaarheid bij vrijwilligers (4.2.5), toenemende financiële druk (4.2.6) en dilemma's door maatschappelijke spanningen (4.2.7).

4.2.1. Ontwikkeling 1: krimp, ontgroening en vergrijzing van het vrijwilligersbestand

De grootste knelpunten die vrijwilligersorganisaties ervaren, hangen samen met demografische ontwikkeling; zowel binnen het bestaande vrijwilligersbestand als binnen de groep potentiële vrijwilligers. Organisaties merken dat hun vrijwilligersbestand vergrijst: het aandeel oudere vrijwilligers is steeds groter en ouderdom is een van de belangrijkste redenen dat mensen stoppen met vrijwilligerswerk (zie figuur 6). Tegelijkertijd stukt de instroom van jongere vrijwilligers: tien van de 22 organisaties geeft aan dat het bereiken van jongeren een groot knelpunt is in de werving van nieuwe vrijwilligers.

"Onze groep vrijwilligers is relatief oud, met beperkte jonge aanwas. Dat maakt dat er onvoldoende menskracht is om alle taken op te pakken en de verwachting is dat het aantal vrijwilligers ook afneemt."

■ Collectief Midden Overijssel

Organisaties zien meerdere oorzaken van deze demografische verandering binnen het vrijwilligersbestand en de groep potentiële vrijwilligers.

1) De verhoogde pensioenleeftijd

De gemiddelde leeftijd van vrijwilligers stijgt, onder andere door de hogere pensioenleeftijd, een zorg die speelt bij zes van de 22 bevraagde organisaties. Gepensioneerden zijn een belangrijke groep voor vrijwilligersorganisaties. Bepaalde functies worden met name ingevuld door 'jong-gepensioneerden' en deze groep neemt af in omvang door de verhoging van de pensioenleeftijd. Zo geeft een buurtbusvereniging aan dat chauffeurs op latere leeftijd instromen en daarom minder lang beschikbaar zijn als chauffeur of er überhaupt niet aan beginnen.

2) Gebrek aan interesse en aansluiting jongere inwoners

Het aantrekken van jongere vrijwilligers is voor veel organisaties een knelpunt. Zij merken dat jongere vrijwilligers steeds minder bereid zijn zich in te zetten als vrijwilliger voor hun organisatie, maar kunnen er niet altijd de vinger op leggen wat de oorzaak ervan is.

"We merken dat er een omslag is geweest en dat vooral de jongere generatie minder happig is om vrijwillig zich ergens voor in te zetten. De groep die we hebben is groot en doen het al meerdere jaren, maar nieuwe aanwas is moeilijk."

■ Organisatie Bevrijdingsfestival

Het afnemen van het aantal jonge vrijwilligers leidt ook tot een neergaande spiraal: wanneer het aandeel jongeren afneemt, is deze organisatie ook steeds minder aantrekkelijk voor andere jonge vrijwilligers en zal de interesse in die organisatie verder afnemen. De beperkte interesse heeft volgens meerdere betrokkenen ook te maken met veranderende verwachtingen en behoeften van (jonge) vrijwilligers (zie ook paragraaf 4.2.2).

"Vergrijzing speelt hier een rol, consumentisme van leden (bij verenigingen) en jongeren vinden geen aansluiting bij vergrijzde besturen."

■ VOSVI

3) Nasleep coronacrisis

De coronacrisis ging bij vrijwilligersorganisaties gepaard met groeiende zorgen over behoud van vrijwilligers. Bij de meeste bevraagde organisaties bleek de uitstroom mee te vallen en werd juist duidelijk hoe belangrijk vrijwilligerswerk voor mensen was. Het wegvallen van vrijwilligerswerk betekende voor veel vrijwilligers ook het wegvallen van sociaal contact en zingeving. Toen mensen weer aan de slag konden als vrijwilliger, was dat voor veel mensen een verademing.

"Door corona merkten we echt wel hoe belangrijk de sociale component van vrijwilligerswerk was. We kregen in corona echt noodbrieven van mensen die weer aan de slag wilden, het vrijwilligerswerk was hun zingeving."

■ Stichting Landschap Overijssel

Bij (jaarlijkse) evenementen wordt gemerkt dat er een groep vrijwilligers is die zich voor de coronacrisis inzetten, maar in de tussentijd zich op andere bezigheden gericht hebben. De coronacrisis dwong mensen tot andere vormen van vrijetijdsbesteding, waardoor zij niet altijd voldoende tijd of interesse hebben zich weer in te zetten voor het organiseren van evenementen.

"Door twee jaar corona en het daardoor op aangepaste schaal doorlaten gaan van het evenement, hebben mensen andere invulling van hun vrije tijd gevonden. Hierdoor is een deel van de bevologenheid verdwenen."

■ Bloemencorso Sint Jansklooster

Een buurtbusvereniging geeft aan dat hoewel er voldoende vrijwilligers zijn, dat het aantal reizigers sinds de coronacrisis is afgenomen. In de periode dat de buurtbus niet kon rijden, hebben mensen naar alternatieven gezocht, zoals de elektrische fiets of meerijden met buurtgenoten. Voor de coronacrisis waren er plannen om het buurtbusvervoer te flexibiliseren (flexrijden), om zo een bredere groep reizigers aan te spreken. De coronacrisis heeft deze ontwikkelingen rond flexrijden echter vertraagd en voorlopig uitgesteld.

4) Demografische ontwikkelingen platteland

In gebieden waar vergrijzing en ontgroening in hogere mate speelt, zal dit grote invloed hebben op lokale vrijwilligersorganisaties. Waar organisaties over het algemeen al te maken hebben met een vergrijzend vrijwilligersbestand, speelt dit nog meer in gebieden waar steeds meer ouderen en steeds minder jongeren wonen.

"Ik denk dat het gebrek aan jongeren, de toenemende regeldruk en de grote verwachtingen van de plattelandsgemeenschappen in de huidige maatschappij het onze achterban erg lastig gaat maken."

■ Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen

Evenementen die van belang zijn voor de lokale en regionale cultuur kunnen daarom onder druk komen te staan, geven organisaties aan. Lokale organisaties geven aan dat de woningnood ervoor zorgt dat jongvolwassenen genoodzaakt zijn te verdwijnen uit de dorpen. Zij nemen ook hun nageslacht mee, en daarmee ook de vrijwilligers van de toekomst.

"Vroeger ging het ook vaak door de familie heen. Eerst was de vader betrokken bij de sportvereniging, dan werden de jongens van een jaar of vijftien voetbaltrainer van de jongste jeugd. En zo groeiden ze op in de vereniging. Dat is nu echt minder."

■ Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen

5) Krapte op de arbeidsmarkt

Tot slot speelt bij drie van de 22 organisaties mee dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor problemen in de werving. De groep mensen die bij gebrek aan werk zich vrijwillig inzet is sterk geslonken de afgelopen jaren.

4.2.2. Ontwikkeling 2: veranderende behoeften onder vrijwilligers

Van de 22 organisaties geven er zeventien aan dat (nieuwe) vrijwilligers andere behoeften hebben dan voorheen en dat dit tot knelpunten leidt in de werving van nieuwe vrijwilligers. Van de 22 bevraagde organisaties geven er tien aan dat vrijwilligers steeds meer vragen om kortdurende, flexibele en projectmatige inzet, terwijl organisaties vaak gewend zijn aan langdurig gebonden vrijwilligers. Dit is voor organisaties ingewikkeld, omdat zo vaker aandacht besteed moet worden aan werving; je kunt niet op je vaste vrijwilligers beroep doen. Bovendien lenen niet alle functies zich voor flexibele inzet, waaronder bestuursfuncties.

"Het was vroeger logischer om vrijwilligerswerk en bestuursfuncties te doen dan tegenwoordig. Tegenwoordig is alles wat vluchtiger en is het lastiger om mensen te vinden."

■ Actieve vrijwilliger

"[Vrijwilligers] willen zich niet langdurig binden maar nog wel voor één klus iets doen."

■ Rijnbrink

Hoewel vrijwilligersorganisaties vaak moeite hebben bij het werven van bestuurlijke vrijwilligers, geven meerdere organisaties aan dat (nieuwe) vrijwilligers wel mondiger zijn en vaak meer inspraak wensen in de organisatie. Verder geven enkele organisaties aan dat vrijwilligers meer vragen om inhoudelijke verdieping in hun vrijwilligerswerk.

4.2.3. Ontwikkeling 3: veranderende taken en verantwoordelijkheden bij organisaties

Vrijwilligersorganisaties geven aan dat de benodigde professionalisering (zie ook paragraaf 5.1) maakt dat voor vrijwillige functies (binnen en buiten bestuursfuncties) steeds meer van vrijwilligers wordt gevraagd. Dit geldt in het bijzonder voor bestuursfuncties, waarvoor het nu al lastig is voldoende vrijwilligers te werven (zie ook paragraaf 4.1). Deze toenemende verwachtingen hangen vaak samen met steeds complexere regelgeving (zie paragraaf 4.2.4), digitalisering, technologische ontwikkelingen en communicatievaardigheden, en dat vrijwilligers functies opvullen die voorheen door betaalde krachten werden opgevuld. Dit vraagt van vrijwilligers de capaciteit en bereidheid om zich bepaalde functies en vaardigheden eigen te maken. Met name voor oudere vrijwilligers is het minder vanzelfsprekend dat zij reeds voldoende over dergelijke vaardigheden bezitten.

4.2.4. Ontwikkeling 4: toenemende druk door wet- en regelgeving

Organisaties geven aan dat zij te maken hebben met toenemende (complexiteit van) wet- en regelgeving. Voorbeelden die genoemd worden zijn de AVG, UBO en WBTR. Het omgaan en toepassen van deze wet- en regelgeving vraagt om de ontwikkeling van kennis en (nieuwe) vaardigheden. Organisaties geven aan dat dergelijke formele bezigheden vrijwilligers vaak demotiveren: je komt vrijwilligerswerk te doen voor zingeving en voldoening en dergelijke formele zaken leiden bij weinig vrijwilligers tot enthousiasme. Bovendien geven organisaties aan dat aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid steeds meer een rol speelt.

"Het speelveld is zo complex geworden dat ondersteuning überhaupt noodzakelijk is. Denk bijvoorbeeld aan de WBTR."

■ Lokaal Fonds Borne

"Ondanks dat wij een vrijwilligersorganisatie zijn worden wij beschouwd als een professionele (betaalde) organisatie. Hierdoor krijgen wij te maken met vraagstellingen die als vrijwilligersorganisatie zonder professionele (betaalde) begeleiding niet te beantwoorden zijn."

■ Bloemencorso Sint Jansklooster

4.2.5. Ontwikkeling 5: kwetsbaarheid bij vrijwilligers

Meerdere organisaties geven aan dat zij te maken hebben met steeds meer kwetsbare vrijwilligers ('met een rugzakje') die om extra begeleiding vragen van de organisatie en van andere vrijwilligers. Waar sommige organisaties een betaalde kracht als vrijwilligerscoördinator of coach hebben, hebben andere organisaties de financiële ruimte niet om een professionele kracht in te schakelen. Het komt voor dat mensen naar vrijwilligerswerk worden 'verwezen' door UWV, zorg of hulpverlening, maar dat vrijwilligersorganisaties niet begeleid, ondersteund of geïnformeerd worden over hoe zij moeten omgaan met de kwetsbaarheden van deze mensen. Ook hebben zij meestal geen extra financiële middelen om begeleiding in te schakelen.

"Wij krijgen veel mensen doorverwezen vanuit de gemeente of die zelf bij ons terecht komen, met een soort rugzakje [...]. Wij voelen ons ook verantwoordelijk daarvoor. Als iemand re-integreert wil je iemand heel graag helpen, onze vrijwilligers ook. Het zou mooi zijn als je daar wel de middelen voor krijgt."

■ Stichting Landschap Overijssel

Als vrijwilligers met psychische problematiek of persoonlijke omstandigheden kampen die invloed hebben op het vrijwilligerswerk, wordt dit voorafgaand niet altijd gecommuniceerd richting de organisaties. Als een te groot deel van de vrijwilligers met problematiek te maken heeft, kan dit problematisch zijn: er moet een balans zijn van kwetsbare en draagkrachtige vrijwilligers, zodat men elkaar kan blijven ondersteunen.

Bovendien merken organisaties dat wanneer mensen vrijwilligerswerk gaan doen op aanraden van het UWV of de bedrijfsarts, zij meestal stoppen zodra ze weer aan het werk gaan. De andere vrijwilligers hebben dan vaak geïnvesteerd in het begeleiden, wat niet vanzelfsprekend onderdeel is van hun functie, en zien vervolgens deze mensen dan weer vertrekken.

Dit betekent niet dat kwetsbare vrijwilligers niet welkom zijn bij de organisaties. In tegendeel: deze groep is van harte welkom. Maar om een zinvolle, waardevolle bijdrage te kunnen leveren is er wel ondersteuning nodig mogelijk voor deze groep.

"Ik vind het een absolute meerwaarde. Ze leren de bibliotheek kennen en we zijn een laagdrempelige organisatie. Ze kunnen met weinig uren beginnen. Knelpunt is vooral de begeleiding voor deze mensen. We hebben weinig formatie en moeten wel voldoen aan onze taken."

■ Rijnbrink

Gelijktijdig aan de instroom van kwetsbare vrijwilligers zien organisaties vrijwilligers stoppen in verband met mantelzorgtaken, waardoor draagkrachtige vrijwilligers afscheid nemen: vier van de 22 organisaties geeft aan dat mantelzorg één van de belangrijkste redenen is dat vrijwilligers stoppen.

4.2.6. Ontwikkeling 6: toenemende financiële druk

Een veelgenoemd knelpunt is een gebrek aan financiën: veertien van de 22 bevroegde organisaties denken hier tegenaan te gaan lopen in de toekomst. Dit staat het aanpakken van de andere genoemde knelpunten in de weg. Het bijscholen van vrijwilligers en het inzetten van betaalde krachten om vrijwilligers te begeleiden wordt belemmerd door de vaak beperkte financiële ruimte.

"Tekort aan middelen om leden te binden, te ondersteunen en te laten ontwikkelen."

■ Het Twentse Noabers Coöperatief U.A.

Daarnaast geven organisatie aan dat het vaak wel mogelijk is om financiering te vinden voor het opzetten van een nieuw initiatief, maar dat langdurende financiering moeilijk te vinden is. Zo ontstaat een risico dat eenmalige investeringen leiden tot eenmalige ontwikkelingen, niet tot structurele ontwikkelingen.

"Het is steeds moeilijker om structureel voldoende financiële middelen te vinden voor initiatieven en vrijwilligersorganisaties omdat fondsen vaak maar eenmalig nieuwe activiteiten ondersteunen."

■ VOSVI

"Er is vaak wel geld te vinden voor iets nieuws, maar niet voor beheer."

■ Stichting Landschap Overijssel

4.2.7. Ontwikkeling 7: dilemma's door maatschappelijke onrust

Vrijwilligersorganisaties merken dat de samenleving in snel tempo polariseert. Vooral rondom landschapsbeheer zijn er zorgen over de relatie tussen boeren en natuurorganisaties, die vaak decennialang in wederzijds belang en in goede harmonie hebben samengewerkt. In het huidige maatschappelijke klimaat kan deze samenwerking onder druk komen te staan, bijvoorbeeld doordat vrijwilligers politiek geladen, gevoelige kwesties liever uit de weg gaan of omdat zij in onprettige of onveilige situaties terechtkomen.

5 Voorgestelde oplossingen en ideeën

De benoemde knelpunten zetten de vrijwilligersorganisaties voor een veranderingsopgave. Hoewel zij de afgelopen jaren al hebben ingezet op nieuwe manieren van werven en binden, merken zij dat dit niet voldoende is om het vrijwilligerswerk toekomstbestendig te maken. Naast ervaren en verwachte knelpunten hebben wij organisaties gevraagd welke ideeën en oplossingsrichtingen zij hebben voor de benoemde knelpunten. Hieronder gaan we in op de meest genoemde oplossingsrichtingen:

- Professionaliseren (5.1)
- Leren tussen organisaties (5.2)
- Aandacht voor zingeving (5.3)
- Verlagen regeldruk (5.4)
- Hervormen en ondersteunen van subsidieaanvragen (5.5)
- Vergoedingen voor jonge vrijwilligers (5.6)
- Agenderen van impact lokaal en landelijk beleid (5.7)
- Mediëren bij maatschappelijke onrust (5.8)
- Begeleiden van organisatieverandering (5.9)

De rol van de provincie in de oplossingsrichtingen

Wij hebben de organisaties ook gevraagd welke rol de provincie mogelijk kan spelen in de oplossingsrichtingen en hoe de provincie in het algemeen vrijwilligerswerk (beter) zou kunnen ondersteunen. Organisaties kunnen zich niet altijd een voorstelling maken bij wat de provincie voor hen kan betekenen, zeker bij lokale organisaties. Organisaties zijn ook niet altijd bekend met de ambities van de provincie rondom vrijwilligerswerk en de mogelijkheden die de provincie nu al biedt in het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties. Meerdere organisaties merken wel op dat de provincie de afgelopen tijd meer aandacht besteedt aan vrijwilligerswerk en de knelpunten van vrijwilligersorganisaties. Dit wordt gewaardeerd en organisaties geven aan dat zij vanuit de provincie graag een consistente visie en langdurige inzet van ondersteuning zien. Zij dragen een aantal ideeën aan waarop zij graag ondersteuning specifiek van de provincie zouden zien. Waar relevant benoemen wij dit in de volgende paragrafen. In het algemeen zou de provincie volgens organisaties vooral faciliterend en flexibel moeten zijn in de ondersteuning. Dat betekent langsgaan bij organisaties, kijken waar er ondersteuning nodig is en daarop inspelen.

5.1. Professionaliseren

De toenemende (complexiteit van) wet- en regelgeving, verlegging van taken van betaalde krachten naar vrijwilligers en het omgaan met een meer kwetsbare groep vraagt volgens vrijwilligersorganisaties om professionalisering. Dit kan door te investeren in kennis en vaardigheden (5.1.1), het inzetten van deskundigheid (5.1.2), inzet van betaalde krachten (5.1.3) en het versterken van werving en matching (5.1.4).

"De behoefte van de vrijwilligers verandert minder dan de behoefte van ons aan de vrijwilligers: meer professionalisering."

■ Collectief Midden Overijssel

5.1.1. Ontwikkeling van kennis en vaardigheden

Organisaties bieden vaak al mogelijkheden voor vrijwilligers om zich te ontwikkelen, afhankelijk van welke vaardigheden er nodig zijn voor de vrijwillige functie. Met name grotere organisaties bieden mogelijkheden tot het volgen van trainingen en cursussen. Bij kleinere organisaties is er vooral individueel aandacht en coaching vanuit het bestuur en is er minder vaak een cursusaanbod. In de antwoorden wordt niet gesproken over ontwikkeling van kennis en vaardigheden voor bestuurders van vrijwilligersorganisaties.

Het aanbod voor ontwikkeling en deskundigheidsbevordering is niet voor alle organisaties voldoende, geven zij zelf aan. Zij zouden graag meer investeren in de ontwikkeling van vrijwilligers, zodat zij hun capaciteiten kunnen versterken. Daarvoor hebben zij in de eerste plaats inzicht nodig in mogelijkheden rond training en coaching. Daarnaast geven organisaties aan dat een budget voor ontwikkeling van vrijwilligers nodig is in de professionalisering.

"Actieve werving en professionaliseren: beiden kosten geld: precies waar wij zelf als organisatie niet in overvloed over beschikken."

■ Collectief Midden Overijssel

Zoals benoemd in hoofdstuk 3 zijn lang niet alle vrijwilligersorganisaties bekend met instrumenten die de provincie inzet voor het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties. Het meer bekendmaken van en actief aanbieden aan organisaties in verschillende beleidsterreinen zal eraan bijdragen dat een bredere groep organisaties gebruikmaakt van dit aanbod. Organisaties geven zelf aan te moeten professionaliseren en een ondersteuningsaanbod draagt hieraan bij. Zij zijn geïnteresseerd in de mogelijkheden waarop de provincie hieraan kan bijdragen.

"Het zou op zich mooi zijn. Een keuzemenuutje hebben waar je uit kunt kiezen. Daar zouden we wat aan hebben."

■ Buurtbusvereniging

"Beter informeren over de mogelijkheden van ondersteuning zou gebruik ervan kunnen stimuleren."

■ Bibliotheek Deventer

Eén partij noemt specifiek het programma Sociale Kwaliteit van de provincie: het zou langdurig ingezet moeten worden, omdat verandering rondom vrijwilligerswerk nu eenmaal van de lange adem is.

5.1.2. Inzet deskundigheid, ook rond organisatieontwikkeling

De organisaties benadrukken dat er veel deskundigheid aanwezig is in Overijssel is die nog niet benut wordt. Deze deskundigheid zit in de samenleving, het bedrijfsleven, maar ook bij de provinciale organisatie. Deskundigheid aanboren vraagt om verbreding van het netwerk van de organisaties en het gericht communiceren van behoefte aan specifieke deskundigheid.

Vrijwilligersorganisaties houden zichzelf de spiegel voor en zien in dat er verandering nodig is omdat huidige behoeften van vrijwilligers steeds minder aansluiten op wat de organisatie van hen vraagt. Ze zien in dat er verandering nodig is, maar zouden – soms uitgesproken, soms impliciet – ondersteuning kunnen gebruiken bij deze verandering. Ze vinden het echter moeilijk aan te geven wat voor soort ondersteuning dit zou moeten zijn; de juiste ondersteuningsvraag weten te formuleren is wellicht al onderdeel van de beoogde organisatieontwikkeling en vraagt ook deskundigheid.

5.1.3. Inzet betaalde krachten

Om de beoogde professionalisering in gang te zetten, zouden organisaties graag betaalde krachten inzetten, zoals vrijwilligerscoördinatoren voor begeleiding van vrijwilligers, boekhouders voor het ontlasten van besturen en hulpverleners voor begeleiding van kwetsbare vrijwilligers.

Bestuursfuncties en communicatie

Een oplossing die organisaties aandragen is de inzet van betaalde krachten voor bestuursfuncties, eventueel gedeeld met andere organisaties. Organisaties benoemen ook dat communicatie (waaronder sociale media) om steeds meer vaardigheden vraagt, die bij bestaande vrijwilligers ontbreken. Ook daar zouden betaalde krachten een bijdrage kunnen leveren. Bij evenementen speelt dat wanneer de omvang toeneemt, het organiseren op een gegeven moment te veel gevraagd is om dit volledig bij vrijwilligers te beleggen.

"Het evenement heeft een dusdanige grootte en verantwoordelijkheid aangenomen dat het voor het huidige bestuur een te grote belasting begint te worden qua tijd en energie om dit evenement op een verantwoordelijke wijze te blijven organiseren. Men denkt na over professionalisering van de organisatie."

■ Stichting Art Brut Biënnale

Hulpverleners

Zoals benoemd in paragraaf 4.2.5 hebben organisaties soms te maken met kwetsbare vrijwilligers, die regelmatig verwezen worden door bijvoorbeeld hulpverlening of UWV. Het idee wordt geopperd om betaalde krachten (hulpverleners) in te zetten om begeleiding te bieden, zodat andere vrijwilligers ontlast worden van het ondersteunen van deze groep en er meer professionele ondersteuning geboden wordt.

Vrijwilligerscoördinatoren

Ook voor het werven, motiveren en begeleiden van vrijwilligers wordt volgens organisaties steeds meer professionaliteit verwacht. Meerdere organisaties geven aan met vrijwilligerscoördinatoren te werken, betaalde krachten die zich bezig houden met werven, motiveren, begeleiden en behouden van vrijwilligers. Deze betaalde krachten houden zich actief bezig met de in het vorige hoofdstuk benoemde knelpunten. Schaalgrootte maakt daarin een verschil. Vrijwilligersondersteuning is bij grotere bibliotheken bijvoorbeeld meer doordacht en professioneler ingericht, omdat zij beschikken over een coördinator, die het werk inricht en zicht houdt op de inzet en het werkplezier van de vrijwilligers.

Financiering van betaalde krachten

Voor de inzet van betaalde krachten hebben vrijwilligersorganisaties meestal geen financiële ruimte. Een veelgenoemde manier waarop de provincie zou kunnen bijdragen, is dan ook het financieren van betaalde krachten.

"Geld helpt altijd. Om expertise in te huren, om dingen makkelijker gedaan te krijgen of om mensen te motiveren."

■ Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen

Een organisatie rond landschapsbeheer zou bijvoorbeeld meer willen samenwerken met andere organisaties, maar merkt dat dit de betaalde krachten veel tijd kost. Zij zouden graag zien dat de provincie samenwerking financieel

stimuleert. De Plus-subsidies zijn hier wel voor bedoeld en hebben veel bijgedragen aan samenwerking. Maar deze worden alleen verstrekt voor de korte termijn, terwijl samenwerking een kwestie van de lange termijn is.

5.1.4. Versterken van werving en matching

De werving van vrijwilligers gaat volgens organisaties het makkelijkst via mond-tot-mond reclame. Toch geven meerdere organisaties aan dat werving en matching geprofessionaliseerd moet worden, om de behoefte van de vrijwilliger en de behoefte van de organisatie te matchen. En daarnaast om groepen vrijwilligers te vinden buiten het netwerk van bestaande vrijwilligers. Dit begint bij het ontwikkelen van een wervingsstrategie voor verschillende functies. Door matching kunnen mensen een meer zinvolle invulling geven aan hun vrijwilligerswerk. Het ontwikkelen van profielen van vrijwilligers kan daarbij behulpzaam zijn: wat kan en wil deze? Maar ook een profiel van de vrijwillige functie: wat vraagt deze functie aan inzet en ontwikkeling?

5.2. Leren tussen organisaties

Vrijwilligersorganisaties zouden graag meer leren van elkaars aanpak. Vrijwilligersorganisaties zijn vaak lokaal georganiseerd. Vrijwilligers zoeken hun bezigheden vaak ook dichtbij huis, in hun eigen leefomgeving en gemeenschap. Hierdoor zijn er door de jaren heen een groot aantal, kleinschalige organisaties ontstaan, die veelal los van elkaar voor dezelfde uitdagingen staan. In de antwoorden van organisaties valt op dat sommigen weinig knelpunten ervaren, of goed om weten te gaan met de knelpunten die ze ervaren. Terwijl andere, vergelijkbare organisaties juist grote zorgen hebben over de nabije toekomst. Het delen van kennis tussen (gelijksoortige) organisaties gebeurt nog beperkt. Zo zijn er tientallen buurtbusverenigingen, die samen zorgen voor bereikbaarheid van met name kleine kernen in Overijssel. Zij hebben herkenbare knelpunten, maar wisselen nauwelijks uit over hoe deze aan te pakken.

De wens bestaat om meer kennis uit te wisselen: allereerst met gelijksoortige organisaties, maar uitwisseling met andersoortige vrijwilligersorganisaties wordt als waardevol genoemd en gezien. De knelpunten waarmee zij te maken hebben zijn immers grotendeels vergelijkbaar. Een organisatie rond landschapsbeheer geeft aan dat zij een slimme oplossing bedacht hebben voor het flexibiliseren van vrijwilligerswerk via een app. Daar zouden andere domeinen mogelijk ook iets aan kunnen hebben, alleen contact met andere domeinen is zeer beperkt.

“Het zou mooi zijn om gesprekken met de andere domeinen te hebben: ervaren zij dezelfde problemen en hebben zij dezelfde oplossingen?”

■ Stichting Landschap Overijssel

“Als ik zeg tegen de vrijwilligerscoördinatoren: er is een netwerk waar je vraagstukken kan delen en kan horen, dan staan ze te juichen. Mensen in verbinding brengen die hetzelfde doen, in verschillende organisaties. Die behoefte is er wel. Het is een begin, die verbinding.”

■ Rijnbrink

Voor vrijwilligersorganisaties is de provincie een logische partij waar het gaat om overkoepelend samenwerken en uitwisselen: de provincie is immers een organisatie die overal in Overijssel een rol speelt, veel contacten onderhoudt en op vrijwel alle onderwerpen actief is. Zo wordt er geopperd bijeenkomsten te faciliteren waar organisaties van verschillende sectoren welkom zijn. Een succesvol voorbeeld dat genoemd wordt, is een initiatief waarin buurprovincie Gelderland alle gesubsidieerde vrijwilligersorganisaties uitnodigde om samen kennis uit te wisselen. In meerdere bijeenkomsten leidde dit tot waardevolle gesprekken en uitwisseling van ideeën tussen organisaties uit verschillende terreinen. Na een aantal bijeenkomsten namen de organisaties het netwerk over van de provincie.

5.3. Aandacht voor zingeving

Organisaties merken dat zingeving een steeds grotere rol is gaan spelen bij vrijwilligers in de reden dat zij vrijwilligerswerk doen. Mensen willen ervaren zinvol bezig te zijn. Ook binnen organisaties kan hier mogelijk meer aandacht aan besteed worden. Op individueel niveau kan dit bewerkstelligd worden door dankbaarheid te uiten, het werk actief te waarderen en te benadrukken wat het werk bijdraagt. Maar ook vanuit de organisatie kan hierop ingespeeld worden door helder te formuleren wat de visie van de organisatie is, waarom zij het werk doen, en dit goed over te brengen op medewerkers.

Organisaties geven aan dat er in de samenleving onvoldoende bewustzijn is over wat er weg gaat vallen, wanneer de dalende trend in het aantal vrijwilligers doorzet. Wanneer zij nadenken over de rol van de provincie in deze oplossingsrichting, doen een aantal organisaties de suggestie om een campagne op te zetten om te laten zien welke waardevolle voorzieningen en evenementen ophouden te bestaan.

"Misschien een landelijke campagne door de overheid opstarten met als thema dat zonder vrijwilligers evenementen tot stilstand komen of van de agenda verdwijnen. Dus mensen motiveren om een deel van hun vrije tijd te besteden aan vrijwilligerswerk."

■ **Organisatie halve marathon Zwolle**

Organisaties merken dat vrijwilligers meer betrokken willen zijn bij de organisatie en dat als vrijwilligers zich onvoldoende gehoord voelen, zij eerder afhaken. Dit vraagt om vaardigheden bij met name bestuur van organisaties om aandacht te besteden aan input en feedback van leden en dilemma's rondom keuzes in de organisatie helder uit te leggen.

5.4. Verlagen regeldruk

De toename van regeldruk door veranderende wet- en regelgeving en de complexiteit van subsidieaanvragen doet een groot beroep op vrijwilligersorganisaties. Het verlagen van regeldruk is volgens organisaties nodig om vrijwilligers te blijven motiveren. Formele zaken bieden voor de meeste vrijwilligers geen zingeving en de oproep van organisaties is om de regeldruk dan ook zo veel mogelijk te verkleinen.

"Alle randzaken van het vrijwilligerswerk moeten zo makkelijk mogelijk zijn. Minder regelgeving, vaste contactpersoon bij gemeente, misschien zelfs administratie uit handen nemen. Heffingen, verzekeringen en vergunningen optimaliseren voor vrijwilligersorganisaties."

■ **Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen**

Twee van de 22 bevroegde organisaties geven aan dat zij vanuit de provincie graag ondersteuning zouden willen rondom wetten en regels. Voor vrijwilligersorganisaties is de overheid, waaronder de provincie, een belangrijke en logische partij om de regeldruk zo laag mogelijk te houden, onder andere door begeleiding van veranderingen die eraan staan te komen.

5.5. Hervormen en ondersteunen bij subsidieaanvragen

De organisaties hebben verschillende ideeën waar het gaat om het vereenvoudigen en ontschotten van subsidieaanvragen en verantwoorden.

Vereenvoudigen subsidieaanvragen

Over het algemeen blijken organisaties geen grote moeite te hebben bij het aanvragen van subsidie bij de provincie. De formulieren worden als toegankelijk ervaren. Wel merken organisaties op dat er vrij veel informatie moet worden meegestuurd, waaronder uitgewerkte plannen die aansluiten bij provinciale doelen. Dit vraagt aan deze organisaties veel (vrijwillige) inzet, terwijl het niet

altijd duidelijk is wat de nut en noodzaak is van deze stukken. Zo word je als organisatie gevraagd je eigen doelen te matchen aan provinciale doelen, wat soms ingewikkeld kan zijn. Bovendien bestaat de kans dat werkzaamheden en doelen worden aangepast op basis van deze voorwaarden, een vorm van instrumentalisering van vrijwilligerswerk en initiatieven uit de samenleving.

"Als je kijkt naar welke stukken je moet aanleveren, waarbij je echt ingewikkelde zaken moet aantonen van dit gaan we ermee doen, en dit gaan we ermee bereiken. Dat wil de provincie: doelen bereiken. Voor de club is het zo dat zij geld kunnen krijgen als zij iets doen maar daar zitten die doelen achter. In zo'n plan moet je aangeven hoe je aan die doelen kan bijdragen."

■ Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen

Bij grotere bedragen wordt er meer gevraagd wordt rondom de subsidieaanvraag. Dit is voor veel vrijwilligers een ingewikkeld en tijdrovend proces en is eigenlijk professionele ondersteuning bij nodig.

"Dan moet je al haast een subsidiedeskundige zijn om dat allemaal in te kunnen vullen. Vervolgens komt de verantwoording, dat is helemaal een ramp. [...] Dat is een heel bureaucratisch gedoe geworden. Dat stoot de gewone vrijwilliger af. Die wil dat niet, die kan dat niet."

■ Actieve vrijwilliger

Ontschotten van subsidiestromen

De provincie Overijssel is onderverdeeld in diverse beleidsterreinen. Vrijwilligersorganisaties kennen een minder scherpe afbakening van beleidsterreinen en hun werkzaamheden raken vaak verschillende thema's. In het contact met de provincie levert dit soms moeilijkheden op, omdat subsidies meestal verstrekt worden vanuit één beleidsterrein en daarom aanvragen niet ontvankelijk zijn, omdat ze overlappend zijn met andere domeinen. Maar ook in het contact met de provincie is dit soms lastig voor vrijwilligersorganisaties.

Provinciale ambtenaren kennen elkaar niet altijd en voor (met name kleinschalige) vrijwilligersorganisaties kost het moeite om tot afstemming te komen bij vraagstukken die meerdere beleidsterreinen raken.

Een organisatie rond landschapsbeheer geeft het voorbeeld van een project waar mensen met dementie vrijwilligerswerk bij hen konden gaan doen. Omdat het de beleidsterreinen 'sociaal' en 'natuur' raakt, is het idee geopperd om de provinciale bijdrage te verdelen tussen deze twee domeinen. Dit ging echter niet zomaar:

"[De twee beleidsterreinen] waren er heel snel over eens, maar het duurde wel 1,5 jaar voor het financieel van hun kant geregeld was. Dat zijn dingen waarvan je zegt, dat zou makkelijker moeten kunnen. Dat je gezamenlijk als afdelingen een subsidie verstrekt én dat het ook gebruikelijker is. Want zeker in vrijwilligerswerk speelt de sociale kant altijd een rol en niet alleen de groene kant."

■ Stichting Landschap Overijssel

Verantwoorden vanuit vertrouwen

Een andere wens die wordt geuit, is dat subsidievoorwaarden meer vanuit vertrouwen en minder vanuit verantwoording naar provinciale doelen worden opgesteld. Organisaties krijgen dan meer ruimte om vanuit hun eigen doelstellingen te werken en in hun eigen termen te rapporteren over wat zij hebben bijgedragen. Strakke voorwaarden in subsidieverstreking en verantwoording zijn volgens sommigen te sturend, waardoor deze voorwaarden deels bepalen welke initiatieven slagen en welke niet.

5.6. Vergoeding (jonge) vrijwilligers

Meerdere organisaties stellen voor om jonge vrijwilligers te 'lokken' door een vergoeding voor het vrijwilligerswerk te bieden. Voor jonge vrijwilligers wordt het dan meer een afweging of zij betaald werk of vrijwilligerswerk tegen (beperkte) vergoeding gaan doen. Daarbij is het wel de vraag of het nog echt als vrijwilligerswerk gezien kan worden en of jongeren nog wel vanuit intrinsieke motivatie bijdragen.

5.7. Agenderen van impact landelijk en lokaal beleid op vrijwilligersorganisaties

De provincie zou een agenderende rol kunnen spelen wanneer landelijk en lokaal beleid invloed heeft op vrijwilligersorganisaties. Zo worden veranderingen in zorg en ondersteuning landelijk en door gemeenten bepaald. Mensen komen vaak uit verschillende gemeenten en het is voor vrijwilligersorganisaties lastig om met de Rijksoverheid of met meerdere gemeenten het gesprek aan te gaan en tot oplossingen te komen in vraagstukken rond kwetsbare vrijwilligers. De provincie zou hier volgens hen een rol kunnen spelen als partij tussen het landelijke en lokale in.

5.8. Mediëren bij maatschappelijke onrust

Maatschappelijke onrust kan grote impact hebben op het vrijwilligerswerk. Denk aan de onvrede over maatregelen rondom corona of de huidige onrust rondom de stikstofcrisis die een negatieve impact heeft op de verhoudingen tussen vrijwilligers in landschapsbeheer en boeren. De provincie werd door een van de organisaties genoemd als een partij die hierin een mediërende rol zou kunnen nemen, onder andere door de gezamenlijke kracht en gedeelde belangen te benadrukken.

5.9. Organisatieverandering

Veel organisaties geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning bij verjonging en professionalisering in de organisatie. Dit betekent in de praktijk een organisatieverandering, zodat deze beter past in de toekomstige rol van vrijwilligersorganisaties en de wensen en behoeften van een nieuwe generatie vrijwilligers. Een organisatie geeft aan dat financiering zich meer zou moeten richten op de lange termijn: niet alleen kortdurende, projectgebonden subsidie, maar investeringen voor de langere duur, om deze organisatieveranderingen door te voeren en de ruimte te hebben om te proberen wat werkt en wat niet.

"We hebben op dit punt een pilot gedaan en de provincie zegt: jullie hebben geld gehad. De pilot is geslaagd, maar je wilt het bestendigen."

■ **Stichting Landschap Overijssel**

6 Conclusie en advies

6.1. Conclusie

In Overijssel leveren vrijwilligers een belangrijke bijdrage op diverse (beleids) terreinen van de provincie. Zonder vrijwillige inzet rondom onder andere bereikbaarheid, natuur en landschap, evenementen en cultuur komt de provincie, maar ook de samenleving voor moeilijke opgaven te staan. De provincie vindt het dan ook belangrijk dat vrijwilligers gemotiveerd en actief blijven en dat ook jonge inwoners zich geroepen voelen om vrijwilligerswerk te doen.

Het vrijwilligerswerk in Overijssel bevindt zich echter in een onzekere periode. Een generatie trouwe vrijwilligers neemt afscheid. De nieuwe generatie vrijwilligers heeft met name behoefte aan kortdurende, projectmatige inzet. Tegelijkertijd hebben organisaties juist behoefte aan een nieuwe generatie krachten die zich langdurig inzetten, in een steeds complexere context van wet- en regelgeving. Bovendien merken vrijwilligersorganisaties dat mensen veel belang hechten aan zingeving en zinvolle tijdbesteding in hun vrijwilligerswerk. Omgang met wet- en regelgeving en subsidieaanvragen zijn dan niet de bezigheden waar de meeste vrijwilligers voldoening uit zullen halen.

"De wens van organisaties om structurele vrijwilligers voor langere tijd te vinden sluit niet aan bij de wens van de "nieuwe" vrijwilliger, namelijk flexibele en kortdurende inzet. Organisaties die hier niet op in kunnen spelen krijgen het moeilijk."

■ VOSVI

De verschuiving van behoeften van structureel naar flexibel vrijwilligerswerk en de steeds complexer wordende taken van vrijwilligersorganisaties zorgen voor een veranderingsopgave. Het vraagt meer dan simpel bijsturen en is te typeren als een transitie: een fundamenteel proces van verandering. Zoals elke transitie gaat dit gepaard met weerstand en organisaties zijn gebaat bij verbinding, uitwisseling en ondersteuning. De transitie maakt het vrijwilligerswerk kwetsbaar in de komende jaren, maar kan – onder de juiste omstandigheden en met de juiste ondersteuning – er sterker uit komen.

6.2. Adviezen aan de provincie

Het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties moet bijdragen aan het in standhouden en ontwikkelen van deze belangrijke, door inwoners gedragen instituties die de provincie mooi, schoon, gezellig, bereikbaar, gezond en verbonden houden. Hoewel de provincie Overijssel niet altijd de eerste partij is waar vrijwilligersorganisaties aan denken, is ondersteuning van harte welkom. Organisaties benadrukken het belang van ondersteuning op maat, vanuit de behoefte van vrijwilligers en met aandacht voor het lokale. Deze ondersteuning moet zich niet alleen richten op het werven en behouden van vrijwilligers binnen de huidige structuren, maar ook op de noodzakelijke transitie van vrijwilligerswerk naar een meer flexibele, geprofessionaliseerde en diverse praktijk.

Op basis van de reacties van de vrijwilligersorganisaties doen wij de volgende aanbevelingen richting de provincie en wij vragen de provincie deze aanbevelingen te overwegen.

6.2.1. Overweeg provincie-brede visie en aanpak rond vrijwilligerswerk

De waardering van het contact met de provincie en de mate waarin instrumenten van de provincie bekend zijn, verschillen sterk per beleidsterrein. Een gezamenlijke visie op vrijwilligerswerk kan eraan bijdragen dat vrijwilligerswerk in alle domeinen de aandacht krijgt die het verdient. Een provincie-brede visie en aanpak zou zich moeten richten op de toekomst van vrijwilligerswerk: enerzijds op het in stand houden van de waardevolle organisaties en initiatieven die nu bestaan, maar ook op het begeleiden van de transitie naar een meer flexibel, divers, verbonden en toekomstbestendig netwerk van vrijwilligersorganisaties.

"Meer en betere communicatie over wat de provincie doet. Communiceer je doelen beter voor de komende jaren en welke speerpunten. Doe dat het liefst in samenspraak met het veld. Bepaal dan de actiepunten en de instrumenten die hierbij horen."

■ Lokaal Fonds Borne

Ook rondom subsidiestructuur is een meer gezamenlijke, domeinoverstijgende aanpak gewenst, die minder sturend en meer volgend is naar waar vrijwilligers(organisaties) behoefte aan hebben.

6.2.2. Faciliteer uitwisseling tussen vrijwilligersorganisaties

De provincie zou het initiatief kunnen nemen om vaker organisaties bijeen te brengen en leernetwerken te faciliteren. Vrijwilligersorganisaties op alle beleidsterreinen krijgen te maken met vergelijkbare knelpunten en zouden graag meer leren van elkaars aanpak en oplossingsrichtingen. Met elkaar delen wat er speelt en wat er werkt zal bijdragen aan werkzame strategieën in de transitie van vrijwilligerswerk.

6.2.3. Breng het ondersteuningsaanbod outreachend de wijken en dorpen in. De instrumenten van de provincie zijn nog niet overal bekend en benut

De provincie werkt aan een breder ondersteuningsaanbod voor vrijwilligersorganisaties. Niet alle organisaties zijn zich bewust van de mogelijkheden die de provincie biedt en de provincie wordt niet altijd gezien als een kennis- of samenwerkingspartner rondom vrijwilligerswerk. Lokale organisaties voelen vaak een afstand tot de provincie. De provincie zou daarom het ondersteuningsaanbod meer actief, *outreachend* de wijken en dorpen in kunnen brengen. Hiervoor is wel de capaciteit nodig om deze instrumenten breder aan te bieden.

"Als er van die initiatievencoaches zijn, dan zouden ze bij ons langs moeten komen. Dus niet dat wij naar hen toe moeten maar laat ze maar bij ons komen op vrijdagmiddag. Laat ze naar ons toe komen, zich voorstellen zodat wij weten wat ze doen en waarmee ze kunnen helpen."

■ Actieve vrijwilliger

Gezien de uitdagingen die besturen van vrijwilligersorganisaties ervaren zou ook de capaciteit van Studio Vers Bestuur uitgebreid kunnen worden. Bij het uitbreiden van het aanbod is aandacht voor toegankelijke taal raadzaam, zeker richting kleinere, meer traditionele organisaties.

6.2.4. Neem een agenderende rol in tussen vrijwilligersorganisaties en overheden

Vrijwilligersorganisaties worden beïnvloed door beleidskeuzes van alle overheden: van Rijk, tot waterschap, tot provincie, tot gemeente. Wanneer organisaties iets willen aankaarten, weten ze vaak niet waar te beginnen. De provincie heeft enerzijds overzicht over wat er speelt in de Overijsselse gemeenten en heeft anderzijds directe lijnen met het Rijk. De provincie zou daarom een agenderende rol kunnen spelen bij vraagstukken rondom bijvoorbeeld de kwetsbaarheid van vrijwilligers, maatschappelijke spanningen en de effecten van wet- en regelgeving op vrijwilligersorganisaties.

6.2.5. Wees waakzaam voor instrumentalisering van vrijwilligerswerk

Vrijwilligers leveren graag een zinvolle bijdrage aan onder andere samenleving, natuur, cultuur, mobiliteit en levendigheid. Dit vraagt om een faciliterende overheid, die initiatieven mede-mogelijk maakt en omarmt. Uiteraard wil de provincie in beeld krijgen wat vrijwilligers voor elkaar krijgen en wat er ontstaat, zeker als er subsidie wordt verstrekt. Maar er moet gewaakt worden voor het formuleren verwachte resultaten en effecten en verantwoording in termen van provinciale doelen. Vrijwilligers zetten zich graag in, maar laten zich niet (zomaar) inzetten. Wees er als provincie voor de vrijwilligers, in plaats van het omgekeerde te verwachten.

“Er wordt steeds meer gevraagd. Omdat deze mensen zien dat er ook niemand anders is die het doet, zeggen ze maar weer ja. Zo hebben sommigen naast hun baan er nog bijna een tweede baan naast [het vrijwilligerswerk]. Daar mogen beleidsmakers best wat meer rekening mee houden.”

■ Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen

6.2.6. Verlicht formele druk waar mogelijk

Vrijwilligers willen graag een merkbare, zinvolle bijdrage leveren. Voldoening en zingeving zijn van groot belang. Werkzaamheden rond wet- en regelgeving en administratie zijn voor weinigen een activiteit waar voldoening en zingeving uit voortkomen. Verlicht daarom waar mogelijk de formele druk rond subsidieaanvragen en verantwoording en ondersteun organisaties bij de steeds complexer wordende wet- en regelgeving, eventueel met betaalde krachten.

Bijlage: deelnemers onderzoek

Wij danken iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan dit onderzoek.

Interviews provincie

	Beleidsterrein
1	Cultuur en evenementen
2	Mobiliteit (2 personen)
3	Natuur en milieu
4	Sociale kwaliteit
5	Sociale kwaliteit
6	Studio Vers Bestuur
7	Cultureel erfgoed*

* Er was geen provinciaal ambtenaar rondom cultureel erfgoed beschikbaar in deze periode. Daarom is een aanvullend interview gehouden met een gemeentelijk ambtenaar van de gemeente Deventer.

Verdiepende interviews met vrijwilligersorganisaties

	Organisatie
1	Rijnbrink
2	Buurtbusvereniging Borne
3	Stichting Landschap Overijssel
4	Overijsselse Vereniging voor Krachtige Kernen
5	Actieve vrijwilliger rond sport, buurt, cultuurhistorie, etc.

Vragenlijst vrijwilligersorganisaties

	Organisatie
1	Kopje Cultuur
2	VOSVI en Deventer Doet
3	Collectief Midden Overijssel
4	Buurtbusvereniging Hellendoorn
5	Overijsselse Vereniging van Krachtige Kernen
6	Sport, wonen, en nog verschillende andere organisaties
7	Halve Marathon Zwolle
8	Lokaal Fonds Borne
9	CSI Ommen
10	Bibliotheek Deventer
11	ROCOV
12	Bloemencorso Sint jansklooster
13	Buurtbusvereniging Borne
14	Bevrijdingsfestival Overijssel
15	Stichting Art brut Biënnale
16	Landschap Overijssel
17	FC Noaber
18	Rijnbrink
19	Twentse Noabers Cooperatief U.A.
20	Vier bibliotheken
21	Stichting Marathon Enschede
22	Plaatselijk Belang Lettele

COLOFON

Opdrachtgever	Provincie Overijssel
Auteurs	M. Kwakernaak, MSc M. Compagner, MSc
Foto omslag	Adobe Stock, Viktoriia, 299705711
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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

ISBN 978-94-6409-180-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, augustus 2022.

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.