



Integraal beleid op vrijwilligerswerk

Een stappenplan voor gemeenten



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

Auteurs: Sophie Straatman, Fraukje van Dijk en
Vanessa Zondag

Met medewerking van: de gemeenten Borne, Nederlek
en Ouderkerk

Redactie: Afke Hielkema, Ethiscript

Eindredactie: afdeling communicatie MOVISIE

Fotografie: Bert Spiertz/Hollandse Hoogte

Vormgeving: Suggestie & illusie

Drukwerk: Libertas

Downloaden of bestellen: www.movisie.nl

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan
onder voorwaarde van de bronvermelding: © MOVISIE, kennis
en advies voor maatschappelijke ontwikkeling.

Januari 2011



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van
het ministerie van VWS.

Inhoudsopgave

Waarom integraal beleid?	3
Stap 1: Bepaal de ambitie van de integraliteit	4
Stap 2: Visie en draagvlak voor integraal werken	6
Stap 3: Creëer het besef 'Vrijwilligerswerk is overal'	9
Stap 4: Organiseer een bijeenkomst	11
Stap 5: Plan van aanpak integrale beleidsvorming	14
Stap 6: Verzamel inhoudelijke input voor het beleid	15
Stap 7: Vertaal input naar beleid	17
Stap 8: Van beleid naar integrale uitvoering	20
Stap 9: Evaluatie van het proces	22
Bijlagen	24
Ondersteuningsaanbod MOVISIE	38

Waarom integraal beleid?

Vrijwilligerswerk is belangrijk. Voor vrijwilligers zelf, voor de vereniging, de buurt, voor mensen die door vrijwilligers geholpen worden en voor de gemeenschap. Dat verdient ondersteuning die zo goed mogelijk aansluit bij de vrijwilliger en bij de behoeften van de lokale gemeenschap. Het organiseren van die ondersteuning is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de gemeente, die hiervoor beleid schrijft. Dat doet de gemeente niet alleen om het goede werk van vrijwilligers te ondersteunen, maar ook vanuit het besef dat vrijwilligers een bijdrage kunnen leveren aan vele gemeentelijke beleidsdoelen. Van integratie, veiligheid, opvang van kwetsbaren, cultuur, natuur tot en met zorg. Daarom adviseren wij u om integraal vrijwilligerswerkbeleid te schrijven, samen met uw collega's van andere beleidsterreinen. Vrijwilligerswerk is goud waard voor de gemeente in brede zin. Met het stappenplan beschreven in deze publicatie, kunt u uw collega's daar bewust van maken, kunt u samen kijken welke ondersteuning wenselijk is en bepalen welke rol de gemeente daarin wil en kan spelen. Zo komt u samen tot integraal vrijwilligerswerkbeleid, gericht op een integrale uitvoering.

Deze methode is bedoeld voor beleidsmedewerkers bij gemeenten die beleid willen schrijven of hun beleid willen verbeteren met betrekking tot vrijwilligerswerk.

Stappenplan

We onderscheiden in deze methode negen stappen om tot integraal vrijwilligerswerkbeleid te komen:

- Stap 1: Bepaal uw eigen ambitie op integraliteit
- Stap 2: Visie en draagvlak voor integraal werken
- Stap 3: Creëer het besef 'Vrijwilligerswerk is overal'
- Stap 4: Organiseer een bijeenkomst
- Stap 5: Plan van aanpak integrale beleidsvorming
- Stap 6: Verzamel inhoudelijke input voor beleid
- Stap 7: Vertaal input naar beleid
- Stap 8: Van beleid naar integrale uitvoering
- Stap 9: Evaluatie integraal proces

Om u zo concreet mogelijk te helpen bij het formuleren van integraal vrijwilligerswerkbeleid bevat deze publicatie naast een stappenplan ook verschillende hulpdocumenten.



Een goede coördinatie en gedeeld enthousiasme zijn voorwaarden voor succesvol integraal werken.

Stap 1

Bepaal de ambitie van de integraliteit

Integraal werken kan op vele verschillende manieren, van beperkt tot volledig integraal. Het is handig als u vooraf een idee heeft van de mate waarin u integraal wilt werken aan het vrijwilligerswerkbeleid. Dat geeft richting aan de wijze waarop u de samenwerking met collega's aanpakt. Check voordat u van start gaat met integraal werken de gemeentelijke kaders hierover.

Integraal, wat is dat?

Integraal beleid is meer dan een nota. Het vereist een integrale visie op het onderwerp, op integraal doelen stellen in de ondersteuning en dienstverlening en een gezamenlijke aanpak in de uitvoering. Het gaat ook om integraal evalueren wat er van het beleid terecht is gekomen en hoe het een volgende keer beter kan.

Uw ambitie

Door onderstaande vragen te beantwoorden kunt u uw ambitie ten aanzien van integraal vrijwilligerswerkbeleid helder krijgen:

1. Wilt u een integrale beleidsnota waarin alles terug te vinden is ten aanzien van vrijwilligers?
2. Wilt u dat andere beleidsterreinen in hun nota verwoorden wat het belang is van vrijwilligers en wat deze bijdragen aan hun beleid en de uitvoering daarvan?
3. Wilt u dat beleidsterreinen die profijt hebben van vrijwilligers de ondersteuning van vrijwilligers meefinancieren?
4. Wie kan de ondersteuning van het vrijwilligerswerk binnen de gemeente het best coördineren?
5. Welke mate van integraliteit is wat u betreft het minimum en wat is het maximum?

Om integraal werken tot een succes te maken is de vastlegging van beleid van belang. Mits (passages in) nota's hierover goed zijn opgesteld, kunnen deze een goede leidraad

vormen voor een integrale uitvoering van het beleid. Hoe schept u nu op papier gemeentebreed duidelijkheid over beleid? We schetsen hieronder enkele mogelijkheden.

Een zelfstandige nota vrijwilligerswerkbeleid

U kiest ervoor u te beperken tot één nota vrijwilligerswerkbeleid. Deze nota omvat de gemeentelijke doelstellingen voor het vrijwilligerswerk en beschrijft ook de ondersteuning vanuit de gemeente. U raadpleegt hiervoor eventueel collega's van andere beleidsterreinen. De afweging of hun input wordt verwerkt in de nota, maakt u zelf.

Gezamenlijke input voor de nota vrijwilligerswerkbeleid

U schrijft vrijwilligerswerkbeleid waarin u de input van collega's verwerkt. Collega's hebben kunnen aangeven wat zij voor hun beleidsterrein belangrijk vinden aan het vrijwilligerswerk en welke ondersteuning daarvoor wenselijk is. U maakt samen keuzes en overlegt met hen welke input wel of niet meegenomen wordt.

Nota vrijwilligerswerkbeleid + vrijwilligerswerk in nota's andere beleidsterreinen

Er komt een overkoepelende nota vrijwilligerswerkbeleid waarin de visie van de gemeente op vrijwilligerswerk staat beschreven. Ook staan in dat stuk de uitgangspunten van de gemeenten voor de ondersteuning van het vrijwilligerswerk beschreven en welke doelstellingen gemeentebreed worden nagestreefd. Daarnaast komt het vrijwilligerswerk terug in de nota's van andere beleidsterreinen. Hierin staan de doelstellingen vanuit die beleidsterreinen beschreven en ook welke ondersteuning zij aan het vrijwilligerswerk willen geven.

Vrijwilligerswerk als facetbeleid: geen zelfstandige nota vrijwilligerswerkbeleid, wel vrijwilligerswerk in nota's van andere beleidsterreinen

Er komt geen gemeentebrede nota over de doelstellingen en ondersteuning van het vrijwilligerswerk. Wel komt er in alle nota's van de beleidsterreinen die met vrijwilligerswerk te maken hebben een onderdeel over de doelstellingen en ondersteuning van het vrijwilligerswerk, vanuit het perspectief van dat beleidsterrein. Ieder betrokken beleidsterrein draagt zijn steentje bij aan de financiering. De coördinatie gebeurt vanuit een werkgroep met betrokken collega's.



Zorg dat de coördinatie, verantwoordelijkheden en financiering ten aanzien van het beleid goed worden afgestemd.



Bepaal als beleidsmedewerker vroegtijdig uw ambitie. Wanneer u duidelijk voor ogen hebt hoe integraal vrijwilligerswerkbeleid er in uw gemeente het beste er uit kan zien, kunt u er een goede inhoudelijke discussie met uw collega's over voeren.

Stap 2

Visie en draagvlak voor integraal werken

Integraal vrijwilligerswerkbeleid vraagt om een visie op vrijwilligerswerk die door meerdere beleidsterreinen en bestuurders wordt gedeeld. Het creëren van draagvlak is een absolute noodzaak. Daarvoor is het belangrijk dat iedereen dezelfde kant op kijkt: de afdelingshoofden, maar zeker ook de wethouders en de gemeenteraad. Succesvol integraal vrijwilligerswerkbeleid vraagt namelijk om wethouders en een burgemeester die het beleid willen uitdragen. In kleine gemeenten zijn de lijnen vaak kort, in grote gemeenten kost het meestal meer tijd en energie om mensen te betrekken. Het is echter essentieel voor het verloop van de beleidsvorming. Onderdeel van het draagvlak is dat er voldoende tijd, middelen en energie van en voor alle betrokkenen aanwezig zijn. Het afdelingshoofd kan hier een belangrijke rol in vervullen naar andere afdelingshoofden, wethouders en burgemeester. Bespreek dit op tijd, zodat het afdelingshoofd zijn of haar rol goed kan vervullen.

Visie op integraal werken

Het is belangrijk dat er een gedeelde visie op het integraal werken wordt geformuleerd. Daarbij kunt u aan de interne sleutelfiguren dezelfde vragen voorleggen die u eerder zelf bij stap 1 heeft beantwoord, namelijk:

- * Waarom willen we integraal vrijwilligerswerkbeleid?
- * Welke mate van integraliteit hebben wij voor ogen?
- * Wat verwachten we van elkaar hierin?
- * Hoe leggen we het integraal beleid vast op papier?
- * Hoe houden we elkaar op de hoogte?
- * Hoe borgen we een integrale uitvoering?

Visie op vrijwilligerswerk

Het is belangrijk om te werken vanuit een visie op het vrijwilligerswerk. Vaak hebben gemeenten al zo'n visie geformuleerd. Mocht dit nog niet het geval zijn of wilt u aan de slag met het verbeteren van de visie, dan zijn de volgende vragen van belang¹:

- * Waarom is vrijwilligerswerk in algemene zin belangrijk?
- * Wat is de mate van sturing: de gemeente als dirigent of juist op afstand?
- * Wat zijn de speerpunten vanuit de gemeente ten aanzien van vrijwilligerswerkbeleid?
- * Wat zijn de budgettaire kaders?

1 Zondag, V. (2009). *Samen met vrijwilligers vrijwilligersbeleid opstellen*. MOVISIE: Utrecht.

Om voorgaande vragen goed te kunnen beantwoorden adviseren wij u de typetest Wmo en vrijwillige inzet² in te vullen. Deze typetest geeft u inzicht in welk type beleid het beste bij uw gemeente past en welke rol u daarin als gemeente wilt vervullen. De typetest is te vinden op www.movisie.nl/publicaties. In bijlage 1 staat een overzicht van de verschillende typen gemeenten.

Creëren van draagvlak

Bestuurlijk draagvlak kunt u onder andere op de volgende manieren creëren:

- * Benader uw afdelings-/sectorhoofd en pols of deze achter uw ideeën staat.
- * Bedenk wie er achter integraal werken moeten staan om het tot een succes te maken.
- * Check of u zelf en uw collega's voldoende tijd en middelen hebben om aan integraal vrijwilligerswerkbeleid te kunnen werken.
- * Bedenk wat nodig is om collega's te laten geloven in uw ideeën over integraal werken.
- * Schat in of het handig is een koplopergroep te formeren met een wethouder, afdelingshoofd en beleidsmedewerker, om intern draagvlak te creëren.
- * Begin met het werken aan een gedeelde visie.

Visie en draagvlak vastleggen in startnotitie

Een startnotitie kan handig of zelfs noodzakelijk zijn. Afhankelijk van de omvang van de beleidsnotitie en of er budget mee gemoeid is, zal deze startnotitie vastgesteld moeten worden door de gemeenteraad of door het college van B en W. U kunt deze notitie als basis gebruiken voor het ontwikkelen van integraal beleid, gedurende het proces kunt u het document aanvullen. Beschrijf in de startnotitie de volgende punten:

- * Aanleiding. Waarom wordt er gewerkt aan integraal vrijwilligerswerkbeleid?
- * Ambitie. Wat wordt er verstaan onder integraal werken?
- * Voordelen. Welke voordelen heeft het werken met integraal vrijwilligerswerkbeleid?
- * Gevolgen. Wat zijn de consequenties als er geen integraal vrijwilligerswerkbeleid komt?
- * Stappen. Welke fasen in de beleidsvorming zijn er?
- * Plan. Wat is het globale plan van aanpak?
- * Tijd. Hoeveel tijd wordt er uitgetrokken voor het schrijven van integraal vrijwilligerswerkbeleid?
- * Betrokkenen. Welke partijen, zowel intern als extern, worden er betrokken bij het schrijven van integraal vrijwilligerswerkbeleid?

2 Kolner, C. en Duijvensijn, P. (2007). *Handreiking Wmo en vrijwillige inzet*. DSP-Groep: Amsterdam.

Voorbeeld: De gemeenten Nederlek en Ouderkerk hebben aan het begin van het traject een startnotitie en een globaal projectplan opgesteld. De startnotitie geeft aan welke verwachtingen de gemeente heeft en hoe ze de doelen wil verwezenlijken. Een dergelijke aanpak geeft richting voor de betrokken medewerkers, waardoor de start flexibel kan verlopen.



Neem in de startnotitie de tijdsinvestering voor gezamenlijke bijeenkomsten mee. Als mensen opzien tegen deelname aan een bijeenkomst van drie uur, bedenk dan dat het hier gaat om de initiatieffase van nieuw beleid. Visieontwikkeling mag tijd kosten, deze investering in het formuleren van gezamenlijke doelen en integraliteit wint u later in het proces terug.



Door de startnotitie vast te laten stellen door het bestuur, worden het draagvlak en de inzet van mensen en middelen meteen vastgelegd.

Creëer het besef 'Vrijwilligerswerk is overal'

Vrijwilligerswerk is overal. Vrijwilligers zijn essentieel voor het bereiken van doelstellingen op diverse gemeentelijke beleidsterreinen. Denk bijvoorbeeld aan de Wmo, onderwijs, zorg, sport en vrije tijd, werk en inkomen, wijkgericht werken en veiligheid. Voor al deze thema's zijn vrijwilligers van essentieel belang. Vrijwilligers zijn niet alleen actief bij organisaties, maar ze zijn bijvoorbeeld ook betrokken bij burgerinitiatieven. Veel buurt- en wijkinitiatieven zijn mogelijk dankzij burgers die zich vrijwillig inzetten. Dat klinkt voor u misschien logisch, maar niet iedereen staat daarbij stil. Het is aan u om uw collega's te laten inzien dat sterk vrijwilligerswerk belangrijk is en dat de juiste ondersteuning daarbij onontbeerlijk is.

Relevante beleidsterreinen

Op welke andere beleidsterreinen binnen de gemeente vervullen vrijwilligers nu een belangrijke rol in de uitvoering? En waar ligt voor deze afdelingen het belang en nut om aandacht te besteden aan het vrijwilligerswerk? MOVISIE heeft dat voor u op een rijtje gezet: zie bijlage 2. Met deze informatie op de achtergrond kunt u met uw collega's verkennen wat zij nu al met vrijwilligers doen. Wat kunnen vrijwilligers verder betekenen voor de doelstellingen van het beleidsterrein? Welke knelpunten spelen er op dit moment binnen het beleidsterrein en welke rol kunnen vrijwilligers hierin vervullen?

Wie gaat u betrekken?

Wie gaat u uitnodigen om mee te denken over integraal vrijwilligerswerkbeleid?

Onderstaande vragen kunnen u helpen om hierin keuzes te maken:

1. Welke beleidsterreinen binnen uw gemeente hebben het meest met vrijwilligers te maken?
2. Welke ondersteuning biedt de gemeente nu en welke beleidsterreinen dragen daaraan bij?
3. Wilt u een eerste uitwisseling van ideeën kleinschalig of grootschalig opzetten?
4. Wilt u alleen uitvoerende medewerkers uitnodigen of ook bestuurders?
5. Van welke collega's verwacht u dat zij zullen willen bijdragen aan de ondersteuning van het vrijwilligerswerk?
6. Van welke collega's verwacht u weerstand in het bijdragen aan de ondersteuning van het vrijwilligerswerk?
7. Bent u in staat om per beleidsterrein concreet aan te geven wat het nut en belang van vrijwilligerswerk is voor dat beleidsterrein? In bijlage 2 vindt u hier handvatten voor.

Wijze van besef creëren

Als u besloten hebt wie u wilt uitnodigen voor een eerste uitwisseling van ideeën, wilt u weten of deze mensen daartoe bereid zijn. Twijfelt u hieraan? Pols dit dan in een kort gesprekje of via een mailtje. Merkt u dat er nog weerstand is, ga dan in gesprek met de betreffende collega. Leg hem of haar uit dat vrijwilligers ook belangrijk zijn voor het behalen van doelstellingen op zijn of haar thema. Het helpt ook altijd als mensen het gevoel hebben dat hun inbreng gewaardeerd wordt. Geef aan dat u nieuwsgierig bent naar de mening van de collega en diens visie op en ervaring met vrijwilligerswerk. Zeg dat u hoopt dat hij of zij daar tijdens de bijeenkomst wat meer over wil vertellen.

Wil iemand niet komen, dan is het soms ook beter deze persoon er niet bij te betrekken. Het is jammer als de bijeenkomst kwaliteit verliest door de weerstand van een enkele collega. Ga dus ook weer niet tot het uiterste om iemand erbij te betrekken.



Laat iemand het nut van vrijwilligers inzien door te vragen: ‘Hoe zou de gemeente eruit zien als er geen vrijwilligers meer zouden zijn?’



Spreek mensen niet vanuit uw doelstellingen aan, maar vanuit hun eigen beleidsdoelen. Wat willen zij bereiken en wat heeft vrijwilligerswerk daarin te bieden?

Voorbeeld: Als eyeopener voor de verwevenheid van vrijwilligerswerk met de samenleving, zijn ze in de gemeente Borne de eerste bijeenkomst begonnen met te vertellen welk vrijwilligerswerk iedereen zelf doet.

Organiseer een bijeenkomst

Door een startbijeenkomst te organiseren kunt u het nut van integraal vrijwilligerswerkbeleid toelichten aan uw collega's. U legt uit waarom dit ook voor hen relevant is en waarom het belangrijk is om gezamenlijk een visie te ontwikkelen en verbindingen te leggen tussen beleidsterreinen. Tijdens een startbijeenkomst wilt u enthousiasme creëren bij uw collega's om hiermee aan de slag te gaan. Dat wordt bevorderd doordat iedereen inzicht krijgt in de ambities en belangen van integraal vrijwilligerswerkbeleid. Aan het einde van de bijeenkomst wordt bekeken welk commitment er is van collega's voor het uitwerken van integraal vrijwilligerswerkbeleid.

Wervend uitnodigen

Uitnodigen kan op verschillende manieren, per mail, per brief of persoonlijk. Iedere vorm heeft voor- en nadelen.

Per mail

- + Het verzenden van een uitnodiging per mail gaat snel.
- Het is niet persoonlijk en het is moeilijk om uw bevoegdheid over te brengen.

Per brief

- + U kunt er een (visueel) mooie uitnodiging van maken. Mensen ervaren een brief anders dan een mail.
- U moet voor de aanmelding iets verzinnen, bijvoorbeeld een antwoordstrookje.

Persoonlijk

- + Dit werkt eigenlijk altijd het beste. U kunt uw enthousiasme overbrengen, kort aangeven waarom u het fijn zou vinden als iemand komt en waarom het in uw ogen belangrijk is.
- Een persoonlijke benadering is erg tijdsintensief.

Wilt u per mail of brief uitnodigen dan kunt u gebruik maken van de voorbeeldtekst in bijlage 3.

Invulling van de startbijeenkomst

Het beoogde resultaat van de bijeenkomst is dat duidelijk is welke collega's met integraal vrijwilligerswerk aan de slag gaan. Daarbij geeft u aan dat, als vervolg op de bijeenkomst, een stappenplan geschreven wordt om er daadwerkelijk mee aan de slag te gaan.

In deze methode zijn draaiboeken opgenomen voor een eerste bijeenkomst en voor een vervolgbijeenkomst. Deze vindt u in bijlage 4. U kunt deze draaiboeken naar eigen inzicht aanpassen. Wilt u een heel andere bijeenkomst beleggen, stel uzelf dan de volgende vragen:

- * Welke inbreng vraagt u van de deelnemers?
- * Houdt u de bijeenkomst plenair of gaat u in groepen uiteen?
- * Hoe lang duurt de bijeenkomst?
- * Is de bijeenkomst in vergadervorm, of wilt u er iets meer van maken?
- * Wie leidt het programma (voorzitter/gespreksleider)?
- * Wie doet de opening?
- * Wilt u een inleiding geven of juist iemand anders?
- * Welk resultaat wilt u aan het eind van de bijeenkomst hebben?
- * Hoe vindt de terugkoppeling/verslaglegging plaats?
- * Wat is een eventueel vervolg op deze bijeenkomst?

Vervolgbijeenkomst

Tijdens de startbijeenkomst is gesproken over de rol van het vrijwilligerswerk binnen de gemeente en de betekenis van vrijwilligers voor de verschillende betrokken beleidsterreinen. Nu is het tijd om te bekijken hoe het integrale beleidsvormingsproces moet lopen. Dat kan in een vervolgbijeenkomst. Het is belangrijk om bij de vervolgbijeenkomst dezelfde mensen te betrekken die aan de startbijeenkomst deelgenomen hebben. Probeer alle betrokkenen in het traject te houden, anders gaat er veel energie zitten in het steeds opnieuw informeren van de deelnemers.

Aan de vervolgbijeenkomst nemen collega's deel die enthousiast zijn en aan de slag willen met vrijwilligerswerkbeleid. Het is belangrijk om nu met hen verder inhoudelijk op het onderwerp in te gaan. De volgende vragen kunnen aan bod komen:

- * Welke gemeenschappelijke doelen zijn er voor het vrijwilligerswerk?
- * Welke specifieke wensen zijn er vanuit de verschillende beleidsterreinen?
- * Op welke punten is beleid en ondersteuning van vrijwilligerswerk gewenst?
- * Hoe kan het vrijwilligerswerk vanuit de verschillende beleidsterreinen ondersteund worden? Denk aan tijd en middelen.
- * Wie schrijft de verschillende onderdelen van het beleid?
- * Als dit meerdere mensen zijn: hoe houden zij contact?
- * Hoe wordt de concept-beleidsnota besproken?
- * Wie is eigenaar van het proces?
- * Wat draagt een ieder bij aan de uitvoering van het beleid?

- * Wie coördineert de uitvoering van het beleid?
- * Hoe wordt de uitvoering gemonitord en verantwoord?

Het is in principe goed om de vervolgbijeenkomst af te sluiten met het benoemen van speerpunten voor het vrijwilligerswerkbeleid. Als u ook een interactief traject uitzet, doet u meer recht aan dat proces door te wachten met het benoemen van beleidsspeerpunten tot de uitkomsten bekend zijn.



Sluit niet op voorhand collega's uit van deelname aan de start- of vervolgbijeenkomst(en). Iedereen die affiniteit heeft met vrijwilligerswerk of een relatie ziet met het eigen beleidsveld, kan een verrassende input leveren die later van waarde blijkt.



Neem de tijd voor de bijeenkomst; uit ervaring is gebleken dat in een bijeenkomst korter dan drie uur te snel over belangrijke punten heen wordt gegaan. Uiteindelijk leidt dat tot extra werk in de uitwerking.

Voorbeeld: In Borne waren de volgende beleidsterreinen aanwezig tijdens de start-bijeenkomst: sociale zaken, onderwijs en educatie, sport, gezondheidszorg, jeugd, recreatie, cultuur en toerisme. Daarnaast namen ook het afdelingshoofd en de wet-houder deel. Er was opvallend weinig discussie over het nut en de noodzaak van vrijwilligerswerk voor de verschillende beleidsterreinen. Alle collega's waren vrijwel direct bereid om bij te dragen aan de ondersteuning van het vrijwilligerswerk.

Stap 5

Plan van aanpak integrale beleidsvorming

Na de bijeenkomsten heeft u goed zicht op de beleidsterreinen die betrokken willen zijn bij het integraal beleid voor vrijwilligers en op de mogelijkheden en implicaties van samenwerking. Het is dan tijd om een beknopt plan van aanpak te schrijven. Dit kan ook een aanpassing of uitbreiding van uw startnotitie zijn. In het plan van aanpak wordt vastgelegd wie wat heeft beloofd, wat belangrijk wordt gevonden in het integraal werken en welke doelen daarmee worden nagestreefd. Het gaat dus nog niet om de inhoud van de ondersteuning, maar over de wijze waarop goed inhoudelijk beleid geschreven en uitgevoerd kan worden. Eigenlijk is dit document een samenvatting van de onderwerpen die u tijdens de twee bijeenkomsten hebt besproken met uw collega's.

Checklist plan van aanpak

Een plan van aanpak integrale beleidsvorming moet antwoord geven op de volgende vragen:

- * Waarom willen we integraal beleid voor vrijwilligerswerk?
- * Welke ambitie hebben we voor integraal werken?
- * Welke beleidsterreinen willen beleid voeren op vrijwilligerswerk?
- * Welke beleidsterreinen willen bijdragen in tijd en/of middelen aan de ondersteuning van het vrijwilligerswerk?
- * Wordt er één nota geschreven of meerdere?
- * Wie schrijft de verschillende onderdelen van het beleid?
- * Als dit meerdere mensen zijn, hoe houden zij contact?
- * Hoe wordt de concept-nota besproken?
- * Wie is eigenaar van het proces?
- * Hoe loopt het tijdpad van de beleidsvorming?
- * Wie draagt bij aan de uitvoering van het beleid?
- * Wat draagt een ieder bij aan de uitvoering van het beleid?
- * Wie coördineert de uitvoering van het beleid?
- * Hoe wordt de uitvoering gemonitord en verantwoord?



Stuur het plan van aanpak rond en vraag om de goedkeuring van alle betrokkenen. Dit maakt verwachtingen helder en geeft een duidelijk ijkpunt voor de evaluatie van het proces.

Verzamel inhoudelijke input voor het beleid

Wie weet er beter dan de vrijwilligersorganisaties zelf aan welke ondersteuning zij behoefte hebben en wat zij kunnen bijdragen aan de lokale gemeenschap? Daarom adviseren wij u het beleid niet alleen integraal, maar ook interactief te ontwikkelen. Los van de wettelijke verplichting in de Wmo om burgers te betrekken bij het formuleren van beleid, is dit ook de beste manier om te komen tot beleid dat aansluit op de behoeften, wensen en mogelijkheden van het vrijwilligersveld. Een interactief beleidsproces levert u bovendien veel informatie en contacten op en draagvlak voor het uit te voeren beleid.

Interactief beleid maken

Hoe interactieve beleidsvorming het best vorm kan krijgen, kunt u lezen in de publicatie *Samen met vrijwilligers vrijwilligerswerkbeleid opstellen*³. In de publicatie vindt u een handig stappenplan met vele tips, handvatten en voorbeelden. Interactieve beleidsvorming kan op vele verschillende manieren worden aangepakt en u kunt het zo groot of klein opzetten als u zelf wilt. De publicatie is te downloaden en te bestellen op www.movisie.nl/publicaties.

Een interactief beleidsproces levert het meeste rendement op als gemeenten vrijwilligersorganisaties vroegtijdig bij de beleidsontwikkeling betrekken en als een gemeente in de verschillende beleidsfasen verschillende instrumenten inzet. Zo wordt eerder ingewonnen informatie weer teruggekoppeld naar het vrijwilligersveld. Door verschillende instrumenten te gebruiken, kunt u vrijwilligers(organisaties) op een dynamische wijze bij het interactieve beleidsproces betrekken. U kunt bijvoorbeeld met behulp van Digimon de stand van zaken inventariseren en vervolgens in een bijeenkomst of conferentie enkele onderwerpen verder uitdiepen. Digimon is een doe-het-zelfinstrument waarmee u vrijwilligersorganisaties eenvoudig over verschillende onderwerpen kunt enquêteren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl/digimon.

Bestuurlijke input

Voor het draagvlak en voor een succesvolle uitvoering van het beleid is het wenselijk dat op bestuurlijk niveau input wordt geleverd op het beleid. Dit kunt u op verschillende

3 Zondag, V. (2009). *Samen met vrijwilligers vrijwilligersbeleid opstellen*. MOVISIE: Utrecht.

manieren organiseren. Bijvoorbeeld in de vorm van een inhoudelijk debat over het thema, een overleg met relevante wethouders en afdelingshoofden of korte interviews met de wethouder. U kunt ook enkele belangrijke vragen via de mail stellen. Andere mogelijkheden zijn er te over, gebruik vooral uw eigen creativiteit.

Input van diverse beleidsterreinen

Het is belangrijk dat vanuit de verschillende beleidsterreinen input wordt geleverd voor het integrale beleid. Het lijkt misschien de makkelijkste weg om alles zelf te bedenken, maar juist nu is het cruciaal dat u de stem van anderen hoort, enthousiasmeert, verzamelt en verbindt. Ga dus inhoudelijk met uw collega's in gesprek over het vrijwilligerswerkbeleid en verrijk elkaar met ieders blik op een deel van het geheel. Het is een cliché, maar $1+1=3$, ook bij beleidsvorming. Ook uw eigen afdelingshoofd en uzelf hebben ongetwijfeld ideeën over de input voor beleid die van grote waarde zijn voor de inhoudelijke gedachtevorming.



Als u vrijwilligerswerkbeleid integraal, maar ook interactief opzet, is het verstandig verschillende beleidsterreinen uit te nodigen om mee te denken over de opzet. Nodig ambtenaren, werkzaam op de verschillende beleidsterreinen, ook uit voor bijeenkomsten die u organiseert. Zo ontstaat er direct draagvlak voor de uitkomsten van het interactieve traject.

Vertaal input naar beleid

Als het goed is, bruist u in dit stadium van de ideeën die u samen met uw collega's wilt omzetten naar beleid. Bij stap 1 hebt u bedacht hoe het vrijwilligerswerkbeleid op papier moet komen. Of het één overkoepelende beleidsnota wordt of dat het juist als facetbeleid in de nota's van meerdere beleidsterreinen wordt opgenomen. Voor beide opties zijn de onderstaande suggesties bruikbaar.

Algemeen belang en specifieke behoeften

U hebt in de voorgaande stappen in beeld gebracht hoe uw collega's de verbinding met het vrijwilligerswerkbeleid zien. U weet wat zij van u verwachten en wat u van hen verwacht. Idealiter is ook al besproken wat de andere beleidsterreinen willen bijdragen in materiële zin en in tijd en energie. Zorg dat dit duidelijk wordt omschreven in de beleidsnotitie vrijwilligerswerkbeleid. Houd bij het schrijven van het beleid ook voortdurend rekening met de breedte van het vrijwilligerswerk. Er zijn verschillende organisaties en sectoren die gelijke, maar ook specifieke behoeften hebben. Het is de uitdaging om uw beleid zo te formuleren dat er ruimte is voor zowel het algemeen belang als die specifieke behoeften.

Beleidsvragen

Onderstaande vragen kunnen naast de geleverde input van collega's en externe partijen richting geven bij het schrijven van het beleid:

- * Wat is de visie van de gemeente op vrijwilligerswerk zoals beschreven in bijvoorbeeld het Coalitieprogramma?
- * Wat zijn de speerpunten voor de komende coalitieperiode?
- * Hoe zien de budgettaire kaders eruit?
- * Welke rol wil de gemeente vervullen? (zie de typetest in bijlage 1)
- * Wat zijn beleidsdoelen voor het vrijwilligerswerkbeleid?
- * Wat zijn de beleidsdoelen op de andere beleidsterreinen en hoe verhouden die zich tot de doelen van het vrijwilligerswerkbeleid?
- * Hoe worden de basisfuncties ingevuld?
- * Welke plek krijgt de functie van maatschappelijk makelaar in het beleid?

Basisfuncties vrijwillige inzet

Voor het schrijven van overkoepelend vrijwilligerswerkbeleid zijn de Basisfuncties Vrijwillige Inzet een handig hulpmiddel. Op www.prestatieveld4.nl staan de basisfuncties nader toegelicht. U vindt er ook een stappenplan voor het schrijven van beleid met behulp van de basisfuncties.

De functie van maatschappelijk makelaar

Alle gemeenten hebben vanuit de ministeries OCW en VWS en vanuit de VNG de taak gekregen om de functie van maatschappelijk makelaar te realiseren. Iedere gemeente krijgt hier ook geld voor. De functie van maatschappelijk makelaar omvat drie taken:

1. Het versterken van het brede vrijwilligerswerk en het zo nodig verzorgen van een passend aanbod voor leerlingen in het kader van maatschappelijke stage.
2. Het ondersteunen van organisaties bij het plaatsen van (maatschappelijke) stagiairs én vrijwilligers.
3. Bevorderen dat de (maatschappelijke) stagiairs van nu de vrijwilligers van de toekomst worden.

Voor meer informatie over de maatschappelijk makelaar kunt u terecht op www.movisie.nl/maatschappelijkstage. U kunt ook specifiek integraal beleid formuleren op het gebied van maatschappelijke stage. De publicatie *Integraal beleid maatschappelijke stage*⁴ kan u hierbij helpen.

Schets uitvoering in beleid

Het is belangrijk om in de beleidsnota al een schets van de uitvoering te geven. Daar kunt u de volgende vragen bij gebruiken:

- * Welke beleidsprioriteiten worden de komende jaren opgepakt en waarom?
- * Welke middelen zijn er en hoe is het dekkingsvoorstel om het beleid uit te kunnen voeren?
- * Hoe wordt de samenhang tussen de beleidsterreinen vormgegeven?
- * Hoe worden de beleidsdoelen gerealiseerd?
- * Wie wordt leidend bij uitvoering van de verschillende speerpunten?
- * Hoe wordt de coördinatie geborgd in de samenwerking?
- * Welke samenwerkingspartners van de gemeente kunnen of moeten worden betrokken?
- * Welke rol heeft het vrijwilligersveld? Hoe wordt het vrijwilligersveld ondersteund?

Toets de concept-tekst

Als er een concept-nota is opgesteld of wanneer de diverse beleidsterreinen beleid hebben geformuleerd ten aanzien van het vrijwilligerswerk, is het goed om deze teksten uit te wisselen. Zo zorgt u ervoor dat het draagvlak intact blijft. Zorg er ook voor dat rele-

4 Dijk, F. van, Straatman, S. en Walburgh Schmidt, B. (2011). *Integraal beleid maatschappelijke stage*. MOVISIE: Utrecht.

vante punten voor andere beleidsterreinen ook in hun nota's terechtkomen. Door beleidsafspraken van beide kanten te borgen, stimuleert u samenhangend beleid. Dit maakt de integraliteit en de uitvoering van het beleid stevig.

Ook in deze fase kunnen vrijwilligersorganisaties een waardevolle inbreng hebben. Dit kan op vele verschillende manieren, zie de brochure *Samen met vrijwilligers vrijwilligerswerkbeleid opstellen*⁵. U kunt bijvoorbeeld het beleid in concept voorleggen aan een afvaardiging van vrijwilligersorganisaties of de Wmo-raad, met het verzoek te reageren op de voorgestelde instrumenten en maatregelen. Zij kunnen u immers als geen ander vertellen of deze maatregelen ook aansluiten bij hun behoeften.



Ga er niet automatisch van uit dat uw collega's op de hoogte zijn van de nieuwe basisfuncties vrijwilligerswerk, maar informeer hen daar actief over. Bijvoorbeeld door de basisfuncties kort te bespreken in een afdelingsoverleg.



Wees niet te bescheiden en probeer duidelijke afspraken met uw collega's van de andere beleidsterreinen te maken om vrijwilligerswerk ook in hun beleid vast te laten leggen.

5 Zondag, V. (2009). *Samen met vrijwilligers vrijwilligersbeleid opstellen*. MOVISIE: Utrecht.

Stap 8

Van beleid naar integrale uitvoering

Vrijwilligerswerkbeleid schrijven is natuurlijk geen doel op zich, maar een middel om gewenste resultaten te realiseren. In de beleidsnota vrijwilligerswerk is vastgelegd welke speerpunten de gemeente gaat oppakken in de komende beleidsperiode. Ook is een aanzet gegeven voor de betrokkenheid van de verschillende beleidsterreinen. Integraal beleid opstellen is de eerste stap, maar hoe zorg je ervoor dat de uitvoering ook integraal is? Een duidelijk uitvoeringsprogramma kan hierbij behulpzaam zijn.

Uitvoeringsprogramma

Het uitvoeringsprogramma heeft als doel het beleid zo goed mogelijk te implementeren. Zowel met collega's als met externe samenwerkingspartners moeten eenduidige afspraken worden gemaakt. Zo wordt de integraliteit van het vrijwilligerswerkbeleid tot op uitvoeringsniveau vastgelegd. Dit zijn enkele nuttige elementen voor het uitvoeringsprogramma:

- * Welke afdeling of welke (beleids)medewerker gaat welk speerpunt oppakken?
- * Wanneer moeten de speerpunten gerealiseerd zijn?
- * Welke budgetten worden ingezet?
- * Wat is de rol van het vrijwilligersveld in de uitvoering van het beleid?
- * Wie coördineert de uitvoering van het totale beleid?
- * Hoe wordt de uitvoering gemonitord en periodiek verantwoord naar het bestuur?

Door het uitvoeringsprogramma vast te laten stellen door het management en/of het college van B en W, worden het commitment en de afspraken vastgelegd. De voortgang van het uitvoeringsprogramma moet natuurlijk jaarlijks worden gemonitord en bijgesteld. Het is bovendien verstandig om het commitment steeds opnieuw vast te stellen. Hierdoor is het moeilijker voor collega's om zich terug te trekken, bijvoorbeeld onder invloed van politieke wisselingen, capaciteitsafwegingen van afdelingshoofden of vanwege ontwikkelingen als bezuinigingen.

Een mooi resultaat is als ambtenaren en bestuurders meer integraal gaan denken en handelen, als zij in hun achterhoofd steeds de vraag meenemen wat de consequenties zijn van ontwikkelingen of voorgenomen besluiten voor het vrijwilligerswerk.



Spreid de aandacht en inzet voor vrijwilligerswerk over zoveel mogelijk mensen om draagvlak te creëren, maar concentreer om de sturing te bewaken de verantwoordelijkheid op een duidelijk punt.

Draagvlak beheren

Het is belangrijk om voortdurend te werken aan draagvlak. Blijf met elkaar in gesprek over de uitvoering van het beleid en de vorderingen. Er zijn continu veranderingen in de omgeving en de organisatie die effect hebben op de doelstelling of speerpunten van het vrijwilligerswerkbeleid. Creëer voldoende flexibiliteit in het beleid om daarop in te spelen. Kijk af en toe terug en vooruit met elkaar naar het belang van vrijwilligers voor de verschillende beleidsdoelen van u en uw collega's. Wijzigingen in de omgeving (intern en extern) en nieuwe afwegingen kunnen worden verwerkt in het uitvoeringsprogramma. Voor het draagvlak is het ook belangrijk dat het bestuur periodiek het commitment bevestigt. Daarnaast is het soms heel effectief voor het bestuurlijk draagvlak om de wethouder een specifieke rol te geven in de uitvoering. Zo kan deze bestuurder bijvoorbeeld een vrijwilligersraad of stuurgroep voorzitten en voorbeeldprojecten belichten tijdens een lezing of bijeenkomst.



Verspreid een interne nieuwsbrief waarin ontwikkelingen worden belicht en successen worden gevierd. Geef alle betrokkenen waardering voor hun inzet.



De gemeente bepaalt de beleidsdoelen. Geef de uitvoeringspartijen de ruimte om zelf te bedenken hoe ze de beleidsplannen willen uitvoeren. Daarmee waardeert u hun expertise.



Presenteer de nieuwe beleidsnota op een leuke manier aan uw collega's. Bijvoorbeeld door een quiz, een krantje bij de lunch, een film bij de ingang, onliners in de koffiecorner...

Stap 9

Evaluatie van het proces

Nieuw beleid vraagt om een zorgvuldige evaluatie van het huidige beleid. Want alleen door terug te kijken, bent u in staat goed vooruit te kijken. Met een goede evaluatie weet u in hoeverre het effectief is geweest om integraal vrijwilligerswerkbeleid te schrijven en wat er in de toekomst nodig is om het proces van integraal werken te verbeteren. U kunt beginnen bij uzelf. Daarnaast adviseren wij u ook collega's te vragen hoe zij de samenwerking hebben ervaren en of zij tevreden zijn over de resultaten. Tot slot is het natuurlijk ook zinvol om met externe samenwerkingspartners en vrijwilligersorganisaties te evalueren hoe zij het integraal werken ervaren. Merken zij er in de praktijk iets van dat de gemeente integraal beleid voert? Het gaat hier specifiek om het evalueren van het integraal werken en niet om de inhoud van het beleid. Uiteraard is dit niet altijd goed te scheiden. Dat is ook niet erg, als u er maar voor zorgt dat u voldoende input krijgt over de ervaringen met het integraal werken. De opmerkingen die daarbuiten vallen, kunt u verzamelen voor het geval u het beleid gaat aanscherpen op inhoud.

Evaluatie met collega's

De evaluatie met collega's kunt u formeel doen met een enquête of een bijeenkomst, of juist meer informeel in de wandelgangen of bij het koffiezetapparaat. Ter inspiratie staan hieronder enkele vragen die u kunt stellen of waar u een selectie uit kunt maken. De ervaring leert dat het heel goed is om écht even te gaan zitten voor de evaluatie. Dit geeft direct meer ruimte om te verbeteren.

- * Is het duidelijk waarom er integraal gewerkt is aan het beleid voor vrijwilligerswerk?
- * Vindt u dat er voldoende draagvlak is voor integraal werken aan vrijwilligerswerkbeleid?
- * Was het duidelijk waarom u betrokken werd bij het integraal vrijwilligerswerkbeleid?
- * Hoe heeft u de bijeenkomst(en) ervaren?
- * Hoe heeft u de inbreng van vrijwilligersorganisaties ervaren?
- * Was het duidelijk wat er van u verwacht werd bij het schrijven van het beleid?
- * Was het duidelijk wat er van u verwacht werd bij de uitvoering van het beleid?
- * Hoe vindt u dat de uitvoering van het beleid gegaan is?
- * Hoe verliep de samenwerking met collega's?
- * Vindt u de coördinatie van het integraal werken goed geregeld?
- * Wat ging volgens u vooral goed in het proces van integraal werken?
- * Wat kan volgens u beter bij het schrijven en uitvoeren van integraal vrijwilligerswerkbeleid?

Eigen ervaring met integrale beleidsvorming

Evalueer niet alleen met collega's en externe partijen, maar kijk zelf ook kritisch terug op het proces. De volgende vragen kunnen u helpen bij de evaluatie:

1. Wat was uw ambitie in stap 1?
2. Heeft u uw ambitie waar kunnen maken?
3. Hoe goed is het gelukt om draagvlak te creëren voor integraal werken?
4. Is het gelukt om uw collega's in te laten zien dat vrijwilligerswerk ook voor hun beleidsterrein belangrijk is?
5. Is de interne bijeenkomst/zijn de bijeenkomsten goed verlopen?
6. Zijn de behoeften van de vrijwilligers(organisaties) helder geworden?
7. Is het beleid naar tevredenheid beschreven?
8. Is het beleid zo integraal geworden als u had gehoopt?
9. Is er een goed uitvoeringsplan gekomen voor uw integrale aanpak?
10. Hoe verloopt de samenwerking met collega's?
11. Heeft u het draagvlak kunnen vasthouden?
12. Waar bent u het meest trots op in het proces van integraal beleid schrijven?
13. Wat zou u de volgende keer anders aanpakken?

Inhoudelijke evaluatie

Wij raden u aan het integrale vrijwilligerswerkbeleid inhoudelijk goed te evalueren. U wilt ten slotte weten of de ondersteuning van vrijwilligers goed georganiseerd is en in hoeverre de verschillende beleidsdoelen van de gemeente zijn behaald. U kunt daarvoor een systeem als Digimon gebruiken om de mening van organisaties te horen, u kunt ook een effectonderzoek doen of een 0-meting. Dit geeft u veel inhoudelijke informatie voor het verbeteren van het beleid.

De beleidscyclus rond

Verwerk de opgedane inzichten en aanbevelingen meteen in beleid en uitvoering. Zo ontstaat een verbetercyclus die de integraliteit verder versterkt en zowel beleid als uitvoering continu verbetert.



Evalueren kunt u alleen goed doen als u vooraf de verwachtingen vastgelegd hebt en heeft bedacht hoe en wat u gaat evalueren. Uw eigen ambitie en de startnotitie zijn belangrijke input hiervoor.

Bijlage 1:

Typetest voor gemeenten

In onderstaand overzicht staan de vier verschillende gemeentetypen beschreven.

Smal beleid

Gemeente als dirigent

Type I De ambitie voorbij

Aan ambities en doortastendheid geen gebrek: uw gemeente heeft precies voor ogen hoe vrijwillige inzet optimaal in het Wmo-beleid te benutten. De lat ligt dus hoog. En dat vraagt om een strakke regie, waarbij de middelen gericht en sanctionerend worden ingezet. Zo wordt de hoogte van subsidies rechtstreeks gekoppeld aan de mate waarin maatschappelijke en vrijwilligersorganisaties bijdragen aan de lokale Wmo-doelen. Op die manier komt de ondersteuning terecht bij de groepen die het het hardst nodig hebben. Maar om resultaten te boeken, moet het vrijwilligersveld wél meewerken. Dat lukt alleen als bij het bepalen van koers en kaders voldoende rekening wordt gehouden met de grenzen en mogelijkheden van de civil society. Enige differentiatie en flexibiliteit is bovendien, geboden, om te voorkomen dat de achterblijvers in het veld 'omvallen' en goede nieuwe initiatieven een vroege dood sterven. Op termijn kunnen dergelijke initiatieven en organisaties immers ook 'Wmo-rijp' worden.

Regie op afstand

Type III Op hoop van zegen

Uw gemeente hinkt op twee gedachten. Enerzijds wordt het wenselijk geacht dat het maatschappelijk middenveld zich meer gaat richten op kwetsbare groepen en dat het eigen organiserend vermogen van de samenleving beter wordt benut. Anderzijds worden de veldorganisaties hier vrij in gelaten; wie kan en wil haakt aan en doet mee met de Wmo, maar er wordt geen druk op uitgeoefend. Dat biedt als voordeel dat het kaf van het koren wordt gescheiden; de kracht van de 'goeden' wordt benut, terwijl de 'mindere goeden' niet onnodig worden belast. Het is echter zeer de vraag hoeveel 'goeden' zich spontaan melden als een sterke prikkel om mee te doen ontbreekt. Een goede 'incentive' voor degenen die bijdragen aan Wmo-doelen, zoals korting op accommodatiehuur of extra subsidie, gekoppeld aan prestatieafspraken, kan wellicht geen kwaad.

Breed beleid

Gemeente als dirigent

Type II Een behouden koers

Uw gemeente combineert twee op het eerste gezicht tegenstrijdige uitgangspunten. Enerzijds wil uw gemeente het vrijwilligersveld niet te veel sturen: vanuit de gedachte dat de civil society van binnenuit moet worden versterkt, wordt het maatschappelijk middenveld niet opgezadeld met de gemeentelijke Wmo-doelen; de civil society (burger) moet haar eigen keuzes maken. Anderzijds houdt de gemeente de regie wel strak in handen door met organisaties prestatieafspraken te maken over wat ze gaat doen om vrijwillige inzet te bevorderen, te ondersteunen en te waarderen. Voordeel van deze combinatie is dat organisaties worden afgerekend op zaken waar zij zelf voor hebben gekozen. Dat komt het draagvlak ten goede. Aan de andere kant kan deze aanpak ook leiden tot (een weliswaar strak georganiseerde) versnippering van aandacht en middelen, met als risico dat kwetsbare groepen onvoldoende worden bereikt.

Regie op afstand

Type IV De leunstoel

Uw gemeente houdt haar rol en taak graag overzichtelijk. Ze beperkt zich grotendeels tot faciliteren en ondersteunen van vrijwillige inzet en burgerinitiatieven in brede zin. Dit vanuit de visie dat vrijwillige inzet iets is wat vanzelf ontstaat en dus niet valt af te dwingen. Het maatschappelijk middenveld of burgers moet je niet opzadelen met allerlei overheidsdoelen. Je moet ze juist waarderen om de intrinsieke waarde die ze vertegenwoordigen. Uw gemeente gaat daarom grotendeels af op de wensen en behoeften van de civil society zelf. Kort door de bocht geformuleerd: de burger c.q. het veld bepaalt en de gemeente betaalt. Die terughoudende rol voorkomt dat het werkveld wordt overvraagd, maar heeft ook een keerzijde. Het kan ertoe leiden dat in de verdeling van gemeentelijke middelen niet de kwaliteit van plannen de doorslag geeft, maar de kennis van organisaties over de weg naar subsidiepotjes. Bovendien moeten vrijwilligersorganisaties ook niet worden onderschat. Weliswaar ogen ze soms kwetsbaar, maar met de nodige aansporing en ondersteuning zijn zij vaak tot meer in staat dan je denkt.

Bijlage 2:

Vrijwilligerswerk is overal

Vrijwilligers zijn niet meer weg te denken uit de samenleving. Ze zijn belangrijk voor een leefbare samenleving, zijn dienstverlener en beleidsparticipant. Daarnaast spelen ze een rol binnen vrijwel alle prestatievelden van de Wmo.

Leefbaarheid en sociale samenhang

Een leefbare samenleving kan niet zonder de inbreng van vrijwilligers gerealiseerd worden. Vrijwilligers dragen hieraan op verschillende manieren hun steentje bij. Naast het organiseren van activiteiten die de binding in de buurt, wijk of dorp bevorderen, zijn vrijwilligers ook actief in het behouden of opzetten van voorzieningen. Vaak zorgen zij ervoor dat jongeren, ouderen en kwetsbare groepen kunnen (blijven) participeren. De buurtbarbecue is een legendarisch voorbeeld, maar ook activiteiten als de kindervakantie-week of een ontmoetingsplaats voor jongeren of ouderen worden gedragen door vrijwillige inzet. Soms zijn de initiatieven zelfs nog omvangrijker en worden er hele voorzieningen opgebouwd door vrijwilligers. Denk daarbij aan een servicepunt voor ouderen of het trachten te behouden van die ene dorpswinkel die nog bestaat.

De vrijwilliger als dienstverlener

In de verschillende prestatievelden van de Wmo is de vrijwilliger veelvuldig terug te vinden, onder andere als dienst- of hulpverlener. Zij verzorgen een spreekuur, brengen huisbezoeken aan mensen die aan huis gebonden zijn, leren mensen de Nederlandse taal of organiseren activiteiten voor kwetsbare burgers. Ook maatjesprojecten zijn erg populair en effectief gebleken. Denk bijvoorbeeld aan het project waarin jongeren in een kwetsbare positie worden gekoppeld aan een maatje die hen door middel van positieve aandacht en begeleiding een steuntje in de rug geeft. Of het buddyproject voor mensen met een psychiatrische achtergrond, waarbij de buddy ervoor zorgt dat deze mensen een structuur in hun leven aanbrengen. Problemen in de woonomgeving worden zo vaak voorkomen. Dit zijn allemaal voorbeelden van vrijwillige inzet die er mede voor zorgen dat de gemeente haar Wmo-beleidsdoelen haalt.

De vrijwilliger als beleidsparticipant

Met de komst van de Wmo hebben gemeenten voortaan de wettelijke plicht om ingezetenen van de gemeente en andere belanghebbenden bij de voorbereiding van het beleid te betrekken. Vrijwilligers kunnen hierbij een zeer waardevolle rol spelen omdat zij op vrijwel alle prestatievelden van de Wmo actief zijn. Zij kunnen als ervaringsdeskundige precies vertellen welke knelpunten er in de dagelijkse praktijk spelen en hoe beleidsmaatregelen voor mensen uit kunnen pakken. Daarnaast weten vrijwilligers als geen ander welke ondersteuning aansluit bij de behoeften van mensen. Als betrok-

ken buitenstaanders, met veelal een andere kijk op beleidsproblemen en oplossingen, komen vrijwilligers vaak met verrassende suggesties.

1. Welzijn en jeugd

Waar de Wmo zich expliciet richt op het betrekken van kwetsbare groepen om een inclusieve samenleving te realiseren, richt het beleidsterrein Welzijn zich van oudsher op het stimuleren van de zelfontplooiing van individuele burgers en op het verbinden van groepen. Welzijn is dus breder georiënteerd dan de Wmo. Vaak is het een combinatie van verschillende beleids-terreinen binnen een gemeente zoals het jeugdbeleid, ouderenbeleid, sociaal-cultureel werk, speelvoorzieningen en recreatie. Ook activiteiten gericht op burgerparticipatie en jeugdparticipatie kunnen bij Welzijn ondergebracht zijn. Op al die terreinen zijn wederom veel vrijwilligers actief, als initiatiefnemers en begeleiders van bijvoorbeeld ontmoeting en sociale activiteiten, maatjesprojecten, gezamenlijke maaltijdvoorzieningen, klusdiensten en projecten gericht op het langer zelfstandig kunnen wonen.

Als de extra handen en maatschappelijke betrokkenheid van vrijwilligers wegvallen, wordt het in veel gevallen praktisch en financieel onmogelijk om specifieke gemeentelijke beleidsdoelen op het gebied van bijvoorbeeld welzijn en jeugd te realiseren. Op deze terreinen hebben gemeenten en vrijwilligers(organisaties) elkaar nodig om bestaande voorzieningen in stand te houden en om te vernieuwen. Samenwerkingsverbanden tussen scholen, gemeente en andere organisaties bieden gemeenten de mogelijkheid om vrijwilligerswerk onder jongeren te stimuleren. En dat is hard nodig, want vrijwilligersorganisaties kampen veelal met een tekort aan vrijwilligers en vergrijzing van het vrijwilligersbestand.

2. Onderwijs

Vrijwillige inzet vervult een prominente rol in het onderwijs. Denk bijvoorbeeld aan al die moeders en vaders die zich vrijwillig inzetten op de school van hun kinderen, als lees-hulp, als onderwijshulp, als luizenouder of als hulp bij het organiseren en uitvoeren van (feestelijke) activiteiten. Naast deze extra handen die het de onderwijssector oplevert, kunnen leerlingen ook iets voor elkaar betekenen. Bijvoorbeeld door elkaar te helpen in de vorm van mentorschap of deel te nemen aan een leerlingenraad. Een andere vorm van onderwijs waarin vrijwilligerswerk een grote rol speelt is de maatschappelijke stage in het voortgezet onderwijs. Maar denk ook aan de vrijwillige overblijfhulp bij voor-, tussen- en naschoolse opvang, onder andere in brede scholen.

3. Zorg en volksgezondheid

Zonder vrijwilligers geen zorg, althans niet voldoende. Vrijwilligers zorgen ervoor dat het hulpverleningsaanbod wordt verbreed, maar ook kwalitatief verdieping krijgt. Zo worden bij preventieve en voorlichtingsactiviteiten bijvoorbeeld vaak vrijwillige ervaringsdeskundigen ingezet. De vrijwillige hulpverlening springt in op lacunes in de zorg en hulpverlening, maakt de professionele hulpverlening toegankelijker en zorgt ervoor dat kwetsbare

groepen kunnen meedoen in de maatschappij. De zorg zou onbetaalbaar zijn zonder de inzet van deze vrijwilligers.

Zorg- en hulpverleningsinstellingen laten bepaalde taken steeds vaker over aan vrijwilligers. Soms wordt dit gezien als oneigenlijk gebruik van de grote inzet van vrijwilligers. Dit is echter een te beperkte visie. Ten eerste omdat vrijwilligers over het algemeen dicht bij de mensen staan en hen informeel kunnen benaderen. Ten tweede omdat vrijwilligers zelf meestal veel voldoening uit het vrijwilligerswerk halen. En ten derde omdat professionals zich door de inzet van vrijwilligers beter kunnen richten op hun kerntaken, waardoor de hulpverlening efficiënter en effectiever wordt. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat vrijwilligers waar nodig een beroep kunnen doen op ondersteuning en gebruik kunnen maken van scholing op maat.

4. Vrije tijd: kunst en cultuur, natuur en milieu, toerisme en recreatie

De vrijetijdsector is ook een beleidsterrein waar vrijwilligers van ongekende waarde zijn. Sterker nog, deze sector draait vrijwel volledig op de inzet van vrijwilligers. Er wordt wel eens gezegd dat vrijwilligers in die sector zich vooral voor hun eigen plezier en recreatie inzetten. Maar onderschat de waarde voor de gemeente niet. Eén van de belangrijkste beleidsdoelen van de gemeente is immers participatie, meedoen in de samenleving. Kunst en cultuur, natuur en milieu, toerisme en recreatie zijn allemaal beleidsterreinen waarbinnen mensen participeren en een bijdrage leveren aan de samenleving of leefomgeving. Een zinvolle vrijetijdsbesteding zorgt ervoor dat mensen actief zijn en dat de lokale samenleving leeft. Denk bijvoorbeeld aan een belangrijke sportwedstrijd of een evenement dat mensen onderling met elkaar verbindt. De vrijetijdsector is dus voor de sociale cohesie van onschatbare waarde. Daarnaast kan de vrijetijdsector ook als katalysator werken voor (re-)integratie van kwetsbare groepen en interculturalisatie van de samenleving.

Vrijwilligers bij natuur- en milieuprojecten of in de toeristische sector, bijvoorbeeld in musea of bij stadswandelingen, vertegenwoordigen ook een directe economische waarde. Zij maken immers hun stad of dorp en hun leefomgeving aantrekkelijker voor bezoekers die daar geld besteden.

5. Sport, accommodatiebeleid en subsidiebeleid

In beweging zijn en gezond blijven is een belangrijk thema. Velen zijn actief via de vele sportverenigingen en nieuwe vormen van sportbeoefening.

De vrijwilligersorganisaties waaruit de lokale sportsector bestaat, zijn zich steeds beter bewust van de noodzaak om toegankelijker te worden voor nieuwe doelgroepen. Zij zien het aantal leden en vrijwilligers steeds verder teruglopen waardoor het voortbestaan van hun organisatie wordt bedreigd. Een stimuleringsbijdrage of het aanbieden van ondersteuning of voorzieningen kan een welkom duwtje in de rug zijn. Het accommodatiebeleid van de gemeente is hier een belangrijk onderdeel van. De meeste gemeenten stellen

sportaccommodaties en gemeenschapshuizen kosteloos of tegen sterk gereduceerde tarieven beschikbaar voor initiatieven of activiteiten met een maatschappelijk belang. Het beschikbaar stellen van faciliteiten is in veel gevallen aanvullend op directe subsidies die allerlei vrijwilligersorganisaties ontvangen. In de meeste gevallen gaat het om relatief kleine waarderingssubsidies. Veel verenigingen zijn zelf ook heel creatief in het voorzien in hun behoeften. Zij hebben niet veel nodig, maar een subsidie kan net die waarde- ring uiten en net dat beetje financiële ruimte bieden waardoor een vereniging voort kan. Zo kan met een geringe investering een enorme impuls aan de levendigheid en leefbaar- heid in dorp of stad gegeven worden.

6. Integrale veiligheid en wijkbeheer

Het gevoel van veiligheid neemt af. Door de individualisering van de maatschappij hebben mensen steeds minder oog voor elkaar en neemt de betrokkenheid bij de leefomgeving af. Overall in het land vinden er activiteiten plaats om mensen weer meer te betrekken bij hun leefomgeving en te stimuleren dat de sociale controle in buurt, wijk of dorp toeneemt. Vaak in de vorm van vrijwillige inzet. Denk bijvoorbeeld aan de buurtvaders, die het gezag hebben gekregen om de jeugd in de buurt aan te spreken op hun gedrag. Of het Buurt Interventie Team waarin vrijwilligers van verschillende etniciteiten uit de wijk in de wijk surveilleren en waar nodig mensen aanspreken op hun gedrag. Ook stellen woningbouwverenigingen buurtconciërges aan die eenvoudige reparatiewerkzaamheden kunnen verrichten, een oogje in het zeil houden en een aanspreekpunt voor de flat of buurt zijn.

Vrijwillige inzet van een andere orde is een groep mensen die het initiatief neemt de (verkeers)veiligheid bij de gemeente op de agenda te zetten. Bijvoorbeeld door een lobby te voeren voor drempels in de wijk, zodat het veiliger wordt voor kinderen om buiten te spelen. Of een initiatief te nemen voor extra straatverlichting om het gevoel van veiligheid in de wijk te vergroten. We noemen ook de buurtschouwen en het be- trekken van bewoners bij het inrichten van het openbaar gebied of het onderhoud van en toezicht op speelvoorzieningen, speeltuinen en gezamenlijke tuinen. Op deze manier dragen buurtbewoners op vrijwillige basis bij aan de leefbaarheid en sociale cohesie in wijken en buurten.

Door vrijwilligers bij het thema veiligheid te betrekken en mensen te stimuleren een actieve bijdrage aan een veilige leefomgeving te leveren, wordt veiligheid een gedeelde zorg. Tege- lijkertijd wordt de subjectieve beleving van veiligheid groter en dat is een belangrijk criterium voor prettig wonen.

7. Werk en inkomen, integratie en inburgering

Het laten deelnemen van mensen aan de maatschappij is dé beleidsdoelstelling voor de afdeling Sociale Zaken; zowel voor mensen met een uitkering als voor mensen die moeten inburgeren. Een eerste opstap daarvoor kan zijn dat mensen deelnemen aan taaltrajecten

en sociale activering, begeleid door vrijwilligers. Projecten, gericht op kennismaking met de Nederlandse samenleving of die zelfredzaamheid van vluchtelingen en nieuwkomers bevorderen, worden veelal door vrijwilligers uitgevoerd die als maatjes gekoppeld worden aan de allochtone deelnemers. Ook het zelf laten doen van vrijwilligerswerk is een goede manier om mensen te laten participeren en zowel hun eigenwaarde als persoonlijke vaardigheden te vergroten.

8. Politiek, religie en levensbeschouwing

Van oudsher doen veel mensen vrijwilligerswerk vanuit een politieke of levensbeschouwelijke overtuiging. Juist voor het versterken van de *civil society* zijn initiatieven als ziekenbezoek, lotgenotencontacten of rouwverwerking van grote waarde. Vanuit kerken worden ook diverse jongerenactiviteiten gestimuleerd, van ontmoeting tot huiswerkondersteuning. Ook al hanteren gemeenten de scheiding van kerk en staat, toch kan het ondersteunen van zulke initiatieven bijdragen aan de gemeentelijke beleidsdoelen. De politieke en religieuze organisaties hebben een grote achterban die ingezet kan worden om maatschappelijke effecten teweeg te brengen.

Bijlage 3:

Voorbeeld uitnodigingsbrief

Beste collega van sport,

Het belang van sport is groot. Het draagt bij aan gezondheid, participatie en sociale cohesie. Voor sportverenigingen en sportevenementen zijn vrijwilligers vaak de drijvende kracht. Sportevenementen dragen bij aan een gezonde samenleving en aan het gezicht van onze gemeente. Ondersteuning van deze vrijwilligers bij het goed organiseren van een evenement, het aanvragen van vergunningen en het opstellen van goede begrotingen is voor zowel de vereniging als voor de gemeente van groot belang. En zo zijn er natuurlijk nog veel meer manieren waarop we de vrijwilligers die sport mogelijk maken, kunnen ondersteunen.

Ik ga dit jaar aan de slag met het schrijven van nieuw integraal beleid voor vrijwilligerswerk. Gezien het belang van vrijwilligers voor jouw beleidsterrein wil ik je uitnodigen voor een brainstormsessie met collega's van verschillende andere beleidsterreinen. Samen met jullie wil ik kijken wat de wenselijke ondersteuning is voor vrijwilligers binnen de gemeente. Daarbij wil ik graag dat het nieuwe beleid aansluit en ondersteunend is aan de beleidsdoelen van de andere afdelingen.

Ik wil graag dat deze brainstorm ook jou input oplevert voor de mogelijkheden die vrijwilligers bieden op jouw beleidsterrein. Laat even weten of je er bij wilt zijn. Zodra ik weet wie er aanwezig willen zijn, zal ik een datum plannen en de bijeenkomst organiseren. Ik stuur je dan een uitnodiging via de mail.

Met vriendelijke groet,

Bijlage 4A:

Draaiboek startbijeenkomst

Het onderstaande concept-draaiboek kunt u gebruiken voor de startbijeenkomst. U kunt dit draaiboek zo overnemen of delen ervan gebruiken en aanpassen. U kunt naar wens de bijeenkomsten langer of korter maken. Kies dan voor de delen uit het draaiboek die u het meest relevant vindt. Wees echter wel realistisch in de planning. Een rondje met zeven mensen waarin iedereen wat mag zeggen duurt al snel driemaal zeven minuten! Beperk de tijdsduur van de bijeenkomst ook niet te zeer, omdat u dan niet genoeg stappen kunt zetten in het proces.

De beschreven bijeenkomst duurt in totaal drie uur.

Voorafgaand aan de bijeenkomst moet u de volgende zaken regelen of laten regelen:

- * Uitnodiging
- * Lijst met deelnemers
- * Datum en tijdstip
- * Zaal/ruimte
- * Eventueel microfoon
- * Voorzitter
- * Koffie/thee
- * Koekjes, taart, broodjes of andere lekkernijen
- * Flip-over
- * Eventueel andere materialen zoals post-its, stiften et cetera.

Zie tabel pagina 34, 35

Bijlage 4B:

Draaiboek vervolgbijeenkomst

Het onderstaande concept-draaiboek kunt u gebruiken voor de vervolgbijeenkomst. U kunt dit zo overnemen of delen ervan gebruiken en aanpassen. U kunt naar wens de bijeenkomsten langer of korter maken. Kies dan voor de delen uit het draaiboek die u het meest relevant vindt. Wees echter wel realistisch in de planning. Een rondje met zeven mensen waarin iedereen wat mag zeggen duurt al snel driemaal zeven minuten! Beperk de tijdsduur van de bijeenkomst ook niet te zeer, omdat u dan niet genoeg stappen kunt zetten in het proces.

Aanbeveling: zorg dat zoveel mogelijk dezelfde mensen als bij de startbijeenkomst hierbij aanwezig zijn. Zo voorkomt u dat mensen bijgepraat moeten worden of discussies op-nieuw gedaan worden.

De beschreven bijeenkomst duurt in totaal twee uur.

Voorafgaand aan de bijeenkomst moet u de volgende zaken regelen of laten regelen:

- * Uitnodiging
- * Lijst met deelnemers
- * Datum en tijdstip
- * Zaal/ruimte
- * Eventueel microfoon
- * Voorzitter
- * Koffie/thee
- * Koekjes, taart, broodjes of andere lekkernijen
- * Flip-over
- * Eventueel andere materialen zoals post-its, stiften et cetera.

Zie tabel pagina 36, 37

Minuten	Activiteit	Wie	Benodigdheden
Vooraf	Spullen klaarzetten: * Programma * Koffie/thee		Flap, stift en typetest per deelnemer Flip-over + stift
5	Welkom deelnemers * Doel opzet en inhoud bijeenkomst * Werkwijze (interactief, afwisselend, uitwisseling)		Programma
30	Kennismaking bij een groep van meer dan zeven deelnemers: * Voor iedere deelnemer hangt er een flap aan de muur. * Tekenen jezelf op de flap. * Zet je naam, beleidsterrein en functie erop. * Schrijf of teken erop wat je zelf aan vrijwilligerswerk doet (zegt iemand niks te doen, vraag dan of hij of zij iets doet in de sport, school, buurt, et cetera). * Laat iedereen langs de flaps lopen en haal er zelf een aantal opvallende vrijwilligerstaken uit. <i>Is de groep echt heel groot, dan kun je de nabespreking ook in twee groepen doen.</i> Kennismaking bij een groep van minder dan zeven deelnemers: * Vraag iedereen zich voor te stellen (naam, beleidsterrein, functie) en vraag iedereen te vertellen wat hij of zij zelf aan vrijwilligerswerk doet (zegt iemand niks te doen, vraag dan of iemand iets doet in de sport, school, buurt, etc.).		Naambordjes Flap en stift per deelnemer
10 invullen	Doe samen de typetest * Laat iedereen een typetest invullen zoals hij of zij idealiter de ondersteuning van de gemeente aan het vrijwilligerswerk ziet.		Typetest
15 discussie	* Laat iedereen op zijn flap zetten waar hij of zij op uitkomt (bij een groep van minder dan zeven deelnemers kun je iedereen even kort vragen een toelichting te geven). * Laat van ieder type één persoon uitleggen waarom hij of zij dat vindt en vraag om reactie van anderen. * Leg aan het eind uit dat deze bijeenkomst bedoeld is om samen naar kansen te zoeken voor ieders beleidsterrein ten aanzien van het vrijwilligerswerk. Is de groep groter dan tien, laat dan de typetest door de ene helft invullen zoals de ondersteuning nu is; de andere helft vult de typetest in naar de wenselijke situatie.		

5	Laat iedereen weer voor zijn flap gaan staan (Heb je de kennismaking zonder flaps gedaan, dan is het nu tijd om per vertegenwoordigd beleidsterrein een flap op te hangen en aan iedereen te vragen naar de flap van zijn eigen beleidsterrein te gaan.) * Vraag iedereen om drie belangrijke beleidsdoelen van zijn of haar beleidsterrein op de flap te schrijven. Dat hoeft niet direct een link te hebben met vrijwilligerswerk. * Laat vervolgens iedereen opschrijven welke link hij ziet met vrijwilligerswerk. * Kijk op welke flaps de link met vrijwilligerswerk niet goed gevonden is en vraag aan of anderen de link wel zien. * Bespreek vervolgens van alle flaps de meest opvallende verbindingen.		
15			
30			
10	Waarom integraal werken? * Benoem met elkaar waarom het interessant is om samen aan vrijwilligerswerkbeleid te werken. Als er onvoldoende input is kunt u de volgende vragen stellen: - Wat houdt integraal vrijwilligerswerkbeleid in? - Wat zijn de voordelen voor de verschillende beleidsterreinen? * Zet de uitkomsten van de discussie op een flap.	Flip-over, stiften	
25	Wat is de ondersteuning nu? * Vertel hoe de ondersteuning van het vrijwilligerswerk er op dit moment uitziet. * Vraag welke andere ondersteuningsorganisaties de deelnemers kennen en zet deze op een flap.	Flip-over, stiften	
15	Bespreken vervolg, afronding en afsluiting Laat iedereen benoemen wat hij graag als vervolg ziet op deze bijeenkomst. - Vraag wie er geïnteresseerd is om mee te werken aan integraal vrijwilligerswerkbeleid. - Bespreek wie de trekker moet worden van de integrale aanpak voor het vrijwilligerswerkbeleid. - Wat is een prettige werkvorm om tot integraal beleid te komen (werkgroep, mail, grote bijeenkomst, etc.). * Notuleer de inbreng van anderen en zeg dat u er op terugkomt met een plan van aanpak om tot integraal vrijwilligerswerkbeleid te komen. * Bedank iedereen voor zijn komst. * Deel je enthousiasme. * Vraag kort wat de aanwezigen van de bijeenkomst vonden. * Geef aan wanneer mensen het plan van aanpak om tot integraal vrijwilligerswerkbeleid te komen kunnen verwachten.		

Minuten	Activiteit	Wie	Benodigdheden
Vooraf	Spullen klaarzetten: * Programma * Koffie/thee * Flap per deelnemer aan de muur * Flip-over met stift voor plenair gebruik		Flap en stift per deelnemer Algemene flip-over + stift Inge vulde flaps vorige bijeenkomst
10	* Welkom deelnemers * Doel, opzet en inhoud bijeenkomst * Werkwijze (interactief, afwisselend uitwisseling) * Programma kort doorlopen		Programma
10	Korte terugblik op de vorige bijeenkomst * Ambitie integraliteit (ingevulde typetest) * Aansluiting vrijwilligerswerk op beleidsdoelen * Wat is er sindsdien gebeurd?		Samenvatting vorige bijeenkomst/gemaakte flaps weer ophangen
20	Benutten kansen integraal vrijwilligerswerkbeleid * Laat iedereen bij een blanco flap staan. * Laat vervolgens iedereen aangeven hoe zijn beleidsterrein de kansen van integraal vrijwilligerswerk wil benutten. Dus hoe wil men het vrijwilligerswerkbeleid inzetten voor eigen beleidsdoelen. Laat iedereen dit op de flap kort beschrijven, met waar mogelijk een voorbeeld. * Bespreek de flaps kort en bespreek of er nog aanvullende wensen zijn. Zet ook deze op een flap.		Flap en stift per deelnemer
25	Versterking van de ondersteuning * Schets in het kort nog even voor iedereen hoe de ondersteuning van vrijwilligers er op dit moment uitziet. Is er bijvoorbeeld een vrijwilligerscentrale en zo ja, wat doet deze? Bij wie kunnen vrijwilligers in de gemeente terecht (bijvoorbeeld voor een subsidieaanvraag, accommodatie of vergunningen)? * Welke interessante aanvullende ondersteuningsstructuren zijn vorige keer naar voren gekomen? * Bespreek met elkaar wat een ideale ondersteuningsstructuur is. Zijn er aanpassingen nodig? Wat betekent dat voor het beleid?		Algemene flip-over

25	Beleidsplan integraal vrijwilligerswerkbeleid * Concept plan van aanpak integraal vrijwilligerswerkbeleid bespreken * Beleidskeuzes en dilemma's * Integrale verbindingen * Speerpunten en trekkers		
20	Vervolgafspraken * Vraag of iedereen nog steeds mee wil werken aan integraal vrijwilligerswerkbeleid. * Bespreek met elkaar hoe het proces er verder uit moet zien. Committeert iedereen zich aan het plan van aanpak? * Verdeel de uit te voeren acties. * Zijn er mensen momenteel niet aanwezig die er wel bij betrokken moeten worden? Wie doet dat en in welke fase? * Tijdpad.		
10	Afronding en afsluiting * Bedank iedereen voor zijn komst. * Deel je enthousiasme. * Vraag kort wat de aanwezigen van de bijeenkomst vonden. Geef aan wanneer mensen een verslag kunnen verwachten, wat de volgende concrete stap is en wat zij zelf moeten doen in de tussentijd.		

Ondersteuningsaanbod MOVISIE

MOVISIE kan u helpen bij het formuleren van vrijwilligerswerkbeleid, het gebruik van de basisfuncties vrijwillige inzet, de vertaling daarvan in concrete uitvoering en de evaluatie van het gevoerde beleid. MOVISIE biedt de volgende diensten aan op dit thema.

Visie, beleidsontwikkeling en evaluatie

Wilt u als gemeente een facilitator zijn of juist meer een regisseur? Welke plannen binnen de gemeente kunnen elkaar versterken? Welke diensten en beleidsterreinen kunnen samenwerken aan een goede beleidsopzet? Hoe zet u uw visie om in beleid dat bij uw gemeente past? MOVISIE helpt u er graag bij. Onderdeel van de beleidscyclus is een goede evaluatie. Onze adviseurs kunnen uw vrijwilligerswerkbeleid evalueren en van daaruit input leveren voor uw nieuwe beleid.

Goed voor Elkaar met de Basisfuncties Vrijwillige Inzet

Om gemeenten handvatten te bieden voor het ontwikkelen van vrijwilligerswerkbeleid heeft MOVISIE vijf basisfuncties omschreven: het vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen, het versterken van het vrijwilligersveld, het verbinden en makelen van partijen, het verbreiden en promoten van het vrijwilligerswerk/de vrijwilligerssector en het verantwoorden van kennis. Hoe kunnen deze basisfuncties een plek krijgen in het vrijwilligerswerkbeleid en wat wil en kan de gemeente concreet op deze basisfuncties bieden? De adviseurs van MOVISIE helpen u bij het beantwoorden van deze en andere vragen.

Ondersteuningswensen in kaart

MOVISIE helpt u met het in kaart brengen van de wensen en behoeften die verschillende partijen hebben ten aanzien van de ondersteuningsstructuur in uw gemeente. Welke partijen vormen de ondersteuningsstructuur, wie worden bereikt en zijn er doelgroepen die niet bediend worden? Wat willen vrijwilligersorganisaties? U krijgt helder in beeld hoe uw vrijwilligerswerkondersteuning er op dit moment voor staat en wat de kwaliteiten en ontwikkelpunten zijn. Dat kan voor het vrijwilligerswerk in brede zin, maar ook specifiek voor bijvoorbeeld de maatschappelijke stage.

Maatschappelijk makelaarsfunctie opzetten

Wilt u een opdracht formuleren voor het steunpunt vrijwilligerswerk betreffende de maatschappelijk makelaarsfunctie, dan kan MOVISIE u daarbij helpen. Is er in uw gemeente nog geen geschikte partij die de functie van maatschappelijk makelaar goed kan oppakken? Dan kunnen we meedenken in het ontwikkelen van een organisatie waar de maatschappelijke stage en de ondersteuning van vrijwilligers worden ondergebracht. MOVISIE kan u ook helpen met het opstellen van een functieprofiel voor een maatschappelijk makelaar.

Sparring partner

Hebt u genoeg kennis en ervaring in huis voor het formuleren van goed vrijwilligerswerkbeleid, maar wilt u wel graag feedback op uw plannen? MOVISIE kan als sparringpartner met u meedenken. Ook als u vragen hebt over de makelaarsfunctie of de maatschappelijke stage kunt u contact met ons opnemen.

Trainingen en procesbegeleiding

Jaarlijks organiseert MOVISIE diverse trainingen voor gemeenteambtenaren, maatschappelijk makelaars en vrijwilligersorganisaties. Als u uw beleidstraject interactief inricht en behoefte heeft aan procesbegeleiding van uw bijeenkomsten, dan kan MOVISIE daar draaiboeken voor opstellen en procesbegeleiders inzetten. Ook in ontwikkeltrajecten kunnen wij procesbegeleiding bieden.

Maatwerk

Niet alles is te vatten in 'standaard' producten en diensten, daag ons gerust uit om voor uw specifieke vraag een passend aanbod te ontwikkelen. Leg uw vraag neer bij één van onze experts vrijwillige inzet, maatschappelijke stage en participatie.

Kijk voor meer informatie over de diensten van MOVISIE op www.movisie.nl of neem contact op met de Kennislijn van MOVISIE via 030 789 21 12 of kennislijn@movisie.nl. De medewerkers van de Kennislijn leggen uw vraag voor aan de adviseurs binnen het team Versterking vrijwillige inzet.

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling. We bieden toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, zorg en sociale veiligheid. In ons werk staan vijf actuele thema's centraal: huiselijk & seksueel geweld, kwetsbare groepen, leefbaarheid, mantelzorg en vrijwillige inzet. Onze ambitie is daadwerkelijk te investeren in een krachtige samenleving waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn.



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

mantelzorg

kwetsbare groepen

vrijwillige inzet

huiselijk en seksueel geweld

leefbaarheid

Vrijwilligers zijn actief binnen vele gemeentelijke beleidsterreinen. Van opvang van kwetsbare groepen, integratie en veiligheid, tot cultuur, natuur en zorg. Vrijwilligerswerk is voor de gemeente dus goud waard in brede zin. Daarom adviseren wij u om integraal vrijwilligerswerkbeleid te schrijven, samen met collega's van andere beleidsterreinen. Met dit stappenplan kunt u uw collega's bewust maken van het belang van goede ondersteuning, kunt u samen kijken welke ondersteuning dan wenselijk is en bepalen welke rol de gemeente daarin wil en kan spelen. Zo komt u samen tot integraal vrijwilligerswerkbeleid, gericht op een integrale uitvoering.