

Meta-evaluatie projecten gericht op vrijwilligers met nadruk op deskundigheidsbevordering



Onderzoek naar de resultaten van door Fonds 1818 ondersteunde projecten gericht op vrijwilligers in de periode 2010 en 2011

Margreet Aantjes-Cozijnsen
met medewerking van:
Michel Nivard
Irene Davids

September 2012

INHOUD:

1. Inleiding
2. Deelgebieden en begripsomschrijvingen
3. Aanpak
4. Beleid Fonds 1818
5. Overzicht en indeling projecten
6. Projecten deskundigheidsbevordering
 - 6.1. Kwantitatieve conclusies projecten deskundigheidsbevordering
 - 6.2. Inhoudelijke conclusies projecten deskundigheidsbevordering
 - 6.3. Positieve neveneffecten en knelpunten deskundigheidsbevordering vrijwilligers
 - 6.4. Factoren die het succes van deskundigheidsbevordering vrijwilligers beïnvloeden
7. Projecten gericht op waardering en stimulering
 - 7.1. Kwantitatieve conclusies projecten gericht op waardering en stimulering
 - 7.2. Inhoudelijke conclusies projecten gericht op waardering en stimulering
 - 7.3. Overige bevindingen m.b.t. waardering en stimulering
8. Projecten gericht op werving van vrijwilligers
 - 8.1. Kwantitatieve conclusies projecten gericht op werving
 - 8.2. Inhoudelijke conclusies projecten gericht op werving
9. Projecten gericht op ondersteuning van vrijwilligers
 - 9.1. Kwantitatieve conclusies projecten gericht op ondersteuning
 - 9.2. Inhoudelijke conclusies projecten gericht op ondersteuning
10. Gesignaleerde ontwikkelingen en trends
11. Beleid andere fondsen
12. Suggesties van organisaties aan Fonds 1818
13. Conclusies en aanbevelingen voor Fonds 1818

Geraadpleegde literatuur en websites

Bijlagen

1. Projectoverzichten
2. Vragenlijst bij de gehouden gesprekken
3. Keurmerk Goed Geregeld
4. Eigen aanbod Fonds 1818.

INLEIDING

Veel maatschappelijke organisaties zijn voor hun werk afhankelijk van de inzet van betrokken en capabele vrijwilligers. Het is dan ook belangrijk dat deze organisaties hun vrijwilligerswerk aantrekkelijk maken en goed organiseren. Deskundigheidsbevordering van vrijwilligers is daar een belangrijk onderdeel van. Projecten gericht op deskundigheidsbevordering vallen daarom binnen het beleid van Fonds 1818.

Aanvankelijk was het plan om uitsluitend projecten gericht op deskundigheidsbevordering van vrijwilligers te evalueren, omdat dit voor Fonds 1818 het belangrijkste thema is waar het gaat om projecten voor vrijwilligers. Uiteindelijk hebben we er voor gekozen om meteen ook aandacht te besteden aan de andere deelgebieden: waardering, werving en ondersteuning van vrijwilligers. De reden hiervan is, dat we het jammer vonden om deze informatie te laten liggen, terwijl de diverse deelgebieden elkaar in de praktijk vaak overlappen. Bovendien is het interessant om zo een vollediger beeld te krijgen van de projecten gericht op vrijwilligers. De nadruk van deze meta-evaluatie ligt echter op de deskundigheidsbevordering van vrijwilligers.

Doel van deze meta-evaluatie is om bij de ondersteunde projecten na te gaan of daarmee bereikt is wat ermee beoogd werd.

Hierbij wordt ook nagegaan welke ontwikkelingen en trends gesignaleerd worden.

Het fonds kan hier lering uit trekken voor de beoordeling van de projecten gericht op vrijwilligers.

Tevens wordt bezien of er aanbevelingen gedaan kunnen worden voor het fondsbeleid.

Vanuit deze doelstellingen zijn de projecten gericht op vrijwilligers, waarop Fonds 1818 in de jaren 2010 en 2011 een beslissing heeft genomen, onder de loep genomen. De nadruk ligt hierbij op projecten in het deelgebied deskundigheidsbevordering.

Leeswijzer:

Vanwege de diversiteit aan soorten projecten, is deze meta-evaluatie uiteindelijk tamelijk omvangrijk geworden.

Lezers die snel een indruk willen krijgen, kunnen zich beperken tot de hoofdstukken 2, 4, 10 en 13.

In deze hoofdstukken vindt U de informatie die beleidsmatig het meest interessant is, alsmede de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

2 DEELGEBIEDEN EN BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

In deze meta-evaluatie wordt uitgegaan van de volgende definities:

Vrijwilligerswerk: werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (definitie CBS).

Hieruit vloeit automatisch de definitie van vrijwilligers: iedereen die vrijwilligerswerk doet.

Bij deze evaluatie hebben we ons beperkt tot vrijwilligerswerk in georganiseerd verband. Hieronder vallen dus niet individuele burgers die, onder eigen verantwoordelijkheid, onbetaald werk doen voor anderen, bijvoorbeeld mensen die actief burenhulp leveren en mantelzorgers.

Voor mantelzorgers heeft Fonds 1818 specifiek beleid ontwikkeld.

‘Geleid vrijwilligerswerk’, door Movisie als aparte groep beschreven, valt niet onder de definitie die gehanteerd wordt voor deze meta-evaluatie. Onder geleid vrijwilligerswerk wordt verstaan door derden geïnitieerd ‘vrijwilligerswerk’, waaraan de deelnemer gehoor moet geven. De deelnemer is min of meer verplicht vrijwilligerswerk te doen en heeft alleen de ruimte om zelf een plek te kiezen of ingedeeld te worden bij een activiteit. Bijvoorbeeld: maatschappelijke stage of taakstraf.

Voor maatschappelijke stage heeft Fonds 1818 een specifieke beleidsnotitie.

In het hoofdstuk ‘Gesignaleerde ontwikkelingen en trends’ wordt wel nader ingegaan op de trend van toenemend geleid vrijwilligerswerk.

Een speciale groep binnen de definitie vrijwilligers zijn actieve ledenvrijwilligers, bijvoorbeeld bij een sportclub of muziekvereniging. Dit is een bijzondere groep, omdat zij er als lid van hun vereniging zelf ook belang bij hebben dat hun vereniging, met behulp van vrijwillige inzet van leden, goed functioneert. Vrijwilligerswerk voor de eigen vereniging gedurende een bepaalde periode wordt vaak min of meer van de leden verwacht.

In deze evaluatie worden vier deelgebieden gericht op vrijwilligers onderscheiden:

- A. Deskundigheidsbevordering
- B. Waardering/stimulering
- C. Werving
- D. Ondersteuning

Ad A. Deskundigheidsbevordering van vrijwilligers

We kunnen deskundigheidsbevordering van vrijwilligers definiëren als ‘alle activiteiten die bijdragen aan de kennis en ervaring van de vrijwilliger en die de bekwaamheid en geschiktheid van de vrijwilliger voor de uitvoering van vrijwilligerswerk vergroten’ (definitie Verwey-Jonker Instituut).

Binnen het vrijwilligersbeleid van Fonds 1818 is deskundigheidsbevordering het belangrijkste thema. Om deze reden is deze meta-evaluatie dan ook primair gericht op het deelgebied ‘deskundigheidsbevordering’.

3 AANPAK

Deze meta-evaluatie is tot stand gekomen via de volgende stappen:

- a. Inventarisatie van het beleid Fonds 1818 gericht op vrijwilligers;
- b. Inventarisatie van projecten op het werkterrein deskundigheidsbevordering, waardering, werving en ondersteuning van vrijwilligers in de periode 2010 t/m 2011;
- c. Dossieronderzoek;
- d. Selecteren van projecten voor diepte-interviews;
- e. Opstellen van vragen voor de organisaties van de geselecteerde projecten (zie bijlage 2);
- f. Zoeken en doornemen van achtergrondinformatie (zie lijst geraadpleegde literatuur);
- g. Gesprekken met enkele steunpunten vrijwilligerswerk uit het werkgebied van Fonds 1818;
- h. Gesprekken met de geselecteerde organisaties en alles verwerken in gespreksverslagen;
- i. Gesprekken met een willekeurig aantal vrijwilligers, enkelen van ondersteunde projecten en daarnaast in onze eigen netwerken;
- j. Nagaan of er ook projecten zijn afgewezen en zo ja, met welke motivatie;
- k. Navraag bij enkele andere fondsen wat hun beleid is ten aanzien van projecten gericht op deskundigheidsbevordering, waardering, ondersteuning en werving van vrijwilligers;
- l. Inventarisatie van het eigen aanbod door Fonds 1818 op gebied van deskundigheidsbevordering, kennismaken van de evaluatieverslagen hiervan en gesprek met Corien Bosch (afdeling p.r. en communicatie van Fonds 1818);
- m. Formuleren bevindingen, conclusies en aanbevelingen.

Enkele kanttekeningen ten aanzien van de aanpak

Ad c. Dossieronderzoek

Primair doel van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers is dat dit een positieve bijdrage oplevert aan de realisatie van de doelstelling/missie van de betreffende organisatie doordat vrijwilligers meer kennis en/of vaardigheden hebben verworven en daardoor beter toegerust zijn om het vrijwilligerswerk optimaal uit te voeren. Het gaat dus uiteindelijk om kwaliteitsverbetering.

De bijdrage van de deskundigheidsbevordering aan een betere realisatie van doel/missie van de betreffende organisaties is echter niet goed meetbaar, omdat hiervoor een 0-meting nodig zou zijn en omdat het causaal verband vaak niet goed is vast te stellen. Ook is niet te meten of de betrokken vrijwilligers daadwerkelijk beter toegerust zijn om hun vrijwilligerswerk uit te voeren.

Voor beide kwaliteitsbeoordelingen zou uitgebreid wetenschappelijk onderzoek gedaan moeten worden, hetgeen niet de bedoeling is van deze meta-evaluatie.

De kwantiteit, te weten de aantallen vrijwilligers die hebben deelgenomen aan deskundigheidsbevordering, is wel te meten. In deze evaluatie beperkt het dossieronderzoek zich voornamelijk tot de vraag of het beoogde aantal vrijwilligers heeft deelgenomen en of de betreffende organisatie tevreden was over de deskundigheidsbevordering.

Ad g. en h. Beperkt aantal diepte-interviews

Om meer kennis en inzicht te krijgen in deskundigheidsbevordering van vrijwilligers en in de aanverwante deelgebieden, is ervoor gekozen om een aantal organisaties te selecteren en met hen gesprekken te voeren. Gesprekken zijn gevoerd met de volgende organisaties:

- HOF, Promotie Haags Vrijwilligerswerk
- I-Doe Leiden (vrijwilligerscentrale Leiden)
- Factor W(elzijn), Vrijwilligers Informatie Punt, Katwijk
- Fonds 1818, afdeling Voorlichting & Communicatie (over eigen aanbod van Fonds 1818)
- Teletrust Den Haag (Hulp telefoon)

Fonds 1818

- Vadercentrum ADAM Den Haag
- IVN Leiden (natuurorganisatie)
- Vrije Tijd en Vorming (organisatie die zich richt op mensen met een verstandelijke beperking)
- Platform Vluchtelingenwerk Leiden
- Terminale Zorg Vrijwilligers Den Haag
- De Zonnebloem (regiomanager)
- Welzijn Ondersteuning SWOP, Pijnacker, Nootdorp (hulp bij thuisadministratie)
- Sportbelang Gehandicaptten, Den Haag
- Voorall Den Haag (belangenbehartiging gehandicaptten)

4 BELEID FONDS 1818

Afgezien van de beleidsnotitie voor mantelzorgers en maatjesprojecten, heeft Fonds 1818 geen beleidsnotitie voor projecten specifiek gericht op vrijwilligers. In de praktijk bestaat er wel donatiebeleid op dit gebied. Fonds 1818 onderscheidt bij projecten gericht op vrijwilligers de volgende deelgebieden:

- A. Deskundigheidsbevordering
- B. Waardering en stimulering
- C. Werving
- D. Ondersteuning

Fonds 1818 richt zich in principe alleen op de deelgebieden A t/m C, met als belangrijkste thema de deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. Projecten gericht op werving worden echter, onder bepaalde voorwaarden, ook gesteund. Het beleid op de vier deelgebieden is als volgt:

Deskundigheidsbevordering van vrijwilligers

Van de vier deelgebieden is deskundigheidsbevordering van vrijwilligers voor Fonds 1818 het belangrijkste thema. Er zijn geen beperkingen, niet wat betreft de inhoud van de deskundigheidsbevordering, noch wat betreft de frequentie en hoogte van de donatie.

Fonds 1818 heeft wel een duidelijke voorkeur voor onderwerpen die voor vrijwilligers direct toepasbaar of herkenbaar zijn.

Fonds 1818 steunt ook periodiek terugkerende projecten op gebied van deskundigheidsbevordering, omdat het Fonds weet hoe belangrijk de inzet van vrijwilligers is bij vele projecten die anders niet tot stand zouden kunnen komen.

Waardering en stimulering van vrijwilligers

Fonds 1818 richt zich bij waarderingsprojecten vooral op projecten waarmee de vrijwilligers in het zonnetje worden gezet met een leuke dag, waarbij de voorwaarde geldt dat er sprake is van een inhoudelijk onderdeel zoals een motiverende voordracht, een stukje deskundigheidsbevordering of uitwisseling van ervaringen door de vrijwilligers. De donatie van Fonds 1818 is primair voor het inhoudelijke onderdeel. Projecten die puur het karakter hebben van een feestje/cadeautje komen niet in aanmerking voor een donatie. Organisaties kunnen maximaal één keer per jaar een donatie krijgen voor projecten op gebied van waardering van vrijwilligers.

Werving van nieuwe vrijwilligers

Fonds 1818 richt zich in principe niet op het werven van vrijwilligers, omdat organisaties die met vrijwilligers werken altijd met werving bezig (moeten) zijn. Werving van vrijwilligers kan alleen voor een donatie in aanmerking komen in combinatie met deskundigheidsbevordering en/of als het om een project gaat waarbij meerdere organisaties samenwerken.

Ondersteuning van vrijwilligers

Onder ondersteuning van vrijwilligers vallen alle overige activiteiten die het werk van vrijwilligers in de praktijk gemakkelijker maken en waardoor vrijwilligers of vrijwilligersorganisaties zich gesteund voelen.

Benadrukt moet worden dat deze vier thema's in de praktijk heel vaak door elkaar heen lopen.

Op projecten gericht op vrijwilligers zijn soms ook andere beleidsnotities (deels) van toepassing, zoals bijvoorbeeld het beleid voor symposia, beleid voor maatjesprojecten en het beleid voor zelforganisaties.

5. OVERZICHT EN INDELING PROJECTEN

In Accountview zijn in de te onderzoeken periode 95 projecten gevonden, gericht op deskundigheidsbevordering, waardering, stimulering, werving en ondersteuning van vrijwilligers.

Gehonoreerde projecten	62
Afgewezen projecten	30
Teruggetrokken projecten	3
TOTAAL	95

Gehonoreerde projecten en totaal toegekende bedragen

Gehonoreerde projecten primair gericht op deskundigheidsbevordering	25	€ 84.217
Gehonoreerde projecten primair gericht op waardering en stimulering	11	€ 20.758
Gehonoreerde projecten primair gericht op werving	6	€ 66.250
Gehonoreerde projecten gericht op ondersteuning	20	€ 394.679
TOTAAL	62	€ 565.904

Organisaties waarvan de gehonoreerde projecten afkomstig waren en totaal toegekende bedragen

Steunpunten vrijwilligers(organisaties)	12	€ 146.320
Organisaties gericht op niet-Westerse immigranten (zelforganisaties)	11	€ 36.860
Organisaties gericht op gehandicapten, zieken of gewonden	10	€ 41.248
Welzijnsorganisaties	9	€ 109.038
Organisaties van maatjesprojecten	8	€ 191.750
Algemene organisaties voor maatschappelijke ondersteuning en/of sociale hulp	5	€ 16.000
Overige ondersteunende organisaties	3	€ 7.849
Belangenorganisaties	2	€ 2.800
Bibliotheek	1	€ 12.289
Organisaties op gebied van natuur en milieu	1	€ 1.750
TOTAAL	62	€ 565.904

Verdeling over trajecten Fonds 1818

Traject zorg & Welzijn	61	€ 564.154
Traject Natuur & Milieu	1	€ 1.750

Afgewezen projecten

De belangrijkste gronden voor de afwijzing van de 30 aanvragen waren de volgende:

- Buiten werkgebied of te beperkte binding met werkgebied van Fonds 1818 (12 afwijzingen);
- Kosten te hoog ten opzichte van de te verwachten baten (4 afwijzingen);
- Aanvraag die slecht onderbouwd en/of onduidelijke is en blijft (3 afwijzingen);
- Project betreft puur werving van vrijwilligers (2 afwijzingen);
- Benefietactiviteit (1 afwijzing);
- Te duur project voor Fonds 1818 alleen, terwijl er geen andere financiers zijn (1 afwijzing);
- Aanvrager heeft voldoende eigen financiële middelen (2 afwijzingen);
- De kosten zijn reeds gemaakt (1 afwijzing);
- Aanvraag betreft individuele steun (1 afwijzing);
- Het project is primair gericht op professionals (1 afwijzing);
- Het aanbod bestaat al (1 afwijzing).
- Het rendement van het project is te twijfelachtig, te vluchtig project (1 afwijzing);

Fonds 1818

Overige deskundigheidsbevordering aangeboden door, via of in samenwerking met Fonds 1818

Naast de gehonoreerde projectaanvragen heeft Fonds 1818 ook zelf deskundigheidsbevordering en ondersteuning aangeboden. Dit aanbod is in bovenstaand overzicht niet meegeteld, maar wordt wel meegenomen in de totale evaluatie. Zie voor een overzicht van het aanbod door of via Fonds 1818 bijlage 4.

6. PROJECTEN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

6.1 Kwantitatieve conclusies projecten deskundigheidsbevordering

- Er zijn totaal 25 projecten van 19 organisaties gehonoreerd die primair gericht waren op deskundigheidsbevordering van vrijwilligers (zie bijlage 1).
- De meeste projecten waren van Haagse organisaties (64%), gevolgd door Leiden (25%).
- De meeste projecten waren van migrantenorganisaties (32%), gevolgd door organisaties die zich richten op gehandicapten, zieken en gewonden (24%).

Aanvragende organisatie	Totaal	Totaal toegekend	Gemiddeld per project
Migrantenorganisaties	8	€ 32.610, -	€ 4.076, -
Organisaties gericht op gehandicapten/zieken/gewonden	6	€ 12.748, -	€ 2.125, -
Maatschappelijke ondersteuning	2	€ 9.500, -	€ 4.750, -
Rechtshulp/reclassering/slachtofferhulp	2	€ 1.700, -	€ 850, -
Vrijwilligerssteunpunten	2	€ 6.000, -	€ 3.000, -
Welzijnsorganisaties	2	€ 2.820, -	€ 1.410, -
Bibliotheken	1	€ 12.289, -	€ 12.289, -
Natuur/milieu	1	€ 1.750, -	€ 1.750, -
Kerken	1	€ 4.800, -	€ 4.800, -
TOTAAL	25	€ 84.217, -	€ 3.369, -

- De taken die de vrijwilligers doen, zijn zeer divers en overlappen elkaar.
- Hoogte van de toegekende donaties:

	Tot € 1.500	€ 1.500 > € 3000	€3.000 > € 5.000	€ 5.000 > € 10.000	€ 10.000 en hoger
Aantal projecten	8	7	5	4	1

De hoogste donatie ging naar de dienst Openbare Bibliotheek Den Haag voor deskundigheidsbevordering die bestond uit diverse bijeenkomsten en workshops voor vrijwilligers van alle wijkmedia in Den Haag (donatie € 12.289,-).

- Fonds 1818 doneerde bijna nooit de volledige projectkosten. Meestal bedroeg de donatie tussen 25-50% van de totale projectkosten. De volledige projectkosten werden bij 2 projecten betaald, namelijk bij een investering in audiovisuele middelen door EHBO Loosduinen en bij de jaarlijkse kadertraining van STUKA in 2011 (huiswerkbegeleiding allochtone jongeren Schilderwijk)
- Bij 14 van de 25 projecten is, op basis van de verantwoording achteraf, berekend hoe groot het bedrag is dat per deelnemende vrijwilliger is gedoneerd. Dit bedrag varieerde van € 4,- tot € 160, - per vrijwilliger. De gemiddelde donatie per vrijwilliger was bij deze 14 projecten € 72, - per vrijwilliger. De twee hoogste donaties per vrijwilliger gingen naar migrantenorganisaties voor een studieweekend met overnachtingen voor een beperkte groep personen (donatie van € 160, - c.q. € 125, - per vrijwilliger).

- Onderscheid soort deskundigheidsbevordering:

Soort project	Aantal projecten in 2010/2011
Lezing	2
Congres/studiedag	7
Meerdaagse cursus/training zonder overnachtingen	11
Meerdaagse cursus/training met overnachtingen	3
Uitwisseling met zusterorganisatie	1
Materialen die nodig zijn voor deskundigheidsbevordering (laptop, beamer)	1

- Circa 7 van 25 projecten betroffen deskundigheidsbevordering die noodzakelijk is voor de uitvoering van meer gespecialiseerd vrijwilligerswerk. De overige projecten betroffen (zeer) wenselijke, maar niet noodzakelijke deskundigheidsbevordering, waarbij waardering en stimulering vaak een neven doel waren.
- De meeste projecten worden periodiek opnieuw georganiseerd (jaarlijks of om de zoveel jaar). Als dat nodig is kan periodiek opnieuw bij Fonds 1818 aangeklopt worden. Circa 40% betrof projecten die in beginsel éénmalig waren.
- De meeste projecten waren gericht op vrijwilligers die uitvoerend werk doen (76%). De overige projecten waren gericht op vrijwilligers in leidinggevende functies (12%) of beide groepen (ook 12%).

Overige deskundigheidsbevordering aangeboden door, via of in samenwerking met Fonds 1818

Fonds 1818 heeft ook zelf deskundigheidsbevordering aangeboden in de onderzochte periode. Afgezien van spreekuren en voorlichtingsbijeenkomsten waarin met name aandacht wordt gegeven aan de mogelijkheden bij Fonds 1818 zijn er 5 verschillende cursussen door of via Fonds 1818 aangeboden:

Aanbod door/via/i.s.m. Fonds 1818	Frequentie binnen de 2 jaren 2010/2011
Cursus fondsenwerving	9
Cursus Media & communicatie	7
Blauwe Noordzee	5 workshops
Kennisbijeenkomst Groene Schoolpleinen	1

Hiernaast was er het aanbod van tijdelijke coaching/begeleiding van organisaties door adviseurs van de SESAM Academie, een aanbod waarin zowel aspecten van deskundigheidsbevordering als ondersteuning zitten.

Zie voor een totaaloverzicht van het aanbod van of via Fonds 1818 bijlage 4.

6.2 INHOUDELIJKE CONCLUSIES PROJECTEN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

- 20% van de projecten is nog niet te beoordelen, omdat deze projecten nog niet zijn afgerond. De 80% projecten die wel beoordeeld konden worden zijn allen geslaagd, of op basis van een tussentijdse beoordeling in principe geslaagd.
- Praktische vakgerichte deskundigheidsbevordering wordt het hoogst gewaardeerd, zowel door de organisaties als door de vrijwilligers. In afwijking hiervan lijkt bij veel migrantenorganisaties ook de mate van teambuilding een belangrijke slagingsfactor.
- Deskundigheidsbevordering heeft vrijwel altijd als neven doel waardering van vrijwilligers.

- Van de 3 projecten waarbij een meerdaagse cursus gepaard ging met logies en maaltijden was 2 keer sprake van de wenselijkheid van teambuilding (beide organisaties die zich voornamelijk op migranten richten) en 1 keer van een verkregen recht van de vrijwilligers (Teletrust Zoetermeer).
- Omdat de soorten organisaties en de soorten deskundigheidsbevordering zeer divers zijn, is het niet goed mogelijk om de projecten verder met elkaar te vergelijken.

6.3 Positieve neveneffecten en knelpunten deskundigheidsbevordering vrijwilligers

Uit ons onderzoek kwamen verder de volgende bevindingen naar voren:

Positieve neveneffecten

- Scholingsaanbod wordt ervaren als waardering en heeft daardoor een bindend effect. Dit geldt vooral voor kennisintensief vrijwilligerswerk en/of kostbare scholing. Een belangrijke reden waarom mensen vrijwilligerswerk doen, is namelijk dat zij zich willen ontwikkelen.
- Mogelijkheid tot netwerken en uitwisseling van ervaringen tussen cursisten (intervisie). Dit biedt extra deskundigheidsbevordering en werkt tevens inspirerend (met name bij deskundigheidsbevordering van verschillende organisaties samen). Bovendien is het bevorderlijk voor sociale contacten.
- Mogelijkheid van input voor de organisatie omdat er tijdens de deskundigheidsbevordering zinvolle informatie door vrijwilligers naar boven kan komen.
- Algemene ontwikkeling vrijwilligers (kennis, persoonlijke ontwikkeling, zelfvertrouwen). Vrijwilligers hebben hier ook baat bij buiten het vrijwilligerswerk. Dit geldt met name bij kennisintensieve scholing.
- De scholing kan soms van pas komen voor het c.v. van de vrijwilliger en kan positief werken bij sollicitaties.

Knelpunten deskundigheidsbevordering vrijwilligers

- Gebrek aan geld om regelmatig kwalitatief goede deskundigheidsbevordering aan te bieden. Dit vergt afweging tussen kosten van de deskundigheidsbevordering en de verwachte opbrengst (kwaliteitsverbetering, waardering en binding).
- Gebrek aan voldoende deskundige coördinatie van de vrijwilligers, met name bij organisaties met veel vrijwilligers. Oorzaak is geldgebrek om een betaalde coördinator aan te stellen.
- Tijdgebrek bij de vrijwilligers. Vrijwilligers hebben het druk. Dit vergt een afweging tussen de gevraagde tijdsinvestering van de vrijwilliger voor de deskundigheidsbevordering en de verwachte opbrengst (kwaliteitsverbetering, waardering en binding). Daarnaast is het lastig tijdstippen te vinden dat de meeste vrijwilligers beschikbaar zijn. Door tijdgebrek willen organisaties vaak te veel stof in te weinig tijd proppen. Dat is een valkuil, omdat vrijwilligers ook veel behoefte blijken te hebben aan tijd voor het uitwisselen van ervaringen.
- Tijdgebrek bij de organisatie. Organisaties met beroepskrachten zitten door bezuinigingen krap in personeel, terwijl het bestuur/kader bij vrijwilligersorganisaties het werk naast hun baan/gezin doen en vaak de handen al vol hebben met andere zaken voor de organisatie.
- Wijzigingen gemeentebestuur op het werkkterrein van de vrijwilligersorganisaties. Organisaties moeten hier voortdurend op inspelen, hetgeen van invloed is op het vrijwilligerswerk en op het wenselijke aanbod van deskundigheidsbevordering.
- Toename van de diversiteit van vrijwilligerstaken binnen organisaties, met name door bezuinigingen (vrijwilligers nemen taken van beroepskrachten over). In het aanbod deskundigheidsbevordering moet hiermee rekening gehouden worden.

- Afwijzing van ongeschikte vrijwilligers. Op basis van de gevolgde deskundigheidsbevordering kan blijken dat een vrijwilliger ongeschikt is voor het betreffende vrijwilligerswerk. Afwijzing is dan pijnlijk.
- Verschillen bij vrijwilligers in culturele achtergrond en opleidingsniveau.
- Verloop onder vrijwilligers, waardoor je steeds nieuwe vrijwilligers moet blijven werven en scholen.

6.4 Factoren die het succes van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers beïnvloeden

Uit de projectanalyses, met name de sub evaluaties, uit de gesprekken en overige achtergrondinformatie kwamen de volgende factoren naar voren die het succes van projecten op gebied van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers kunnen beïnvloeden:

De organisatie van de deskundigheidsbevordering

- De mate waarin het vrijwilligerswerk binnen een organisatie goed is georganiseerd;
- De aanwezigheid van voldoende uren menskracht om het vrijwilligerswerk te coördineren en te begeleiden.
- Een duidelijke opbouw in niveaus van het cursusaanbod met mogelijkheid van promotie als vrijwilliger. Bijvoorbeeld een masterclass aanbiedt die, na succesvol afronden de mogelijkheid geeft om vrijwillige coach te worden en/of leider van intervisiebijeenkomsten. Uiteraard een opbouw in niveaus wel bij de aard van het vrijwilligerswerk passen.
- Efficiëntie, bijvoorbeeld in het omgaan met de kostbare tijd van vrijwilligers. Dit leidt tot meer vrijwilligers die deelnemen en de deskundigheidsbevordering hoger zullen waarderen. Een organisatie gaf bijvoorbeeld aan dat ze korte deskundigheidsbevordering voorafgaand of na afloop van een vergadering organiseren. Een andere organisatie combineert een scholingsmiddag met waardering door aansluitend een borrel te organiseren, waarbij ook het voordeel is dat men na kan praten (dit scheelt niet alleen tijd, maar ook financiële middelen). Bij efficiëntie hoort ook het gebruik van internet, bijvoorbeeld voor het inleveren van huiswerkopdrachten. Soms kan een cursus zelfs geheel of deels via internet aangeboden worden.
- Train de trainer. Ervaren en getrainde vrijwilligers kunnen ingezet worden om nieuwe vrijwilligers te trainen. Dit is kostenbesparend. Vrijwilligers die zelf het geleerde al in de praktijk toepassen, zijn vaak ook betere leermeesters. Bovendien stimuleert dit de teambuilding.

Aanwezigheid van vrijwilligersbeleid

De aanwezigheid van goed doordacht vastgelegd vrijwilligersbeleid sluit aan bij het vorige punt. Duidelijk en goed doordacht vrijwilligersbeleid beïnvloedt het succes van alle projecten ten behoeve van vrijwilligers in positieve zin.

De Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) heeft sinds een aantal jaren de kwaliteitsonderscheiding Vrijwillige Inzet: GOED GEREGLD! In het leven geroepen (zie bijlage 3). Uit gesprekken met organisaties die gecertificeerd zijn met het keurmerk, komt naar voren dat het belang van dit keurmerk vooral is, dat zij periodiek opnieuw getoetst worden, hetgeen stimulerend is voor het op peil houden de kwaliteit van het vrijwilligersbeleid en daarmee het vrijwilligerswerk. Ook het aanbod en de kwaliteit van de deskundigheidsbevordering worden hiermee periodiek weer onder de loep genomen.

Een kanttekening die hierbij geplaatst moet worden is, dat de aanwezigheid van goed doordacht vastgelegd vrijwilligersbeleid, alsmede de certificering met het keurmerk, in de praktijk gepaard gaat met de aanwezigheid van een professionele coördinator vrijwilligerswerk. Het is begrijpelijk dat het voor kleine organisaties, die volledig op vrijwilligers draaien, veel lastiger is om hieraan te voldoen.

Samenwerking met andere organisaties

Samenwerking met andere organisaties kan deskundigheidsbevordering versterken. Organisaties die onderdeel uitmaken van een landelijke of regionale koepelorganisatie, betrekken hiervan vaak hun deskundigheidsbevordering. Een andere vorm van samenwerking is bijvoorbeeld het Platform Zorgvrijwilligers Den Haag, waarin diverse organisaties van maatjesprojecten en andere vormen van sociale opvang en begeleiding met elkaar samenwerken op het gebied van onder meer deskundigheidsbevordering. Naast voordelen van efficiency en kostenbesparing, is er ook een grote meerwaarde op gebied van de netwerkfunctie en uitwisseling van ervaring tussen de vrijwilligers. Samenwerken op gebied van deskundigheidsbevordering is echter niet zaligmakend. Zo gaf de Stichting Terminale Zorg Den Haag aan, dat voorheen de deskundigheidsbevordering werd aangeboden door het Landelijke Steunpunt, maar nu niet meer, waardoor het aanbod nu meer toegespitst kan worden op de eigen situatie en de cursussen plaats kunnen vinden op de eigen locatie op de gewenste tijdstippen. Dit bevordert de groepsbinding en geeft de mogelijkheid om tot een meer uniform niveau in de vrijwilligersgroep te komen. Tevens geeft de eigen organisatie hiermee blijk van waardering, wat vrijwilligers motiveert om door te gaan

Factoren m.b.t. de inhoud van de aangeboden deskundigheidsbevordering

- Hoe meer direct praktisch toepasbaar hoe succesvoller zowel voor de organisatie als voor de vrijwilligers. Dit blijkt een zeer belangrijke succesfactor!
- De mate van kwaliteit van de deskundigheidsbevordering en de didactische vaardigheid en bevoegdheid van de persoon/personen die de deskundigheidsbevordering geven.
- Intervisie is succesvol als onderdeel van deskundigheidsbevordering. Vrijwilligers leren vaak veel van het delen van ervaringen met elkaar.
- De cursusopzet. Niet te vol plannen. Vooral ruimte laten voor eigen inbreng van cursisten.
- De inhoud van de deskundigheidsbevordering moet vraaggericht zijn. Wat vraagt het concrete vrijwilligerswerk c.q. wat vraagt de vrijwilliger? Deskundigheidsbevordering die direct gericht is op de behoefte van de vrijwilligers, heeft grotere kans van slagen.
- Deskundigheidsbevordering bewust ook benutten voor waardering en binding, bijvoorbeeld door aan het eind van een cursus een gezellige borrel aan te bieden voor de deelnemers.
- De mate waarin vrijwilligers zelf, buiten het werk om, ook iets hebben aan de deskundigheidsbevordering heeft positieve invloed op hun motivatie.

Factoren m.b.t. de vrijwilligers die deelnemen aan de deskundigheidsbevordering

- Belangrijk voor het succes is een goede selectie vooraf van deelnemers aan de deskundigheidsbevordering, met name als deze kostbaar is. Wij zijn de volgende succesvolle manieren van selectie tegengekomen, waarbij vaak een combinatie wordt toegepast:
 - Goede voorlichting vooraf wat er van de deelnemer verwacht wordt (inleveren huiswerkopdrachten, verplichte aanwezigheid enz.) en wat de deelnemer kan verwachten van de deskundigheidsbevordering (welke kennis c.q. vaardigheden heeft hij na de deskundigheidsbevordering opgedaan);
 - Intake gesprek en/of eerst op proef meelopen, op basis waarvan wordt beoordeeld of de vrijwilliger voldoende gemotiveerd is en om te bezien of de gewenste kwaliteiten aanwezig zijn (m.n. bij nieuwe vrijwilligers);
 - Minimale opleidingseis vooraf om vrijwilliger te worden (bijvoorbeeld HBO);
 - Kwaliteitseisen vooraf om vrijwilliger te worden (bijvoorbeeld de Nederlandse taal goed beheersen);
 - Als voorwaarde voor deelname de vrijwilliger verplichten vooraf al een huiswerkopdracht in te leveren;

- Alleen vrijwilligers toelaten die, gelet op hun taak als vrijwilliger, daadwerkelijk iets met de kennis kunnen;
- Als voorwaarde stellen dat de deelnemer een contract tekent dat hij zich minimaal 1 jaar als vrijwilliger aan de organisatie bindt (m.n. bij kostbare scholing).

De organisaties die dergelijke selectievormen toepassen, geven aan dat dit niet remmend werkt. De selectiecriteria benadrukken voor vrijwilligers juist dat het om een waardevolle cursus met inhoud gaat, financieel kostbaar voor de organisatie, maar ook waardevol voor de vrijwilliger zelf en voor het vrijwilligerswerk dat hij doet. De vrijwilliger die aan zo'n cursus deelneemt, voelt zich temeer gewaardeerd. Alleen de niet gemotiveerde en/of niet geschikte vrijwilligers haken af. En dat is ook de bedoeling.

De aard van het vrijwilligerswerk

- De mate waarin vrijwilligers het vrijwilligerswerk als leuke vrijetijdsbesteding/hobby zien, met name waar het gaat om 'hun eigen vereniging' heeft positieve invloed op de motivatie van vrijwilligers voor deskundigheidsbevordering en hoe deze gewaardeerd wordt. Bijvoorbeeld vrijwilligerswerk voor de eigen sportvereniging, het eigen koor of toneelgezelschap. Natuurorganisatie IVN geeft aan dat vrijwilligers zelfs bereid zijn een eigen bijdrage te betalen voor de natuurgidsencursus.

Na afloop

- Het is belangrijk dat deskundigheidsbevordering na afloop altijd geëvalueerd wordt en dat hierbij vooral goed geluisterd wordt naar de deelnemers. Hen stimuleren om vooral verbeterpunten aan te geven, omdat de organisatie hiermee haar voordeel kan doen.
- Terugkomdagen zijn zinvol omdat bij deelnemers vaak nog vragen opkomen wanneer alles bezonken is en als ze het geleerde in de praktijk willen toepassen. Ook voor de organisatie en/of degene die de cursus geeft, zijn terugkomdagen interessant, omdat dan pas goed blijkt of de mensen er iets aan gehad hebben.
- Online tools benutten.
Zo biedt De Zonnebloem via 'mijn zonnebloem' de penningmeesters van de afdelingen een jaarrekeningprogramma aan en de vrijwilligers die bezoekwerk doen een gastenadministratiebestand.
Studiemateriaal en verslagen kunnen op de website gezet worden of via e-mail nagestuurd, zodat de deelnemers het kunnen nalezen.
- Gebruik maken van de inmiddels ervaren en geschoolde vrijwilligers, bijvoorbeeld door hen als coach nieuwe vrijwilligers te laten inwerken/begeleiden.
- Certificaten uitreiken na het succesvol volgen van een cursus is voor vrijwilligers vaak stimulerend en soms ook bruikbaar voor hun c.v.

7. PROJECTEN GERICHT OP WAARDERING EN STIMULERING

7.1 Kwantitatieve conclusies projecten gericht op waardering en stimulering:

- Totaal werden 11 projecten gesteund met als primair doel waardering en stimulering van vrijwilligers (zie bijlage 1).
- De meeste projecten waren van welzijnsorganisaties (45,5%). Deze projecten waren gericht op vrijwilligers van meerdere organisaties of locaties. Daarnaast waren er projecten van koepelorganisaties in de zorg (18%), ook gericht op meerdere locaties. De overige projecten waren van individuele organisaties gericht op de eigen vrijwilligers.
- Relatief de meeste projecten waren in Leiden (27%), gevolgd door Den Haag en Pijnacker (elk 18%). De overige projecten waren verder verspreid in het werkgebied.
- Het donatiebedrag varieerde van € 875,- tot € 5.000, -.
- Circa 82% van deze projecten werd georganiseerd vanwege het Europees Jaar van de Vrijwilliger in 2011. Bij 27% was er sprake van een jubileum. Bij 9% was sprake van beide.

7.2 Inhoudelijke conclusies projecten gericht op waardering en stimulering

- In 2011 zijn er relatief veel waarderingprojecten georganiseerd vanwege het Europees Jaar van de Vrijwilliger. Uit de projectadviezen komt naar voren dat het Europees Jaar van de Vrijwilliger positief heeft meegewogen in de donatietoekenning.
- De projecten bestonden uit workshopweken, vrijwilligersprijzen, een theatervoorstelling, een feest en vrijwilligersdagen met een inhoudelijke component. Het feest en de vrijwilligersdagen werden georganiseerd door individuele organisaties voor hun eigen vrijwilligers.
- 55% van de projecten is geslaagd, 18% is matig geslaagd, 9% is mislukt en 18% is nog niet te beoordelen. Opvallend is dat de waarderingprojecten die door welzijnsorganisaties jaarlijks voor alle lokale vrijwilligers(organisaties) zijn georganiseerd allen geslaagd waren, terwijl de waarderingprojecten die door individuele vrijwilligersorganisaties zijn georganiseerd relatief minder geslaagd waren.

Bij de matig geslaagde projecten is de opkomst tegengevallen (oorzaak niet bekend). Het mislukte project was een feest, dat door een migrantenorganisatie voor haar vrijwilligers werd georganiseerd. Dit is vanuit oogpunt van Fonds 1818 mislukt, omdat de inhoudelijke component niet uit de verf is gekomen (puur feestgehalte) en dit project achteraf gezien niet past binnen het beleid van Fonds 1818. De migrantenorganisatie vond het project zelf wel geslaagd, omdat ze een leuk feest met grote opkomst hadden.

7.3 Overige bevindingen m.b.t. waardering en stimulering

Uit evaluaties, gesprekken en literatuuronderzoek komt naar voren dat de volgende vormen van waardering en stimulering door vrijwilligers doorgaans als het meest succesvol worden ervaren:

- Persoonlijke aandacht is zeer belangrijk als blijk van waardering en als stimulans. Vrijwilligers vinden het belangrijk gekend te worden en aandacht te krijgen bij lief en leed. Het is belangrijk dat vanuit de organisatie interesse wordt getoond voor het vrijwilligerswerk bijvoorbeeld af en toe aanwezig te zijn bij activiteiten.
- Deskundigheidsbevordering wordt hiernaast vaak als de belangrijkste vorm van waardering en stimulering genoemd, vooral als dit gecombineerd wordt met bijvoorbeeld een goed verzorgde lunch en/of een afsluitende borrel.
- Goede randvoorwaarden, zoals volledige onkostenvergoeding, verzekering en andere randvoorwaarden (bijvoorbeeld goede vraaggerichte verzorging op gebied van natje en droogje) en in ieder geval duidelijkheid over rechten en plichten van de vrijwilligers. De

fiscaalvrije vrijwilligersvergoeding blijkt als waardering laag te scoren, omdat dit doorgaans niet de reden is waarom vrijwilligerswerk gedaan wordt. Twee uitzonderingen: niet-Westerse migranten verwachten vaker een fiscaalvrije vrijwilligersvergoeding. Daarnaast wordt soms een vrijwilligersvergoeding verwacht door vrijwilligers die taken van professionals op zich nemen, zoals de coördinatie van het vrijwilligerswerk van een organisatie of het beheer van het pand van de organisatie.

- Vrijwilligers serieus nemen door goede organisatie, coördinatie en begeleiding van het vrijwilligerswerk, goede communicatie over het nut van het vrijwilligerswerk en de ondersteuning die men als vrijwilliger in het vrijwilligerswerk kan verwachten, zijn belangrijke signalen van waardering.
- Verstrekken van certificaten en referenties.
- Feestelijke bijeenkomsten voor vrijwilligers, bijvoorbeeld eens per jaar een speciale gezellige avond met een leuk programma, waar vrijwilligers ook ervaringen kunnen uitwisselen. Vrijwilligers kijken echter wel kritisch naar het programma, omdat het vaak druk bezette mensen zijn. Zij moeten een duidelijke meerwaarde zien in de feestelijke bijeenkomst, òf omdat het iets bijzonders is (bijv. een bijzondere theatervoorstelling), òf omdat het gekoppeld is met iets inhoudelijks dat zij als zinvol ervaren. Het landelijke initiatief Helden om de Hoek (een week met allerlei leuke workshops voor vrijwilligers van alle lokale vrijwilligersorganisaties) wordt door vrijwilligers zeer gewaardeerd. Dit wordt in ons werkgebied georganiseerd door de welzijnsorganisatie SWOP. Vrijwilligers kunnen hierbij zelf kiezen waar ze aan deelnemen.

Opvallend is dat beloningen zoals de fiscaalvrije vergoeding en cadeautjes laag scoren als blijk van waardering. Cadeautjes kunnen zelfs averechts werken, omdat vrijwilligers vinden dat het geld nuttiger besteed had kunnen worden. Een uitzondering is een bloemetje bij lief of leed.

Uit onderzoeken van onder meer Movisie komt naar voren dat vrijwilligers die trots zijn op hun vrijwilligerswerk en zich gewaardeerd voelen als vrijwilliger binnen de vrijwilligersorganisatie meer betrokken zijn bij hun vrijwilligersorganisatie. Zij zijn ook vaker van plan om als vrijwilliger te blijven werken. Niet-vrijwilligers zijn meer bereid zich in te zetten voor een vrijwilligersorganisatie wanneer zij trots en waardering verwachten te ervaren als vrijwilliger.

8. PROJECTEN GERICHT OP WERVING VAN VRIJWILLIGERS

8.1 Kwantitatieve conclusies projecten gericht op werving:

- Er werden 6 projecten gesteund primair gericht op werving van vrijwilligers (zie bijlage 1).
- 5 van de 6 projecten van Haagse organisaties.
- De meeste projecten (67%) waren van steunpunten voor vrijwilligers(organisaties), waarbij sprake was van samenwerking met andere organisaties.
- Voor 5 van de 6 projecten geldt, dat de werving gepaard ging met deskundigheidsbevordering van de aspirant vrijwilligers. Bij één organisatie was de deskundigheidsbevordering gericht op specifiek vrijwilligerswerk (namelijk t.b.v. slachtoffers van kindermishandeling). Bij de overige 4 projecten was de deskundigheidsbevordering gericht op onderzoek naar de talenten van de aspirant vrijwilliger om deze vervolgens toe te leiden naar geschikt vrijwilligerswerk. Soms omvatte de deskundigheidsbevordering ook training van vrijwilligers teneinde hen in te kunnen zetten bij het vervolg van het wervingsproject (train de trainer).
- Bij 4 van de 6 projecten was duidelijk sprake van samenwerking tussen meerdere organisaties bij de werving.
- De meeste projecten (67%) waren gericht op het stimuleren van een specifieke doelgroep tot vrijwilligerswerk (ouderen, mensen met een psychische handicap, migranten of het bedrijfsleven).
- 50% van de projecten omvatten één of meer projectjaren. Dit waren alle projecten van steunpunten van vrijwilligers(organisaties). De andere helft betrof een activiteit van één dag (congres of voorlichtingsbijeenkomsten).

8.2 Inhoudelijke conclusies projecten gericht op werving

- Nagenoeg alle projecten kunnen als geslaagd worden beoordeeld (bij één project op basis van een tussentijdse beoordeling). Slechts één project is matig geslaagd, namelijk een congres voor Haagse ondernemers georganiseerd door het Haagse vrijwilligerssteunpunt (HOF), gericht op Maatschappelijk Betrokken Ondernemen (MBO).
- Het beleid in de praktijk van Fonds 1818 is dat wervingsprojecten alleen gehonoreerd worden als er sprake is van een combinatie met deskundigheidsbevordering of als het om een project gaat waarbij meerdere organisaties samenwerken. Alle projecten voldeden aan dit criterium.

9. PROJECTEN GERICHT OP ONDERSTEUNING VAN VRIJWILLIGERS

De projecten gericht op ondersteuning van vrijwilligers(organisaties) bevatten een restgroep van projecten die niet duidelijk onder één van de deelgebieden deskundigheidsbevordering, waardering of werving onder te brengen zijn.

9.1 Kwantitatieve conclusies projecten gericht op ondersteuning

- Er werden 20 projecten gehonoreerd gericht op ondersteuning van vrijwilligersorganisaties.
- 10 van de 20 projecten van Haagse organisaties, de rest verspreid over het verdere werkgebied van Fonds 1818.
- 14 van de 20 projecten omvatten ondersteuning van organisaties gedurende één of meer kalenderjaren gericht op de coördinatie en organisatie van bepaalde vrijwilligersactiviteiten. Hiervan werden 5 projecten gesteund in de startfase. Veruit de meeste projecten die één, of meerjarige steun kregen toegekend, zijn maatjesprojecten.
- 3 van de 20 projecten waren evenementen: een beursvloer, een vrijwilligersmarkt en de release van een eenmalig lokaal magazine over jonge vrijwilligers. De evenementen waren gericht op het bekendheid geven aan vrijwilligerswerk en/of op het tot stand brengen van zinvolle matches tussen vrijwilligersorganisaties en het bedrijfsleven.
- 2 van de 20 projecten waren investeringen in huisvesting van een vrijwilligerspunt c.q. materialen waarmee vrijwilligers hun werk gemakkelijker kunnen doen.

9.2 Inhoudelijke conclusies ten aanzien van projecten gericht op ondersteuning

- Van de 14 projecten waarbij een donatie is verstrekt voor coördinatie/organisatiekosten, zijn 7 projecten nog niet te beoordelen, omdat deze nog niet zijn afgerond. De overige 7 projecten zijn allen geslaagd of, op basis van een tussentijdse beoordeling in principe geslaagd. Voor meer informatie over maatjesprojecten verwijzen wij naar de meta- evaluatie 'Maatjesprojecten'.
- Fonds 1818 steunt de coördinatie- en organisatiekosten, in de vorm van een (meer)jaarlijkse donatie in de startfase van een nieuwe vrijwilligersactiviteit, of als een belangrijke vrijwilligersactiviteit niet zonder steun van Fonds 1818 kan, zoals bij de maatjesprojecten. Het gaat hierbij om projecten waarbij een goede coördinatie essentieel is. Fonds 1818 is altijd medefinancier en kijkt er altijd kritisch naar of er mogelijkheden zijn voor deze organisaties om minder afhankelijk te worden van het fonds.
- De overige projecten zijn te divers om hier goede inhoudelijke conclusies aan te verbinden. Wel valt op dat de 3 evenementen matig tot redelijk geslaagd waren. Bij alle 3 evenementen viel de opkomst tegen. Bij de vrijwilligersmarkt was de oorzaak dat dit teveel buiten de vrijwilligersorganisaties was georganiseerd. De 2 investeringen zijn beide geslaagd.

10. GESIGNALEERDE ONTWIKKELINGEN EN TRENDS

In gesprekken en uit recente publicaties komen diverse trends en ontwikkelingen naar voren die van invloed kunnen zijn op vrijwilligerswerk.

Terugtrekende overheid en bezuinigingen

Door bezuinigingen is er een verschuiving van betaald personeel naar de inzet van vrijwilligers. Door deze ontwikkeling komt er extra druk op de organisaties en daarmee ook op het vrijwilligerswerk. De werving van voldoende geschikte vrijwilligers krijgt meer prioriteit. Bovendien vergt deze ontwikkeling extra deskundigheidsbevordering, omdat vrijwilligers nieuwe, vaak zwaardere taken, op zich nemen die voorheen door professionals werden gedaan. Dit geldt niet alleen voor uitvoerende werkzaamheden. Ook coördinerende taken zullen steeds vaker op vrijwilligers neerkomen, omdat voor professionele coördinatoren minder geld beschikbaar is. Samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties onderling en tussen vrijwillige en professionele organisaties zal vaker noodzakelijk zijn, waarbij nadrukkelijk ook een rol is weggelegd voor bedrijven via maatschappelijk betrokken ondernemen.

Vrijwilligerswerk wordt gezien als instrument en middel

- Door beleidsmakers. Vrijwillige inzet blijkt meer en meer een manier om te werken aan veel beleidsdoelen: onderlinge verbondenheid, integratie en rehabilitatie van nieuwkomers, participatie van mensen met een beperking, fysieke en sociale opbouw van wijken en buurten en kennismaking met de samenleving en andere bevolkingsgroepen, of het aanpakken van sociale problemen als veiligheid en een schone omgeving. Vrijwilligerswerk wordt ook in toenemende mate benut als dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking. Of als rehabilitatie-instrument voor mensen met een licht psychiatrische problematiek. Denk ook aan maatschappelijke stages of taakstraffen.
- Door het bedrijfsleven. Vrijwillige inzet wordt door bedrijven in toenemende mate als kans gezien om te werken aan teambuilding en integratie. In dit kader kunnen ook lokale beursvloeren en lokale maatschappelijke makelaars genoemd worden.
- Burgerinitiatieven. De vanzelfsprekendheid om zich binnen vaste structuren en structureel in te zetten, mag dan afgenomen zijn, er is zeker wel een sociaal bewustzijn bij burgers. Het aantal burgerinitiatieven neemt toe. Het geeft een concrete invulling van mensen aan zingeving, maar het is ook een manier om in te springen in een gesignaleerd 'gat' in de hulpverlening of ondersteuning.

Gevolg is een grotere diversiteit aan vrijwilligers en soorten vrijwilligerswerk. Er is een grotere groep mensen die zich min of meer verplicht inzet, niet meer puur vrijwillig.

Sommige organisaties geven aan dat dit veel begeleidingstijd kost, terwijl de inzet meestal niet structureel is en praktisch niet altijd goed aansluit bij de mogelijkheden van de organisatie.

Vrijwilligersorganisaties kunnen de diversiteit aan vrijwilligers echter ook als kans zien om nieuwe vrijwilligers te vinden en te binden. Zij moeten wel bewuste keuzes maken met welke doelgroepen en geleide vormen van vrijwilligerswerk zij aan de slag gaan: bijvoorbeeld vitale senioren, jongeren, allochtonen of mensen met een beperking. Elke groep stelt extra eisen aan de organisatie van de vrijwillige inzet. Zo willen bedrijven het graag onder werktijd doen, is re-integratie vaak zeer intensief en wil de stagiair de klus binnen het schooljaar klaren.

Individualisering

- De individualisering leidt ertoe dat vrijwilligers zich minder (lang) binden aan eenzelfde organisatie dan vroeger. De nieuwe generatie vrijwilligers heeft het drukker en vraagt zich sterker af wat ze er zelf aan hebben. Motieven als carrière, eigen persoonlijke ontwikkeling en de vraag of het goed op je c.v. staat, spelen vaker een rol, vooral bij jongeren. Vrijwilligers kiezen steeds vaker voor kortdurende projecten.

Met deze ontwikkeling moet rekening gehouden worden bij de werving, begeleiding en deskundigheidsbevordering van vrijwilligers en bij de organisatie van het vrijwilligerswerk. Deskundigheidsbevordering kan, met name bij kennisintensief vrijwilligerswerk, gebruikt worden om vrijwilligers langer aan de organisatie te binden, omdat dit tegemoet komt aan de wens van veel vrijwilligers om zich verder te ontwikkelen. Organisaties kunnen ook op deze behoefte inspelen, door bijvoorbeeld ervaringscertificaten uit te reiken bij een minimale periode vrijwilligerswerk.

Anderzijds moeten vrijwilligersorganisaties ermee rekening houden dat door het snellere verloop van vrijwilligers de deskundigheidsbevordering korter effect heeft. Het is des te meer zaak om bij dure cursussen een goede selectie vooraf toe te passen en deze vrijwilligers gericht aan je organisatie te binden, bijvoorbeeld door hen vooraf te verplichten minstens 1 jaar als vrijwilliger bij je organisatie werkzaam te blijven. Iemand die voor een korte klus komt vraagt andere begeleiding.

- Vrijwilligers besteden gemiddeld per week minder tijd aan vrijwilligerswerk. Gevolg is dat er meer vrijwilligers nodig zijn om dezelfde hoeveelheid werk te doen. Dat betekent ook dat er voor meer vrijwilligers deskundigheidsbevordering nodig is.
- Cliënten waarmee vrijwilligers omgaan zijn steeds veeleisender. De invloed op deskundigheidsbevordering is onder meer, dat vrijwilligers getraind moeten worden hoe zij met de veeleisende cliënten om moeten gaan en hoe zij hun eigen grenzen kunnen bewaken.

Professionalisering van het vrijwilligersveld

Zowel burgers als subsidieverstrekkers gaan steeds meer eisen stellen. Ze vragen om transparantie en professionaliteit. De reactie is dat organisaties meer eisen gaan stellen aan de interne werkwijze en de capaciteiten van de mensen die binnen de organisatie werkzaam zijn. Van vrijwilligers worden meer startkwalificaties verwacht of verplichte trainingen als voorwaarde om aan te vangen met het vrijwilligerswerk.

Allianties

Vrijwilligersorganisaties gaan steeds meer samenwerken. Ze zoeken naar slimme allianties, soms op eigen initiatief, soms afgedwongen door de financier. Doel: samenwerking op deelgebieden, bijvoorbeeld op gebied van werving vrijwilligers, deskundigheidsbevordering van vrijwilligers, fondsenwerving, op gebied van bepaalde projecten of waar het gaat om belangenbehartiging. Organisaties die binnen bijvoorbeeld een koepel, in strategische partnerschappen, of in platforms samenwerken, hebben een voorsprong. Strategische allianties bieden kansen voor het behouden van vrijwilligers, omdat het binnen de alliantie mogelijk is om meer variatie aan te brengen in de klussen.

Toenemend tekort aan vrijwilligers

Ruim 1/3 van de vrijwilligersorganisaties ervaart een tekort aan vrijwilligers (Vrijwilliger Inzet 2.0 Trendrapport Vrijwillige Inzet 2011 Movisie). Dat tekort zal de komende jaren naar verwachting alleen maar groter worden omdat:

- meer dan de helft van de huidige vrijwilligers ouder is dan vijftig jaar;
- de jongere generatie vrouwen actiever is op de arbeidsmarkt en daardoor minder tijd heeft voor vrijwilligerswerk dan de oudere generatie vrouwen;
- de pensioengerechtigde leeftijd omhoog gaat;
- het werk dat door vrijwilligers gedaan moet worden toeneemt;
- Vrijwilligers gemiddeld per week minder vrijwilligerswerk doen.

Organisaties zullen zich gaan richten op nieuwe groepen vrijwilligers en organisaties zullen gedwongen zijn meer te gaan samenwerken ook op het gebied van werving.

Internet: vernieuwing en versnelling

Internet heeft nieuwe soorten vrijwilligerswerk gecreëerd, zoals het bouwen en onderhouden van een website, sturen van digitale nieuwsbrieven, sociaal-emotionele ondersteuning aan hulpvragers d.m.v. e-mail, chatbox of forum.

Internet biedt ook mogelijkheden voor werving van vrijwilligers via bijvoorbeeld digitale vacaturebanken en website waarop informatie over vrijwilligerswerk te vinden is. Er zijn ook matchingsites waar vraag en aanbod op gebied van vrijwilligerswerk gekoppeld worden.

Hierdoor moeten vrijwilligers op dit vlak geschoold worden.

Internet biedt daarnaast mogelijkheden bij deskundigheidsbevordering. Via intranet kunnen vrijwilligers ervaringen uitwisselen en geschoold worden. De inhoud van cursussen, lezingen e.d. kan via internet verspreid worden. De verwachting is dat deze ontwikkelingen nog toenemen.

Op de website www.vrijwilligerswerkacademie.nl zijn cursussen opgesteld speciaal voor vrijwilligersorganisaties. De cursussen verlopen geheel via internet, zodat vrijwilligers kunnen deelnemen waar en wanneer het hen uitkomt. Op dit moment wordt een internetcursus over het vinden en binden van vrijwilligers aangeboden.

Behoeftte aan ondersteuning

- Werving van leden, deelnemers, cliënten, bestuursleden of andere vrijwilligers blijkt voor vrijwilligersorganisaties de belangrijkste opdracht voor komende jaren (Trendrapport 2011 Vrijwillige Inzet 2.0 Movisie). De organisaties hebben daarbij vooral behoefte aan ondersteuning bij fondsenwerving en promotie van het vrijwilligerswerk.
- Daarnaast is er behoefte aan cursussen en trainingen van vrijwilligers. Soms wordt ondersteuning gegeven door een landelijke bond of koepel, of door een regionale of lokale organisatie (kenniscentrum, steunpunt vrijwilligerswerk e.d). Maar dat geldt lang niet voor alle organisaties. Bovendien is het in veel plaatsen onzeker of lokale steunpunten van vrijwilligerswerk gaan verdwijnen en zo ja, in hoeverre bijvoorbeeld welzijnsorganisaties hun taken overnemen.
- Organisaties hebben op niveau van bestuur/kader behoefte aan scholing en begeleiding op gebied van netwerken, samenwerken en afstemmen gericht op de vorming van allianties op deelgebieden (bijvoorbeeld op gebied van werving vrijwilligers, deskundigheidsbevordering van vrijwilligers, fondsenwerving, op gebied van bepaalde projecten of waar het gaat om belangenbehartiging).
- Het is de verwachting dat vrijwilligersorganisaties ook behoefte hebben aan begeleiding hoe in te spelen op de diverse maatschappelijke trends, bijvoorbeeld gericht op het vormen van zinvolle samenwerkingsverbanden.

11. BELEID ANDERE FONDSEN

De inhoud van dit hoofdstuk is tot stand gekomen door middel van het raadplegen van websites van diverse andere fondsen, aangevuld met informatie uit persoonlijke contacten met medewerkers van deze fondsen. Het ligt niet op de weg van Fonds 1818 om beleid van andere fondsen openbaar te maken. Daarom is de inhoud van dit hoofdstuk hier weggelaten.

12. SUGGESTIES VAN ORGANISATIES AAN FONDS 1818

Aan de organisaties waarmee gesprekken zijn gevoerd, is ook gevraagd waar zij bij Fonds 1818 behoefte aan zouden hebben. Het volgende kwam naar voren:

- Vooral doorgaan met steun voor projecten op het gebied van deskundigheidsbevordering, omdat de financiële middelen van organisaties hiervoor krupper worden.
- Als Fonds 1818 deskundigheidsbevordering blijven aanbieden met behulp van de logistiek van de vrijwilligerssteunpunten of welzijnsorganisaties. Als onderwerpen kwamen naar voren:
 - Succesvol nieuwe bestuursleden werven.
 - Vrijwilligers werven en behouden, inclusief omgaan met nieuwe soorten vrijwilligers (maatschappelijke stages. GGZ-klanten, inburgeraars, werklozen enz.).
 - Cursus fondsenwerving blijft van groot belang, omdat bestuursleden komen en gaan.
 - Projectmanagement vrijwilligersorganisaties.
 - Algemene training voor bestuursleden over o.m. p.r. en communicatie, lobbyen en netwerken.
 - Speciale cursus voor penningmeesters van kleine vrijwilligersorganisaties waarbij onderscheid tussen een basiscursus voor elementaire kennis (m.n. boekhouden) en een cursus voor de wat meer gevorderden die de basiskennis al in huis hebben.
- Organisaties die met hetzelfde bezig zijn met elkaar in contact brengen. Dit punt werd overigens ook vele malen genoemd in het klanttevredenheidsonderzoek dat Fonds 1818 in 2012 heeft laten uitvoeren. Dit kan door bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten of ronde tafel gesprekken, themamiddagen, ontmoetingsbijeenkomsten met 'good practices', maar ook door organisaties met elkaar in contact te brengen die met eenzelfde project bezig zijn, stimuleren tot bundeling van activiteiten.
- Fonds 1818 zou kunnen fungeren als platform, bijvoorbeeld tussen vrijwilligersorganisaties en bedrijfsleven, gericht op Maatschappelijk Betrokken Ondernemen.
- Op jaarbasis zou Fonds 1818 aan vrijwilligersorganisaties een (structurele) bijdrage beschikbaar kunnen stellen voor deskundigheidsbevordering. Dit zou aangevraagd kunnen worden in de vorm van een jaarplan deskundigheidsbevordering. Organisaties hebben zo de vrijheid hun gewenste beleid uit te voeren en het kost niet veel (kostbare) tijd om de aanvraag in te dienen.

Voor zover hierboven niet genoemd, kwamen uit het Klanttevredenheidsonderzoek dat Fonds 1818 recent heeft laten uitvoeren onder meer nog de volgende suggesties naar voren in relatie tot vrijwilligersorganisaties:

- Fonds 1818 kan nog cursussen organiseren op gebied van
 - Sociale vaardigheden;
 - Nieuwe financieringsvormen, bijvoorbeeld crowdfunding;
 - Basiskennis marketing, financiën, het maken van een business plan bijvoorbeeld bij culturele evenementen;
 - Ontdekken eigen mogelijkheden, talenten en wensen voor aspirant vrijwilligers.

- Fonds 1818 kan aanbieden om verenigingsbesturen/directies te coachen, bijvoorbeeld bij het opzetten van een project;
- Fonds 1818 kan ondersteunen bij het leggen van relaties met andere fondsen, sponsors, gemeente e.d.
- Fonds 1818 kan een 'live marktplaats sociale initiatieven in de regio' opzetten.

13. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN VOOR FONDS 1818

Vrijwilligerswerk is sterk in ontwikkeling en kent vele functies. Het is van nut voor de samenleving, voor zowel de 'ontvangers' van het vrijwilligerswerk als de vrijwilligers zelf. Vele maatschappelijke organisaties zijn afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Vrijwilligerswerk heeft ook voor de vrijwilligers zelf een functie, onder meer doordat zij zich hierdoor waardevol voelen, contacten leggen en sociale netwerken opbouwen en bovendien vaardigheden en kennis opdoen die hen van pas kunnen komen in de samenleving of in ander (al dan niet betaald) werk.

Ook Fonds 1818 heeft groot belang bij het vele vrijwilligerswerk dat door maatschappelijke organisaties in ons werkgebied wordt verricht, alleen al omdat veel projecten die financieel worden gesteund geheel of gedeeltelijk drijven op vrijwilligers.

Om de functies van vrijwilligerswerk te waarborgen, is het van belang dat vrijwilligers voor hun taken toegerust worden en dat Fonds 1818 dit financieel blijft steunen als organisaties zelf hiervoor te weinig middelen beschikbaar hebben.

Belangrijkste conclusies

- Vrijwel alle projecten gericht op vrijwilligers zijn in meer of mindere mate succesvol.
- Vrijwel alle projecten gericht op vrijwilligers vallen binnen het traject zorg & welzijn. Dit wordt deels veroorzaakt door de administratieve indeling van projecten bij Fonds 1818. Zo vallen projecten van welzijnsorganisaties en steunpunten vrijwilligerswerk onder de sector zorg & welzijn, terwijl deze projecten vrijwel altijd ook gericht zijn op alle andere sectoren. Daarnaast sluiten wij niet uit dat wij binnen de andere trajecten projecten gemist hebben, omdat bij de indeling in Accountview niet het trefwoord 'vrijwilligers' is ingevuld. Ook staat vast dat in het eigen aanbod van Fonds 1818 alle sectoren zijn vertegenwoordigd. Ondanks deze kanttekeningen is het opvallend dat we geen projecten zijn tegengekomen op gebied van sport, kunst en cultuur, gelet op cijfers van het Digimon, een digitale monitor van MOVISIE over de afgelopen 3 jaar, waaruit blijkt dat de kunst-, sport- en zorgsector de drie belangrijkste sectoren zijn voor vrijwilligers. In kunst & cultuur is 17,8 % actief, in de sector sport en recreatie gaat het om 14,6 % en in de zorg en hulpverlening om 12,1 %.
- Migrantenorganisaties doen relatief vaak een beroep op het Fonds voor deskundigheidsbevordering. De donaties aan deze organisaties zijn ook relatief hoog. De behoefte aan deskundigheidsbevordering bij zelforganisaties komt ook duidelijk naar voren in de recente meta-evaluatie zelforganisaties.
- De behoefte van organisaties aan deskundigheidsbevordering en werving van vrijwilligers neemt toe, terwijl de financiële middelen krappert worden.
- De meeste lokale steunpunten van vrijwilligers(organisaties) werk hebben minder geld voor deskundigheidsbevordering, tenzij deze gericht is op werving.
- De verscheidenheid in soorten vrijwilligers neemt toe, een ontwikkeling waar organisaties rekening mee moeten houden.
- Organisaties met veel vrijwilligers kunnen niet goed zonder een vaste vrijwilligerscoördinator. Hiervoor is steeds vaker te weinig geld.

- Organisaties zijn steeds meer aangewezen op samenwerking. Samenwerking is niet alleen aantrekkelijk vanwege het kostenaspect, maar ook vanwege de meerwaarde van onderling contact tussen o.m. de vrijwilligers, met name waar het gelijksoortige organisaties betreft.
- De inzet van het bedrijfsleven wordt belangrijker (M.B.O.).
- Naast persoonlijke aandacht, wordt deskundigheidsbevordering door de meeste vrijwilligers als belangrijkste vorm van waardering ervaren, met name praktisch gerichte deskundigheidsbevordering.

Algemene aanbevelingen

- Het huidige beleid vastleggen, dat Fonds 1818 in de praktijk hanteert ten aanzien van deskundigheidsbevordering, werving en ondersteuning van vrijwilligers, waarbij nuanceringen en accenten die voortvloeien uit deze meta-evaluatie worden meegenomen. Het beleid gericht op waardering en stimulering van vrijwilligers aanscherpen (zie hieronder bij aanbevelingen m.b.t. waardering en stimulering van vrijwilligers).
- Samenwerking met andere organisaties (blijven) stimuleren. Partijen die met hetzelfde bezig zijn en/of dezelfde behoefte hebben zoveel mogelijk aan elkaar koppelen. Zo zouden diverse kleine organisaties gezamenlijk, eventueel met steun van het Fonds, een vrijwilligerscoördinator kunnen aantrekken.
- Er moet een slag worden gemaakt op het gebied van maatschappelijk betrokken ondernemen (M.B.O.). Fonds 1818 wordt aanbevolen om de Steunpunten Vrijwilligers(organisaties) te faciliteren om het onderwerp M.B.O. verder uit te diepen om zo te komen tot duurzame relaties tussen vrijwilligersorganisaties en bedrijfsleven (Een voorbeeld is 'Bedrijf en Samenleving' in Delft).

Aanbevelingen m.b.t. deskundigheidsbevordering vrijwilligers

- Deskundigheidsbevordering stevig blijven steunen, ook als dit jaarlijks terugkomende projecten zijn, waarbij direct praktisch toepasbare deskundigheidsbevordering de voorkeur verdient.
- Extra financiële middelen inzetten op goede deskundigheidsbevordering inclusief stukje waardering (bijvoorbeeld door afsluitende borrel) in plaats van gezellige waarderingsbijeenkomsten plus lichte vorm van deskundigheidsbevordering.
- De ontwikkeling van de 'Vrijwilligerscolleges' van Skanfonds/Movisie in de gaten houden en, bij gebleken succes, hierop inhaken (zie pagina 25).
- Onderzoeken en vervolgens vastleggen hoe het fonds om wil gaan met projecten gericht op leden-vrijwilligers (en/of hun ouders als het om kinderen gaat) van bijvoorbeeld sportorganisaties. Een aanvraag in 2012 voor vrijwilligers om een cursus tot scheidsrechter te volgen werd bijvoorbeeld afgewezen.
- Overwegen of het wenselijk is om de mogelijkheid van steun van Fonds 1818 voor deskundigheidsbevordering vrijwilligers in de andere sectoren in de publiciteit te brengen (kunst & cultuur, sport en natuur& milieu).
- Fonds 1818 moet vooral doorgaan met zelf deskundigheidsbevordering aan te bieden. Voor onderwerpen verwijzen wij naar hoofdstuk 12. Overwogen zou kunnen worden om bepaalde vormen van deskundigheidsbevordering ook op internet aan te bieden.

Aanbevelingen m.b.t. waardering van vrijwilligers

- Waardering en stimulering in principe uitsluitend steunen via ondersteunende organisaties, zoals steunpunten voor vrijwilligers(organisaties), welzijnsinstellingen, platforms van diverse organisaties of grote koepels. Kritischer zijn op aanvragen van individuele organisaties. Deze alleen nog ondersteunen voor het eventuele onderdeel 'deskundigheidsbevordering' onder

de voorwaarde dat dit een substantieel onderdeel is en een zinvolle inhoud heeft voor de vrijwilligers gelet op het vrijwilligerswerk dat zij doen.

- Stimuleren dat het landelijke initiatief Helden om de Hoek in meerdere plaatsen in ons werkgebied wordt georganiseerd, omdat zo'n week met allerhande leuke workshops voor vrijwilligers van alle lokale vrijwilligersorganisaties door vrijwilligers erg wordt gewaardeerd.
- Overwegen of het wenselijk is om beleid te formuleren met betrekking tot de fiscaalvrije vergoeding van vrijwilligers (waardering). Suggesties voor toetsingscriteria: Werk dat de zwaarte heeft van beroepskrachten (bijvoorbeeld als een vrijwilliger de taken van de wegbezuinigde coördinator overneemt), zonder vergoeding zijn hier geen vrijwilligers voor te vinden, terwijl het werk essentieel is voor de betreffende organisatie.

Aanbevelingen m.b.t. werving van vrijwilligers

- Huidige beleid van Fonds 1818 vastleggen: Wervingsprojecten alleen honoreren als er sprake is van een combinatie met deskundigheidsbevordering en/of als het om een project gaat waarbij meerdere organisaties samenwerken.

Aanbevelingen m.b.t. ondersteuning

- Huidig beleid vastleggen. Verdere uitwerking is niet goed mogelijk, omdat het hier een restgroep projecten betreft die niet goed vergelijkbaar zijn;
- Vooral algemene ondersteuning voor coördinatiekosten blijven verlenen als dat onontbeerlijk is;
- Een aparte meta evaluatie wijden aan de ondersteuning van organisaties door de SESAM Academie.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR/WEBSITES

- Website www.movisie.nl
- Website www.nov.nl
- Website www.krachtlokaal.nl
- Websites diverse andere fondsen
- Handboek vrijwilligersmanagement van CIVIQ Vrijwillige Inzet (Utrecht december 2003).
- Lokaal tenzij...Ontwikkeling van criteria voor de landelijke financiering van deskundigheidsbevordering van vrijwilligers, Verwey Jonker Instituut (1 augustus 2006)
- Vrijwillige inzet 2.0 Trendrapport Vrijwillige Inzet 2011 Movisie (maart 2011)
- Steda Research 'Klanten en Klanttevredenheid' Fonds 1818, juli 2012

Bijlage 1

Sub evaluaties per project

De inhoud van bijlage 1 is hier niet opgenomen.

De lengte van deze publicatie en de mogelijke vertrouwelijkheid van bepaalde informatie spelen hierbij een rol. Voor eventuele vragen kan contact worden opgenomen met Fonds 1818.

BIJLAGE 2

Vragenlijst bij de te houden gesprekken

Deze algemene vragen, kunnen deels ook specifiek gesteld worden over het door Fonds 1818 gesteunde project.

- 1 Hoeveel vrijwilligers heeft uw organisatie op dit moment en voor welke verschillende taken?
- 2 Heeft uw organisatie vrijwilligersbeleid vastgelegd en zo ja, op welke punten en hoe loopt de uitvoering van dit beleid? Wie is/zijn verantwoordelijk voor de uitvoering? Kent uw organisatie het keurmerk 'Goed geregeld' ?
- 3 Wat is het specifieke beleid t.a.v. deskundigheidsbevordering/scholing van uw vrijwilligers? Is er een jaarlijks scholingsplan of wordt er ad hoc scholing georganiseerd bijvoorbeeld wanneer er zich problemen voordoen?
- 4 Welke vormen deskundigheidsbevordering biedt uw organisatie aan en hoe vaak?
 - a) Verplichte scholing als voorwaarde om het vrijwilligerswerk te kunnen doen;
 - b) Niet verplichte, maar wel wenselijke scholing van huidige vrijwilligers d.m.v. overdracht van direct toepasbare kennis/vaardigheden;
 - c) Algemene informatievoorziening gericht op bestaande vrijwilligers met als voornaamste doel motivering en evt. waardering (bijv. d.m.v. lezing/congres/symposium);
 - d) Intervisiebijeenkomsten om ervaringen tussen vrijwilligers uit te wisselen;
 - e) Deskundigheidsbevordering gericht op aspirant vrijwilligers (doel: werving).
- 5 Hoe komt het aanbod van scholing/deskundigheidsbevordering tot stand? Primair vanuit de vraag van de vrijwilligers of vanuit de behoefte van de organisatie?
- 6 Worden er aan de deelnemers aan de scholing/deskundigheidsbevordering vooraf voorwaarden gesteld (bijvoorbeeld alleen een specifieke groep vrijwilligers kan meedoen, verplichte inlevering van een opdracht vooraf, verplichte binding vooraf om als vrijwilligers minimaal een bepaalde tijd werkzaam te blijven als vrijwilliger, financiële voorwaarden)?
- 7 In hoeverre zijn uw vrijwilligers al dan niet verplicht mee te doen aan scholing/deskundigheidsbevordering?
- 8 Van welke vormen van deskundigheidsbevordering merkt U de meeste positieve effecten op de uitvoering van de doelstelling/missie van uw organisatie doordat het vrijwilligerswerk beter wordt uitgevoerd en vrijwilligers bijvoorbeeld hun werk zelfstandiger kunnen doen, nieuwe /zwaardere taken kunnen oppakken enz? Landt het in uw organisatie? Hoe lang merkt u dit effect?
- 9 Andere positieve effecten?(Bijv. de scholing verdient zich financieel terug, omdat minder taken uitbesteed hoeven te worden, vrijwilligers zijn gemotiveerder en blijven langer enz.) Hoe lang duren deze positieve effecten?
- 10 Wordt de opgedane kennis gedeeld/geborgd in de organisatie. Zo ja hoe? Of is bijvoorbeeld jaarlijks dezelfde cursus weer nodig?
- 11 Heeft U ervaringen wat er niet werkt, waar het gaat om deskundigheidsbevordering van vrijwilligers?
- 12 Zijn er onbedoelde neveneffecten? (positief of negatief)?
- 13 Zijn er knelpunten waar het gaat om deskundigheidsbevordering van uw vrijwilligers? (bijv. kosten, snel verloop van vrijwilligers)
- 14 Werkt u samen met andere vrijwilligersorganisaties waar het gaat om deskundigheidsbevordering van uw vrijwilligers? Zo ja, met welke organisaties en hoe gaat dit? Zo nee,, waarom niet?
- 15 Welke maatschappelijke ontwikkelingen signaleert u die van belang zijn voor uw organisatie en die van invloed zijn op het vrijwilligerswerk en evt. benodigde scholing?

Fonds 1818

- 16 Worden projecten op gebied van deskundigheidsbevordering door uw organisatie geëvalueerd? Zo ja hoe? Wat zijn de belangrijkste evaluatievragen?
- 17 Specifiek m.b.t. het door Fonds 1818 gesteunde project: Eventuele vragen als er nog geen sub-evaluatie is. En de vraag of het project nog een vervolg heeft gekregen of gaat krijgen.
- 18 Fonds 1818 biedt ook cursussen aan voor vrijwilligers. Heeft uw organisatie hieraan wel eens deelgenomen? Wat heeft u hieraan gehad? Heeft u aanbevelingen voor Fonds 1818 waar het gaat om aanbod van deskundigheidsbevordering?
- 19 Wat kan Fonds 1818 verder betekenen voor vrijwilligers dan het aanbieden van cursussen?

BIJLAGE 3

Kwaliteitsonderscheiding GOED GEREGLD!

Met de kwaliteitsonderscheiding Vrijwillige Inzet: GOED GEREGLD! wil de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) vrijwilligersorganisaties stimuleren toe te werken naar een bepaald kwaliteitsniveau en ze daarvoor vervolgens publieke erkenning bieden.

Organisaties die de onderscheiding krijgen, kunnen op een objectieve manier laten zien dat zij het vrijwilligerswerk succesvol en aantrekkelijk hebben georganiseerd. Vrijwilligers weten dat ze binnen die organisaties kunnen rekenen op voldoende mogelijkheden om zich met succes in te zetten. Voor financiers, samenwerkingspartners en klanten is het zinvol te weten dat de organisatie haar vrijwillige inzet goed heeft geregeld! Het is, met andere woorden, een basisgarantie voor kwaliteit.

De weg naar het verkrijgen van het keurmerk loopt via twee stappen:

1. Zelfevaluatie. Hiervoor is een handleiding te vinden op de website van de NOV.
2. Beoordeling door een extern adviseur t.b.v. het Keurmerk Goed Geregeld.

Zelfevaluatie Goed Geregeld

Op de website van de NOV is een vragenlijst opgenomen waarmee organisaties de kwaliteit van hun vrijwilligerswerk in kaart kunnen brengen. Het resultaat maakt duidelijk op welke onderdelen de vrijwillige inzet goed is geregeld en wat er nog beter kan. Sterke en zwakke punten komen in beeld. Ook organisaties die niet willen opgaan voor de kwaliteitsonderscheiding, maar wel willen meten hoe ver ze zijn met werken aan kwaliteit, kunnen de zelfevaluatie invullen. Het doel is om het vrijwilligerswerk aantrekkelijker te maken en te houden voor huidige en toekomstige vrijwilligers.

De vragenlijst van de zelfevaluatie richt zich op de volgende vier thema's:

1. Het doel van het vrijwilligerswerk (richten);
2. De plaats van het vrijwilligerswerk binnen de organisatie (inrichten). Hieronder vallen procedures m.b.t. het vrijwilligerswerk, onderlinge afstemming, taakverdeling, samenwerking, randvoorwaarden voor vrijwilligerswerk;
3. Het toepassen van het (vrijwilligers)beleid en de regelingen (verrichten). Het gaat hierbij om de wijze waarop de kwaliteiten van vrijwilligers daadwerkelijk worden ingezet en de manier waarop de begeleiding en scholing van vrijwilligers in de praktijk plaatsvindt;
4. Evalueren van het werk (herinrichten). De resultaten van het vrijwilligerswerk en de tevredenheid van betrokkenen komen hier aan bod en de manier waarop evaluaties leiden tot verbeteringen in de organisatie. Wordt er voldoende ingespeeld op trends en veranderingen in de maatschappij, bij klanten, leden enz. Als de organisatie op dit punt goed scoort, dan stelt zij de toekomst van de vrijwillige inzet garant.

Beoordeling door een extern adviseur t.b.v. het Keurmerk Goed Geregeld.

Bij voldoende score bij de zelfevaluatie kunnen organisaties opgaan voor de landelijke kwaliteitsonderscheiding Vrijwillige Inzet Goed Geregeld van de brancheorganisatie NOV.

Deze externe beoordeling bestaat uit twee fasen:

1. Een lokale beoordeling door een 'Goed geregeld-adviseur' die werkzaam is bij een lokale vrijwilligersorganisatie of vrijwilligerssteunpunt. Of de vrijwilligersorganisatie voor deze beoordeling moet betalen, hangt af van de subsidieafspraken die de betreffende lokale vrijwilligersorganisatie of vrijwilligerssteunpunt heeft gemaakt met financiers (vaak gemeente).
2. Bij een positief advies door de lokale adviseur beoordeelt MOVISIE in opdracht van de NOV in een eindbeoordeling of de kwaliteitsonderscheiding daadwerkelijk kan worden toegekend. Deze eindbeoordeling kost voor professionele organisaties (> 3FTE betaalde krachten) € 290,50 excl. btw. Voor kleinere organisaties is de eindbeoordeling in principe

Fonds 1818

kosteloos, zolang omdat NOV dit kan betalen uit het budget dat het ministerie van VWS aan NOV heeft toegekend voor de kwaliteitsonderscheiding.

BIJLAGE 4

Eigen aanbod deskundigheidsbevordering Fonds 1818

Naast de financiering van projectaanvragen op gebied van deskundigheidsbevordering, houdt Fonds 1818 zich nog op drie andere manieren bezig met deskundigheidsbevordering van vrijwilligers via:

1. Deskundigheidsbevordering die door Fonds 1818 wordt aangeboden en uitgevoerd;
2. Deskundigheidsbevordering die Fonds 1818 aanbiedt, maar die door derden, in opdracht van Fonds 1818 wordt gegeven;
3. Deskundigheidsbevordering die in samenwerking met derden wordt ontwikkeld en aangeboden;
4. Tijdelijke begeleiding van individuele organisaties door inzet van een deskundige van de SESAM Academie op kosten van Fonds 1818. Omdat deze begeleiding niet altijd expliciet gericht is op deskundigheidsbevordering en ook niet uitsluitend op vrijwilligers, noemen we deze categorie hier apart.

Deelname aan deze cursussen, cursusmateriaal, alsmede de catering tijdens de cursussen, is altijd gratis. Voor alle deskundigheidsbevordering die door Fonds 1818, al dan niet in samenwerking met derden, wordt aangeboden, geldt wel dat uitsluitend organisaties binnen het werkgebied van het Fonds kunnen deelnemen.

1. Eigen aanbod deskundigheidsbevordering Fonds 1818

In 2011 en 2012 heeft Fonds 1818 zelf deskundigheidsbevordering aangeboden via voorlichtingsbijeenkomsten, spreekuren en via de cursus Fondsenwerving.

De voorlichtingsbijeenkomsten en spreekuren zijn gericht op het geven van voorlichting over Fonds 1818 zelf en de mogelijkheden van en voorwaarden waaronder financiële steun door het fonds mogelijk is.

De cursus fondsenwerving is breder, omdat deze nadrukkelijk ook gericht is op fondsenwerving en sponsoring in het algemeen. Deze cursus wordt al jarenlang door Fonds 1818 aangeboden. Fonds 1818 heeft deze cursus zelf ontwikkeld en de cursussen worden gegeven door de communicatieadviseur en een projectadviseur van het fonds (Corien Bosch en Michel Nivard).

Doel is dat aanvragers fondsen e.d. weten te vinden en goede aanvragen indienen.

De cursus, die tegenwoordig één dagdeel beslaat, wordt meestal vijf keer per jaar gegeven. In 2010 is de cursus vier keer gegeven en in 2011 vijf keer. Per keer kunnen maximaal 12 deelnemers meedoen. Ondanks dat er soms afzeggingen zijn, is de cursus altijd volgeboekt, omdat er voldoende geïnteresseerden op de reservelijst staan. Fonds 1818 richt zich met de cursus op vrijwilligers bij organisaties die zich ook daadwerkelijk met fondsenwerving bezig houden. De cursus moet voor hun functie relevant zijn. Vooraf wordt de deelnemerslijst op dit punt doorgenomen en in voorkomende gevallen wordt contact met de betreffende organisatie opgenomen. Deelnemers aan de cursus zijn in enquêteformulieren altijd zeer positief over deze cursus. Daarnaast krijgt Fonds 1818 bij contacten met aanvragers geregeld signalen binnen dat deze cursus zeer gewaardeerd wordt, onder andere vanwege de continuïteit in geval er sprake is van wisseling van vrijwilligers. Het feit dat de cursus altijd overboekt is, geeft ook aan dat dit nog steeds voldoet aan een duidelijke behoefte.

2. Deskundigheidsbevordering die Fonds 1818 aanbiedt, maar die door derden, in opdracht van Fonds 1818 worden gegeven

De lokale vrijwilligerssteunpunten ontvangen de laatste jaren steeds minder overheidssubsidie voor deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. Fonds 1818 is in het ontstane gat gesprongen, omdat het fonds het grote belang erkent van bewaarde en betrokken vrijwilligers. Fonds 1818 zoekt, in nauw contact en samenwerking met de lokale vrijwilligerssteunpunten, naar de behoeften op het

gebied van deskundigheidsbevordering. Daaruit zijn in 2011 en 2012 de cursussen 'Media en Communicatie', 'De Blauwe Noordzee' en de cursus 'Sociale Media' voortgevloeid. Daarnaast zijn, in relatie tot het aanbod van Fonds 1818 binnen het project 'Groene Schoolpleinen' kennisbijeenkomsten georganiseerd.

Cursus Media & Communicatie

Deze eendaagse cursus is in maart/april 2011 in totaal 7 keer gegeven in verschillende plaatsen uit het werkgebied van Fonds 1818. Per organisatie kon één deelnemer meedoen en wel diegene die binnen de organisatie p.r. en communicatie tot taak heeft.

De afspraak is dat de vrijwilligerssteunpunten de organisatorische taken uitvoeren (publiciteit, regelen van locatie, aanmelding enz.) .

Doel van de cursus: versterking van de p.r. en communicatie van de betrokken organisaties.

De cursus wordt gegeven door derden, te weten Danny Verbaan, oud-journalist van AD Haagsche Courant en tekstschrijver en communicatieadviseur Hans Ouwerkerk. Beiden hebben meer dan 25 jaar ervaring in de wereld van media en communicatie.

De cursus is op de praktijk gericht. De onderwerpen worden behandeld aan de hand van praktijkvoorbeelden en de deelnemers kunnen meteen aan de slag voor hun eigen organisatie.

Op basis van de reacties en de ingeleverde evaluatieformulieren is door Corien Bosch geconcludeerd dat deze, op de praktijk gerichte cursus, zeer geslaagd is. De deelnemers hebben veel geleerd, niet alleen van de docenten, maar ook van elkaar. Ook de vrijwilligersorganisaties hebben de cursus positief tot zeer positief ervaren. Deze cursus zal in september 2012 ook in Katwijk gegeven worden.

Workshops Blauwe Noordzee

Door onder meer bezuinigingen en economische crisis worden non-profitorganisaties steeds vaker uitgedaagd om op nieuwe manieren inkomsten te verwerven. Dit vraagt om ondernemerschap. Niet bij iedere organisatie is de benodigde kennis voorhanden en dan kan het aanscherpen van bestaande vaardigheden heel nuttig zijn. Fonds 1818 wil non-profitorganisaties ondersteunen om sterker te staan en meer toekomstbestendig te worden. Om die reden heeft Fonds 1818 in 2011 een serie van vijf workshops georganiseerd, waarbij het fonds zich richtte op stichtingen en verenigingen die hoofdzakelijk met vrijwilligers werken. Onderwerpen van de workshops:

1. Capacity Building
2. Vooruit plannen
3. Haalbaarheidsonderzoek
4. Effectief inkomsten verwerven
5. Hoe om te gaan met bezuinigingen

Middelen waarmee gestreefd werd naar maximale effectiviteit:

- Per organisatie konden maximaal twee personen zich inschrijven, waarvan in ieder geval één lid van de Raad van Toezicht of het bestuur, om het draagvlak voor nieuwe ideeën en/of eventuele wijzigingen in de organisatie te vergroten. Een bestuurslid of lid van Raad van Toezicht is in de positie om gewenste veranderingen in de organisatie door te voeren.
- Fonds 1818 heeft van tevoren aangegeven dat er € 30,- in rekening wordt gebracht als iemand die zich heeft aangemeld voor een workshop, niet aanwezig is terwijl hij/zij zich niet of niet tijdig heeft afgemeld.
- Een week voorafgaand aan de workshop kregen alle deelnemers een e-mail die tot doel had hen, met een eenvoudige opdracht, voor te bereiden op de workshop.

Er konden 15 organisaties meedoen.

De workshops zijn, in opdracht van Fonds 1818, gegeven door het bureau Blauwe Noordzee in het Nutshuis. De belangrijkste onderwerpen die aan de orde kwamen, waren organisatieontwikkeling, haalbaarheidsonderzoek, vooruit plannen en effectief inkomsten werven. Theoretisch inzicht werd hierbij gekoppeld aan praktische handreikingen.

Evaluatie:

In totaal hebben 44 deelnemers meegedaan aan de workshops. Gemiddeld werd per persoon aan drie workshops deelgenomen. Het aantal deelnemers per workshop was gemiddeld 27. De grootste interesse ging uit naar de workshop 'effectief inkomsten verwerven' (Deze workshop is twee keer gegeven en was beide keren met 30 deelnemers vol). De minste interesse ging naar de workshop 'Hoe om te gaan met bezuinigingen' (21 deelnemers).

Uit de achteraf ingeleverde evaluatieformulieren kwam naar voren dat alle workshops door de deelnemers als 'goed' werden gewaardeerd. Workshop 3 (haalbaarheidsonderzoek) scoorde relatief het laagst en workshop 1 en 4 het hoogst. Belangrijkste kritiekpunt bij alle workshops was dat het programma vaak te vol was, zodat voor het zelf oefenen met praktische uitwerking in de eigen situatie en de bespreking van de opdrachten, te weinig tijd overbleef.

Positief: selectie vooraf (per organisatie moet minimaal één bestuurslid deelnemen die er echt wat mee kan doen).

Omdat er duidelijk behoefte bestaat aan deze workshops, is de cursus in 2012 opnieuw aangeboden in de regio Leiden. Hierbij is workshop 5 (Hoe om te gaan met bezuinigingen) niet als aparte workshop meer aangeboden. Inmiddels zijn deze vier workshops ook al geweest met in totaal 44 deelnemers die elk gemiddeld twee workshops bezochten. Vervolgens ging de grootste interesse wederom naar de workshop 'Effectief inkomsten verwerven'.

Nieuw 2012: Cursus Sociale Media: Hoe gebruikt u ze slim voor uzelf en uw organisatie?

Deze cursus wordt vanaf 2012 in opdracht van Fonds 1818 uitgevoerd door social-media expert Martin Pronk. Deelnemers leren alles over de effectieve inzet van LinkedIn, Facebook en Twitter voor hun organisatie.

Kennisbijeenkomsten 'Groene Schoolpleinen'

In oktober 2011 is door Fonds 1818 voor professionals en betrokken ouders een kennisbijeenkomst georganiseerd met een groot aantal praktisch gerichte workshops die handvatten geven voor een succesvolle realisatie van een 'groen schoolplein'. Er zijn circa 130 deelnemers aanwezig geweest, waarvan circa 35 vrijwilligers. Uit de evaluatieformulieren kwam naar voren dat de bijeenkomsten uitermate positief zijn gewaardeerd en deze bijeenkomsten worden dan ook in 2012 herhaald.

Volgens de betrokken projectadviseur Carien Janssen van Raaij zijn de succesfactoren:

- Praktische toepasbaarheid van de onderwerpen die aan de orde kwamen;
- Mogelijkheid tot netwerken. De aanwezigen kunnen plannen met elkaar bespreken en leren van elkaar. Bovendien maken vrijwilligers kennis met diverse professionals, zoals hoveniers en ontwerpers.

3. Cursussen die door Fonds 1818 in samenwerking met derden worden ontwikkeld en aangeboden.

In 2011 is dit bij één project gebeurd, namelijk bij project 91314, een cursus Media en Communicatie. De Bibliotheek Den Haag heeft in 2009 een aanvraag ingediend om deze cursus te ontwikkelen en aan te bieden aan wijk-, buurt-, en bewonersorganisaties in Den Haag die zich bezig houden met communicatie en hen de mogelijkheid te geven hun kennis op dit gebied te versterken. Fonds 1818 is zelf actief betrokken geweest bij de verdere ontwikkeling van dit idee en de Bibliotheek Den Haag heeft een donatie ontvangen om het te organiseren.

4. SESAM Academie

De SESAM Academie (Academie voor Senioren en Samenleving) staat voor het bevorderen van kwaliteitsverbetering, professionaliteit en deskundigheid bij maatschappelijke organisaties.

Doelstellingen

De SESAM Academie heeft twee doelstellingen.

- Zij ondersteunt maatschappelijke organisaties bij het realiseren van kwaliteitsverbeteringen en professionalisering door hen in contact te brengen met sterk gemotiveerde vrijwilligers uit het bedrijfsleven.
- Ze biedt senioren die jarenlang leidinggevende functies hebben bekleed in het bedrijfsleven de mogelijkheid hun kennis en ervaring op zinvolle wijze aan te wenden voor de samenleving.

Maatschappelijke organisaties

Veel maatschappelijke organisaties maken voor het realiseren van hun doelstellingen gebruik van vrijwilligers. Zij kunnen veel hebben aan SESAM Adviseurs en SESAM Coaches.

Immers, de ervaren senioren, die hun sporen in het bedrijfsleven ruimschoots verdiend hebben, kunnen als Coach of Adviseur een belangrijke rol spelen, o.a. bij

- het realiseren van de groei van een (vrijwilligers) organisatie
- het doorlichten van een organisatie
- het begeleiden van een brainstormsessie
- het ontwikkelen van een toekomstvisie of een beleidsplan
- het creëren van een beter werkklimaat en betere arbeidsomstandigheden
- het ontwikkelen van nieuwe wervingstechnieken voor vrijwilligers en het opzetten van een vrijwilligersbeleid
- het bewerkstelligen van een meer professionele aanpak
- het in kaart brengen van de financiële situatie en een gedegen financieel beheer
- het begeleiden van een conflict in uw organisatie

De kosten van een Sesamadviser bedragen € 75 per dagdeel, exclusief de reiskosten. De vergoeding is om het secretariaat van de SESAM Academie te kunnen draaien.

Fonds 1818 heeft in de jaren 2008 tot heden op jaarbasis 100 dagdelen inzet van Sesamadvisers afgenomen om in te kunnen zetten bij vrijwilligersorganisaties die behoefte hadden aan ondersteuning op één van bovengenoemde onderwerpen. Deze dagdelen zijn niet allemaal benut mede door onvoldoende bekendheid van deze mogelijkheid.

In de jaren 2010 en 2011 zijn er zo'n 15 organisaties via de samenwerking Fonds 1818 – Sesamacademie ondersteund. In de meeste gevallen is dit naar wens verlopen, maar in sommige gevallen zijn er verkeerde verwachtingen geschapen. Hieruit hebben we geleerd dat bij het intakegesprek zowel de Sesamadviser, adviseur Fonds 1818 en contactpersoon vrijwilligersorganisatie aanwezig moeten zijn.