



Vrijwilligersonderzoek 2011

Een onderzoek naar vrijwilligersorganisaties
in de gemeente Groningen

Meting 2

Samenvatting

Vrijwilligersonderzoek 2011

Een onderzoek naar vrijwilligersorganisaties
in de gemeente Groningen

Meting 2

Samenvatting

De gehele rapportage kunt u vinden op
www.os-groningen.nl
onder Publicaties.

Age Stinissen
Mayan van Teerns

Tekstcorrectie: Jacques Don

Onderzoek en Statistiek Groningen
oktober 2011

Onderzoek en Statistiek Groningen heeft als kernactiviteiten instrumentontwikkeling voor en uitvoering van beleidsgericht onderzoek, het toegankelijk maken van grote hoeveelheden data uit verschillende bronnen, gegevensanalyse, projectevaluatie en dienstverlening bij overheidsmarketing.

Samenvatting Vrijwilligersonderzoek, meting 2

Vrijwilligerswerk levert een belangrijke bijdrage aan de maatschappelijke infrastructuur, het bevordert de maatschappelijke samenhang en voorkomt uitsluiting van burgers. Veel zou niet worden gedaan als er geen vrijwilligers waren.

Het vrijwilligerswerkbeleid in de gemeente Groningen heeft in 2007 een nieuwe impuls gekregen. Het vinden en binden zijn de belangrijkste doelen. Aanleidingen waren het collegeprogramma 'Sterk, sociaal en duurzaam' en de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

Vrijwilligerswerkbeleid hangt samen met veel andere beleidsterreinen doordat vrijwilligers in veel organisaties een rol spelen.

Het vrijwilligerswerk is in verandering. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan organisaties, en daardoor aan vrijwilligers, en er zijn nieuwe doelgroepen, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk als sociale activering.

Onderzoek

De centrale onderzoeksvraag is: Hoe ontwikkelt het vrijwilligerswerk in georganiseerd verband zich tussen 2008 en 2011 en wat is het effect van het nieuwe beleid daarin geweest? Om deze vraag te beantwoorden hebben we in 2008 en 2011 een enquête gehouden onder organisaties die met vrijwilligers werken. In 2011 hebben 447 organisaties de enquête ingevuld, op stadjersonline.nl of op papier. Verder hebben we interviews gehouden met negen sleutelfiguren in het vrijwilligerswerk om sterkere uitspraken te kunnen doen over de oorzaak-gevolgrelatie tussen beleid en ontwikkelingen. De onderwerpen van deze interviews waren de theoretische ondersteuning van het beleid, neveneffecten en alternatieve verklaringen. Bovendien hebben we gevraagd om een inschatting van de situatie in het vrijwilligerswerk zonder het nieuwe beleid.

De vrijwilligers

Van alle vrijwilligers is 54 procent vrouw, tegen 51 procent van de bevolking. In 2008 was 53 procent van de vrijwilligers man.

Relatief doen ouderen vaker en jongeren minder vaak vrijwilligerswerk.

Allochtonen, zijn ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk; 8 tegen 20 procent in de bevolking. In 2008 was dat percentage vrijwel gelijk. Vooral niet-westerse allochtonen zijn ondervertegenwoordigd.

Van de vrijwilligers heeft 35 procent betaald werk, is 26 procent student of scholier en 39 procent geen van beide. Het aandeel werkenden is afgenomen en het aandeel niet-werkenden is toegenomen sinds 2008.

In de sector Informatie en advies vinden we veel vrouwen, in Sport en recreatie veel werkenden en juist veel niet-werkenden in Zorg en hulpverlening. In Kunst en cultuur en in de categorie Overig (studentenverenigingen!) zijn veel jongere vrijwilligers actief.

In theorie is effect van beleid op vrijwilligerswerk aannemelijk

Met behulp van de interviews hebben we een theoretisch model opgesteld van de werking van het vrijwilligerswerkbeleid. Zo is aannemelijk gemaakt dat het beleid invloed heeft gehad op de gang van zaken in het vrijwilligerswerk. Aangezien er ook belangrijke alternatieve verklaringen zijn, zijn ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk niet met zekerheid toe te schrijven aan het gevoerde beleid op basis van de theorie.

De organisaties

Vrijwilligerswerk komt vooral voor in organisaties die werken in de branches Overige dienstverlening (25 procent), Cultuur, sport en recreatie (24 procent), Gezondheids- en welzijnszorg (20 procent) en in iets mindere mate in het Onderwijs (13 procent). In de andere branches liggen deze percentages onder het gemiddelde van 7 procent.

De organisaties met vrijwilligers zijn actief in allerlei sectoren en divers in omvang. Van kleine verenigingen met één vrijwilliger tot grote organisaties met beroepskrachten en honderden vrijwilligers. Van de organisaties richt ruim 20 procent zich alleen op de eigen buurt, terwijl 10 procent zich op heel Nederland richt.

De voornaamste inkomstenbronnen van de organisaties zijn contributie van leden en subsidies. Sponsoring komt vooral voor bij sportverenigingen. Kunst en cultuur is een sector die vaak geld krijgt uit fondsen. Een klein aantal organisaties zegt geen inkomsten te ontvangen. In vergelijking met de resultaten uit 2008 hebben meer organisaties subsidies, meer organisaties contributies van leden en worden minder organisaties gesponsord door bedrijven.

De vrijwilligers in de organisaties

Driekwart van de organisaties heeft drie tot vijftig vrijwilligers. De werkzaamheden die vrijwilligers in organisaties doen zijn vooral bestuurlijk en uitvoerend.

Tabel 1 Soorten vrijwilligerswerk die bij de organisatie voorkomen

soort werkzaamheden	aantal	percentage	2008
bestuurlijk	355	82%	84%
uitvoerend (trainer, activiteitenbegeleider, klusjes etc.)	274	63%	67%
ondersteunend (administratie automatisering, pr, kantine)	222	51%	48%
organisatorisch (bv. projectleider, coördinator)	144	33%	33%
totaal	435		448

Meer dan de helft van de organisaties uit zijn waardering in de vorm van presentjes of uitjes. Onkostenvergoedingen keert 40 procent van de organisaties uit, vrijwilligersvergoedingen 25 procent. Begeleiding van vrijwilligers komt voor bij Sociaalcultureel werk en veel bij Zorg en hulpverlening. Bij 18 procent van de organisaties is niets geregeld voor vrijwilligers, dit komt het meeste voor in de sector Kunst en cultuur.

Tabel 2 Zaken die de organisaties voor de vrijwilligers regelen

onderwerp	aantal	percentage	2008
waardering (presentjes, uitjes e.d.)	245	57%	53%
verzekeringen (W.A., ongevallen e.d.)	186	42%	38%
onkostenvergoedingen (bv. reiskosten, telefoonkosten)	177	40%	38%
begeleiding van vrijwilligers bij het werk	151	34%	32%
scholing van vrijwilligers	127	28%	25%
vrijwilligersvergoeding (beloning voor zijn/haar inzet)	111	25%	.
vrijwilligerscontracten	108	24%	19%
coördinator/bestuurder met aandachtsgebied vrijwilligers(-beleid)	85	19%	19%
vrijwilligersbeleid/plan	66	15%	13%
niets	77	18%	19%
totaal	432		448

Ten opzichte van 2008 zijn er meer organisaties met contracten voor vrijwilligers en zijn er minder organisaties die niets hebben geregeld. Dit strookt met het doel van de gemeente om bij meer vrijwilligersorganisaties zaken voor vrijwilligers geregeld te krijgen. Organisaties betalen vrijwilligersvergoedingen vooral voor uitvoerend werk (77 procent). Een kleine 30 procent van de organisaties geeft vrijwilligersvergoedingen voor bijzondere klussen of bestuurswerk.

Van de organisaties heeft 61 procent een tekort aan vrijwilligers, dit is ongeveer evenveel als in 2008.

Tabel 5.4 Taken waarvoor organisaties tekorten hebben aan vrijwilligers

tekort	aantal	percentage	2008
geen tekort aan vrijwilligers	160	39%	38%
bestuurswerk	128	31%	26%
uitvoeren of begeleiden van activiteiten	128	31%	29%
werk waarvoor specifieke vaardigheden of kennis nodig is	73	18%	15%
voorlichting en promotie	61	15%	13%
klussen/techniek	47	12%	11%
administratie	39	10%	6%
bar/kantine/keuken	30	7%	7%
werk op specifieke tijden (kantoortijden, weekend, zomer)	26	6%	7%
andere taken	27	7%	6%
totaal	408		448

Om aan vrijwilligers te komen worden diverse wegen bewandeld. De meest gebruikte methoden zijn mensen rechtstreeks vragen en via het clubblad/de bedrijfskrant. De Vrijwilligerszaak van Stiel wordt vaker ingeschakeld dan in 2008. Mensen rechtstreeks vragen is verreweg het meest succesvol om vrijwilligers te krijgen.

De helft van organisaties geeft aan dat het even makkelijk of moeilijk is nieuwe vrijwilligers te vinden als drie jaar geleden. Ruim een kwart vindt het moeilijker en 7 procent vindt het juist gemakkelijker dan drie jaar terug.

Ondersteuning

Het grootste deel van de organisaties, 63 procent, gebruikt geen ondersteuning bij het werken met vrijwilligers; evenveel als in 2008. Veel organisaties met ondersteuning krijgen die van een landelijke bond of koepel. De meest genoemde ondersteunende organisaties zijn Stiel en het Huis voor de Sport Groningen. Van alle organisaties is 66 procent bekend met de Vrijwilligerszaak van Stiel en 16 procent maakt er ook gebruik van. De bekendheid van en de waardering voor de Vrijwilligerszaak zijn gestegen ten opzichte van 2008. Vooral het gebruik van de digitale vrijwilligersvacaturebank en van de geboden deskundigheidsbevordering is toegenomen.

De website Regelwijs, met informatie over wetten, regels en subsidiemogelijkheden, is bekend bij 16 procent van de organisaties. De website wordt als voldoende gewaardeerd.

Deskundigheidsbevordering

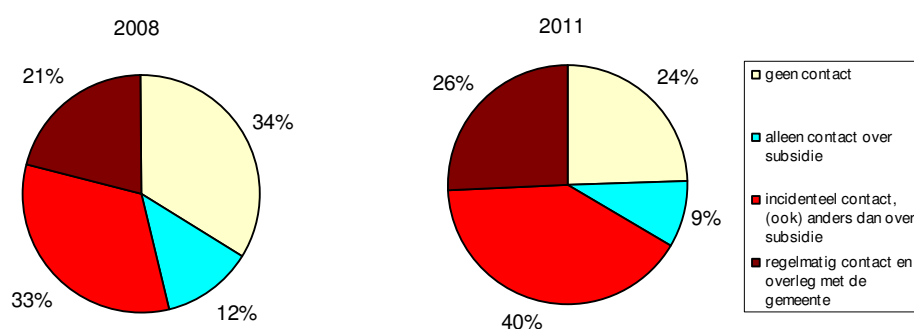
Organisaties willen vooral meer kennis op het gebied van fondsenwerving. Een tweede belangrijk onderwerp is werving van vrijwilligers. Ten derde zouden organisaties graag meer kennis verwerven op het gebied van voorlichting, promotie en pr. Ten opzichte van 2008 is er meer deelgenomen aan workshops en cursussen en is er ook meer belangstelling voor. Ruim een derde van de organisaties heeft geen interesse in deskundigheidsbevordering en 61 procent heeft niet deelgenomen aan de training, workshop of cursus.

Wat organisaties belangrijk vinden om aan te pakken, zijn dezelfde zaken als waar ze meer kennis van willen vergaren: vooral werving van leden en vrijwilligers en verbeteren van de financiële positie van de organisatie, o.a. ook fondsenwerving. In grote lijnen moesten de organisaties in 2008 aan dezelfde punten werken, maar er zijn ook verschillen. Zo is het percentage organisaties dat leden, klanten of vrijwilligers wil werven kleiner dan in 2008. En meer organisaties dan in 2008 geven aan dat ze vinden dat ze aan sponsoring moeten doen.

De gemeente Groningen

Ten opzichte van 2008 hebben meer organisaties contact met de gemeente: 70 procent heeft contact.

Figuur 1 Intensiteit van het contact met de gemeente, 2008 en 2011



De tevredenheid over de gemeente is ook verbeterd. Bovendien geven minder organisaties aan niet te weten wat ze van de gemeente kunnen verwachten. Een terrein waarop verbetering mogelijk is, is meer aandacht, waardering en promotie voor het werk. Ook betere afstemming tussen de diensten van de gemeente en een vaste contactpersoon bij de gemeente scoren hoog als verbeterpunten. Er zijn minder organisaties die vinden dat er verbeteringen nodig zijn in de procedures voor subsidies en vergoedingen. Dat beschouwen we als een positief resultaat van het gevoerde beleid.

Nieuwe vormen van vrijwilligerswerk

Er zijn duidelijk meer organisaties dan in 2008 die vrijwilligers hebben (gehad) via sociale activering/maatschappelijke integratie/inburgering en maatschappelijke stages. Maatschappelijk betrokken ondernemen is door evenveel organisaties gebruikt als in 2008.

Telkens de helft van de organisaties is niet geïnteresseerd in vrijwilligers via sociale activering/maatschappelijke integratie/inburgering, maatschappelijke stages en maatschappelijk betrokken ondernemen. Concluderend kunnen we stellen dat de vrijwilligersorganisaties nog niet optimaal gebruikmaken van deze nieuwe vormen van vrijwilligerswerk. Er liggen hier nog onbenutte mogelijkheden.

Oorzaak-gevolgrelatie tussen beleid en ontwikkelingen

Een correlatieve analyse op de enquêtegegevens laat zien dat er duidelijke verbanden zijn tussen beleidscomponenten en het gemakkelijker vinden van vrijwilligers. De beleidsacties die in positieve zin samenhangen met het makkelijker vinden van vrijwilligers, hebben te maken met de wervingsmethoden van en de vrijwilligersstructuur in de organisatie.

Gemakkelijker vrijwilligers vinden met vrijwilligersstructuur

- begeleiding van vrijwilligers bij het vrijwilligerswerk
- vrijwilligerscontracten
- verzekeringen voor vrijwilligers
- vergoedingen voor vrijwilligers als beloning voor hun inzet
- vrijwilligersbeleid
- men heeft deelgenomen aan deskundigheidsbevordering
- vrijwilligers via maatschappelijke stages en via projecten als sociale activering, maatschappelijke integratie en inburgering

Gemakkelijker vrijwilligers vinden via wervingsmethoden

- via de internetversie van de vrijwilligersvacaturebank, www.vrijwilligersgroningen.nl,
- met bemiddeling door Stiel

Via schaduwcontrole wordt de inschatting van de situatie zonder de beleidinterventie van experts, participanten en andere stakeholders in de analyse betrokken. De conclusie is dat sleutelfiguren over het geheel genomen voorzichtig constateren dat het wat beter en gemakkelijker gaat dan vier jaar geleden in het vrijwilligerswerk. Dit schrijven ze met name toe aan de vrijwilligersvacaturebanken, het beter functioneren van de vrijwilligers(werk) ondersteunende organisatie Stiel en het beter functioneren van vormen van deskundigheidsbevordering (cursussen, trainingen en delen van bestaande kennis en vaardigheden).

BASIS VOOR BELEID



BEZOEKADRES
Eendrachtskade ZZ 2
9726 CW Groningen

POSTADRES
Postbus 1125
9701 BC Groningen

T (050) 367 56 30
F (050) 367 56 33
E info@os.groningen.nl
I www.os-groningen.nl

BASIS VOOR BELEID



Vrijwilligersonderzoek 2011

Een onderzoek naar vrijwilligersorganisaties in de gemeente Groningen

Meting 2



Vrijwilligersonderzoek 2011

Een onderzoek naar vrijwilligersorganisaties in
de gemeente Groningen

Meting 2

Age Stinissen
Mayan van Teerns

Tekstcorrectie: Jacques Don

Onderzoek en Statistiek Groningen
oktober 2011

Onderzoek en Statistiek Groningen heeft als kernactiviteiten instrumentontwikkeling voor en uitvoering van beleidsgericht onderzoek, het toegankelijk maken van grote hoeveelheden data uit verschillende bronnen, gegevensanalyse, projectevaluatie en dienstverlening bij overheidsmarketing.

Inhoud

Inleiding	7
Samenvatting en conclusies	9
1. Het onderzoek.....	11
1.1 Opzet van het onderzoek	11
1.2 De respons	13
2. De vrijwilligers.....	15
3. De organisaties.....	17
4. Beleid in theorie	21
4.1 Het vergroten van de groep potentiële vrijwilligers	22
4.2 Het verkleinen van de behoefte aan (nieuwe) vrijwilligers	24
4.3 Het beter behouden van de al actieve vrijwilligers	24
4.4 Het verbeteren van de koppeling tussen vrijwilliger en werk	25
4.5 Algemeen	26
4.6 Alternatieve verklaringen	26
4.7 Conclusie	28
5. Vrijwilligerswerk.....	29
5.1 Het aantal vrijwilligers.	29
5.2 Werkzaamheden van de vrijwilligers	30
5.3 Tekorten aan vrijwilligers	31
5.4 Vrijwilligers bij bedrijven en instellingen.	34
6. Ondersteuning	35
6.1 De vrijwilligerszaak	35
6.2 Regelwijs	37
7. Deskundigheidsbevordering	39
7.1 Deelname	39
7.2 Aan te pakken onderwerpen	40
8. De gemeente	43
9. Nieuwe vormen van vrijwilligerswerk	47
10. Oorzaak-gevolgrelatie.....	49
10.1 Correlationele analyse	49
10.2 Schaduwcontrole	50
Bijlagen	53

Vrijwilligersonderzoek 2011

Inleiding

Achtergrond

Vrijwilligerswerk levert een belangrijke bijdrage aan de maatschappelijke infrastructuur, het bevordert de maatschappelijke samenhang en voorkomt uitsluiting van burgers. Veel zou niet worden gedaan als er geen vrijwilligers waren.

Het vrijwilligerswerkbeleid in de gemeente Groningen heeft in 2007 een nieuwe impuls gekregen. Aanleidingen waren het collegeprogramma 'Sterk, sociaal en duurzaam' en de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Deze wet geeft in het vierde prestatieveld een wettelijk kader aan de ondersteuning van vrijwilligers. De bedoeling van de wet is de collectieve verantwoordelijkheid terug te dringen ten gunste van zelforganisatie, maatschappelijke binding en eigen verantwoordelijkheid.

Vrijwilligerswerkbeleid hangt samen met veel andere beleidsterreinen. Via de Wmo heeft vrijwilligerswerk in zorg en welzijn een formeler karakter gekregen. Ook is vrijwilligerswerk als vorm van maatschappelijke participatie (weer) op de agenda gezet. Doordat vrijwilligers in veel organisaties een rol spelen, hangt vrijwilligerswerkbeleid ook samen met beleid over sport, kunst en cultuur, natuur en milieu, onderwijs, uitkeringen, integratie en bewonersparticipatie.

De ontwikkelingen

Het vrijwilligerswerk is in verandering, dat geldt zowel voor het aanbod van vrijwilligers als voor de (steeds hogere) eisen die aan de organisaties worden gesteld, onder andere veroorzaakt door regelgeving. En er zijn nieuwe doelgroepen, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk als sociale activering van mensen en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Gemeentelijk beleid

Eind 2007 heeft de gemeenteraad van Groningen in de nota 'Investeren in sociaal kapitaal, vrijwilligerswerkbeleid in de gemeente Groningen' het vrijwilligersbeleid voor de komende jaren vastgesteld.

In de nota wordt aangegeven hoe de gemeente het vrijwilligerswerk wil faciliteren. Het vinden en binden zijn de belangrijkste doelen. De gemeente wil een zodanig stimulerend vrijwilligersklimaat realiseren dat burgers zich betrokken voelen bij de samenleving en daaraan een (duurzame) bijdrage willen leveren. Het beleid is geslaagd als vrijwilligersorganisaties aangeven minder problemen te hebben bij het vinden en binden van vrijwilligers.

De gemeente denkt haar doelstelling vooral te bereiken door het vrijwilligerswerk goed te faciliteren en het vrijwilligerswerk te promoten en te waarderen. Bij beleidsvoorstellen om tot een betere ondersteuning te komen worden de volgende accenten gelegd:

- Beter vrijwilligersbeleid binnen organisaties en betere vrijwilligersinitiatieven door het structureel inbedden van vrijwilligerswerk binnen de gemeentelijke organisatie.

- Minder onnodige bureaucratische en administratieve verplichtingen en minder regelgeving.
- Beter zicht op vraag en aanbod binnen het vrijwilligerswerk.
- Het ontwikkelen van een wijkgerichte ondersteuningsstructuur en wijkgericht vrijwilligerswerk.
- Aandacht voor vrijwilligerswerk door migranten.
- Maatwerk in ondersteuning door de Vrijwilligerszaak van Stiel
- Continuïteit van vrijwillige inzet bij maatschappelijke organisaties en initiatieven en het voorbeeld geven door vrijwillige inzet van werknemers van de gemeente.

Stiel is de organisatie voor samenlevingsopbouw in de gemeente Groningen. Stiel biedt ondersteuning aan mensen en organisaties die met vrijwilligers werken. Daarmee is Stiel dé uitvoerder van het vrijwilligersbeleid van de gemeente Groningen.

Dit onderzoek

Dit onderzoek heeft Onderzoek en Statistiek Groningen uitgevoerd in opdracht van de dienst OCSW. Het is de tweede meting van de stand van zaken binnen het vrijwilligerswerk. De nulmeting van dit onderzoek is uitgevoerd in 2008.

Het onderzoek richt zich op vrijwilligerswerk in georganiseerd verband. De definitie van vrijwilligerswerk zoals die in dit onderzoek is gehanteerd, luidt: werk dat in georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van de samenleving en waarvoor niets, of een kleine onkostenvergoeding wordt betaald. Vrijwilligerswerk vindt plaats binnen een groot aantal maatschappelijke sectoren. Het gaat onder meer om de gezondheidszorg, hulpverlening, welzijn, vrije tijd, sport, kunst en cultuur, buurthuiswerk, natuur en milieu, onderwijs, integratie en bewonersparticipatie. Vrijwilligers zijn personen die min of meer regelmatig voor een organisatie onbetaalde werkzaamheden verrichten. Dit is exclusief bijvoorbeeld vrijwillige burenhulp en hulp aan een familielid.

Methode van onderzoek

Voor dit onderzoek is net als in 2008 een enquête gehouden onder organisaties die (mogelijk) met vrijwilligers werken. Het verzamelen van data heeft plaatsgevonden via www.stadjersonline.nl en via formulieren. Daarnaast hebben we vraaggesprekken gehouden met deskundigen op het gebied van organisaties die werken met vrijwilligers.

Samenvatting en conclusies

De centrale onderzoeksvraag is: Hoe ontwikkelt het vrijwilligerswerk in georganiseerd verband zich tussen 2008 en 2011 en wat is het effect van het nieuwe beleid daarin geweest? Om deze vraag te kunnen beantwoorden is in 2011 een tweede enquête gehouden onder organisaties die met vrijwilligers werken. De enquête uit 2008 is aangevuld met enkele aanvullingen over de ontwikkelingen tussen 2008 en 2011. In totaal hebben 447 organisaties die met vrijwilligers werken de enquête ingevuld. Verder zijn interviews gehouden met negen sleutelfiguren in het vrijwilligerswerk.

De vrijwilligers

Driekwart van de organisaties heeft drie tot vijftig vrijwilligers. De werkzaamheden die zij doen zijn vooral bestuurlijk en uitvoerend. Van de organisaties heeft 64 procent een tekort aan vrijwilligers, dit is meer dan in 2008. Om aan vrijwilligers te komen worden diverse kanalen bewandeld. De meest gebruikte methoden zijn mensen rechtstreeks vragen en via het clubblad/de bedrijfskrant. De Vrijwilligerszaak van Stiel wordt vaker ingeschakeld dan in 2008. Mensen rechtstreeks vragen is verreweg het meest succesvol om vrijwilligers te krijgen.

De organisaties

De organisaties zijn actief in allerlei sectoren en divers in omvang. Van kleine verenigingen met één vrijwilliger tot grote organisaties met beroepskrachten en honderden vrijwilligers. Van de organisaties richt 20 procent zich alleen op de eigen buurt, terwijl 10 procent zich op heel Nederland richt.

De voornaamste inkomstenbronnen van de organisaties zijn contributie van leden en subsidies. Sponsoring komt vooral voor bij sportverenigingen. Kunst en cultuur is een sector die vaak geld krijgt uit fondsen. Een klein aantal organisaties zegt geen inkomsten te ontvangen. In vergelijking met de resultaten uit 2008 hebben meer organisaties subsidies, meer organisaties contributies van leden en worden minder organisaties gesponsord door bedrijven.

In theorie is effect op vrijwilligerswerk aannemelijk

Met behulp van de interviews hebben we een theoretisch model opgesteld van de werking van het vrijwilligerswerkbeleid. Zo is aannemelijk gemaakt dat het beleid invloed heeft gehad op de gang van zaken in het vrijwilligerswerk. Aangezien er ook belangrijke alternatieve verklaringen zijn, zijn ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk niet met zekerheid toe te schrijven aan het gevoerde beleid.

Ondersteuning

Het grootste deel van de organisaties, 63 procent, krijgt geen ondersteuning bij het werken met vrijwilligers. Een groot aantal van de organisaties die ondersteuning krijgen, krijgen die van een landelijke

bond of koepel. De meest genoemde organisaties zijn Stiel en het Huis voor de Sport Groningen. Van alle organisaties is 66 procent bekend met de Vrijwilligerszaak van Stiel en 17 procent maakt er ook gebruik van. De waardering van de Vrijwilligerszaak is gestegen ten opzichte van 2008. De website Regelwijs is bekend bij 16 procent van de organisaties. De website wordt als voldoende gewaardeerd.

De gemeente Groningen

Ten opzichte van 2008 hebben meer organisaties contact met de gemeente, 70 procent heeft contact. De tevredenheid over de gemeente is ook beter en minder organisaties geven aan niet te weten wat ze van de gemeente kunnen verwachten. Een terrein waarop verbetering mogelijk is, is meer aandacht, waardering en promotie voor het werk. Ook betere afstemming tussen de diensten van de gemeente en een vaste contactpersoon bij de gemeente scoren hoog als verbeterpunt.

Deskundigheidsbevordering

Meer kennis willen organisaties vooral op het gebied van fondsenwerving. Een tweede belangrijk onderwerp is werving van vrijwilligers. Ten derde zouden organisaties graag meer kennis verwerven op het gebied van voorlichting, promotie en pr. Ten opzichte van 2008 is er meer deelgenomen aan workshops en cursussen en is er ook meer belangstelling voor.

Wat organisaties belangrijk vinden om aan te pakken, zijn dezelfde zaken als waar ze meer kennis van willen vergaren: vooral werving van leden en vrijwilligers en verbeteren van de financiële positie van de organisatie, o.a. ook fondsenwerving. In 2008 moest in grote lijnen aan dezelfde punten gewerkt worden door de organisaties, maar er zijn wel verschillen met nu. Zo is het percentage organisaties dat leden, klanten of vrijwilligers moet werven, kleiner dan in 2008. En meer organisaties dan in 2008 geven aan dat ze aan sponsoring moeten doen.

Oorzaak-gevolgrelatie tussen beleid en ontwikkelingen

Een correlatieve analyse op de enquêtegegevens laat zien dat er duidelijke verbanden zijn tussen beleidscomponenten en het gemakkelijker vinden van vrijwilligers. De beleidsacties die in positieve zin samenhangen met het makkelijker vinden van vrijwilligers, hebben te maken met de wervingsmethoden van en de vrijwilligersstructuur in de organisatie.

Via schaduwcontrole wordt de inschatting van de situatie zonder de beleidinterventie van experts, participanten en andere stakeholders in de analyse betrokken. De conclusie is dat sleutelfiguren over het geheel genomen voorzichtig constateren dat het wat beter en gemakkelijker gaat dan vier jaar geleden in het vrijwilligerswerk. Dit schrijven ze met name toe aan de vrijwilligersvacaturebanken, het beter functioneren van de vrijwilligers(werk) ondersteunende organisatie Stiel en het beter functioneren van vormen van deskundigheidsbevordering (cursussen, trainingen en delen van bestaande kennis en vaardigheden).

1. Het onderzoek

De centrale onderzoeksvraag is:

Hoe ontwikkelt zich het vrijwilligerswerk in georganiseerd verband tussen 2008 en 2011?

Deze vraag is te vertalen in een aantal deelvragen:

- Wat is in 2008 de stand van zaken van het vrijwilligerswerk bij organisaties die met vrijwilligers werken in de gemeente Groningen?
- Wat is in 2011 de stand van zaken van het vrijwilligerswerk bij organisaties die met vrijwilligers werken in de gemeente Groningen?
- Welke ontwikkelingen hebben zich tussen 2008 en 2011 voorgedaan in deze stand van zaken?
- In hoeverre is het aannemelijk dat deze ontwikkelingen zijn toe te schrijven aan de beleidsmaatregelen die in de nota 'Investeren in sociaal kapitaal' zijn voorgesteld?

1.1 Opzet van het onderzoek

In 2008 zijn de onderzoeksvragen geoperationaliseerd met de volgende elementen als uitgangspunt:

- Aantal vrijwilligers per organisatie
- Achtergrond vrijwilligers (leeftijd, geslacht, etniciteit, opleidingsniveau etc.)
- Hanteert de organisatie vrijwilligersbeleid
- Bekendheid met de Vrijwilligerszaak
- Gebruik handboek
- (Gebruik) deskundigheidsbevordering

Deze elementen, die deel uitmaken van het begrip 'stand van zaken', zijn vervat in de gehanteerde vragenlijst in 2008.

De vierde deelvraag, over de oorzaak-gevolgrelatie tussen ontwikkelingen en het nieuwe vrijwilligerswerkbeleid, is een klasse apart. Dat komt doordat niet strikt is voldaan aan alle eisen voor het vaststellen van oorzaak-gevolgrelaties.

Behalve het beleid zijn er allerlei andere factoren die hun effecten zouden kunnen hebben op de ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk. Ook is er geen referentiegroep; andere gemeenten zijn anders en hebben hun beleid ook aangepast en binnen de gemeente is sprake van algemeen geldend beleid. Dit betekent dat het niet mogelijk is te vergelijken met een situatie bij onveranderd beleid. Daardoor zijn ontwikkelingen niet rechtstreeks en causaal te relateren aan het

gevoerde beleid. Een uitspraak met zekerheid over de effecten van het gevoerde beleid is dus niet mogelijk.

Wel is het mogelijk bevestiging te zoeken in andere bronnen en daarmee een uitspraak te doen over de waarschijnlijkheid van een oorzaak-gevolgrelatie. Dit doen we middels triangulatie, we benaderen de vraag via verschillende onderzoeksroutes. Wanneer alle routes tot dezelfde conclusie leiden achten we het waarschijnlijk dat deze conclusie klopt. De routes die we in dit onderzoek hebben ingezet zijn:

- Theoretisch onderbouwen van de oorzaak-gevolgrelatie tussen beleid en ontwikkelingen, de modus-operandimethode, met aandacht voor alternatieve verklarende factoren en neveneffecten van beleid.
- Correlationeel onderzoek: groepen construeren binnen de experimentele groep naar de sterkte van het beleid en vervolgens de samenhang tussen beleid en ontwikkelingen bepalen. Deze samenhang heeft ondersteuning van een theoretisch model over de werking en richting van de causaliteit.
- Schaduwcontrole. Hierbij wordt de inschatting van de situatie zonder de beleidsinterventie van experts, participanten en andere stakeholders in de analyse betrokken. Dit is weliswaar onzeker, maar beter dan niets.

Dataverzameling

Voor dit onderzoek hebben we, net als in 2008, een enquête gehouden onder organisaties die (mogelijk) met vrijwilligers werken. Bovendien hebben we gesproken met sleutelfiguren rond vrijwilligerswerkbeleid. Verder is net als in 2008 in het jaarlijkse vestigingenonderzoek een vraag opgenomen over het aantal en leeftijd van vrijwilligers die bij de vestiging werken. Deze vraag is gesteld aan 15.000 bedrijven.

De enquête is gelopen via www.stadjersonline.nl en op papier, dit naar keuze van de beoogde respondenten. De organisaties hebben een brief gehad met het verzoek de enquête op stadjersonline.nl in te vullen. Organisaties die niet reageerden hebben een herinnering ontvangen met daarbij een enquête op papier. De enquête is uitgezet in het voorjaar en de vroege zomer van 2011.

De vragen zijn erop gericht een beeld te krijgen van het aantal vrijwilligers. Echter, het gaat hier niet om unieke personen. Een vrijwilliger kan bij meerdere organisaties vrijwilliger zijn. We hebben ongeveer 1.750 organisaties aangeschreven die actief zijn in de gemeente Groningen. Deze organisaties hebben we verzameld uit de volgende bestanden:

- OCSW Sportverenigingen via Huis van de Sport, Hoogezand
- Stadsgids
- Het subsidiebestand van OCSW
- Vestigingenregister: organisaties die in 2008 hebben aangegeven met vrijwilligers te werken
- Stiel: organisaties, het adressenbestand van Stiel

De sleutelfiguren zijn gekozen uit zes sectoren vrijwilligersorganisaties: cultuur, migranten, sport, welzijn, zorg en overige organisaties. Verder is gesproken met iemand van een organisatie die het vrijwilligerswerk ondersteunt en met beleidsmedewerkers van de gemeente, die met name nauw betrokken zijn bij de beleidsvorming. Aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst hebben we aan hen vragen voorgelegd over de theoretische ondersteuning van het beleid, neveneffecten en alternatieve verklaringen. Bovendien hebben we hen gevraagd een inschatting te maken van de situatie in het vrijwilligerswerk zonder het nieuwe beleid.

1.2 De respons

De enquête

In totaal hebben 564 organisaties gereageerd op de enquête. Van de 1.750 aangeschreven organisaties bleken er 50 óf niet meer aanwezig óf onvindbaar. Blijven er 1.700 organisaties over. De respons komt daarmee op 33 procent. Van de 564 organisaties hebben er 113 geen vrijwilligers. De respons is aanzienlijk verhoogd, doordat we bij de herinnering de enquête in papieren vorm hebben meegestuurd. In totaal hebben 169 organisaties de enquête op papier teruggestuurd, waaronder 46 zonder vrijwilligers.

De verdeling van de organisaties naar soort staat in tabel 1.1.

Tabel 1.1 Antwoord op de vraag: in welke sector hoort uw organisatie thuis

Sector	aantal	vv zonder vrijwilligers	2008
Sport en recreatie	115	11	132
Zorg en hulpverlening	48	12	46
Informatie en advies	13	1	10
Religie en levensbeschouwing	41	7	39
Kunst en cultuur	87	14	73
Media	6	1	3
Politieke en ideële doelen	8	1	9
Sociaal-cultureel werk	46	8	45
Wijk-, buurt- en bewonerszaken	36	2	10
Onderwijs en educatie	28	5	27
Belangenbehartiging/emancipatie	13	0	18
Natuur en milieu	17	0	19
Verkeer en veiligheid	5	0	2
past niet/geen antwoord	101	51	53
Totaal	564	113	486

De grootste groep is, net als in 2008, Sport en recreatie. Een andere grote groep is Kunst en cultuur. 101 Organisaties hebben aangegeven dat hun organisatie niet in een genoemde sector past of hebben op de vraag geen antwoord gegeven. Dit betreft onder andere studentenverenigingen. De helft hiervan heeft geen vrijwilligers.

Organisaties zonder vrijwilligers

Zoals gezegd hebben 113 organisaties aangegeven geen vrijwilligers te hebben. Deze organisaties opereren in verschillende sectoren. Een grote groep kan de eigen organisatie niet goed indelen in een categorie. Een aantal van deze organisaties is voor de enquête benaderd, omdat ze in 2008 bij de enquête van het vestigingenregister hebben aangegeven één of meer vrijwilligers te hebben. Hieronder zijn ook een aantal kinderdagverblijven of peuterspeelzalen. Ook zijn er een aantal organisaties die draaien op de inzet van de eigen leden. Niet iedere organisatie ziet dat als vrijwilligerswerk. Bij religieuze organisaties wordt aangegeven dat de mensen door een roeping werkzaamheden verrichten. Ook dat wordt door de organisaties niet altijd gezien als vrijwilligerswerk.

De interviews

In totaal hebben we negen sleutelfiguren geïnterviewd over de theoretische ondersteuning van het beleid, neveneffecten, alternatieve verklaringen en inschattingen van de situatie in het vrijwilligerswerk zonder het nieuwe beleid. Uit iedere sector hebben we één persoon geïnterviewd, behalve in de sectoren Cultuur en Beleid, daar hebben we met twee personen gesproken. In de sector Cultuur was de reden dat de eerste gesprekspartner aangaf niet over de ervaringen en informatie te beschikken die werden gevraagd. In de sector Beleid was personele wijziging reden een dubbelinterview te houden.



2. De vrijwilligers

In dit korte hoofdstuk beschrijven we de mensen die in de gemeente Groningen vrijwillig werk doen in organisaties.

Van alle vrijwilligers is 54 procent vrouw. Daarmee zijn vrouwen oververtegenwoordigd. In totaal bestaat 51 procent van de bevolking van de gemeente uit vrouwen. In 2008 is dit niet waargenomen, toen kwam uit het onderzoek naar voren dat meer dan de helft (53 procent) van de vrijwilligers mannen waren.

De leeftijdsverdeling van de vrijwilligers is heel anders dan die van de bevolking als geheel. Het grootste verschil met de samenstelling van de bevolking is dat relatief meer ouderen en minder jongeren vrijwilligerswerk doen.

Allochtonen, vooral niet-westerse allochtonen, zijn ondervertegenwoordigd. Dit was in 2008 ook al het geval. Van alle vrijwilligers is nog geen 8 procent allochtoon terwijl het aandeel allochtonen in de bevolking boven de 20 procent ligt. In 2008 was dat percentage vrijwel gelijk. Beleidsvoorstel van de gemeente is dan ook aandacht te hebben voor vrijwilligerswerk door migranten.

Van de vrijwilligers heeft 35 procent betaald werk, is 26 procent student of scholier en 39 procent geen van beide. In vergelijking met het onderzoek uit 2008 is het aandeel werkenden afgenomen van 41 naar 35 procent en het aandeel niet-werkenden toegenomen van 31 naar 39 procent.

De kenmerken van de vrijwilligers verschillen per sector. Bij de sector Informatie en advies zijn veel meer vrouwen dan mannen vrijwilliger. Er zijn veel werkende vrijwilligers bij Sport en recreatie en juist veel niet-werkenden bij de Zorg en hulpverlening. Bij Kunst en cultuur en in de categorie Overig zijn veel jongere vrijwilligers actief. In deze groep zitten veel studentenverenigingen. Zie bijlage 2 voor de tabellen met de aantallen en percentages per sector.

Vrijwilligersonderzoek 2011 – meting 2

3. De organisaties

In totaal geven 447 organisaties aan met vrijwilligers te werken. Ruim 20 procent geeft aan geen vrijwilligers te hebben (113 organisaties). Dit zijn óf organisaties met alleen maar betaalde krachten, óf organisaties die door de leden gerund worden waarbij deze leden zichzelf niet zien als vrijwilligers. Alleen aan de 447 organisaties die aangeven vrijwilligers te hebben, hebben we de verdere vragen van het onderzoek gesteld. Het in de tabellen genoemde totaal geeft het aantal organisaties aan die de betreffende vraag beantwoord hebben.

Organisaties richten zich op verschillende doelgroepen

In tabel 3.1 staan de doelgroepen van de organisaties; er mochten meerdere antwoorden worden gegeven.

Tabel 3.1 Doelgroepen waar de organisaties zich op richten

Doelgroep ¹⁾	aantal	percentage 2011	percentage 2008
iedereen	194	44%	51%
allerlei doelgroepen	61	14%	12%
kinderen/jongeren	54	12%	15%
wijkbewoners	45	10%	.
ouderen	27	6%	5%
studenten	16	4%	.
mensen met een beperking	15	3%	6%
vrouwen	10	2%	2%
allochtonen	7	2%	1%
mensen met een uitkering	4	1%	0%
een andere doelgroep	60	14%	20%
totaal	439		448

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Van alle organisaties richt 55 procent zich op allerlei doelgroepen en/of op iedereen (zonder dubbelingen berekend). Veel organisaties hebben als doelgroep jongeren, ouderen of studenten. Tien procent van de organisaties is wijkgericht bezig, zie ook tabel 3.3. In de enquête vinden we weinig organisaties die zich richten op allochtonen.

Tevredenheid over het aantal leden, klanten of cliënten.

We hebben de vraag gesteld of men tevreden is over het aantal leden, klanten of cliënten. Ook hebben we gevraagd of dit aantal de laatste drie à vier jaar is toe- of afgenomen. Tabel 3.2 is een kruistabel met de antwoorden op beide vragen.

Tabel 3.2 Tevredenheid over het aantal leden, klanten naar toe- of afname van dat aantal de laatste 3-4 jaar, percentages

toe of afname	wensen een:				totaal
	tevreden	kleine toename	grote toename	afname	
toegenomen	15%	8%	9%	0,2%	32%
gelijk gebleven	18%	17%	10%	0,5%	46%
afgenomen	2%	11%	8%	0%	22%
totaal	35%	37%	28%	1%	100%

Ruim eenderde van de organisaties is tevreden over het aantal leden/klanten en 65 procent wil een toename van het aantal. Ook van de organisaties die de afgelopen jaren een toename hebben gekend, wil de helft een verdere toename. Een klein deel van de organisaties wil een achteruitgang van het aantal leden/klanten. Dit betreft organisaties die in de hulpverlening werken. Organisaties die tevreden zijn over het aantal leden/klanten, zijn in alle sectoren te vinden. Ook zijn in alle sectoren organisaties te vinden die een grote toename wensen.

Ten opzichte van de resultaten van 2008 is het aantal organisaties met een toename of afname iets afgenomen en is van meer organisaties het aantal gelijk gebleven. De tevredenheid over het aantal is vrijwel even groot als in 2008, toen 59 procent van de organisaties een toename wenste.

Tabel 3.3 Antwoord op de vraag: op welk geografisch gebied richt uw organisatie zich vooral?

geografisch gebied	aantal	percentage 2011	percentage 2008
de eigen buurt, wijk of dorp(-skern)	95	22%	23%
de gemeente	148	34%	37%
de regio rond de gemeente	66	15%	11%
de provincie	82	19%	21%
heel Nederland	43	10%	8%
totaal	433		468

Eenderde van de organisaties richt zich op de gemeente als geheel. De organisaties die zich op de buurt of wijk richten, zijn organisaties uit de sectoren Wijk-, buurt en bewonerszaken en Sociaal-cultureel werk. Organisaties die zich richten op de provincie of Nederland als geheel komen vooral uit de hoek van Kunst en cultuur. In vergelijking met het onderzoek van 2008 richten meer organisaties zich op de gemeente in plaats van op de regio rond de gemeente.

Tabel 3.4 Het aantal beroepskrachten dat bij de organisaties werkt

aantal beroepskrachten	aantal	percentage 2011	percentage 2008
geen beroepskrachten	231	52%	51%
1 beroepskracht	61	14%	15%
2 tot 4 beroepskrachten	57	13%	12%
5 tot 9 beroepskrachten	29	7%	7%
10 tot 49 beroepskrachten	38	9%	11%
50 of meer beroepskrachten	24	5%	5%
totaal	439		448

Ruim de helft van de organisaties heeft geen beroepskrachten in dienst en ruim een kwart van de organisaties heeft één tot vier beroepskrachten in dienst. Organisaties die tien of meer beroepskrachten in dienst hebben, zijn vooral te vinden in het onderwijs en in de zorg en hulpverlening. Binnen de sector Kunst en cultuur vinden we zowel veel organisaties zonder of met weinig beroepskrachten als met veel beroepskrachten. De meeste sportverenigingen geven aan niet met beroepskrachten te werken. Bij de sector Natuur en milieu wordt veel met beroepskrachten gewerkt. Hier gaat het in dit onderzoek wel om een klein aantal organisaties. In 2008 waren de percentages ongeveer gelijk.

Tabel 3.5 Belangrijkste inkomstenbronnen van de organisaties

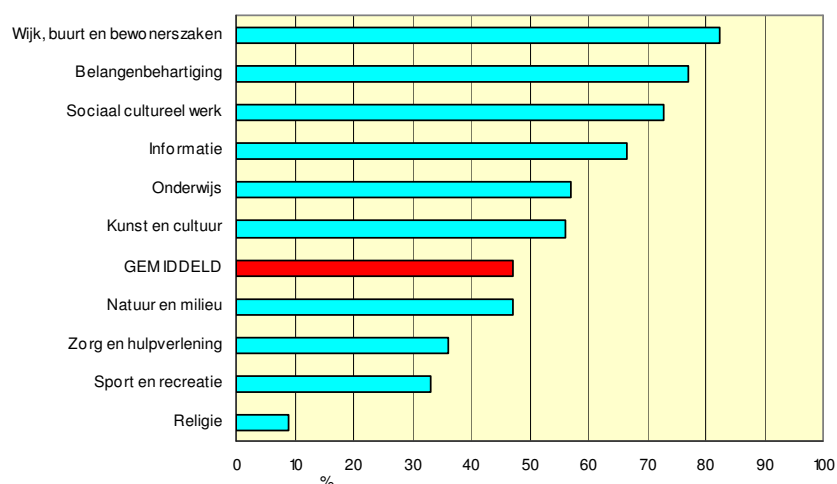
Inkomstenbron	aantal	percentage 2011	percentage 2008
contributies van leden	222	51%	56%
jaarlijkse subsidie van de gemeente	163	37%	27%
deelnemersbijdragen of betaling door klanten/cliënten	72	17%	16%
subsidie van de provinciale of landelijke overheid	53	12%	12%
inkomsten uit de verkoop van eten en drinken	49	11%	11%
project- of incidentele subsidie van de gemeente	47	11%	7%
sponsoring door bedrijven	45	10%	13%
bijdragen van fondsen	40	9%	7%
inkomsten uit de verkoop van andere artikelen	27	6%	4%
andere inkomsten	89	20%	25%
geen inkomsten	10	2%	0%
totaal	435		448

De voornaamste inkomstenbronnen van de organisaties die met vrijwilligers werken, zijn contributies van leden en subsidies van gemeente, provincie of rijk. Sponsoring komt vooral voor bij sportverenigingen. Inkomsten uit verkoop zien we bij sport en recreatie en kunst en cultuur. Kunst en cultuur is een sector die vaak geld krijgt uit fondsen. Een klein aantal organisaties zegt geen inkomsten te ontvangen. Dit zijn organisaties uit verschillende sectoren. In figuur 3.1

staat per sector welk percentage van de organisaties aangeeft subsidie te ontvangen.

De sectoren met kleine aantallen organisaties hebben we niet opgenomen. In vergelijking met de resultaten uit 2008 hebben meer organisaties vaste subsidies van de gemeente, minder organisaties contributies van leden en worden minder organisaties gesponsord door bedrijven.

Figuur 3.1: Organisaties die subsidie als belangrijkste inkomstenbron aangeven, percentage per sector



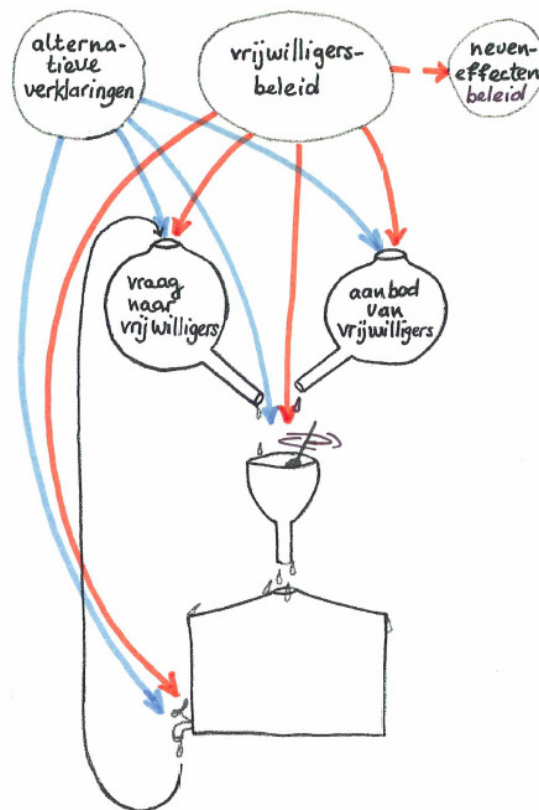
Organisaties uit de sector Wijk-, buurt en bewonerszaken zijn vaak afhankelijk van subsidies. Sport en religie veel minder. Sport heeft als belangrijkste inkomstenbron contributies van leden. Organisaties uit de sector Religie krijgen hun inkomsten uit contributies en deelnemersbijdragen. Ook veel organisaties in deze sector geven aan andere inkomsten te hebben. In 2008 was het beeld in grote lijnen hetzelfde.

In bijlage 1 staat per sector wat de belangrijkste inkomstenbronnen zijn.

4. Beleid in theorie

In zeven individuele interviews en een dubbelinterview hebben we in totaal negen sleutelfiguren ondervraagd over het theoretische model achter het vrijwilligerswerkbeleid. Hierbij zijn we nadrukkelijk ook ingegaan op alternatieve verklaringen voor ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk en op neveneffecten van het vrijwilligerswerkbeleid. Grondige analyse van deze interviews levert het volgende theoretische model op:

Figuur 4.1 Het theoretische model van het vrijwilligerswerkbeleid



We zien in figuur 4.1 dat het beleid op vier punten in het vrijwilligerswerk aangrijpt, namelijk:

1. Het vergroten van de groep potentiële vrijwilligers (aanbod)
2. Het verkleinen van de behoefte aan (nieuwe) vrijwilligers (vraag)
3. Het beter behouden van de al actieve vrijwilligers (uitstroom)
4. Het verbeteren van de koppeling tussen vrijwilliger en werk (koppeling)

Hieronder bespreken we deze punten stuk voor stuk. Daarbij komen de werking en de neveneffecten aan de orde. Daarna gaan we in een afzonderlijke paragraaf in op de alternatieve verklaringen die de geïnterviewden hebben genoemd voor veranderingen in het vrijwilligerswerk.

4.1 Het vergroten van de groep potentiële vrijwilligers

De theorie is dat hoe groter de groep mensen die als vrijwilliger willen werken, hoe gemakkelijker aan de vraag vanuit de organisaties kan worden voldaan. Dit geldt zowel in aantallen (kwantitatief) als in taken (kwalitatief). De geïnterviewde sleutelfiguren noemen beleidsmaatregelen die inzetten op het vergroten van het aanbod van vrijwilligers in een aantal categorieën:

- activeren potentiële vrijwilligers
- nieuwe mensen enthousiasmeren
- gebruik maken van 'nieuwe' groepen vrijwilligers

Potentiële vrijwilligers activeren

Er zijn veel mensen die best vrijwilligerswerk zouden willen doen, maar niet actief zijn als vrijwilliger. Hen noemen we potentiële vrijwilligers. Het vrijwilligerswerkbeleid voorziet in allerlei maatregelen om alle inwoners van de gemeente Groningen attent te maken op de behoefte aan vrijwilligers. Hoe meer mensen zich bewust zijn van het bestaan en het nut van vrijwilligerswerk, hoe meer mensen zich vrijwillig willen inzetten, melden de geïnterviewden. De maatregelen richten zich erop deze mensen ertoe aan te zetten daar werk van te maken.

Stiel en een aantal grote vrijwilligersorganisaties zijn niet alleen wijkgericht, maar ook fysiek in de wijken gaan werken. Het idee is dat als het vrijwilligerswerk dichterbij de stadjer wordt gevraagd en uitgevoerd, het voor meer stadgers zichtbaar is. Ook het gebruik van internet is bedoeld om potentiële vrijwilligers op hun eigen terrein tegemoet te komen.

‘En vinden, want dichterbij mensen, in een aantal wijken, zichtbaarder. mensen zien het niet alleen, mensen worden ook gevraagd. Omdat het dichterbij de mensen zit, kunnen mensen ook makkelijker gevraagd worden. Doordat er meer persoonlijke contacten zijn.’

Een andere maatregel om potentiële vrijwilligers te activeren is de inzet op publiciteit over vrijwilligers en het werk dat zij doen. Advertenties in huis-aan-huisblad De Groninger Gezinsbode met hele concrete vragen naar vrijwilligers spreken mensen dichtbij hun eigen leefwereld aan. Sommige geïnterviewden merken het effect hiervan duidelijk. Ook grijpen gemeente en vrijwilligersorganisaties allerlei evenementen rondom vrijwilligers en hun werk aan om dit positief in de media te brengen. De geïnterviewden noemen bijvoorbeeld het jaarlijkse vrijwilligersfeest en de Groningse variant van make-a-difference-day, moak-ain-dieverdoatsie-dag.



Iets indirecter is de werking van hulp die Stiel biedt bij het vinden van vrijwilligers. Met deze hulp kunnen organisaties beter aan potentiële vrijwilligers duidelijk maken waar ze voor staan en wat ze de vrijwilliger te bieden hebben.

Een heel andere beleidsactie is het afsluiten van een verzekering voor alle vrijwilligers in de gemeente Groningen.

'Sommige mensen met belangstelling voor vrijwilligerswerk willen bijna als eerste weten of er een verzekering is tegen bestuursrisico's en hoe hoog die dan is.'

'Vrijwilligers kunnen onbedoeld schade veroorzaken. Als je daar dan niet voor verzekerd bent, dan krijg je het verhaal van wie betaalt de schade. En dan houden ze er mee op.'

Nieuwe mensen enthousiasmeren

Om nieuwe mensen enthousiast te maken voor het doen van vrijwilligerswerk is iets meer nodig dan alleen de aandacht erop vestigen. In deze groep van maatregelen vinden we maatregelen die de status van vrijwilligers(werk) verhogen en die de wederkerigheid tussen vrijwilliger en organisatie of hulpvrager sterker benadrukken.

De sleutelfiguren noemen onder andere deskundigheidsbevordering van de vrijwilliger, die dus kennis en/of vaardigheden 'terugkrijgt' voor zijn werk als vrijwilliger. De verworven deskundigheid verhoogt tegelijkertijd zijn status en daarmee die van het vrijwilligerswerk als geheel.

'Als je cursussen aanbiedt, dat verhoogt dan ook de status van vrijwilligerswerk en trekt dan mogelijk meer mensen aan.'

Ten slotte noemen geïnterviewden de positieve verhalen van actieve vrijwilligers; ook die kunnen voor nieuwe mensen reden zijn om eens te kijken of vrijwilligerswerk ook iets voor hen is.

Ondersteunen aanbod 'nieuwe' groepen vrijwilligers

De geïnterviewden signaleren een aantal groepen die min of meer nieuw zijn in het vrijwilligerswerk: uitkeringsgerechtigden, personen die agogische ondersteuning nodig hebben, scholieren, werknemers en migranten. Actieve ouderen zijn daaraan in de nota Sociaal kapitaal nog toegevoegd.

De theorie is dat het benutten van het aanbod van deze groepen betekent dat er meer mensen zijn die vrijwilligerswerk willen doen. Daardoor is de kans groter voor een taak een geschikte vrijwilliger te vinden.

Theoretisch kunnen uitkeringsgerechtigden maatschappelijk participeren door vrijwilligerswerk te doen. Het gaat grotendeels om uitkeringsgerechtigden die ontheven zijn van de arbeidsplicht. In Groningen gebeurt dit via het project Meedoen.

In de praktijk ervaren sommige geïnterviewden hierbij behoorlijke hobbels. Uitkeringsgerechtigden zonder arbeidsplicht en ook personen uit andere kwetsbare groepen blijken (agogische) ondersteuning te behoeven om vrijwilligerswerk te kunnen doen. De juiste ondersteuning

is niet altijd beschikbaar binnen de eigen organisatie of belast de andere vrijwilligers te zwaar. Iemand geeft aan dat Stiel deze ondersteuning ook niet meer biedt. Verder wordt gemeld dat organisaties niet van deze mensen op aan kunnen.

Daar komt bij dat:

'uitkeringsgerechtigden die wel arbeidsplichtig zijn maar een half jaar kunnen blijven, dus daar heb ik ook niks aan.'

Anderzijds melden organisaties dat ze prima met sommige wat meer ingewikkelde personen als vrijwilliger uit de voeten kunnen. Dan is het raar en lastig als deze mensen vanwege hun bijstandsuitkering hun tijd anders moeten gaan besteden en vervolgens vastlopen en thuis komen te zitten.

Voor de uitvoering van eenmalige en kortdurende klussen zijn gemakkelijk mensen te vinden, stelt een geïnterviewde:

'Er zijn bedrijven die maatschappelijk willen ondernemen, zich met dat soort dingen bezighouden, in een vorm van teambuilding.'

Ditzelfde geldt voor de maatschappelijke stages van middelbare scholieren. Een ander vindt dat het uitvoeren van eenmalige en kortdurende klussen 'niet echt zoden aan de dijk zet'.

4.2 Het verkleinen van de behoefte aan (nieuwe) vrijwilligers

De redenering is: als er minder vrijwilligers nodig zijn, kost het minder moeite om aan de vraag te voldoen.

'Er zijn sectoren waar de vrijwilligers voor een belangrijk deel zijn vervangen door stagiaires. Dan heb je geen gebrek aan mensen om onbetaalde activiteiten uit te voeren. Maar het kan toch van waarde zijn dat mensen uit de buurt zelf een bijdrage leveren. En het vrijwilliger zijn was een eerste stapje buitenshuis, een manier om sommige buurtbewoners weer meer gevoel van eigenwaarde te geven. En de directe band met de eigen buurt is verbroken.'

Overigens lijkt deze trend meer een gevolg van professionalisering van de betreffende organisaties dan van het vrijwilligerswerkbeleid.

4.3 Het beter behouden van de al actieve vrijwilligers

Behalve het daadwerkelijk verkleinen van de vraag naar vrijwilligers, is ook het vasthouden of binden van vrijwilligers die actief zijn een vorm van verkleinen van de behoefte aan nieuwe vrijwilligers. Als er geen mensen weggaan, heb je ook geen nieuwe nodig.

De argumentaties die de geïnterviewden hier aanvoeren, grijpen terug op het vergemakkelijken van het werk en op de wederkerigheid in de relatie tussen vrijwilliger en organisatie en/of hulpvrager.

Bij het vergemakkelijken van het vrijwilligerswerk gaat het dan bijvoorbeeld om deskundigheidsbevordering, waardoor mensen inzicht hebben in hoe ze iets kunnen doen en waarom ze het doen. Deze



deskundigheidsbevordering hoeft niet de vorm van een cursus, training of opleiding te hebben, maar kan ook begeleiding of inwerken door een andere vrijwilliger zijn.

Eenvoudig inzicht bieden in wetten en regelgeving vergemakkelijkt het werk van vrijwilligers ook. Eén van de sleutelfiguren zegt:

'Niemand wordt vrijwilliger omdat ie het zo leuk vindt om formulieren in te vullen.'

Wederkerigheid in de relatie tussen vrijwilliger en organisatie/hulpvrager vergroot de loyaliteit van de vrijwilliger. Het gaat onder andere om het opdoen van kennis, vaardigheden, status en eigenwaarde/zelfvertrouwen. Heel basaal noemen sleutelfiguren hierbij bestaanserkenning: de vrijwilliger doet ertoe, hoort erbij en telt mee in de organisatie. Zijn ideeën en adviezen worden serieus genomen, hij krijgt verantwoordelijkheid en er wordt op hem gerekend. Idealiter straalt ook de overheid uit dat dit zo is, zowel in uitspraken als in regelgeving, zowel landelijk als in de gemeente. Hierbij ervaren de geïnterviewden wat tegenstrijdigheden, zie paragraaf 4.5 over alternatieve verklaringen.

Ook het geven van waardering is een factor die ervoor kan zorgen dat vrijwilligers nog een jaartje blijven. Deze waardering bestaat in vele vormen: aandacht, vergoedingen, cadeautjes, etentjes, feestjes.

4.4 Het verbeteren van de koppeling tussen vrijwilliger en werk

Om het aanbod van vrijwilligers zo goed mogelijk te benutten is het belangrijk dat vraag en aanbod elkaar goed weten te vinden, ofwel zelfstandig ofwel met hulp. De optimale matching werkt theoretisch zo dat als vrijwilliger en vrijwilligerswerk bij elkaar passen, deze ook bij elkaar komen.

Om potentiële vrijwilliger en werk aan elkaar te verbinden heeft het beleid een aantal acties ingezet. De meest genoemde zijn de vacaturebanken, in de wijken en op internet, en de makelaarsfunctie die daarachter zit. In de wijken is het niet alleen Stiel die de rol van vrijwilligersmakelaar vervult, ook de andere werkers in de wijk spelen deze rol. De geïnterviewden noemen en roemen de persoonlijke contacten die binnen de wijken ontstaan, waardoor werkers over en weer beter op de hoogte zijn van elkaars doelgroep, zowel aan de aanbod- als aan de vraagzijde. Doordat de lijnen in de wijk kort zijn, vragen mensen ook weer anderen om vrijwilligerswerk op zich te nemen.

'... nu in de wijken werken, waardoor je veel meer in direct contact staat met hulpvragers, met klanten, maar ook met potentiële vrijwilligers.'

Behalve de persoonlijke en werkrelaties helpen ook de wijkgebonden vrijwilligersmarkten om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Voor

(potentiële) vrijwilligers is het een laagdrempelige manier om zich te oriënteren en een eerste of volgende stap in het vrijwilligerswerk te zetten.

4.5 Algemeen

Een aantal beleidsacties is van toepassing op alle factoren die een rol spelen in het vinden en binden van vrijwilligers. Dit zijn de ondersteuning door Stiel en het bevorderen van kennisuitwisseling tussen organisaties die werken met vrijwilligers. De geïnterviewden geven aan dat het nuttig is om mensen van andere organisaties te ontmoeten. Op uitvoerend niveau gebeurt dit in de wijken, maar ook bij cursussen/trainingen en vrijwilligersmarkten. Deze ontmoetingen leveren op dat kennis en vaardigheden breder worden verspreid en dus beter benut. Dit komt zowel de klanten als de vrijwilligers ten goede.

‘Vrijwilligersorganisaties wisselen graag met elkaar uit hoe heb jij dat nou aangepakt? En die leren dus ook van elkaar. Die trainingen, workshops en cursussen hebben daarin ook een belangrijk doel.’

Een neveneffect van deze ontmoetingen is dat organisaties ook gaan samenwerken. Ontmoetingen op managementniveau, bijvoorbeeld stuurgroepen, vergemakkelijken dit.

4.6 Alternatieve verklaringen

De sleutelfiguren noemen verschillende alternatieve verklaringen voor veranderingen in het vrijwilligerswerk. We bespreken die aan de hand van de vier aangrijpingspunten in het theoretische model.

Aanbod van vrijwilligers

Aan de kant van het aanbod van vrijwilligers gaat het om uitkeringsbeleid, maatschappelijke idealen, integratiebeleid, studie-eisen aan studenten, krachtwijkenbeleid en de economische crisis.

Een aantal geïnterviewden meldt dat het uitkeringsbeleid van grote invloed is op het aanbod van vrijwilligers. Het gaat dan om arbeidsplicht en bijverdienmogelijkheden. Hoe strenger deze zijn, hoe minder mensen vanuit de groep uitkeringsgerechtigden zich aanbieden als vrijwilliger. Het project Meedoen van de gemeente wordt hier in positieve zin genoemd.

Een andere alternatieve verklaring voor veranderingen in het vrijwilligerswerk is het maatschappelijke ideaalbeeld dat de (landelijke) overheid uitdraagt en normeert. Dit werd in de interviews in negatieve zin te berde gebracht. (Landelijke) politici benadrukken het belang van betaald werk en laten dat ook in regelgeving terugkomen. Dit stelt het vrijwilligerswerk op een tweede plaats en motiveert mensen dus niet tot het doen van vrijwilligerswerk.

Verder kwamen de taalstages uit het integratiebeleid aan de orde.

‘Wat erg helpt, zijn zaken zoals vanuit de inburgering de taalstages. Dan doen ze eigenlijk vrijwilligerswerk om de taal te leren. En dat vinden ze zo leuk dat ze daarna graag willen blijven.’

De steeds strengere studie-eisen aan studenten houden in dat zij minder tijd hebben voor vrijwilligerswerk. Anderzijds is er vanuit het krachtwijkenbeleid en het Nieuw Lokaal Akkoord een (tijdelijke!) regeling voor studenten om in ruil voor vrijwilligerswerk gratis te wonen. Een duidelijk negatieve alternatieve verklaring voor het achterblijven van het aanbod van vrijwilligers is de crisis: mensen die bang zijn hun baan te verliezen, zetten eerder alles op alles om die te behouden dan dat ze vrijwilligerswerk gaan doen.

Vraag naar vrijwilligers

Aan de kant van de vraag naar vrijwilligers zijn dat: Zorgen voor morgen, professionalisering van uitvoerende organisaties en maatschappelijke banen.

Velen noemen het ouderenbeleid van de gemeente Zorgen voor morgen. Hierin wordt het doel uitgesproken dat ouderen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen wonen. Indien nodig met hulp en ondersteuning van anderen. Hierbij kunnen vrijwilligers via de STIP's¹ een rol spelen. Dit vergroot de behoefte aan vrijwilligers.

Ook zijn er geïnterviewden die melden dat het wisselen van aanbieder bij subsidiegunning en aanbesteding weerslag heeft op het vrijwilligerswerk. Nieuwe organisaties moeten dan eerst weer ervaring en contacten opbouwen, ook in het omgaan met vrijwilligers.

De verschuiving van vrijwilligerswerk naar stagiaires, zoals vermeld onder 'verkleinen behoefte' hierboven, lijkt meer het gevolg van professionalisering dan van het vrijwilligerswerkbeleid, zo geeft een geïnterviewde aan.

Geïnterviewden geven aan te verwachten dat het (deels) afschaffen van de maatschappelijke banen gaat leiden tot een grotere vraag naar vrijwilligers.

Uitstroom van vrijwilligers

De sleutelfiguren hebben geen alternatieve verklaringen genoemd voor veranderingen in de uitstroom van vrijwilligers.

Koppelen vrijwilliger en werk

Een van de geïnterviewden brengt naar voren dat Stiel intern anders is gestructureerd als gevolg van het wijkgericht gaan werken:

'Stiel is ook veranderd. Het vrijwilligerswerk was altijd heel strikt gescheiden van de maatschappelijke-participatiebanen en van het opbouwwerk. En nu werken ze veel meer in stadsdelen. Ze proberen ook met Humanitas en de MJD om tot één integraal beleid te komen.'

¹ STIP staat voor Steun- en InformatiePunt. Bij het STIP in hun wijk kunnen inwoners van Groningen terecht met alle vragen over wonen, welzijn, zorg en financiën.

Aan de ene kant heb je dat er meer wordt samengewerkt en juist aan de andere kant wijkgericht. Dat heeft niet alleen met vrijwilligersbeleid te maken, maar ook met Zorgen voor morgen. Die samenhang in het aanbod is er mede door het vrijwilligerswerk gekomen.'

Dit is een neveneffect en tegelijk een alternatieve verklaring voor het verbeteren van het aan elkaar koppelen van vrijwilligers en werk.

De Wmo

Ook de Wmo noemen veel sleutelfiguren als alternatieve verklaring voor ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk. De Wmo is echter juist aanleiding geweest het vrijwilligersbeleid op de schop te nemen.

4.7 Conclusie

Het model zoals in dit hoofdstuk ontvouwd, maakt de werking van het gevoerde beleid voor het vrijwilligerswerk inzichtelijk. Sleutelfiguren vinden het aannemelijk dat het vrijwilligersbeleid effect heeft gehad. Aangezien er ook belangrijke alternatieve verklaringen zijn, kunnen we de positieve ontwikkelingen niet louter aan het gevoerde vrijwilligerswerkbeleid toeschrijven.

De conclusie die we kunnen trekken is dat het mogelijk en aannemelijk is dat het gevoerde beleid effect heeft gehad op de ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk, maar dat er ook andere verklaringen meespelen.

5. Vrijwilligerswerk

In dit hoofdstuk gaat het over de vrijwilligers die werkzaam zijn bij de organisatie. Aan de orde komen de aantallen vrijwilligers en wat voor werk zij doen binnen de organisaties. Ook eventuele tekorten aan vrijwilligers en methoden van werven van nieuwe vrijwilligers komen aan de orde. Daarnaast willen we weten wat er voor de vrijwilligers binnen de organisaties geregeld is.

5.1 Het aantal vrijwilligers

In tabel 5.1 staat in de eerste kolom per categorie hoeveel vrijwilligers er bij de organisaties werkzaam zijn. Dit ongeacht het aantal uren dat zij bij de organisatie werkzaam zijn. In de laatste kolom staat hoeveel vrijwilligers structureel werkzaam zijn. Hier gaat het om het aantal die het hele jaar actief zijn voor de organisatie, ook ongeacht het aantal uren dat zij werkzaam zijn.

Tabel 5.1. Aantal vrijwilligers bij de organisaties, totaal en vrijwilligers die structureel werkzaam zijn, percentages

categorie	percentage organisaties	vrijwilligers structureel werkzaam
1 of 2 vrijwilligers	8%	9%
3 tot 10 vrijwilligers	38%	43%
10 tot 25 vrijwilligers	21%	21%
25 tot 50 vrijwilligers	14%	13%
50 tot 100 vrijwilligers	8%	7%
100 tot 250 vrijwilligers	6%	4%
250 tot 500 vrijwilligers	2%	1%
meer dan 500 vrijwilligers	2%	1%
totaal	100%	100%
totaal aantal organisaties	441	430

Meer dan de helft van de organisaties heeft 3 tot 25 vrijwilligers. Organisaties met veel vrijwilligers vinden we relatief veel binnen de zorg en hulpverlening en de kunst en cultuur. Het aantal vrijwilligers dat structureel werkzaam is voor organisaties, ligt soms veel lager dan het totale aantal vrijwilligers. Dit is bijvoorbeeld het geval bij organisaties die festivals organiseren. In 2008 was de verdeling naar aantal vrijwilligers nauwelijks afwijkend van deze resultaten. Het enige aanzienlijke verschil is dat het aandeel organisaties met 1 of 2 structureel werkzame vrijwilligers in 2008 groter was.

5.2 Werkzaamheden van de vrijwilligers

In tabel 5.2 staat waar de vrijwilligers zich binnen de organisaties mee bezig houden. De organisaties mochten meerdere soorten werkzaamheden aankruisen.

Tabel 5.2 soorten vrijwilligerswerk die bij de organisatie voorkomen

soort werkzaamheden ¹⁾	aantal	percentage 2011	percentage 2008
bestuurlijk	355	82%	84%
uitvoerend (trainer, activiteitenbegeleider, klusjes etc.)	274	63%	67%
ondersteunend (administratie automatisering, pr, kantine)	222	51%	48%
organisatorisch (bv. projectleider, coördinator)	144	33%	33%
totaal	435		448

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Bestuurlijk vrijwilligerswerk komt het meeste voor, net als in 2008 . Alleen bij de sectoren Zorg en hulpverlening, Onderwijs en educatie en Informatie en advies komt dit vrijwilligerswerk minder voor. Bij Zorg en hulpverlening gaat het vooral om uitvoerend werk. Organisatorisch werk door vrijwilligers komt minder voor, nog het meest bij Religie en Politieke en ideële doelen.

Tabel 5.3 Zaken die de organisaties voor de vrijwilligers regelen

onderwerp ¹⁾	aantal	percentage 2011	percentage 2008
waardering (presentjes, uitjes e.d.)	245	57%	53%
verzekeringen (W.A., ongevallen e.d.)	186	42%	38%
onkostenvergoedingen (bv. reiskosten, telefoonkosten)	177	40%	38%
begeleiding van vrijwilligers bij het werk	151	34%	32%
scholing van vrijwilligers	127	28%	25%
vrijwilligersvergoeding (beloning voor zijn/haar inzet)	111	25%	.
vrijwilligerscontracten	108	24%	19%
coördinator/bestuurder met aandachtsgebied vrijwilligers(-beleid)	85	19%	19%
vrijwilligersbeleid/plan	66	15%	13%
overige zaken	34	7%	9%
niets	77	18%	19%
totaal	432		448

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Meer dan de helft van de organisaties uit hun waardering in de vorm van presentjes of uitjes. Onkostenvergoedingen worden door 40 procent van de organisaties uitgekeerd. Vrijwilligersvergoedingen door 25 procent, dit laatste is in 2008 niet gevraagd. Begeleiding van vrijwilligers komt voor bij Sociaal- cultureel werk en veel bij Zorg en hulpverlening. Bij 18 procent van de organisaties is niets geregeld, dit komt het meeste voor bij de sector Kunst en cultuur.

Ten opzichte van 2008 zijn er meer organisaties met contracten voor vrijwilligers. Ook zijn er in 2011 minder organisaties die niets hebben geregeld ten opzichte van 2008. Dit strookt met het doel van de gemeente om bij meer vrijwilligersorganisaties zaken voor vrijwilligers geregeld te krijgen.

Aanvullend hebben we gevraagd voor wat voor werkzaamheden men vrijwilligersvergoedingen betaalt. Dit blijkt vooral voor uitvoerend werk te zijn, bij 77 procent van de organisaties die vrijwilligersvergoedingen geeft. Een kleine 30 procent van de organisaties geeft vrijwilligersvergoedingen voor bijzondere klussen of bestuurswerk.

5.3 Tekorten aan vrijwilligers

We hebben de organisaties gevraagd of er tekorten bestaan aan vrijwilligers en wat zij doen om vrijwilligers te werven. Het percentage organisaties met een tekort aan vrijwilligers is ongeveer gelijk aan dat van 2008. Van alle organisaties heeft 39 procent geen tekort aan vrijwilligers. Van de organisaties die een tekort hebben aan vrijwilligers, is dit voor het grootste deel voor uitvoerend werk en bestuurswerk. Zie tabel 5.4 voor een overzicht.

Tabel 5.4 Taken waarvoor organisaties tekorten hebben aan vrijwilligers, percentage van de organisaties

tekort voor ¹⁾	aantal	percentage	2008
geen tekort aan vrijwilligers	160	39%	38%
bestuurswerk	128	31%	26%
uitvoeren of begeleiden van activiteiten	128	31%	29%
werk waarvoor specifieke vaardigheden of kennis nodig is	73	18%	15%
voorlichting en promotie	61	15%	13%
klussen/techniek	47	12%	11%
administratie	39	10%	6%
bar/kantine/keuken	30	7%	7%
werk op specifieke tijden (kantoortijden, weekend, zomer)	26	6%	7%
andere taken	27	7%	6%
totaal	408		448

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Van alle organisatie die een tekort hebben aan vrijwilligers is in 10 procent van de gevallen het tekort kleiner dan in 2008; in 28 procent van de gevallen is het tekort groter. De rest weet het niet of het tekort is gelijk gebleven. Over het geheel is het tekort sinds 2008 dus groter geworden. De taken waarvoor tekorten bestaan, zijn evenals in 2008 vooral bestuurswerk en uitvoerend werk. Ook hebben we gevraagd uit welke bevolkingsgroep meer vrijwilligers gewenst zijn. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk. In tabel 5.5 staat het resultaat.

Tabel 5.5 Categorie waarvan de organisaties meer vrijwilligers willen hebben

gewenste categorie ¹⁾	aantal	percentage
zijn tevreden	210	50%
vrijwilligers tot 23 jaar	39	9%
vrijwilligers van 23 tot 29 jaar	71	17%
vrijwilligers van 30 tot 49 jaar	86	21%
vrijwilligers van 50 tot 54 jaar	12	3%
vrijwilligers van 55 tot 64 jaar	15	4%
vrijwilligers van 65 jaar en ouder	20	5%
mannen	17	4%
vrouwen	26	6%
allochtonen	24	6%
vrijwilligers met een beperking	<5	1%
vrijwilligers met een uitkering	14	3%
andere groepen vrijwilligers	10	2%
totaal	445	

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Evenals in 2008 willen veel organisaties graag vrijwilligers jonger dan 50 jaar. Veel organisatie hebben nu relatief veel vrijwilligers uit de leeftijdscategorieën boven de 50 jaar. Organisaties zoeken meer vrouwen dan mannen terwijl nu ook al meer vrouwen dan mannen vrijwilligerswerk doen. Ten slotte is er ook een klein percentage organisaties dat specifiek allochtonen zoekt. Dit zijn meestal organisaties uit de Zorg en hulpverlening en het Sociaal-cultureel werk.

Werving van vrijwilligers

We hebben de organisaties gevraagd wat zij doen om vrijwilligers te werven en welke methode het meest succesvol is. Bij deze laatste vraag mochten de organisaties twee methoden aankruisen.

Tabel 5.6 Gebruikte en meest succesvolle methode om vrijwilligers te werven, percentages

methode ¹⁾	gebruikte methode	meest succesvolle methode
mensen rechtstreeks vragen	76%	73%
via club/bedrijfskrant	29%	17%
via website/internet (niet www.vrijwilligersgroningen.nl)	25%	12%
anders, namelijk	22%	13%
door bemiddeling van de Vrijwilligerszaak van Stiel	16%	8%
via www.vrijwilligersgroningen.nl	13%	7%
via advertentie in bijvoorbeeld een huis-aan-huisblad	10%	5%
totaal	397	426

1) Er mochten twee antwoorden gegeven worden

De meest gebruikte methode om vrijwilligers te werven is evenals in 2008 mensen persoonlijk vragen; dit wordt ook als verreweg het meest succesvol gezien. In vergelijking met 2008 wordt meer gebruikgemaakt van het internet, zowel van de site www.vrijwilligers.nl als van andere websites. Ook wordt dit vaker dan in 2008 aangegeven als een succesvolle methode. Bemiddeling via Stiel wordt door 14 procent als methode aangegeven en door 8 procent als succesvolle methode. Mensen weten Stiel beter te vinden dan in 2008, toen werd Stiel door 10 procent ingeschakeld en slechts door ruim 2 procent als meest succesvol aangegeven. Dit is een van de punten waar het beleid van de gemeente zijn vruchten lijkt af te werpen.

Ook hebben we aan de organisaties gevraagd of ze gemakkelijker of moeilijker vrijwilligers kunnen werven dan drie jaar geleden. Uit tabel 5.7 blijkt dat organisaties het aanmerkelijk moeilijker hebben om vrijwilligers te werven dan drie jaar geleden. Er zijn geen grote verschillen tussen de diverse sectoren.

Tabel 5.7 Gemak van het werven van vrijwilligers ten opzichte van drie jaar geleden

gemak werving t.o.v. drie jaar geleden	aantal	percentage
makkelijker	30	7%
moeilijker	121	28%
gelijk gebleven	225	51%
niet bekend hoe het drie jaar geleden was	26	6%
geen antwoord	36	8%
totaal	437	

5.4 Vrijwilligers bij bedrijven en instellingen

Aan alle bedrijven en instellingen gevestigd in de gemeente Groningen zijn vragen gesteld over vrijwilligers. We vroegen of er vrijwilligers werken bij de vestiging en zo ja hoeveel en van welke leeftijdsgroepen. In 2011 reageerden 9.000 van de 15.000 vestigingen.

Tabel 5.8 geeft per bedrijfssector welk percentage van de vestigingen met vrijwilligers werkt.

Tabel 5.8 Percentage vestigingen met vrijwilligers naar sector

sector	percentage vestigingen met vrijwilligers	
	2008	2011
A/B Landbouw	5%	6%
C Industrie	3%	3%
D/E Nutsbedrijven	0%	0%
F Bouw	2%	1%
G Handel	4%	3%
H Vervoer en opslag	5%	3%
I Horeca	4%	4%
J Informatie en communicatie	2%	3%
K Financiële instellingen	3%	3%
L Onroerend goed	6%	8%
M Advisering en onderzoek	2%	2%
N Overige zakelijke dienstverlening	4%	3%
O/T Overheid	4%	0%
P Onderwijs	13%	9%
Q Gezondheids- en welzijnszorg	20%	12%
R Cultuur, sport en recreatie	24%	12%
S Overige dienstverlening	25%	16%
totaal	7%	6%

Bron: O&S vestigingenregister

Vestigingen met vrijwilligers zijn vooral te vinden in de niet-commerciële dienstverlening. Hier vinden we ook de vestigingen met de grootste aantallen vrijwilligers; een aantal werkt met honderden vrijwilligers. In de primaire sectoren -landbouw, industrie, bouw en nutsbedrijven- werken bijna geen vrijwilligers. In de zakelijke dienstverlening, dit zijn over het algemeen commerciële instellingen, werken wel vrijwilligers, maar lang niet zo veel als in de niet-commerciële dienstverlening. Ook het aantal vrijwilligers per vestiging is in deze sectoren niet groot. Er is ook naar de leeftijden van de vrijwilligers gevraagd. De overige dienstverlening en de horeca werken veel met jonge vrijwilligers en in de gezondheidszorg werken relatief veel vrijwilligers tussen de 55 en 64 jaar. In de sectoren onderwijs en cultuur en recreatie wordt weinig met oudere vrijwilligers gewerkt. Bijlage 8 bevat een tabel met aantallen.

6. Ondersteuning

Organisaties kunnen begeleiding of advies krijgen over het werken met vrijwilligers van een landelijke bond of koepel, een regiokantoor of een plaatselijke ondersteuningsorganisatie. We hebben gevraagd of de organisatie ondersteuning krijgt en zo ja, van welke organisatie. Ook is de bekendheid van het steunpunt voor vrijwilligerswerk in de gemeente Groningen, de Vrijwilligerszaak van Stiel, gemeten. Als de organisatie bekend was met de Vrijwilligerszaak en er ook gebruik van maakt, hebben we een beoordeling gevraagd van verschillende aspecten van de dienstverlening van Stiel. In tabel 6.1 staat of de organisaties ondersteuning krijgen en zo ja, van wie. Er waren meerdere antwoorden mogelijk. In bijlage 3 staat van welke organisaties ondersteuning ontvangen wordt.

Tabel 6.1 Ondersteuning van de organisaties

antwoord	aantal	percentage
gebruiken geen ondersteuning	281	63%
van een lokale organisatie	43	10%
bij een landelijke bond of koepel	90	20%
een ander landelijk of provinciaal kenniscentrum/adviesbureau	15	3%
een andere organisatie	14	3%
geen antwoord	31	7%
totaal	445	

Het grootste deel van de organisaties, 63 procent, maakt geen gebruik van ondersteuning bij het werken met vrijwilligers, hetzelfde percentage als in 2008. Een groot aantal van de organisaties die wel ondersteuning krijgen, krijgt dat van een landelijke bond of koepel. De meest genoemde ondersteunende organisaties zijn Stiel en het Huis voor de Sport. Maar ook de gemeente Groningen wordt genoemd.

6.1 De vrijwilligerszaak

We hebben de organisaties gevraagd of zij bekend zijn met het steunpunt voor vrijwilligerswerk, de Vrijwilligerszaak van Stiel en zo ja, of zij ook gebruik van de diensten maken. Aan de organisaties die gebruik van de Vrijwilligerszaak maken, hebben we gevraagd van welke zaken zij gebruikmaken. Ook hebben we een oordeel gevraagd over de diverse aspecten van de dienstverlening van de Vrijwilligerszaak. De bekendheid met Stiel is sinds 2008 met vijf procentpunten gestegen van 61 naar 66 procent. In 2008 maakte 17 procent van alle organisaties ook gebruik van de faciliteiten van Stiel, nu is dat 16 procent. In tabel 6.2 staat waar deze organisaties gebruik van maken. Omdat het om een klein

aantal organisaties gaat, geven we alleen de absolute aantallen in de tabellen over Stiel weer.

Tabel 6.2 Van welke functies of diensten van de Vrijwilligerszaak wordt gebruikgemaakt, aantallen

Diensten	2011	2008
digitale vrijwilligersvacaturebank	62	43
deskundigheidsbevordering (workshops, cursussen en trainingen)	22	11
andere werving en bemiddeling (van vrijwilligers)	21	16
informatie en advies	16	15
promotie (van vrijwilligerswerk over het algemeen / eigen organisatie)	13	7
overige diensten	4	6
maken geen gebruik van diensten van de Vrijwilligerszaak van Stiel	1	11
totaal	68	74

Bijna alle organisaties maken gebruik van de digitale vacaturebank en eenderde van andere manieren van werving van of bemiddeling voor vrijwilligers. Ten opzichte van 2008 is het gebruik van de digitale vacaturebank gestegen; dit zagen we ook bij de manier waarop de organisaties vrijwilligers werven. Ook deskundigheidsbevordering en van promotie met behulp van de Vrijwilligerszaak wordt meer gebruikt. Tabel 6.3 vermeldt het oordeel over de Vrijwilligerszaak.

Tabel 6.3 Beoordeling van de diverse aspecten van de Vrijwilligerszaak van Stiel

aspect	goed	vol- doende	onvol- doende/ slecht	geen mening/ nvt
beschikbaarheid van informatie en advies over uw type organisatie	10	45	5	8
vacaturebank www.vrijwilligersgroningen.nl	25	35	<5	6
ondersteuning op het gebied van werving en bemiddeling	9	34	12	13
aanbod van workshops/cursussen gericht op uw type organisatie	10	35	7	16
promotie van het vrijwilligerswerk	11	36	7	14
deskundigheid van de medewerkers	10	37	<5	20
openingstijden en de tijdstippen van cursussen	6	29	<5	29
telefonische bereikbaarheid	6	41	<5	18
bereikbaarheid via e-mail	14	36	0	18
ligging, locatie en toegankelijkheid	10	30	<5	25
snelheid waarmee vragen worden beantwoord	9	32	<5	25
totaal percentages beoordelingen	16%	52%	6%	26%
totaal percentages in 2008	16%	39%	20%	26%

Over het algemeen worden de aspecten van de Vrijwilligerszaak als voldoende tot goed beoordeeld. Vooral de vacaturebank www.vrijwilligersgroningen.nl krijgt een goede beoordeling. De ondersteuning op het gebied van werving en bemiddeling krijgt een wat mindere beoordeling. De beoordeling is ook beter dan in 2008, dit geldt voor vrijwel alle aspecten. De grootste verbeteringen zijn te zien in beschikbaarheid van informatie en advies, de vacaturebank www.vrijwilligersgroningen.nl, het aanbod van workshops/cursussen en in de deskundigheid van de medewerkers. Het enige aspect dat een mindere beoordeling krijgt dan in 2008, is de telefonische bereikbaarheid.

Op de vraag of men vindt dat de ondersteuning door de Vrijwilligerszaak er de afgelopen drie jaar op vooruit of op achteruit is gegaan, is als volgt geantwoord: Van de 44 organisaties die de situatie van drie jaar geleden kenden, vinden er 14 dat de ondersteuning van Stiel er op vooruit is gegaan, 2 organisaties constateerden een achteruitgang en 28 vonden het gelijk gebleven ten opzichte van drie jaar geleden. Gemiddeld een licht positieve beoordeling.

6.2 Regelwijs

Op verzoek van vrijwilligersorganisaties heeft de gemeente samen met vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties in 2008 een website ontwikkeld met informatie over wet- en regelgeving en over subsidiemogelijkheden. Die website heet Regelwijs. We hebben de organisaties gevraagd of zij bekend zijn met Regelwijs. In totaal geven 74 organisaties, 16 procent, aan bekend te zijn met de website. We hebben deze organisaties gevraagd hoe vaak ze er gebruik van maken en hoe ze Regelwijs beoordelen. De resultaten staan in de tabellen 6.4 en 6.5. Omdat het aantal organisaties klein is, hebben we alleen de absolute aantallen in de tabellen opgenomen.

Tabel 6.4 Gebruik van website Regelwijs

frequentie	aantal
iedere maand	3
ongeveer 2x per jaar	12
ongeveer 1x per jaar	25
nooit	29
totaal	69

Tabel 6.5 Beoordeling van website Regelwijs

beoordeling	aantal
goed	7
voldoende	24
onvoldoende/slecht	2
geen mening	28
totaal	61

Van de 73 organisaties die bekend zijn met de website Regelwijs, gebruiken 29 deze nooit. De beoordeling van de website is voldoende. Van de 74 organisaties geven er 7 de beoordeling 'goed'.

Vrijwilligersonderzoek 2011 – meting 2

7. Deskundigheidsbevordering

Dit hoofdstuk gaat over de deelname van organisaties aan workshops, cursussen en trainingen. Zowel door vrijwilligers binnen de organisaties als door beroepskrachten. Ook gaan we in op de behoefte aan ondersteuning van de organisaties en op de onderwerpen waaraan de organisaties de komende tijd aandacht moeten besteden.

7.1 Deelname

Bij de organisaties hebben we geïnventariseerd voor welke onderwerpen men heeft deelgenomen aan workshops, cursussen of trainingen. Ook hebben we geïnventariseerd voor welke onderwerpen behoefte bestaat aan een training of workshop. In tabel 7.1 staan die onderwerpen waarvoor bij 10 procent of meer van de organisaties behoefte voor een training bestaat. De volledige tabel en ook de door de organisaties zelf aangegeven onderwerpen zijn te vinden in bijlage 4.

Tabel 7.1 Workshops, cursussen en trainingen waaraan organisaties hebben deelgenomen en waarvoor het komende jaar interesse bestaat, de onderwerpen met de meeste interesse

onderwerp	geen deelname	geen interesse
niet deelgenomen/geen interesse	61%	37%
	deelgenomen	interesse
fondsenwerving	6%	21%
werving van vrijwilligers (incl. bestuursleden)	6%	18%
voorlichting, promotie, public relations	7%	15%
vaardigheden die specifiek zijn voor de inhoud van het aanbod van de organisaties	10%	11%
bestuursvaardigheden	5%	10%
ontwikkelen van nieuwe activiteiten/aanbod	4%	10%

Ruim eenderde van de organisaties heeft geen interesse in een cursus of workshop. Dit betreft vooral organisaties uit de kunst en cultuur en de religie. Drie onderwerpen springen er uit qua behoefte. Dit zijn fondsenwerving, werving van vrijwilligers en pr. De interesse voor de diverse onderwerpen komt uit veel verschillende sectoren. Er is niet een bepaalde sector aan te wijzen van waaruit interesse voor een specifiek onderwerp aanwezig is.

Ten opzichte van 2008 is er meer deelgenomen aan workshops en cursussen en is er ook meer belangstelling voor. Aan deze beleidsdoelstelling is voldaan.

De onderwerpen waarvoor belangstelling bestaat zijn in grote lijnen dezelfde.

Tabel 7.2 Extra ondersteuning waaraan bij de organisaties behoefte is

onderwerp ¹⁾	percentage
geen behoefte aan (extra) ondersteuning	37%
fondsenwerving	22%
promotie van vrijwilligerswerk en onze organisatie	12%
workshops, cursussen en trainingen voor vrijwilligers	9%
huisvesting	8%
organiseren van activiteiten	7%
advies over vrijwilligersbeleid	6%
totaal	444

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Extra ondersteuning zoeken organisaties, net als bij de interesse voor de workshops, vooral in de financiële hoek en bij het promoten van het vrijwilligerswerk. Deze twee onderwerpen werden ook in 2008 het meest genoemd. Bij de ondersteuning op een ander vlak is twee maal de communicatie met de gemeente genoemd, ook twee maal de huisvesting en drie maal ondersteuning op het financiële vlak. Zie voor de volledige tabel en de overige items bijlage 5.

7.2 Aan te pakken onderwerpen

We hebben de organisaties gevraagd welke onderwerpen zij de komende twee jaar in ieder geval willen aanpakken. In tabel 7.3 staan de meest genoemde onderwerpen. In bijlage 6 staat de volledige tabel.

Tabel 7.3 Onderwerpen die de organisaties de komende twee jaar moeten aanpakken

onderwerp ¹⁾	percentage
werving van leden, deelnemers, klanten of cliënten	33%
werving van bestuursleden	27%
werving van overige vrijwilligers	21%
sponsoring of fondsenwerving	19%
financiële positie van de organisatie	12%
samenwerking met andere organisaties, instellingen en partners	10%
imago van de organisatie	10%
ontwikkeling en organisatie van nieuwe activiteiten/diensten	8%
huisvesting of zaalruimte voor activiteiten	7%
totaal	443

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Eenderde van de organisaties moet zich bezighouden met het werven van leden, deelnemers, klanten of cliënten. Bijna 40 procent van de organisaties wil vrijwilligers werven, waarvan bijna 10 procent beide



zoekt. Van alle organisaties die vrijwilligers moeten werven kampt 15 procent ook met een tekort aan leden, deelnemers, klanten of cliënten. Deze organisaties komen vooral uit de sectoren Sport en recreatie en Kunst en cultuur. Van de organisaties in de sector Wijk-, buurt- en bewonerszaken is de helft op zoek naar bestuursleden. Ook de financiën van de organisaties vragen de nodige aandacht; zowel de algemene financiële positie als sponsoring worden veel genoemd. Dit doet zich veel voor bij de sector Kunst en cultuur. Binnen deze sector willen veel organisaties aan het imago van de organisatie werken en aan de samenwerking met andere organisaties.

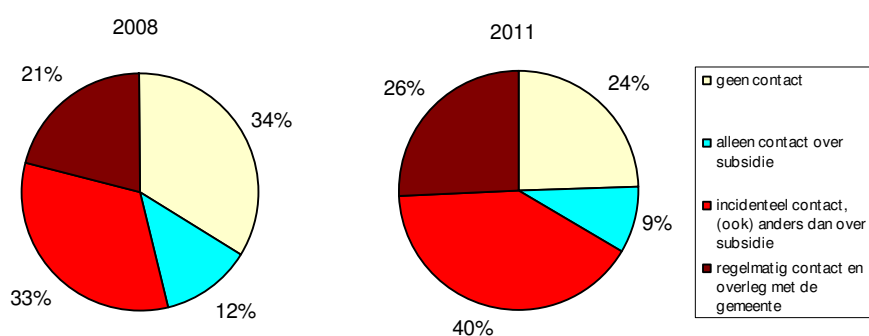
In 2008 wilden de organisaties in grote lijnen aan dezelfde punten werken, maar er zijn wel verschillen met nu. Zo is het percentage organisaties dat leden, klanten of vrijwilligers wil werven, kleiner dan in 2008. En meer organisaties dan in 2008 melden sponsoring te moeten aanpakken. De huisvesting en het werken aan deskundigheidsbevordering van de vrijwilligers moeten in ieder geval door minder organisaties dan in 2008 worden aangepakt.

Vrijwilligersonderzoek 2011 – meting 2

8. De gemeente

Van alle organisaties heeft ruim 70 procent al dan niet regelmatig contact met de Gemeente Groningen. In figuur 8.1 en tabel 8.1 staat de vorm en intensiteit en de tevredenheid over het contact met de gemeente.

Figuur 8.1 Intensiteit van het contact met de gemeente, 2008 en 2011



Tabel 8.1 Tevredenheid over het contact met de gemeente

tevredenheid	aantal	percentage 2011	percentage 2008
(zeer) tevreden	171	45%	34%
neutraal	133	35%	30%
(zeer) ontevreden	23	6%	9%
geen mening	52	14%	26%
totaal	379	100%	100%

In 2011 heeft een kwart van de organisaties geen contact met de gemeente, in 2008 was dat percentage nog 34. In vergelijking met 2008 is het aantal organisaties dat regelmatig contact heeft, en vooral alleen contact heeft over subsidie, toegenomen.

Van alle organisaties is 45 procent tevreden of zeer tevreden over het contact met de gemeente. Neutraal is 35 procent van de organisaties. Hier zit een aantal organisaties bij die geen contact hebben met de gemeente. Ontevreden is 6 procent van de organisaties. Hier zijn zes organisaties bij die intensief contact hebben met de gemeente en ook zes organisaties die geen contact hebben met de gemeente. Ten opzichte van 2008 is de tevredenheid toegenomen. Kanttekening bij de percentages is dat veel organisaties geen mening of geen antwoord hebben gegeven op deze vraag, overigens ongeveer evenveel als in 2008.

De helft van de organisaties vindt dat het contact met de gemeente de afgelopen drie jaar gelijk is gebleven, 10 procent vindt dat het erop vooruit is gegaan en 7 procent vindt dat het erop achteruit is gegaan. De overige organisaties wisten niet meer hoe het drie jaar geleden was of hebben hierover geen mening.

Aan de organisaties hebben we ook gevraagd op welke terreinen zij vinden dat het beleid en de werkwijze van de gemeente verbeterd kan worden. In tabel 8.2 staan de antwoorden. De organisaties mochten maximaal drie terreinen aanvinken; gemiddeld hebben de organisaties ruim anderhalf maal iets aangevinkt.

Tabel 8.2 Terreinen waarop de gemeente zich zou kunnen verbeteren

Terrein ¹⁾	aantal	percentage
wij zijn tevreden	106	24%
aandacht, waardering en promotie voor/van het werk	89	20%
procedures voor subsidies en vergoedingen	64	14%
betere afstemming tussen gemeentelijke diensten	62	14%
vaste contactpersoon bij de gemeente	61	14%
huisvesting	59	13%
stimuleren van samenwerking met andere organisaties	31	7%
vergunningenbeleid	29	6%
overleg tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties	27	6%
stimuleren van vrijwilligerswerk door bepaalde groepen	25	6%
overig beleid	17	4%
scholing en training voor vrijwilligers	9	2%
weten niet wat van de gemeente verwacht mag worden	66	15%
vinden dat de gemeente zich niet met de organisatie hoeft te bemoeien	24	5%
geen antwoord	65	15%
totaal	443	

1) Meerdere antwoorden mogelijk

Een kwart van de organisaties is tevreden over werkwijze en beleid van de gemeente; hier zijn relatief veel organisaties in de sector Kunst en cultuur bij. Een ander aantal organisaties, 15 procent, weet niet wat er van de gemeente verwacht mag worden. In 2008 wist nog 25 procent van de organisaties niet wat van de gemeente verwacht mocht worden. Een terrein waarop verbetering mogelijk is, is meer aandacht, waardering en promotie voor het werk, vooral organisaties uit de sectoren Sociaal-cultureel werk en Natuur en milieu hebben hier behoefte aan. Ook betere afstemming tussen de diverse diensten (veel genoemd door Wijk-, buurt- en bewonerszaken) en een vaste contactpersoon bij de gemeente scoren hoog als verbeterpunten. Huisvesting wordt vooral genoemd door organisaties uit de sector Sport



en recreatie. Organisaties uit deze sector vinden ook dat er verbeteringen nodig zijn bij de procedures voor subsidies en vergoedingen. In totaal vinden minder organisaties dan in 2008 dat er verbeteringen nodig zijn bij de procedures voor subsidies en vergoedingen. Dat beschouwen we als een positief resultaat van het gevoerde beleid.

Vrijwilligersonderzoek 2011 – meting 2

9. Nieuwe vormen van vrijwilligerswerk

Bij projecten rond sociale activering, maatschappelijke integratie en inburgering kunnen langdurig werklozen, WAO-ers, mensen met een beperking, nieuwkomers e.d. vrijwilligerswerk doen. Dit onder begeleiding van bijvoorbeeld een re-integratiebedrijf, zorginstelling of steunpunt vrijwilligerswerk. We hebben de organisaties gevraagd of ze geïnteresseerd zijn in deelname aan projecten rond sociale activering, maatschappelijke integratie en/of inburgering.

Tabel 9.1 Interesse in deelname aan projecten rond sociale activering, maatschappelijke integratie en inburgering

	percentage 2011	percentage 2008
ja, en de organisatie heeft ook al zulke vrijwilligers (gehad)	19%	15%
ja, maar de organisatie heeft nog niet zulke vrijwilligers (gehad)	12%	14%
nee	52%	52%
weet niet	17%	19%
totaal	407	394

Veel organisaties uit de sectoren Zorg en hulpverlening en Sociaal-cultureel werk zijn geïnteresseerd in deelname aan deze projecten. Organisaties uit de sector Zorg en hulpverlening hebben ook al zulke vrijwilligers (gehad). Ten opzichte van 2008 hebben meer organisaties al vrijwilligers gehad in het kader van sociale activering.

Bij maatschappelijke stages maken leerlingen (hoofdzakelijk in het voortgezet onderwijs) o.a. kennis met vrijwilligerswerk. Scholen organiseren dergelijke stages samen met vrijwilligersorganisaties en/of een steunpunt vrijwilligerswerk of gemeente. Het aanbod van stageplaatsen door de vrijwilligersorganisaties moet passen bij het aanbod van de school en begeleiding vindt plaats vanuit de school. In tabel 9.2 staat de interesse in maatschappelijke stages.

Tabel 9.2 Interesse in maatschappelijke stages

	percentage 2011	2008
ja, en de organisatie heeft ook al maatschappelijke stagiaires (gehad)	25%	12%
ja, maar de organisatie heeft nog geen maatschappelijke stagiaires (gehad)	14%	19%
nee	50%	56%
weet niet	11%	12%
totaal	416	394

Van alle organisaties is 39 procent geïnteresseerd in maatschappelijke stages. De interesse is het grootst bij Sport en recreatie, Sociaal-cultureel werk en vooral bij Onderwijs en educatie. Bij Onderwijs en educatie is driekwart geïnteresseerd, veel hebben ook al maatschappelijke stagiaires (gehad). Ten opzichte van 2008 hebben meer organisaties al maatschappelijke stageplekken geboden.

Bij maatschappelijk betrokken ondernemen zetten bedrijven zich o.a. actief in voor vrijwilligersorganisaties. Het gaat daarbij niet om sponsoring, maar om individuele werknemers die vrijwilligerswerk doen in de baas zijn tijd of groepen werknemers die klussen verrichten voor vrijwilligersorganisaties.

Tabel 9.3 Interesse in deelname aan projecten rond maatschappelijk betrokken ondernemen

	percentage 2011	percentage 2008
ja, en de organisatie werk(t)en zo ook al samen met bedrijven	7%	8%
ja, maar de organisatie werkt zo nog niet samen met bedrijven	23%	22%
nee	53%	54%
weet niet	18%	17%
totaal	413	391

Nog maar weinig organisaties werk(t)en al samen met bedrijven, wel is 30 procent geïnteresseerd, net zo veel als in 2008. Meer dan de helft van de organisaties in de sectoren Zorg en hulpverlening en Sociaal-cultureel werk zijn geïnteresseerd. Binnen de sector Zorg en hulpverlening wordt al het meest met (andere) bedrijven samengewerkt.

Tussen de 11 en 18 procent van de organisaties geeft aan niet te weten of ze geïnteresseerd zijn in deze nieuwe vormen van vrijwilligerswerk. Concluderend kunnen we stellen dat de vrijwilligersorganisaties nog niet optimaal gebruikmaken van deze nieuwe vormen van vrijwilligerswerk. Er liggen hier nog onbenutte mogelijkheden.

10. Oorzaak-gevolgrelatie

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de laatste twee onderzoekscomponenten: de correlationele analyse en de schaduwcontrole.

10.1 Correlationele analyse

Een van de methoden om een oordeel te vormen over de effectiviteit van het vrijwilligerswerkbeleid is een correlationele analyse. Hiervoor hebben we de responderende organisaties ingedeeld in vier groepen, op basis van het antwoord dat ze geven op de vraag of het makkelijker, moeilijker of even makkelijk of moeilijk vinden als drie jaar geleden om vrijwilligers te vinden. De organisaties die deze vraag niet hebben beantwoord of aangeven het niet te weten, vormen de vierde groep (33 procent). Deze groep maakt geen deel uit van de analyse.

Er zijn dertig organisaties die gemakkelijker vrijwilligers kunnen vinden dan drie jaar geleden. Dat komt overeen met 8 procent van de organisaties in de correlationele analyse. Deze organisaties verschillen op nogal wat punten van de organisaties die het moeilijker vinden om vrijwilligers te vinden of bij wie dit gelijk is gebleven.

Een groot deel van de verschillen hangt samen met beleidsacties. Let op: samenhang betekent hier niet dat er sprake is van een oorzaak-gevolgrelatie.

De beleidsacties die in positieve zin samenhangen met het makkelijker vinden van vrijwilligers hebben te maken met de wervingsmethoden van en de vrijwilligersstructuur in de organisatie.

Vrijwilligersstructuur:

- er is begeleiding van vrijwilligers bij het vrijwilligerswerk
- er zijn vrijwilligerscontracten
- er zijn verzekeringen voor vrijwilligers afgesloten
- er zijn vergoedingen voor vrijwilligers als beloning voor hun inzet
- er is vrijwilligersbeleid geformuleerd
- men heeft deelgenomen aan deskundigheidsbevordering en
- er zijn vrijwilligers geweest via maatschappelijke stages en via projecten als sociale activering, maatschappelijke integratie en inburgering.

Wervingsmethoden:

- via de internetversie van de vrijwilligersvacaturebank, www.vrijwilligersgroningen.nl,
- met bemiddeling door Stiel
- en niet via de eigen clubkrant
- of mensen rechtstreeks vragen

Deze organisaties beoordelen het werven via www.vrijwilligersgroningen.nl, andere websites en Stiel ook als het meest succesvol. Het rechtstreeks vragen van mensen voor vrijwilligerswerk beoordelen zij ondergemiddeld vaak als succesvol. De organisaties die makkelijker vrijwilligers kunnen vinden dan drie jaar terug geven ook vaker dan anderen aan dat ze geen tekort (meer) hebben aan vrijwilligers. Dit geldt in het bijzonder voor bestuursfuncties. Overigens hebben deze organisaties ook minder vaak bestuurlijk en juist vaker uitvoerend vrijwilligerswerk te doen. Verder hebben ze veelal te maken gehad met een toename van het ledenaantal en werken er vijf of meer professionele krachten. Bovendien hebben ze relatief veel vrijwilligers die jonger zijn dan 30 jaar en veel die studeren. Overigens zien we ook dat vrijwilligersorganisaties die het moeilijker hebben om vrijwilligers te vinden dan drie jaar geleden, meer interesse hebben hun deskundigheid op het gebied van het werven van nieuwe vrijwilligers te verbeteren het komende jaar. Dit is ook het punt dat ze komende twee jaar in elk geval willen aanpakken. Verder hebben zij hebben behoefte aan ondersteuning bij de promotie van vrijwilligerswerk en hun eigen organisatie.

10.2 Schaduwcontrole

Via schaduwcontrole betrekken we de inschatting van de situatie zonder de beleidsinterventie van experts, participanten en andere stakeholders in de analyse.

Voor sommige sleutelfiguren is er niets veranderd. Dat hoeft niet negatief te zijn. Zij geven aan ook in beperkte mate problemen te ondervinden bij het vinden en binden van vrijwilligers. Over een aantal elementen is niets of bijna niets gezegd in de interviews. Dat zijn kinderopvang, werven van ouderen en migranten voor vrijwilligerswerk en de relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten. Over het digitale wetten- en regelboek hebben de sleutelfiguren die het noemen, geen idee in hoeverre dat is verbeterd en of dat dan heeft geholpen.

'Dat is een jaar of twee geleden gereedgekomen, maar ik heb daarna van niemand meer iets over dat hele digitale wet- en regelgevingboek gehoord. Helemaal nooit meer.'

Over veel andere maatregelen constateren meerdere sleutelfiguren wel degelijk verbeteringen van de gang van zaken rond vrijwilligers. Men formuleert dit vooral als 'minder moeilijk'.

'Ik denk niet dat wij hier minder vrijwilligers zouden hebben gehad. Ik denk wel dat het allemaal wat moeizamer was gegaan.'

Vacaturebanken functioneren

Vooral de vacaturebank krijgt erkenning. Geïnterviewden merken op dat Stiel de vacaturebanken goed voor elkaar heeft, en dat ze daar ook de effecten wel van merken. Ofwel bij de eigen organisatie, ofwel bij



anderen: men kent bijvoorbeeld organisaties die met hulp van de vrijwilligersvacaturebank het bestuur behoorlijk hebben verjongd. Iemand merkt op dat er als gevolg van de verbeterde vacaturebanken een stuk minder wordt geklaagd dan een aantal jaren geleden. De geïnterviewden schatten in dat het vinden van vrijwilligers voor incidentele kortdurende klussen nog steeds makkelijker gaat dan voor langduriger functies.

Stiel functioneert beter

Behalve bij de vacaturebanken signaleren de sleutelfiguren meer verbeteringen bij Stiel. Stiel is in de wijken veel zichtbaarder dan vroeger op stedelijk niveau. Verder nemen ze meer initiatief om hun aanbod onder de aandacht te brengen. Ook organiseert Stiel in de wijken vrijwilligersmarkten en die leveren een positieve bijdrage.

Kennis delen en verspreiden is verbeterd

Over cursussen, trainingen en dergelijke verschillen de uitspraken van de sleutelfiguren ook. De een ervaart weinig verandering, hoogstens wat bezuinigingen waardoor het aanbod iets minder groot is. Maar deze persoon mist geen cursussen of trainingen.

Anderen melden dat deskundigheidsbevordering op individueel niveau goed merkbaar is; vrijwilligers praten daarna duidelijk met meer kennis van zaken.

De indruk bestaat dat het aanbod van deskundigheidsbevordering tevredenheid oogst.

Anderen geven aan hier geen idee over te hebben.

Een geïnterviewde signaleert dat aanwezige kennis beter wordt verspreid, waardoor vrijwilligers zich minder alleen voelen staan dan voorheen en meer het gevoel hebben deel uit te maken van een groter geheel.

Iemand anders merkt op dat het lijkt alsof het meer een organisch geheel is geworden, doordat er beter contact is in en met de wijken en met buurtbewoners. De werkers van verschillende organisaties kunnen elkaar beroepsmatig beter vinden en werken beter samen. Een ander heeft dit ook gemerkt:

'In die stuurgroep, waar vertegenwoordigers van verschillende partijen in zaten, vind je elkaar snel. Het werkt vaak heel erg goed op wijkniveau, maar het is wel goed als het management daarboven elkaar spreekt en weet wat er aan de hand is. De structuur daarin is gewoon verbeterd.'

Overige verbeteringen

Iemand meldt dat de gang van zaken rond uitkeringsgerechtigden zonder arbeidsplicht is verbeterd, en was dus minder goed geweest zonder het vrijwilligerswerkbeleid. Een ander kan hier juist niet mee uit de voeten. In het verlengde hiervan merkt weer een ander op dat de gang van zaken rond vrijwilligersvergoedingen wat gemakkelijker is geworden.

Een van de sleutelfiguren merkt op dat er mensen zijn die direct informeren naar een verzekering voor risico's die je loopt als vrijwilliger. Dat is nu goed afgedekt, zo melden meerdere geïnterviewden. De relatie tussen beroepskrachten en vrijwilligers is hier en daar wel wat verbeterd, maar is nog lang niet overal goed georganiseerd. Ten slotte signaleert een aantal sleutelfiguren dat er meer aandacht is voor vrijwilligerswerk, zowel in de media als in het college van B&W en in de maatschappij.

Conclusie

Over het geheel genomen constateert men voorzichtig dat het wat beter en gemakkelijker gaat dan drie jaar geleden in het vrijwilligerswerk.

Bijlagen

- Bijlage 1** Inkomstenbronnen van de organisaties naar sector
- Bijlage 2** Kenmerken van de vrijwilligers naar sector
- Bijlage 3** Organisaties die de vrijwilligersorganisaties ondersteunen
- Bijlage 4a** Workshops, cursussen en trainingen waaraan door organisaties is deelgenomen en waarvoor het komende jaar interesse bestaat
- Bijlage 4b** Antwoord op de vraag over welke andere onderwerpen workshops/trainingen zijn gevolgd.
- Bijlage 4c** Door organisaties aangegeven onderwerpen waarvoor behoefte voor een training of workshop bestaat
- Bijlage 5a** Ondersteuningsbehoefte van de organisaties
- Bijlage 5b** Door organisaties zelf genoemde onderwerpen waarbij de organisaties behoefte aan ondersteuning hebben
- Bijlage 6a** Onderwerpen die door de organisaties de komende twee jaar in ieder geval moeten worden aangepakt
- Bijlage 6b** Door organisaties zelf genoemde onderwerpen die door de organisaties moeten worden aangepakt
- Bijlage 7** Intensiviteit van het contact met de gemeente Groningen, percentages
- Bijlage 8a** Aantal vestigingen met en zonder vrijwilligers en aantal vrijwilligers, respons, 2011
- Bijlage 8b** Vrijwilligers per sector naar leeftijdsgroep, respons, 2011

De bijlagen kunt u vinden op
www.os-groningen.nl
onder Publicaties.

Vrijwilligersonderzoek 2011 – meting 2

BASIS VOOR BELEID



BEZOEKADRES
Eendrachtskade ZZ 2
9726 CW Groningen

POSTADRES
Postbus 1125
9701 BC Groningen

T (050) 367 56 30
F (050) 367 56 33
E info@os.groningen.nl
I www.os-groningen.nl

Bijlagen bij:

Vrijwilligersonderzoek 2011

Een onderzoek naar vrijwilligersorganisaties in de gemeente
Groningen

Meting 2

Age Stinissen
Mayan van Teerns

Inhoud

- Bijlage 1** Inkomstenbronnen van de organisaties naar sector
- Bijlage 2** Kenmerken van de vrijwilligers naar sector
- Bijlage 3** Organisaties die de vrijwilligersorganisaties ondersteunen
- Bijlage 4a** Workshops, cursussen en trainingen waaraan door organisaties is deelgenomen en waarvoor het komende jaar interesse bestaat
- Bijlage 4b** Antwoord op de vraag over welke andere onderwerpen workshops/trainingen zijn gevolgd.
- Bijlage 4c** Door organisaties aangegeven onderwerpen waarvoor behoefte voor een training of workshop bestaat
- Bijlage 5a** Ondersteuningsbehoefte van de organisaties
- Bijlage 5b** Door organisaties zelf genoemde onderwerpen waarbij de organisaties behoefte aan ondersteuning hebben
- Bijlage 6a** Onderwerpen die door de organisaties de komende twee jaar in ieder geval moeten worden aangepakt
- Bijlage 6b** Door organisaties zelf genoemde onderwerpen die door de organisaties moeten worden aangepakt
- Bijlage 7** Intensiviteit van het contact met de gemeente Groningen, percentages
- Bijlage 8a** Aantal vestigingen met en zonder vrijwilligers en aantal vrijwilligers, respons, 2011
- Bijlage 8b** Vrijwilligers per sector naar leeftijdsgroep, respons, 2011

Bijlage 1 Inkomstenbronnen van de organisaties naar sector

	Sport en recreatie	Zorg en hulpverlening	Informatie en advies	Religie en levensbeschouwing	Kunst en cultuur
jaarlijkse subsidie van de gemeente	30	7	6	1	32
project- of incidentele subsidie van de gemeente	3	3	5	2	5
subsidie van de provinciale of landelijke overheid	2	7	2	0	18
contributies van leden	95	4	5	18	38
deelnemersbijdragen of betaling door klanten/cliënten	9	9	1	8	16
bijdragen van fondsen	1	6	0	1	13
sponsoring door bedrijven	21	2	0	0	4
inkomsten uit de verkoop van eten en drinken	17	1	0	1	4
inkomsten uit de verkoop van andere artikelen	2	2	0	2	6
andere inkomsten	11	14	2	11	15
hebben geen inkomsten	0	4	1	1	0
totaal	102	36	12	34	73

Bijlage1, vervolg

	Media	Politieke en ideële doelen	Sociaal cultureel werk	Wijk-, buurt- en bewonerszaken	Onderwijs en educatie
jaarlijkse subsidie van de gemeente	5	3	23	27	2
project- of incidentele subsidie van de gemeente	1	0	8	8	2
subsidie van de provinciale of landelijke overheid	0	2	4	0	10
contributies van leden	0	2	14	7	1
deelnemersbijdragen of betaling door klanten/cliënten	0	0	11	3	5
bijdragen van fondsen	1	1	5	1	1
sponsoring door bedrijven	1	1	3	1	0
inkomsten uit de verkoop van eten en drinken	0	0	12	5	0
inkomsten uit de verkoop van andere artikelen	1	2	1	0	2
andere inkomsten	0	1	5	11	5
hebben geen inkomsten	0	0	0	0	1
totaal	5	7	38	34	21

Bijlage1, vervolg

	Belangenbehartiging/ emancipatie	Natuur en milieu	Verkeer en veiligheid	past niet/ geen antwoord
jaarlijkse subsidie van de gemeente	8	4	0	15
project- of incidentele subsidie van de gemeente	2	3	0	5
subsidie van de provinciale of landelijke overheid	2	2	0	4
contributies van leden	7	7	3	21
deelnemersbijdragen of betaling door klanten/cliënten	3	3	1	2
bijdragen van fondsen	4	0	0	6
sponsoring door bedrijven	0	4	1	6
inkomsten uit de verkoop van eten en drinken	0	1	0	8
inkomsten uit de verkoop van andere artikelen	0	5	0	4
andere inkomsten	0	3	0	11
hebben geen inkomsten	0	2	0	1
totaal	13	17	5	48

Bijlage 2 Kenmerken van de vrijwilligers naar sector

Vrijwilligers naar geslacht

	aantal		percentage	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Sport en recreatie	2.224	1.421	61%	39%
Zorg en hulpverlening	1.320	2.877	31%	69%
Informatie en advies	91	704	11%	89%
Religie en levensbeschouwing	766	934	45%	55%
Kunst en cultuur	900	1.140	44%	56%
Media	123	115	52%	48%
Politieke en ideële doelen	60	67	47%	53%
Sociaal cultureel werk	491	570	46%	54%
Wijk-, buurt- en bewonerszaken	401	320	56%	44%
Onderwijs en educatie	488	515	49%	51%
Belangenbehartiging/ emancipatie	592	529	53%	47%
Natuur en milieu	251	225	53%	47%
Verkeer en veiligheid	42	14	75%	25%
past niet/ geen antwoord	1.506	1.136	57%	43%
totaal	9.255	10.567	47%	53%

vrijwilligers naar etniciteit

	aantal			percentages		
	Nederlands	overig westers	niet westers	Nederlands	overig westers	niet westers
Sport en recreatie	2.663	107	89	93%	4%	3%
Zorg en hulpverlening	2.750	192	110	90%	6%	4%
Informatie en advies	766	-	15	98%	0%	2%
Religie en levensbeschouwing	1.203	78	46	91%	6%	3%
Kunst en cultuur	1.268	42	58	93%	3%	4%
Media	218	9	11	92%	4%	5%
Politieke en ideële doelen	122	13	3	88%	9%	2%
Sociaal cultureel werk	1.483	95	82	89%	6%	5%
Wijk-, buurt- en bewonerszaken	382	17	13	93%	4%	3%
Onderwijs en educatie	532	28	16	92%	5%	3%
Belangenbehartiging/ emancipatie	557	7	8	97%	1%	1%
Natuur en milieu	509	11	42	91%	2%	7%
Verkeer en veiligheid	53	-	-	100%	0%	0%
past niet/ geen antwoord	1.334	52	14	95%	4%	1%
totaal	13.840	651	507	92%	4%	3%

Vrijwilligers naar bezigheid

	aantal betaald werkenden	studenten/ scholieren	niet- werkenden	percentages betaald werkenden	studenten/ scholieren	niet- werkenden
Sport en recreatie	1.904	794	455	60%	25%	14%
Zorg en hulpverlening	230	275	1.293	13%	15%	72%
Informatie en advies	28	41	712	4%	5%	91%
Religie en levensbeschouwing	629	133	306	59%	12%	29%
Kunst en cultuur	603	695	597	32%	37%	32%
Media	130	53	54	55%	22%	23%
Politieke en ideële doelen	39	10	78	31%	8%	61%
Sociaal cultureel werk	336	253	399	34%	26%	40%
Wijk-, buurt- en bewonerszaken	287	80	265	45%	13%	42%
Onderwijs en educatie	218	541	525	17%	42%	41%
Belangenbehartiging/ emancipatie	260	10	251	50%	2%	48%
Natuur en milieu	171	13	270	38%	3%	59%
Verkeer en veiligheid	20	4	24	42%	8%	50%
past niet/ geen antwoord	200	937	472	12%	58%	29%
totaal	5.055	3.839	5.701	35%	26%	39%

Bijlage 3 Organisaties die de vrijwilligersorganisaties ondersteunen

organisatie	aantal organisaties
Stiel	18
Huis voor de Sport	8
Gemeente Groningen (oa OCSW, SOZawe, Iederz)	5
Humanitas	3
MJD	2
Werkpro	2
Sportbond NCS	2
Speeltuin Centrale Groningen	2
Woning corporatie	1
SOOG Groningen	1
Protestantse Kerk Nederland (PKN)	1
ouderenadviseur	1
Ondersteuning door de internationale moederorganisatie	1
Landelijke organisatie waarbij we aangesloten zijn voor training en ontwikkeling	1
huurdersraad de huismeesters	1
Hengel Sport Federatie Groningen/Drenthe en Sportvisserij Nederland	1
Hanzeinstituut voor Sportstudies	1
De Nederlandse Volleybalbond (NeVoBo)cursussen	1
De Hart en Vaatgroep	1
ConAractus	1
Alfa college	1
Stichting.shrvisnu, en organisatie uit Rotterdam	1
Stichting Impuls	1
Stichting Oud Groninger Kerken	1
Transition town nederland, natuur- en milieufederatie gron	1
via het Loket van Werkpro en vrijwilligersorganisatie	1
Vrijwilligers bureaus en collega organisaties	1
VSCG	1
Wereld Natuur Fonds	1
Naso	1

NB: sommige organisaties hebben meerdere organisaties opgegeven, deze zijn apart vermeld.

Bijlage 4a Workshops, cursussen en trainingen waaraan door organisaties is deelgenomen en waarvoor het komende jaar interesse bestaat

	deelgenomen		interesse	
het afgelopen jaar is er geen deelname geweest	271	61%	166	37%
Vrijwilligers				
werving van vrijwilligers (incl. bestuursleden)	27	6%	79	18%
vrijwilligersbeleid	24	5%	33	7%
samenwerking met en begeleiding van vrijwilligers	16	4%	27	6%
maatschappelijke stages	25	6%	23	5%
maatschappelijk betrokken ondernemen	8	2%	22	5%
sociale activering, maatschappelijke integratie	15	3%	20	5%
vaardigheden				
voorlichting, promotie, public relations	30	7%	68	15%
vaardigheden die specifiek zijn voor de inhoud van ons aanbod	44	10%	48	11%
ontwikkelen van nieuwe activiteiten/aanbod	17	4%	43	10%
bestuursvaardigheden	23	5%	43	10%
samenwerking met andere organisaties, instellingen of partners	17	4%	39	9%
computergebruik, automatisering	29	7%	33	7%
projectmatig werken	16	4%	22	5%
voorwaarden/faciliterend				
fondsenwerving	27	6%	92	21%
wet- en regelgeving	18	4%	36	8%
Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)	15	3%	31	7%
verzekeringen	7	2%	21	5%
kennis van de sociale kaart	4	1%	18	4%
overig				
andere onderwerpen, namelijk	18	4%	8	2%
geen antwoord	34	8%	55	12%
totaal	443	100%	443	100%

Bijlage 4b antwoord op de vraag over welke andere onderwerpen wordkshops/ trainingen zijn gevolgd.

Alcoholbeleid
Als beroepskrachten veel scholingsactiviteiten, 3% van het budget gaat naar scholing.
Deskundigheid in de zorg
diverse vanuit onze landelijke organisatie aangeboden bijeenkomsten op gebied van clientregistratie en boekhouden.
doelen kiezen
E.H.B.O.
gaqstvrij communiceren en training kleine blusmiddelen
Geweldloze communicatie
inhoudelijke scholing; samenwerking andere organisaties
Lammeren vangen bij een dierenarts
opleiding voor verantwoord alcoholgebruik
Positief coachen
RI&E
stand bij archieven over stamboomonderzoek
Taalcursussen
Versterking gezinsleven zodat uw Overheids ingrijpen via Raad van Kinderbescherming achterwege kan blijven.
Workshop bestemmingsplannen
workshops gericht op specifieke taken/functies binnen vrijwilligerswerk cultuur (media,artiestenbegeleiding, etc.)= intern aanbod

Bijlage 4c Door organisaties zelf aangegeven onderwerpen waarvoor behoefte voor een training of workshop bestaat

Activiteiten, ouderenzorg

Digitaal invullen van de subsidieaanvraag & verantwoording in een spreadsheet, als dat verplicht blijft en niet verbeterd wordt (zoals is aangekondigd)

E.H.B.O.

Ik vindt dat de workshops ons niet verder helpen. Wij weten wel hioe wij vrijwilligers moeten werven, maar niet iedereen wil.

Regelen we zelf (intern en extern)

Social media

training nieuwe clientregistartiesysteem (wordt gegeven door ons landelijk bureau.

Bijlage 5a Ondersteuningsbehoefte van de organisaties

onderwerp	aantal	percentage
geen behoefte aan (extra) ondersteuning	164	37%
fondsenwerving	99	22%
promotie van vrijwilligerswerk en onze organisatie	55	12%
workshops, cursussen en trainingen voor vrijwilligers	42	9%
huisvesting	34	8%
organiseren van activiteiten	31	7%
advies over vrijwilligersbeleid	26	6%
werken met specifieke groepen (zoals jongeren, allochtonen e.d.)	19	4%
wetten en regelingen voor vrijwilligers(organisaties)	17	4%
praktische faciliteiten en facilitaire dienstverlening	15	3%
workshops, cursussen en trainingen voor beroepskrachten	14	3%
begeleiding van het bestuur	12	3%
ondersteuning op een ander vlak, bijlage 5b	12	3%
geen antwoord	76	17%
totaal	444	

Bijlage 5b Door organisaties zelf genoemde onderwerpen waarbij de organisaties behoefte aan ondersteuning hebben

Beheer van het gebouw.
Communicatie tussen de gemeente en onze organisatie
Goede secretariele ondersteuning
financiële steun voor beroepskracht
Bij het ontwikkelen van de toekomstvisie van de buurt
praktische ondersteuning bij training
Sponsorwerving
subsidie voor externe ondersteuning op stedenbouwkundig, architectonisch en technisch terrein.
verbetering accommodatie
Website
Weer in gesprek komen met Gemeente Groningen.

Bijlage 6a Onderwerpen die door de organisaties de komende twee jaar in ieder geval moeten worden aangepakt

onderwerp	aantal	percentage
vrijwilligers		
werving van leden, deelnemers, klanten of cliënten	146	33%
werving van bestuursleden	118	27%
werving van overige vrijwilligers	95	21%
begeleiding van vrijwilligers	21	5%
verloop van vrijwilligers	21	5%
gemiddelde leeftijd van vrijwilligers	26	6%
deskundigheidsbevordering van vrijwilligers	26	6%
onkostenvergoedingen voor vrijwilligers	18	4%
verzekeringen voor vrijwilligers	7	2%
beroepskrachten en leden		
aantal beroepskrachten	11	2%
samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten	17	4%
verwachtingen en eisen van (nieuwe) leden/deelnemers/cliënten	8	2%
de organisatie		
imago van de organisatie	43	10%
samenwerking met andere organisaties, instellingen en partners	44	10%
ontwikkeling en organisatie van nieuwe activiteiten/diensten	35	8%
middelen		0%
huisvesting of zaalruimte voor activiteiten	33	7%
faciliteiten voor de uitvoering (gereedschap, vervoer, PC's e.d.)	9	2%
financiën		
het beheer van administratie en financiën	21	5%
sponsoring of fondsenwerving	84	19%
financiële positie van de organisatie	55	12%
verwachtingen en eisen van (nieuwe) financier(s)	8	2%
overig		
voldoen aan wet- en regelgeving	21	5%
ander onderwerp	11	2%
geen antwoord	96	22%
totaal	443	

Bijlage 6b Door organisaties zelf genoemde onderwerpen die door de organisaties moeten worden aangepakt

1-aanpak renovatie/restauratie gevel2-isolatie ramen
Beheer van het gebouw.
behoud maatschappelijke banen en politiek draagvlak en bijhorende financiële ondersteuning voor exploitatie en beheer
borgen van de continuïteit
het blijven hameren op de kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de vaste ligplaatsen in de stad en de afmeermogelijkheid voor bewoonde schepen van elk type in vrijhaven(s)
Kwaliteitskeurmerk halen.
organisatie van het 150 jarig bestaan van de vereniging
Public relations
RI&E
Voorkomen van schooluitval onder jeugdigen.
WMO wetgeving

Bijlage 7 Intensiviteit van het contact met de gemeente Groningen, percentages

Sector	geen contact	alleen contact over subsidie	incidenteel contact, (ook) anders dan over subsidie	regelmatig contact en overleg	geen antwoord
Sport en recreatie	21	5	47	21	7
Zorg en hulpverlening	37	3	26	26	9
Informatie en advies	18	18	9	45	9
Religie en levensbeschouwing	53	6	34	0	6
Kunst en cultuur	19	25	36	18	3
Media	0	0	60	40	0
Politieke en ideële doelen	43	14	14	14	14
Sociaal cultureel werk	21	8	37	26	8
Wijk-, buurt- en bewonerszaken	3	9	32	56	0
Onderwijs en educatie	10	0	55	25	10
Belangenbehartiging/ emancipatie	23	0	15	62	0
Natuur en milieu	7	0	60	27	7
Verkeer en veiligheid	40	0	60	0	0
past niet/ geen antwoord	32	7	36	23	7
totaal	23	9	38	25	6

Bijlage 8a Aantal vestigingen met en zonder vrijwilligers en aantal vrijwilligers, respons, 2011

sector	vrijwilligers		aantal vrijwilligers totaal
	Ja	Nee	
A/B Landbouw	2	33	2
C Industrie	10	325	8
D/E Nutsbedrijven	0	17	0
F Bouw	6	446	6
G Handel	50	1.476	268
H Vervoer en opslag	5	140	12
I Horeca	19	407	184
J Informatie en communicatie	19	662	210
K Financiële instellingen	3	103	4
L Onroerend goed	11	135	93
M Advisering en onderzoek	38	1.896	159
N Overige zakelijke dienstverlening	14	406	33
O/T Overheid	0	32	0
P Onderwijs	40	422	470
Q Gezondheids- en welzijnszorg	124	879	7.503
R Cultuur, sport en recreatie	95	699	2.403
S Overige dienstverlening	78	420	1.977
totaal	514	8.498	13.332

Bijlage 8b Vrijwilligers per sector naar leeftijdsgroep, respons, 2011

sector	<23	23-49	50-54	55-64	65+
A/B Landbouw	1	0	0	0	1
C Industrie	0	6	1	0	4
D/E Nutsbedrijven	0	0	0	0	0
F Bouw	0	3	0	0	3
G Handel	31	123	30	40	25
H Vervoer en opslag	2	9	1	0	1
I Horeca	47	79	27	17	4
J Informatie en communicatie	51	84	23	21	6
K Financiële instellingen	0	0	0	2	0
L Onroerend goed	16	34	15	11	9
M Advisering en onderzoek	38	65	26	14	8
N Overige zakelijke dienstverlening	6	11	0	5	2
O/T Overheid	0	0	0	0	0
P Onderwijs	79	238	38	33	22
Q Gezondheids- en welzijnszorg	126	780	338	413	226
R Cultuur, sport en recreatie	363	1124	167	137	149
S Overige dienstverlening	362	445	159	239	260
totaal	1.122	3.001	825	932	720

