



***Nota vrijwilligersbeleid  
gemeente Schijndel***

***een krachtig verbond!***

## Inhoudsopgave

	<b>pagina</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Aanleiding nota	3
1.2 Landelijke, provinciale en gemeentelijke beleidskaders	3
1.3 Visie gemeente noodzakelijk	6
1.4 Evaluatiemoment	6
<b>2. Vrijwilligerswerk en de gemeente</b>	<b>7</b>
2.1 Inleiding	7
2.2 Wat is vrijwilligerswerk?	7
2.3 Functies vrijwilligerswerk	7
2.4 Sectoren vrijwilligerswerk	8
<b>3. Beschrijving huidige situatie</b>	<b>9</b>
3.1 Analyse enquêtegegevens	9
3.2 Welk beleid voert de gemeente al?	13
3.3 Sterke en zwakke punten (inhoudelijk en organisatorisch)	13
3.4 Welke onderwerpen spelen er nu en zullen gaan spelen?	14
3.5 Hoe ziet het huidige beleidsnetwerk eruit?	14
3.6 Conclusies en aanbevelingen	14
<b>4. Ambities en doelen</b>	<b>16</b>
4.1 De rol van de gemeente	16
4.2 Welke ambities heeft de gemeente?	16
4.3 Welke uitgangspunten hanteert de gemeente?	17
4.4 In welke doelen kunnen de ambities worden vertaald?	18
<b>5. De instrumenten</b>	<b>19</b>
5.1 Welke instrumenten(kunnen) worden ingezet?	19
5.2 Wie is eindverantwoordelijk voor het proces?	24
5.3 Wie zijn er daarnaast bij de inzet van instrumenten betrokken?	24
5.4 Wat is de doorlooptijd van de inzet van de instrumenten en wat zijn de beoogde resultaten?	24
5.6 Wat is het beschikbare budget?	24
<b>6. Het projectplan</b>	<b>25</b>
<b>7. Bijlagen</b>	<b>28</b>
7.1 Clusterindeling	29
7.2 Verklarende lijst van afkortingen en definities	33

Steller: A. Boselie

## 1. Inleiding

### 1.1 Aanleiding nota

2001 was het internationale jaar van de vrijwilliger. Ook in Schijndel is dit niet onopgemerkt voorbij gegaan. Op 20 oktober 2001 zijn de vrijwilligers in Schijndel in het zonnetje gezet.

Het ministerie van VWS heeft het internationaal jaar van de vrijwilliger aangegrepen om een extra impuls te geven aan de ontwikkeling van vrijwilligersbeleid. Hiertoe heeft het ministerie een Tijdelijke stimuleringsmaatregel in het leven geroepen. De gemeente Schijndel kan voor de periode 2001-2004 aanspraak maken op in totaal € 90.800,00. Dit bedrag is in principe reeds toegekend. Wel diende voor 1 juli 2002 een (meerjaren)plan bij het ministerie ingediend te worden. Dit is ook gebeurd.

Er is in Schijndel voor gekozen de voorbereiding van het plan te koppelen aan een nota vrijwilligersbeleid. Het plan kan dan ook gezien worden als de fasering van de verdere uitbouw van het geformuleerde vrijwilligersbeleid. Bij de beleids- en planvoorbereiding is een werkgroep betrokken van mensen uit de vrijwilligerswereld. De samenstelling van de werkgroep treft u navolgend (in willekeurige volgorde) aan.

de heer	J. van Paridon	3VO/wijkraad De Beemd Aktief (vrijwilliger)
mevrouw	A. van Woerkom	directie SWOS
de heer	J. Pijnenburg	bestuurslid JSSS/WEC (vrijwilliger)
mevrouw	I. Schouwink	coördinatie PAW
de heer	A. Boselie	gemeente
de heer	G. Verhagen	deelnemer Platform Vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn (vrijwilliger)
mevrouw	M. van der Donk	Harmonie St. Cecilia/karnavalclub (vrijwilligster)
mevrouw	A. Glaap	coördinatie vrijwilligers Stichting Verenigde Zorgcentra Schijndel
mevrouw	L. van Mook	coördinatie vrijwilligerscentrale (vrijwilligster)
de heer	F. de Greef	cultureel jongerencentrum BIZZI (vrijwilliger)
mevrouw	J. van de Wetering	bestuurslid Stichting Instuif de Kluis (vrijwilligster)

De werkgroep is een achttal keren bij elkaar geweest. Tijdens de bijeenkomsten zijn diverse aspecten van vrijwilligerswerk besproken. Tevens is gebruik gemaakt van de gegevens uit twee enquêtes, die zowel onder individuele vrijwilligers als (vrijwilligers)organisaties gehouden zijn. De enquêtegegevens treft u aan in de bijlagen.

### 1.2 Landelijke, provinciale en gemeentelijke beleidskaders

Mensen maken natuurlijk zelf uit of zij vrijwilligerswerk doen of niet. De overheid heeft daar geen rechtstreekse invloed op. Niettemin is de invloed van de overheid op vrijwilligerswerk door allerlei veranderingen in de maatschappij toegenomen. De rolverdeling tussen de drie overheidslagen is neergelegd in de Welzijnswet 1994.

<i>overheid</i>	<i>verantwoordelijk voor:</i>
rijk	beleid inzake landelijke functies
provincie	steunfunctiewerk
gemeente	uitvoerend werk

#### 1.2.a. Het rijk

Via de Welzijnswet is het rijk verplicht een keer per vier jaar de hoofdlijnen aan te geven van het welzijnsbeleid in de komende vier jaren. Onderdeel hiervan is het zorgdragen voor een landelijke infrastructuur, waaronder landelijke ondersteuningsorganisaties.

Het rijksbeleid kan worden onderverdeeld naar sectorgebonden en sectoroverstijgend beleid.

##### 1.2.a.1. Sectorgebonden rijksbeleid

In principe bepaalt elk departement het eigen beleid, dat zich direct of indirect richt op het werk dat wordt gedaan door vrijwilligers in de hen betreffende sectoren. Enkele voorbeelden:

- Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen richt zich ondermeer op vrijwilligerswerk in het onderwijs en bij kunst- en cultuurorganisaties.

- Justitie richt zich op vrijwilligerswerk bij slachtofferhulp en bij de opvang van vluchtelingen en asielzoekers.
- Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaalt ondermeer wet- en regelgeving voor uitkeringsgerechtigden, die als vrijwilliger aan de slag willen.
- Welzijn, Volksgezondheid en Sport `houdt zich ondermeer bezig met wet- en regelgeving in de zorg.

### 1.2.a.2. Sectoroverstijgend rijksbeleid

Het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Sport heeft op het terrein van het vrijwilligersbeleid op landelijk niveau een coördinerende rol tussen de departementen. Het ministerie richt zich hierbij in principe op vrijwilligerswerk binnen alle sectoren en heeft de volgende speerpunten:

- werkontwikkeling, onderzoek en ondersteuning
- versterking, promotie en imagoverbetering
- kwaliteitsbevordering
- facetbeleid en wet- en regelgeving

In het kader van het internationaal jaar van de vrijwilligers is een commissie geïnstalleerd. Deze commissie heeft als doel de stimulering van het lokaal vrijwilligerswerk en houdt zich bezig met het vasthouden, ondersteunen en verder uitbouwen van het lokale vrijwilligersbeleid; dit geldt ook voor de lokale structuur ten aanzien van de ondersteuning van vrijwilligers in gemeenten en provincies.

Gemeenten kunnen aanhaken bij de diverse initiatieven. Daarnaast zijn er verschillende stimulerende maatregelen. De Tijdelijke Stimuleringsregeling vrijwilligerswerk is er een van. Op grond van deze regeling verdubbelt het ministerie de financiële inspanningen van de gemeente in versterking van het vrijwilligersbeleid in de jaren 2002 t/m 2004 tot een bepaald maximum. Voor Schijndel is dit € 22.700 per jaar.

Daarnaast zijn voor organisaties zelf een aantal landelijke regelingen van belang. In een aantal gevallen zijn er vrijstellingen mogelijk of gelden soepele regels. We noemen:

- Regulerende energiebelasting
- Vrijstelling omzetbelasting
  - kantine regeling
  - verkoop loten
  - ter beschikking stellen personeel
  - subsidies ten behoeve van onderhoud van sportaccommodaties
- Vennootschapsbelasting
- Drank- en Horecawet
- Milieuwetgeving
- Arbowetgeving

Overigens is het vaak juist al deze regelgeving – die ook van toepassing op vrijwilligersactiviteiten – die de afgelopen jaren de druk op vrijwilligers vergroot hebben.

### **1.2.b. De provincie**

De provincie is verantwoordelijk voor de ondersteunende functies van het vrijwilligerswerk. Dit gebeurt via subsidiëring van een netwerk van provinciale steunfunctieorganisaties. In de provincie Noord-Brabant gaat het hierbij onder andere om de volgende organisaties:

- Prisma Brabant
- Brabants Steunpunt Jeugd welzijn
- Brabants Ondersteuningsinstituut Zorg

De belangrijkste taken van deze organisaties zijn:

- werkontwikkeling
- deskundigheidsbevordering en kadervorming
- begeleiding en advies
- documentatie en informatie
- onderzoek

Steunfunctieorganisaties richten zich ondermeer op de ondersteuning van het lokale vrijwilligerswerk. Voor een aantal van deze activiteiten moet wel een (relatief bescheiden) eigen bijdrage betaald worden. Verder mag verwacht worden dat de provincie de komende tijd onder impuls van de rijksoverheid ook met nieuwe beleidsinitiatieven zal komen.

### **1.2.c. De gemeente**

Gemeenten zijn op grond van de Welzijnswet 1994 verantwoordelijk voor het maken van beleid op uitvoerend niveau. Dit betekent dat de gemeente de aangewezen partij is om activiteiten van vrijwilligersorganisaties en organisaties, die met vrijwilligers werken, met beleidsmaatregelen te ondersteunen. Een specifiek werkterrein voor gemeenten is sociale activering. Het gemeentelijk beleid op het gebied van baanlozenwerk kan hierbij samenvallen met gemeentelijke aandacht voor vrijwilligers. Schijndel heeft op dit gebied al een lange traditie met het Projekt Anders Werken en de vrijwilligerscentrale. Het project sociale activering speelt hierbij een belangrijke verbindende rol.

Op de rol van gemeente gaan we in deze nota (uiteraard) uitgebreid in

### **1.2.d. Niet publieke organisaties**

Er bestaat in Nederland een uitgebreide infrastructuur van niet publieke organisaties, die een belangrijk ondersteunende rol vervullen. Deze ondersteunen vaak ook lokaal opererende organisaties. De gemeente kan haar vrijwilligersbeleid afstemmen op de activiteiten en initiatieven van deze organisaties en doet hieraan ook verstandig. De organisaties zijn in een tweetal categorieën in te delen:

- Werksoort- of sectorgebonden ondersteuningsorganisaties
- Niet aan werksoort- of sectorgebonden organisaties

#### *Werksoort- of sectorgebonden ondersteuningsorganisaties*

Deze organisaties hebben vaak een structuur met een Landelijk bestuur, dat zich vertakt naar meerdere provinciale of gemeentelijke niveaus. Deze landelijke besturen ondersteunen de onderliggende niveaus. Deze ondersteuning kan zich op zowel beleids- als uitvoeringskwesties richten. Vaak zijn hiervoor speciaal professionele krachten in dienst. Voorbeelden van dit soort organisaties zijn:

- Sportbonden, zoals KNVB, KNLTB, etc.
- politieke partijen
- Rode Kruis Nederland
- Ouderenbonden, zoals Unie KBO, ANBO en PCOB

#### *Niet aan werksoort- of sectorgebonden ondersteuningsorganisaties*

We maken onderscheid in organisaties, die zich specifiek op vrijwilligerswerk richten en organisaties, die via het werkveld betrokken zijn.

#### *Hoofdzakelijk gericht op vrijwilligerswerk*

- Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV). Dit is een belangenvereniging voor organisaties die werken met en voor vrijwilligers.
- FORUM: hét landelijke expertise- en supportcentrum voor multiculturele ontwikkeling. Deze organisatie houdt zich met de ontwikkeling van methodes en strategieën, ondermeer voor vrijwilligerswerk.
- stichting Vrijwilligers Management (sVM): een onderzoeks- en adviesbureau voor het vrijwilligerswerk in Nederland. Deze organisatie ontwikkelt en implementeert nieuwe instrumenten voor vrijwilligers
- VTA-instituten (Vorming, Training, Advies). Deze instituten verzorgen door het gehele land heen cursussen voor vrijwilligers, zowel op uitvoerend als bestuurlijk vlak.

#### *Via het werkveld betrokken*

- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
- Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
- Het Verweij-Jonker Instituut voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek
- De Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO)
- Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW)
- Provinciaal: instituten als het IVA of wetenschapswinkels
- Lokaal: lokale organisaties of platforms, zoals in Schijndel de vrijwilligerscentrale en het Platform vrijwilligerswerk

### **1.3 Visie gemeente noodzakelijk**

Voor de lange termijn is het belangrijk dat we als gemeente een visie formuleren, die als rode draad kan dienen voor de rol, die de gemeente op het gebied van de ondersteuning van vrijwilligerswerk wil spelen. Deze visie is een weerslag van de ambitie die de gemeente heeft met betrekking tot deze ondersteuning. De gemeente heeft belang bij vrijwilligerswerk, omdat er werk gedaan wordt dat anders zou blijven liggen of tegen te hoge kosten zou moeten worden uitgevoerd. Zij zal dan ook vrijwilligers koesteren en faciliteren teneinde de maatschappelijke betrokkenheid van burgers te vergroten.

De gemeente Schijndel wil zich richting de vrijwilligers in Schijndel verplichten een lange termijnbeleid te formuleren, opdat de omvang en kwaliteit van het vrijwilligerswerk in Schijndel minimaal op niveau blijft. Echter, nadrukkelijk zal bekeken worden op welke wijze deze versterkt en uitgebreid kan worden. In hoofdstuk 4 wordt hier nader op ingegaan.

### **1.4 Evaluatiemoment**

Voor deze nota wordt voorzien in een evaluatie in het jaar 2007. Deze nota voorziet in de uitvoering van een projectplan. Naar verwachting zal de uitvoering van het plan veel praktische informatie opleveren, die kan leiden tot bijstelling van het beleid. Het plan zelf voorziet ook in enkele evaluatiemomenten. Nieuw door de gemeente in te zetten instrumenten moeten na de experimentperiode geïmplementeerd worden in bestaande voorzieningen.

## 2. Vrijwilligerswerk en de gemeente

### 2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk biedt inzicht in de achtergronden van vrijwilligerswerk. Waar hebben we het over? Het zal ook duidelijk maken dat *de vrijwilliger* niet bestaat. Ook de organisaties waarvoor vrijwilligerswerk gedaan wordt verschillen van elkaar. Er zijn cultuurverschillen tussen jonge en oudere organisaties. Iedere organisatie ontwikkelt haar eigen identiteit. In hoeverre is er bereidheid tot veranderingen? Het zijn allemaal dingen waarmee de gemeente rekening dient te houden bij het vormgeven en uitvoeren van haar gemeentelijk vrijwilligersbeleid.

### 2.2 Wat is vrijwilligerswerk?

In elke gemeente vervullen vrijwilligers een belangrijke rol. Zo ook in Schijndel. De bijdrage van vrijwilligers kan bestuurlijk, uitvoerend of een combinatie van beide zijn. Binnen deze categorieën bestaan ook nog vele mogelijkheden en variaties. Er is bijna geen sector waar geen vrijwilligerswerk voorkomt.

Vrijwilligerswerk is dus heel divers van aard. Niettemin is het wel zinvol, uit beleidsmatig oogpunt, een en ander onder een gelijke noemer te brengen. Ofwel, het is nuttig via een definitie te formuleren wat we in deze nota onder vrijwilligerswerk verstaan. We sluiten hierbij aan bij de gangbare definitie, zoals deze ook door het ministerie van VWS wordt gehanteerd.

#### ***vrijwilligerswerk is:***

*werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald, wordt verricht ten behoeve van andere mensen of de samenleving.*

Dit houdt in dat andere, meer informele, vormen van onbetaald werk niet onder deze definitie vallen. Hierbij kan ondermeer gedacht worden aan burenhulp en mantelzorg.

Dit vergt wel enige toelichting. Met name mantelzorgers blijken in de praktijk behoefte te hebben aan ondersteuning. Zeker in gevallen waar het om langdurige zorg gaat, investeren zij zwaar en is soms sprake van een bijna volledig wegcijferen van zichzelf. De gemeente erkent dit en heeft besloten een structurele financiële bijdrage te geven aan het steunpunt mantelzorg. Hoewel dus de zuivere vorm van mantelzorg formeel niet onder de definitie van vrijwilligerswerk valt (het is immers niet georganiseerd) is er wel een link met vrijwilligerswerk. Er zijn situaties waar zorgbehoeftigen niet over een netwerk beschikken, die de vereiste (mantel)zorg garanderen. Voor die mensen is het denkbaar dat anderen deze zorg organiseren. Te denken valt hierbij aan een "vrijwilligerspool". Op dit moment vervult de vrijwilligerscentrale deze rol in bepaalde mate. De bestaande vraag is echter waarschijnlijk slechts matig in beeld. Het bestaande netwerk rond de zorg in Schijndel kan bij het zichtbaar maken van deze vraag een belangrijke rol spelen.

### 2.3 Functies vrijwilligerswerk

Waarom zou de gemeente zich bezig (moeten) houden met vrijwilligerswerk? Dit heeft alles te maken met de verrijking voor de gemeenschap, maar ook voor de betrokkenen zelf. Navolgend treft u een bloemlezing aan van deze functies. Het geeft ook onmiddellijk aan hoe onmisbaar vrijwilligerswerk is.

Vrijwilligerswerk betekent:

- *een uitgebreider en gevarieerder aanbod van voorzieningen voor de burgers.* Organisaties bieden vaak meer dan hun basispakket. Dit is vrijwel altijd alleen maar mogelijk omdat vrijwilligers bereid zijn deze extra activiteiten te verrichten. Vertrek van vrijwilligers betekent dan ook vaak een verschraling van het aanbod. Tegelijkertijd betekent het ook dat met de inzet het aantal voorzieningen in de gemeente groter wordt. Andersom, specifieke activiteiten, die niet met betaalde krachten worden gedaan, bestaan bij de gratie van vrijwilligerswerk.

- *een hogere kwaliteit van aanbod van voorzieningen voor de burger.* Vrijwilligers vervullen diverse functies. Een vrijwilliger kan zijn specifieke kwaliteiten inzetten. Vrijwilligers kunnen ook werk uit handen nemen, zodat anderen meer tijd hebben weer hun specifieke talenten in te zetten. In beide gevallen gaat het om een kwaliteitsverhoging van voorzieningen.
- *mogelijkheden voor burgers tot zelfontplooiing.* Vrijwilligerswerk kan een meerwaarde geven voor burgers ten opzichte van hun dagelijkse activiteiten. Ook biedt het de mogelijkheid kennis en vaardigheden te ontwikkelen en uit te bouwen. Dit komt uiteindelijk de maatschappij ten goede.
- *voor burgers een zinvolle tijdsbesteding.* Mensen gaan steeds bewuster om met de tijd die ze hebben. In die (vaak schaarse) tijd wil men ook dingen doen die men echt zinvol vindt. Vrijwilligerswerk biedt hierbij vaak een goede mogelijkheid.
- *bevordering van sociale netwerken.* De samenleving is de afgelopen decennia steeds individualistischer geworden. Binnen wijken en buurten is er sprake van een groter wordende anonimiteit. Vrijwilligerswerk kan een wapen zijn in de (doorgeslagen) individualisering van de samenleving. Vrijwilligerswerk zorgt voor sociale netwerken, waardoor mensen meer betrokken raken met elkaar. Denk hierbij bijvoorbeeld aan wijkraden en buurtpreventie.
- *het beschikbaar zijn van intermediairen tussen burgers en gemeente.* Gemeentelijk beleid komt meer en meer tot stand in samenspraak met burgers. Vrijwilligersorganisaties zijn bij uitstek mensen die hart hebben voor de samenleving en kunnen veel waardevolle informatie aanleveren voor de gemeentelijke beleidsontwikkeling.
- *mogelijkheden voor sociale activering.* Een nog steeds aanzienlijke groep mensen staat buiten het arbeidsproces. Dit wil niet zeggen dat zij niet een waardevolle bijdrage voor zowel zichzelf als de samenleving kunnen hebben via vrijwilligerswerk. In Schijndel biedt o.a. het Projekt Anders Werken hiertoe een waardevolle bijdrage.

#### **2.4 Sectoren vrijwilligerswerk**

Het Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP) onderscheidt een zevental sectoren waarbinnen vrijwilligerswerk kan worden verricht:

- Politieke en ideële doelen (actiegroepen, politieke partijen, Amnesty International);
- Beroepsorganisaties (vak- of standsorganisaties);
- Levensbeschouwing (godsdienst, humanisme);
- Kinderen (onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk);
- Recreatie (cultuur, sport, hobby's);
- Maatschappelijke hulpverlening (telefonische hulpdiensten, vrijwilligerscentrale, wetswinkel).

De werkgroep kiest voor een andere indeling in sectoren, door de werkgroep *clusters* genoemd. Hiervoor zijn een aantal redenen aan te geven. Het SCP gaat volgens de werkgroep uit van een wat achterhaalde indeling. Het lijkt nog voort te komen uit de invloed die bepaalde maatschappelijke organisaties in het verleden hadden op het maatschappelijk leven. De werkgroep vindt het meer van belang welke ondersteuning vrijwilligers wel of niet kunnen verwachten. Daarnaast is uit het oogpunt van gemeentelijk beleid reëel een afweging te maken voor welke clusters de gemeente voor zichzelf geen ondersteuningstaak weggelegd ziet, maar het al dan niet voortbestaan overlaat aan maatschappelijke ontwikkelingen en draagvlak. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld actiegroepen en politieke partijen.

Elke indeling in clusters blijft overigens arbitrair. De indeling is vooraf gaande aan de analyse van de enquêtegegevens gemaakt.

De werkgroep onderscheidt de volgende clusters:

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Algemeen maatschappelijk belang</li> <li>2. Kunst, cultuur, onderwijs en educatie</li> <li>3. Sport</li> <li>4. Zorg, hulp- en dienstverlening en sociaal-cultureel werk (SCW)</li> </ol> |
|---|

In bijlage 1 (paragraaf 7.1) treft u de indeling aan van de diverse (vrijwilligers)organisaties in de vier hierboven genoemde clusters.

### 3. Beschrijving huidige situatie

#### 3.1 Analyse enquêtegegevens

In het kader van het internationaal jaar van de vrijwilligers heeft op 20 oktober 2001 in Schijndel een vrijwilligersmanifestatie plaatsgevonden. Tijdens deze manifestatie is onder de aanwezigen een enquête uitgezet. Van de 300 enquêteformulieren zijn er 156 terugontvangen. Dit is 52%.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de respondenten naar leeftijd en geslacht.

nominaal			
leeftijd	vrouw	man	totaal
<20	1	3	4
20-29	2	3	5
30-39	12	4	16
40-49	18	11	29
50-59	18	11	29
60-69	23	23	46
70+	16	11	27
<i>totaal</i>	<i>90</i>	<i>86</i>	<i>156</i>

percentueel			
leeftijd	vrouw	man	totaal
<20	0,64	1,92	2,56
20-29	1,28	1,92	3,21
30-39	7,69	2,56	10,26
40-49	11,54	7,05	18,59
50-59	11,54	7,05	18,59
60-69	14,74	14,74	29,49
70+	10,26	7,05	17,31
<i>totaal</i>	<i>57,69</i>	<i>42,31</i>	<i>100,00</i>

Overigens zijn verschillende mensen bij meerdere organisaties vrijwilliger. Dit blijkt uit het volgende overzicht. De 156 respondenten bekleden 302 functies; gemiddeld dus bijna 2 functies per persoon. Het overzicht geeft ook inzicht in het aantal respondenten per cluster.

cluster	vrouw	man	totaal	vrouw	man	totaal
algemeen maatschappelijk belang	36	40	76	11,92%	13,25%	25,17%
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	21	10	31	6,95%	3,31%	10,26%
sport	4	17	21	1,32%	5,63%	6,95%
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	110	64	174	36,42%	21,20%	57,62%
<i>totaal</i>	<i>171</i>	<i>131</i>	<i>302</i>	<i>56,61%</i>	<i>43,39%</i>	<i>100,00%</i>

Eenzelfde enquête is toegezonden aan tal van (vrijwilligers)organisaties. In totaal zijn er 195 enquêtes verzonden. Hiervan zijn 87 geretourneerd. Dit is 44,6%.

cluster	verzonden	respons	percentueel	aandeel totaal
algemeen maatschappelijk belang	24	11	45,83%	12,64%
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	54	20	37,04%	22,99%
sport	64	25	39,06%	28,74%
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	53	31	58,49%	35,63%
<i>totaal</i>	<i>195</i>	<i>87</i>	<i>44,61%</i>	<i>100,00%</i>

Geconstateerd kan worden dat het onderwerp leeft. Immers, de respons is behoorlijk hoog te noemen, temeer omdat er verder geen herinneringsbrief is toegezonden. In de enquête zijn een aantal onderwerpen aan de orde gekomen, waardoor er een redelijk beeld is verkregen hoe vrijwilligers en (vrijwilligers)organisaties aankijken tegen de situatie op het gebied van vrijwilligerswerk.

De uitgezette enquêtes kunnen beschouwd worden als een nulmeting. Het aantal retour gezonden enquêtes is voldoende representatief om de uitkomsten te gebruiken voor de richting van het te voeren gemeentelijk beleid.

In zijn algemeenheid kunnen we vaststellen dat Schijndel van oudsher een zeer rijk verenigingsleven heeft. Er zijn ook nog heel veel vrijwilligers actief. Wel zijn er diverse signalen dat het in Schijndel ook begint te "knellen".

In deze paragraaf worden dus de diverse onderwerpen uit de enquêtes behandeld en geanalyseerd. Dit leidt tot een aantal conclusies en aanbevelingen, die in § 3.6 zijn neergelegd.

### 3.1.a Bestaanshistorie

Om te bezien hoe de diverse verenigingen en stichtingen in elkaar zitten is het zinvol te kijken naar een aantal kenmerken. Een ervan is hoe lang een organisatie bestaat. Immers, dit zegt iets over zowel het bestaansrecht als de continuïteit van een organisatie. In zijn algemeenheid geldt dat iedere organisatorische eenheid bepaalde levensfasen doorloopt. Er zijn organisatorisch gezien gedurende de levenscyclus van een organisatie zowel hoogte- en dieptepunten. Zaak is dieptepunten te neutraliseren en een zo stabiel mogelijke "doorleving" te bewerkstelligen.

In onderstaand schema treft u een overzicht aan van de bestaanshistorie van de organisaties binnen de verschillende clusters.

Tabel 1 Hoe lang bestaat uw organisatie?

cluster	0-10 jaar		11-20 jaar		21-30 jaar		31-40 jaar		>41 jaar		totaal
algemeen maatschappelijk belang	3	27%	3	27%	3	27%			2	19%	11
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	4	20%	7	35%	4	20%	1	5%	4	20%	20
sport			3	12%	9	36%	7	28%	6	24%	25
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	5	16%	4	13%	8	26%	5	16%	9	29%	31
<b>totaal</b>	<b>12</b>	<b>14%</b>	<b>17</b>	<b>20%</b>	<b>24</b>	<b>28%</b>	<b>13</b>	<b>15%</b>	<b>21</b>	<b>24%</b>	<b>87</b>

Opvallend is dat meer dan 60% van de organisaties meer dan 20 jaren bestaat. Dit betekent dat deze organisaties inmiddels meerdere cycli hebben meegemaakt. Organisaties zijn vanuit de kern heel krachtig. Niettemin zijn er ook gevaren, die op de loer liggen. Binnen deze levenscycli ontwikkelt zich ook een organisatiecultuur. Daar is op zich niets mis mee, maar een organisatie wordt gevormd door mensen, die binnen een organisatie als een hechte eenheid gaan functioneren. Het risico bestaat dat nieuwelingen niet kunnen binnenkomen en noodzakelijke vernieuwingen niet plaatsvinden.

### 3.1.b Werving nieuwe vrijwilligers

Voor een vitale organisatie zijn nieuwelingen dus absoluut noodzakelijk. Het gaat hierbij niet om een overname van de bestaande organisatie door deze nieuwelingen.; integendeel, het karakter van elke organisatie, de cultuur is uniek en juist de kracht. Wel zijn nieuwe impulsen van belang voor de vitaliteit van de organisatie. Interessant is daarom in hoeverre hiervoor de voorwaarden aanwezig zijn. Van belang is natuurlijk ook in hoeverre er sprake is van vrijwilligerstekorten. Immers, als er al een vrijwilligerstekort is zullen prioriteiten gesteld moeten waarin energie gestoken moet worden. Daarnaast bestaat in zo'n situatie het risico dat "nieuwelingen" zich vooral met beheersactiviteiten moeten gaan bezighouden en niet met de verdere (door)ontwikkeling van de organisatie.

Als ondersteuning bij de analyse kunnen onderstaande schema's dienen.

Tabel 2 Komt u vrijwilligers tekort?

cluster	ja		nee		soms		niet ingevuld	
algemeen maatschappelijk belang	9	82%			2	18%		
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	6	30%	6	30%	6	30%	2	10%
sport	7	28%	8	32%	10	40%		
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	10	32%	10	32%	11	36%		
<b>totaal</b>	<b>32</b>	<b>37%</b>	<b>24</b>	<b>26%</b>	<b>29</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>

Tabel 3 Waarvoor komt u vrijwilligers tekort? (meerdere antwoorden mogelijk)

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp- en dienstverlening/SCW	
bestuurstaken	5	45,5%			5	26,3%	6	30%
diverse werkzaamheden	2	18,2%	2	10%	3	15,8%	9	45%
assistentie	5	45,5%	1	5%	4	21,1%		
opbouwen/afbreken			1	5%	1	5,3%		
acties					2	10,5%	5	25%
beheersactiviteiten			1	5%				
begeleidingsactiviteiten					4	21,1%		
overall voor	2	18,2%						

Uit het voorgaande valt af te leiden dat 70% van de respondenten in meer of mindere mate te maken heeft met een tekort aan vrijwilligers. Ernstiger is, dat, als we het overzicht bekijken, voor wat voor activiteiten. Het gaat voor het overgrote deel om werkzaamheden, die cruciaal zijn voor de kernactiviteiten. Het gaat dus over het algemeen niet om werkzaamheden, die een incidenteel karakter hebben, maar die het karakter hebben van werkzaamheden in het kader van een vast continu (onbetaald) dienstverband bij de organisatie. Je mag verwachten dat er veel energie gestoken wordt in het opvullen van de tekorten. Interessant is daarom om te bekijken op welke wijze geprobeerd wordt nieuwe vrijwilligers te werven.

Tabel 4 Wat doet uw organisatie om vrijwilligers te werven? (meerdere antwoorden mogelijk)

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp-/dienstverlening/SCW	
niets	2	18%	5	25%	4	16%	5	16%
publicaties	2	18%	3	15%	4	16%	8	26%
LOS-tekst	3	27%					8	26%
website			1	5%	1	4%	1	3%
folder	3	27%	2	10%			6	19%
vrijwilligerscentrale	2	18%	3	15%			8	26%
persoonlijke benadering	7	64%	2	10%	14	56%		
mond op mond reclame	3	27%	6	30%	2	8%		
clubblad/schoolkrant			1	5%	4	16%	2	6%
binnen vereniging zoeken					9	36%		

Opvallend is dat veel gezocht wordt binnen de kring van bekenden (persoonlijke benadering, mond op mond reclame en binnen vereniging zoeken). Verder valt op dat er relatief weinig beroep gedaan wordt op de vrijwilligerscentrale. Het kan natuurlijk zijn dat organisaties niet op de hoogte zijn van het bestaan van de vrijwilligerscentrale. Het volgende schema geeft hierin inzicht.

Tabel 5 Weet u dat er in Schijndel een vrijwilligerscentrale is?

cluster	ja		nee		niet ingevuld	
algemeen maatschappelijk belang	11	100%				
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	16	80,0%	3	15,0%	1	5%
sport	19	76,0%	6	24,0%		
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	29	93,5%	2	6,5%		
<b>totaal</b>	<b>75</b>	<b>86,2%</b>	<b>11</b>	<b>12,6%</b>	<b>1</b>	<b>1,2%</b>

De vrijwilligerscentrale is dus wel degelijk bekend bij het gros van de organisaties. Het is daarom ook zo opvallend dat deze zo weinig genoemd wordt als wervingsinstrument. Dit wordt nog eens bevestigd door het volgende schema. Jammer is overigens dat niet gevraagd is naar de reden waarom men geen gebruik maakt van de vrijwilligerscentrale.

Tabel 6 Heeft u wel eens gebruik gemaakt van de diensten van de vrijwilligerscentrale?

cluster	ja		nee		niet ingevuld	
algemeen maatschappelijk belang	4	36,4%	7	63,6%		
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	3	15,0%	16	80,0%	1	5%
sport	1	4,0%	24	96,0%		
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	8	25,8%	23	74,2%		
<b>totaal</b>	<b>16</b>	<b>18,4%</b>	<b>70</b>	<b>80,4%</b>	<b>1</b>	<b>1,2%</b>

Een voorzichtige conclusie is dat er op het gebied van werving van vrijwilligers en, meer algemeen op gebied van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, nog veel winst is te behalen. Nader onderzoek is echter noodzakelijk.

### 3.1.c. Scholing

Voor een goed functioneren van vrijwilligers is scholing danwel een vorm van begeleiding belangrijk. In de enquête is geprobeerd enig inzicht te krijgen hoe de situatie met betrekking tot scholingsmogelijkheden in Schijndel is. Deze mogelijkheden zijn per cluster in kaart gebracht, maar ook de vrijwilligers zelf zijn hierover bevraagd.

Tabel 7 Is scholing via of bij uw organisatie mogelijk?

cluster	ja		nee		weet niet	
	antal	procent	antal	procent	antal	procent
algemeen maatschappelijk belang	9	81,8%	2	18,2%		
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	4	20,0%	12	60,0%	4	20,0%
sport	17	68,0%	7	28,0%	1	4,0%
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	18	58,1%	13	41,9%		
vrijwilligers	58	37,2%	47	30,1%	51	32,7%

Er zijn tussen de verschillende clusters grote verschillen te constateren. Verder is opvallend dat slechts ongeveer een derde van de vrijwilligers aangeeft van scholingsmogelijkheden gebruik te kunnen maken. Bijna een derde weet het niet. Geconcludeerd kan worden dat deze groep óf inderdaad geen mogelijkheden heeft óf in ieder geval niet actief benaderd wordt.

Naast scholingsmogelijkheden is het ook interessant inzicht te hebben in de mate en wijze van begeleiding van vrijwilligers. Het volgende schema biedt dit inzicht.

tabel 8 Welke begeleiding biedt uw organisatie bij het vrijwilligerswerk? (meerdere antwoorden mogelijk)

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp- en dienstverlening SCW		vrijwilligers	
	antal	procent	antal	procent	antal	procent	antal	procent	antal	procent
niets	4	36,4%	6	30,0%	8	32,0%	5	16,1%	31	19,9%
introductieprogramma	2	27,3%	1	5,0%	1	4,0%	4	12,9%	21	13,5%
periodiek functionerings-gesprekken							4	12,9%	10	6,4%
periodiek evaluatie van de werkzaamheden	2	18,2%	3	15,0%	5	20,0%	7	22,6%	24	15,4%
er is een vast persoon op wie men kan terugvallen	4	36,4%	3	15,0%	10	40,0%	18	58,1%	49	31,4%
we evalueren regelmatig in de groep	3	27,3%	9	45,0%	9	36,0%	14	45,2%	64	41,0%
ad hoc									1	0,6%
anders	1	9,1%	3	15,0%	2	8,0%	2	6,5%	4	2,6%
niet ingevuld									9	5,8%

Er blijken toch nogal wat vrijwilligers aan hun lot overgelaten te worden. Voor het behouden van vrijwilligers is het in ieder geval niet gunstig indien er geen enkele vorm van begeleiding is. Duidelijk een aandachtspunt.

Tabel 9 Biedt uw organisatie ruimte om ideeën in te brengen?

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp- en dienstverlening SCW		vrijwilligers	
	antal	procent	antal	procent	antal	procent	antal	procent	antal	procent
ja	10	90,9%	17	85,0%	21	84,0%	29	93,5%	113	72,4%
ja, maar te weinig			1	5,0%			1	3,2%	12	7,7%
ja, maar hoeft niet					2	8,0%			8	5,1%
nee, maar wel gewenst									1	0,6%
nee, maar hoeft ook niet					1	4,0%			11	7,1%
weet niet	1	9,1%	2	10,0%	1	4,0%	1	3,2%	10	6,4%

Algemene conclusie dat het er in het Schijndelse vrijwilligersland behoorlijk democratisch aan toe gaat. Het duidt in ieder geval op een open communicatie. Dit is gunstig, omdat eventuele veranderepunten waarschijnlijk ook wel bespreekbaar zullen zijn.

### 3.1.d. Waardering

Een van de manieren om vrijwilligers aan een organisatie te binden is de mate waarin vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. In de enquête is getoetst op welke wijze organisaties hun waardering voor vrijwilligers laten blijken.

Ter vergelijking zijn in het schema ook de gegevens opgenomen, zoals de vrijwilligers, die de enquête ingevuld hebben, deze hebben aangegeven.

Tabel 10 Op welke manieren laat uw organisatie haar waardering voor vrijwilligers blijken? (meerder antwoorden mogelijk)

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp- en dienstverlening SCW		vrijwilligers	
jaarlijkse feestavond	5	45,5%	11	55,0%	19	76,0%	16	51,6%	65	41,7%
vrijwilliger van het jaar	1	9,1%	1	5,0%	2	8,0%	1	3,2%	10	6,4%
kaartje bij verjaardag			3	15,0%	4	16,0%	10	32,3%	63	40,4%
jubileumvieringen	1	9,1%	3	15,0%	4	16,0%	8	25,8%	27	17,3%
gratis deelname aan verenigingsactiviteiten			7	35,0%	4	16,0%	3	9,7%	23	14,7%
kortingen op consumpties	1	9,1%					2	6,5%	9	5,8%
gratis consumpties tijdens werkzaamheden	5	45,5%	4	20,0%	10	40,0%	13	41,9%	51	32,7%
kleine attentie bij gelegenheden	2	18,2%							27	17,3%
uitstapje	1	9,1%							4	2,6%
niet stoffelijke blij van waardering									3	1,9%
scholing									1	0,6%
niets	1	9,1%							7	4,5%
anders			7	35,0%	8	32,0%	16	51,6%	2	1,3%

Ook hier een vrij divers beeld, waarbij wel een jaarlijkse feestavond duidelijk populair is. Dit is ook wel logisch, omdat deze bijeenkomsten vaak ook gebruikt worden als contactbijeenkomsten, waar de vrijwilligers elkaar kunnen ontmoeten.

### 3.2 Welk beleid voert de gemeente al?

Hoewel het gemeentelijk vrijwilligersbeleid tot op heden niet schriftelijk geformuleerd is, wil dit niet zeggen dat de gemeente niet actief is (geweest). Het beleid ten aanzien van verenigingen kan over de jaren heen gekenmerkt worden als verenigingsvriendelijk. Hieraan ligt een bepaalde grondhouding ten grondslag, die wordt ingegeven door een sterk bewustzijn van het belang van al het werk dat mensen vrijwillig in activiteiten voor de samenleving steken. Dat raadsleden van oudsher ook met een of twee benen in het verenigingsleven hebben gestaan speelt hierbij zeker een rol.

Het beleid uit zich met name in betaalbare en bereikbare accommodaties, regelgeving waar mogelijk eenvoudig houden (bijvoorbeeld subsidieregulering), ondersteuning bij organisatorische knelpunten, waardering door middel van een vrijwilligersdag, hand- en spandiensten, belangstelling tonen door fysieke aanwezigheid, etc.

### 3.3 Sterke en zwakke punten (inhoudelijk en organisatorisch)

Tot op heden is er sprake van gefragmenteerd beleid. Anders gezegd: er wordt op gevoel gereageerd op allerlei zaken, die zich voordoen. Daarbij is er al dan niet bewust wel sprake van invulling van leemtes. Tot op heden is echter niet gestructureerd in beeld gebracht welke behoeften vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties hebben, waar witte vlekken zitten of waar voorzieningen weliswaar aanwezig zijn, doch niet het effect sorteren dat beoogd wordt. Er is ook weinig samenhang tussen de voorzieningen voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties.

Hoewel er een grote vraag is naar vrijwilligers komt de koppeling tussen vraag en aanbod onvoldoende tot stand. Organisaties zijn geneigd in de eigen omgeving te zoeken. Daar waar er sprake is van rechtstreekse belangen (bijvoorbeeld rond kinderen) lukt het vaak nog wel om ouders te strikken. Echter, zelfs hier is sprake van krapte en het vrijwilligerswerk is dan vaak zeer kindgebonden. In principe heeft de vrijwilligerscentrale de potentie de centrale rol op het gebied van de koppeling tussen vraag en aanbod tot stand te brengen. Op dit moment gebeurt dit echter onvoldoende. Dit lijkt te maken te hebben met het beeld dat de buitenwacht heeft van de centrale.

In zijn algemeenheid missen we in Schijndel een centraal punt, waar zicht is op alle bestaande en gewenste voorzieningen ten behoeve van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Er is dus geen sprake van een gecoördineerde aanpak.

Tot zover de belangrijkste zwakke punten. Er zijn gelukkig ook een aantal sterke punten.

Op de eerste plaats biedt de grondhouding ten opzichte van vrijwilligerswerk in Schijndel, zeker ook bij de gemeente, perspectief. Binnen een aantal werksoorten is er sprake van redelijk ontwikkelde overleg- c.q. ondersteuningsstructuren. Met name geldt dit voor het cluster "sport". Ook is binnen de professionele instellingen vaak al sprake van een (al dan niet schriftelijk) geformuleerd vrijwilligersbeleid. Met deze sterke punten kan men zijn voordeel doen voor de ontwikkeling van een ondersteuningsstructuur van het vrijwilligerswerk voor de gehele gemeente. Cruciaal is hierbij dat er een verbindende factor komt, die deze verbindingen kan leggen. Continuïteit en kwaliteit is hierbij van belang. Ofwel, dit mag niet afhankelijk zijn van de "toevallige" beschikbaarheid van vrijwilligers.

### **3.4 Welke onderwerpen spelen er en zullen er gaan spelen?**

Er is sprake van een toenemende krapte op de vrijwilligersmarkt. In principe is er voldoende potentieel, maar de (potentiële) vrijwilligers verandert. Dit heeft alles te maken met maatschappelijke ontwikkelingen.

De "nieuwe" vrijwilliger heeft minder tijd, heeft een minder vanzelfsprekende binding met de organisatie en zoekt telkens nieuwe uitdagingen. Daarnaast spelen andere zaken een rol:

- De duidelijke scheiding tussen werk en vrije tijd vervaagt en er is een enorme verscheidenheid aan (commerciële) mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding. Er is een duidelijk verschil tussen "tijdhebbers" en "haasthebbers".
- Het patroon van vrijetijdsbesteding is tegelijkertijd ook veranderd. Er worden meer activiteiten ondernomen, die in minder tijd moeten plaatsvinden. Dit betekent dat potentiële vrijwilligers maatwerk geboden moet worden, vaak ook voor wat betreft het moment van het verrichten van vrijwilligerswerk.
- Besturen van vrijwilligersorganisaties vervullen een spilfunctie. Tegelijkertijd wordt ook veel meer van de bestuursleden verwacht. Vrijwilligers voelen zich in een aantal opzichten klant. Dit betekent dat er in feite een "personeelsbeleid" gevoerd moet worden en besturen managementachtige trekjes begint te vertonen. Niet alle besturen zullen hiervoor alle kwaliteiten in huis hebben. Dit kan verlamdend werken, maar ook juist uitdagingen bieden aan "nieuwe" bestuurders.
- Organisaties moeten inspelen op individuele motieven van mensen om vrijwilligerswerk te doen zonder de zekerheid van een langdurige relatie. Organisaties moeten hun vrijwilligers dus goed kennen.
- De overheid ontwikkelt steeds meer beleid om veranderingen in de maatschappij te reguleren. Hierop wordt ook wetgeving gemaakt. Vrijwilligersorganisaties moeten hun aanbod binnen de gestelde kaders realiseren. Doordat deze kaders met veranderingen in de maatschappij mee veranderen, maakt dit het realiseren van het aanbod niet eenvoudiger.
- Besturen krijgen steeds meer te maken met risico-aansprakelijkheid. Het is bijna schokkend te moeten constateren dat bijna 40% van de respondenten van de enquête heeft aangegeven geen WA-verzekering te hebben afgesloten.

De gemeente zal zich terdege moeten beraden op welke terreinen zij de druk voor bestuurders wil verlichten. Met name op het gebied van risicoaansprakelijkheid dient een sluitende aanpak gerealiseerd te worden.

### **3.5 Hoe ziet het huidige beleidsnetwerk eruit?**

Er is in Schijndel geen sprake van een geformaliseerd beleidsnetwerk vrijwilligersbeleid. Er zijn een aantal platforms, waarin clusters van organisaties verenigd zijn. Hierbij kunnen genoemd worden de contactraad sport, contactraad voor de jeugdverenigingen en het platform vrijwilligersorganisaties voor zorg en welzijn. Hier komen onderwerpen met betrekking tot vrijwilligerswerk ook aan de orde. Ad hoc worden deze platforms ook wel geraadpleegd. Dit geldt overigens ook voor bepaalde andere (professionele) organisaties, zoals PAW, SWOS, JSSS, De Tweesprong, etc.

De gemeente heeft behoefte aan een klankbord voor de ontwikkeling en inzet van instrumenten, waarvan zij vaststelt dat zij daarvoor verantwoordelijk is. Het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid kan niet zonder de vrijwilligers(organisaties) zelf.

Voor de tot standkoming van deze nota is niet voor niets gekozen voor het oprichten van een werkgroep met daarin een substantiële vertegenwoordiging van vrijwilligers. In paragraaf 5.3 worden voorstellen gedaan voor invulling van een klankbordfunctie.

## **3.6 Conclusies en aanbevelingen**

### **3.6.a. Conclusies**

1. Ruim 60% van de organisaties, die de enquête hebben teruggezonden, bestaat al meer dan 20 jaren.
2. 70% van de respondenten geeft aan in meerdere of mindere mate te maken te hebben met een tekort aan vrijwilligers. Het gaat hierbij vooral om functies, die cruciaal zijn voor de kernactiviteiten van de organisatie.
3. Voor de werving van nieuwe vrijwilligers wordt veel gezocht binnen de kring van bekenden.
4. Hoewel de vrijwilligerscentrale goed bekend is wordt er weinig gebruik van gemaakt. Versterking van de functie is nodig.
5. Op het gebied van werving van vrijwilligers lijkt nog veel winst behaald te kunnen worden.
6. Ondersteuning en begeleiding van vrijwilligers behoeft verbetering. Niet duidelijk is in hoeverre beperkte tijd bij het kader hierbij een rol speelt.
7. Organisaties spreken duidelijk uit behoefte te hebben aan ondersteuning. Hierbij wordt een rol weggelegd voor de gemeente.
8. Een veel te groot aantal organisaties heeft de risicoaansprakelijkheid niet of onvoldoende afgedekt.

### **3.6.b. Aanbevelingen**

Op basis van de resultaten uit de enquêtes en gezien de besprekingen in de werkgroep worden de navolgende aanbevelingen gedaan:

1. Verbetering van de koppeling tussen vraag en aanbod op het gebied van vrijwilligerswerk middels uitbouw van de vrijwilligerscentrale.
2. Bekijken in hoeverre een collectieve aansprakelijkheidsverzekering afgesloten kan worden voor alle vrijwilligers in Schijndel
3. Onderzoeken welke voorzieningen Schijndel mist op het gebied van ondersteuning van vrijwilligers(organisaties)
4. Het realiseren van herkenbare voorzieningen op het gebied van:
  - informatie en advies
  - kadervorming
  - ondersteuning

## 4. Ambities en doelen

### 4.1 De rol van de gemeente

#### 4.1.a De rol gezien vanuit vrijwilligers

Vrijwilligerswerk wordt vooral gewaardeerd en gefaciliteerd op de zichtbare producten, die het oplevert: goedkope dienstverlening en activiteiten. De intrinsieke waarde van het vrijwilligerswerk blijft onderbelicht en krijgt onvoldoende maatschappelijke erkenning en steun. Hierdoor benutten overheden en professionele organisaties dit maatschappelijk kapitaal onvoldoende.

Vrijwilligersorganisaties en informele netwerken zijn organisatievormen die “eigendom” zijn van burgers. Ze worden door henzelf geïnitieerd en in stand gehouden. Burgers geven zo uitdrukking aan wat hen ten harte gaat. Het is een uitdrukking van verantwoordelijkheidsgevoel en democratie. Deze bottom-up beweging gaat vaak slecht samen met het top-down handelen van professionele organisaties en de gemeente.

Professionele organisaties hebben er vaak moeite mee om bottom-up te denken en te werken en de organisaties en netwerken, die burgers zelf opzetten, te respecteren en in te schakelen. Organisaties moeten voortvloeien uit en aansluiten bij de wens en bereidheid van burgers om zich maatschappelijk in te zetten. Organisaties moeten geen keurslijf zijn waar burgers – met kostenverslindende campagnes – in worden geperst. Kaderproblemen in het vrijwilligerswerk zijn deels toe te schrijven aan het feit dat burgers er niet voor voelen om zich voor het karretje van professionals of ambtenaren te laten spannen. Veel vrijwilligersorganisaties en informele netwerken worden in hun voortbestaan bedreigd door frustrerende en complexe wet- en regelgeving.

Er is een ondersteuningsstructuur nodig, die burgers aanmoedigt om maatschappelijk te participeren in vrijwilligersorganisaties en informele netwerken. Ondersteuning van het vrijwilligerswerk dient plaats te vinden op basis van de onderkenning van de intrinsieke waarde van het vrijwilligerswerk. Vrijwilligerssteunpunten in den lande onderscheiden zich juist op dit punt van andere professionele organisaties.

#### 4.1.b De rol gezien vanuit de gemeente

De gemeente heeft belang bij vrijwilligerswerk, omdat er werk gedaan wordt dat anders zou blijven liggen of tegen te hoge kosten zou moeten worden uitgevoerd. Zij zal dan ook vrijwilligers koesteren en faciliteren teneinde de maatschappelijke betrokkenheid van burgers te vergroten. Ook de gemeenschap heeft baat bij vrijwilligerswerk. Wat dat betreft lopen de belangen van burgers en gemeente parallel (zie ook paragraaf 2.3). Hiervoor staan meerdere instrumenten ter beschikking. Hierover meer in hoofdstuk 5.

Zitten de vrijwilligers(organisaties) in Schijndel eigenlijk wel te wachten op de gemeente? Hiervoor kunnen we teruggrijpen op de enquêtegegevens, waarin over de rol van de gemeente ook enkele vragen gesteld zijn.

Tabel 11 Vindt u dat de gemeente een taak heeft richting individuele vrijwilligers?

cluster	ja		nee		weet niet	
algemeen maatschappelijk belang	8	72,7%	2	18,2%	1	9,1%
kunst, cultuur, onderwijs en educatie	13	65,0%	3	15,0%	4	20,0%
sport	12	48,0%	10	40,0%	3	12,0%
zorg, hulp- en dienstverlening en SCW	20	64,5%	6	19,4%	5	16,1%
vrijwilligers	90	57,7%	20	12,8%	45	28,8%

Een duidelijke meerderheid van zowel de vrijwilligers als de organisaties geeft aan dat een taak voor de gemeente is weggelegd. Opvallende uitzondering is het cluster “sport”, waar 40% aangeeft geen behoefte te hebben aan een rol van de gemeente. Dit is wel verklaarbaar. Enerzijds beschikken de sportverenigingen over een uitgebreid ondersteuningsaanbod van de landelijke bonden en de districten, anderzijds zijn de sportverenigingen georganiseerd binnen de overkoepeling van de Jeugd-Sport-Stichting-Schijndel. Via deze stichting vindt zowel kadervorming als belangenbehartiging plaats.

Interessant is verder te weten op welke taken de gemeente op zich zou moeten nemen c.q. waar de gemeente een rol zou moeten vervullen. Tabel 12 geeft hierin inzicht.

Tabel 12 Indien u vindt dat de gemeente een taak heeft, wat is dan deze taak? (meerder antwoorden mogelijk)

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp- en dienstverlening SCW		vrijwilligers	
informatie en advies	5	45,5%	7	35,0%	5	20,0%	17	54,8%	61	39,1%
jaarlijks vrijwilligersfeest	3	27,3%	4	20,0%	2	8,0%	10	32,3%	53	34,0%
vacaturebemiddeling	1	9,1%	2	10,0%	1	4,0%	2	6,5%	14	9,0%
vrijwilliger van het jaar	2	18,2%	3	15,0%	3	12,0%	2	6,5%	24	15,4%
ogen en oren hebben			1	5,0%	1	4,0%	4	12,9%	23	14,7%
info/gemeentegids	1	9,1%	1	5,0%						
financiële ondersteuning			1	5,0%						
inschakelen uitkeringsgerechtigden									1	0,6%
belangstelling tonen									1	0,6%
vergoedingen regelen									3	1,9%
begeleiding vrijwilligers									1	0,6%
weet niet			1	5,0%					7	4,5%
anders	2	18,2%			3	12,0%	2	6,5%	2	1,3%

Met name informatie en advies en het jaarlijkse vrijwilligersfeest springen eruit. Opvallend is dat vacaturebemiddeling weinig genoemd wordt ondanks de vrijwilligerstekorten. Reden kan zijn dat organisaties weinig vertrouwen hebben in de mogelijkheden tot het samenbrengen van vraag en aanbod. Temeer gezien de bekendheid met de vrijwilligerscentrale en het relatief weinig gebruik van de mogelijkheden hiervan is een nadere analyse geboden.

#### 4.2 Welke ambities heeft de gemeente Schijndel?

De gemeenteraad bepaalt op meerdere terreinen de uitgangspunten van beleid. Daar waar het gaat om terreinen als ruimtelijke ordening, openbare orde, etc. kan de gemeente ook dwingend handelen ofwel regels stellen.

Zoals we in § 4.1 gezien hebben past de gemeente - als we het over vrijwilligersbeleid hebben - enige bescheidenheid. Immers, vrijwilligerswerk wordt door individuen gedaan; leden van de gemeentelijke (lokale) leefgemeenschap. Vrijwilligerswerk wordt zelden ingegeven door persoonlijke carrièreplanningen zeker niet door geldelijk gewin. Nee, zoals ook uit de enquêtes blijkt doen mensen vrijwilligerswerk vooral uit sociale motieven, het deelnemen aan een sociale eenheid of – gewoon – voor de gezelligheid.

Het heeft dan ook geen enkele zin om je als gemeente te willen richten op de individuele vrijwilliger. Tenminste niet in die zin dat je individueel gedag zou willen beïnvloeden. Wel is er duidelijk behoefte aan het realiseren van een ondersteuningsstructuur. Hier ligt dan ook op de eerste plaats een taak voor de gemeente.

Vanuit deze context – bescheidenheid en de situatie waarin de kartrekkers van het vrijwilligerswerk zich geplaatst zien – definiëren we de ambitie van de gemeente als volgt:

#### **Ambitie**

*De gemeente wil – binnen de mogelijkheden – alles doen om mensen in Schijndel te ondersteunen, die zich vrijwillig, als individu of als organisatorische eenheid, willen inzetten voor een ideëel doel dat de samenleving als geheel ten goede komt.*

#### 4.3 Welke uitgangspunten hanteert de gemeente?

In principe is *iedere burger* voor de gemeente even belangrijk. Objectief gezien geldt de essentie van de franse revolutie “liberté, égalité et fraternité”. Ofwel: individuele vrijheid, gelijkheid en gemeenschapszin. Vanuit het oogpunt van vrijwilligersbeleid echter richt het gemeentelijk beleid zich op de eerste plaats op gemeenschapszin, ofwel de inzet voor kwaliteit van de samenleving. Een afgeleide hiervan kan zijn het ondersteunen van individuen bij situaties van (negatieve) ongelijkheid. Primair is dus het uitgangspunt van het gemeentelijk vrijwilligersbeleid de bijdrage die vrijwilligerswerk levert aan de gemeenschap.

Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen het collectief of doelgroepen. Anders gezegd: de gemeente maakt in principe geen onderscheid in vrijwilligerswerk voor doelgroepen (jongeren, ouderen gehandicapten, etc.) en sectorgericht vrijwilligerswerk (educatie, kunstzinnige vorming, sport, kunst en cultuur, etc.).

#### **4.4 In welke doelen kunnen de ambities worden vertaald?**

Zoals reeds aangegeven past de gemeente enige bescheidenheid. Niettemin moet de rol van de gemeente – op de achtergrond – niet onderschat worden. Niet voor niets is uit de enquêtes gebleken, dat de gemeente nadrukkelijk een rol wordt toegedacht op het gebied van vrijwilligerswerk. Doelen, die de gemeente zich in zijn algemeenheid stelt zijn:

##### **Doelen:**

1. *Faciliteren*
2. *Waar mogelijk belemmeringen voor een goed functionerend vrijwilligerswerk wegnemen*
3. *Deskundigheidsbevordering, ondersteuning en begeleiding van vrijwilligersorganisaties, vrijwillig kader en vrijwilligers*
4. *Ontwikkeling van een steunpunt vrijwilligerswerk en verdere uitbouw en professionalisering van de vrijwilligerscentrale*
5. *Het ontwikkelen van ondersteunende activiteiten op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers*
6. *Het ontwikkelen van een vrijwilligerswijzer*
7. *Het activeren van jongeren voor vrijwilligerswerk*

## 5. De instrumenten

### 5.1 Welke instrumenten worden ingezet?

#### 5.1.a Welke instrumenten kunnen er worden ingezet?

Nu ambitie en doelen geformuleerd zijn kan hieraan invulling gegeven worden door de inzet van verschillende instrumenten. Hiervoor is het zinvol inzicht te hebben in wat voor instrumenten zowat al ter beschikking (kunnen) staan. Hiertoe dient navolgend overzicht

<b>voorwaardescheppende instrumenten:</b>
1. het (laten) regelen van verzekeringen 2. het verstrekken van onkostenvergoedingen 3. het vergoeden van apparaatskosten aan vrijwilligersorganisaties 4. het beschikbaar stellen van accommodatie 5. structurele en professionele ondersteuning van vrijwilligersorganisaties 6. deskundigheidsbevordering, scholing en training 7. het mogelijk maken van kinderopvang 8. verbetering van de rechtspositie 9. regels voor subsidieverlening 10. beschikbaar stellen van ambtelijke capaciteit
<b>stimulerende instrumenten:</b>
11. het geven van bestuurlijke aandacht 12. vrijwilligersdag en vrijwilligersprijs 13. werven van jongeren 14. Maatschappelijk betrokken Ondernemen 15. verbeteren van inspraak en zeggenschap 16. instellen van een Lokaal Comité
<b>interne instrumenten:</b>
17. platform vrijwilligerswerk 18. ontwikkeling van een monitor 19. aanspreekpunt voor vrijwilligerswerk

##### 5.1.a.1. Het (laten) regelen van verzekeringen

Tijdens het uitvoeren van vrijwilligerswerk kan de vrijwilliger schade veroorzaken of zelf schade lijden. Een particuliere wettelijke aansprakelijkheidsverzekering of collectieve verzekering (WAO) dekt niet altijd de gevolgen van een ongeval tijdens het verrichten van vrijwilligerswerk. Een organisatie doet er daarom goed aan een aansprakelijkheidsverzekering en collectieve ongevallenverzekering af te sluiten.

Gemeenten kunnen af te sluiten verzekeringen subsidiëren. De gemeente Schijndel doet dit ook in een aantal gevallen. Gemeenten kunnen ook overwegen een collectieve verzekering voor alle vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties in de gemeente af te sluiten. Het is niet irreëel te verwachten dat dit (macro) tot kostenbesparing kan leiden. Gezien de verontrustende constatering met betrekking tot risicoaansprakelijkheid is dit een van de eerste prioriteiten.

##### 5.1.a.2. Het verstrekken van onkostenvergoedingen

Vrijwilligerswerk kan behoorlijk wat kosten met zich meebrengen (bijvoorbeeld telefoonkosten, reiskosten, oppaskosten). Sommige mensen vinden dit geen probleem. Voor anderen is dit echter een drempel om vrijwilligerswerk te gaan doen (bijvoorbeeld voor uitkeringsgerechtigden). De werkgroep heeft zich op het standpunt gesteld dat vrijwilligerswerk geen geld hoeft op te brengen, maar dat het ook zeker niets moet kosten. Het vergoeden van onkosten is echter op de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de organisaties. De gemeente zal niet automatisch alle kosten vergoeden. Wel kan in het subsidiebeleid aangegeven worden wat de gemeente wel en niet subsidiabel vindt en welke soorten vrijwilligerswerk ervoor in aanmerking komt. Bij de herijking van het subsidiebeleid zal hieraan aandacht besteed moeten worden.

Onderstaand schema geeft inzicht hoe de situatie in Schijndel op basis van de enquêtes is.

Tabel 13 Wat voor onkostenvergoedingen kent uw organisatie? (meerder antwoorden mogelijk)

	algemeen maatschappelijk belang		kunst, cultuur, onderwijs en educatie		sport		zorg, hulp- en dienstverle- ning SCW		vrijwilligers	
geen	2	18,2%	6	30,0%	7	28,0%	9	29,0%	61	39,1%
reiskostenvergoeding	5	45,5%	5	25,0%	13	52,0%	13	41,9%	37	23,7%
telefoonvergoeding	6	54,5%	7	35,0%	10	40,0%	10	32,3%	25	16,0%
presentiegeld							1	3,2%	5	3,2%
vergoeding gebruik computer	1	9,1%	2	10,0%	1	4,0%	2	6,5%	3	1,9%
vergoeding gebruik internet							1	3,2%		
onkostenvergoeding algemeen	4	36,4%	3	15,0%	8	32,0%	10	32,3%	29	18,6%
anders			5	25,0%	2	8,0%	3	9,7%	7	4,5%

Van belang is ook dat in het gemeentelijk beleid opgenomen wordt hoe omgegaan wordt met onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk door uitkeringsgerechtigden. Dit moet helder geformuleerd zijn, zodat geen (psychologische) drempels opgeworpen worden. Voor bepaalde doelgroepen kunnen extra regelingen getroffen worden, zoals een aanvullende bijstandsregeling voor gehandicapte vrijwilligers met een vervoersvoorziening.

#### 5.1.a.3. Het vergoeden van apparaatskosten aan vrijwilligersorganisaties

Vrijwilligersorganisaties maken diverse kosten in hun dagelijks bestaan. Voorbeelden van deze kosten zijn de kosten van inventaris, telefoon en porti. In een aantal gevallen subsidieert de gemeente deze kosten.

#### 5.1.a.4. Het beschikbaar stellen van accommodatie

Voor veel activiteiten is een accommodatie nodig; een sportveld, een zaal, kantoorruimte, etc. Gemeenten kunnen dergelijke accommodaties gratis of tegen een niet commercieel tarief ter beschikking stellen. In Schijndel zijn hiervan veel voorbeelden beschikbaar. Vaak worden deze accommodaties (deels) ook weer door vrijwilligers beheerd.

De gemeente kan ook bevorderen dat accommodaties, die niet in het bezit of beheer van de gemeente zijn, gebruikt kunnen worden door vrijwilligersorganisaties. Hierbij kan o.a. gedacht worden aan onderwijsgebouwen. Zo zouden activiteiten van wijk- en buurtorganisaties daar kunnen plaatsvinden. Een voorbeeld hiervan in Schijndel is de Beemdschool. De EBC-ontwikkeling biedt hiervoor goede mogelijkheden. Beheeraspecten zijn hierbij wel een aandachtspunt.

#### 5.1.a.5. Structurele en professionele ondersteuning van vrijwilligersorganisaties

Het werk van vrijwilligers heeft soms baat bij begeleiding door, overleg met en deskundigheid van beroepskrachten of zeer ervaren vrijwilligers. Vrijwilligersorganisaties krijgen steeds meer behoefte aan structurele en professionele ondersteuning. Door vrijwilligers zelf, door cliënten en door wet- en regelgeving worden steeds hogere eisen aan de organisatie gesteld. Veel organisaties zien zich daarom voor de taak gesteld na te denken over de toekomst. Dit kan tot organisatieveranderingen leiden. Het is prettig wanneer externen op zo'n moment ondersteuning kunnen bieden bij zo'n proces.

In de praktijk blijken er veel vragen te leven over allerlei kwesties. Een centraal punt, specifiek gericht op vrijwilligerswerk, kan hierbij uitkomst bieden. Er zijn op verschillende plaatsen in Nederland al zogenaamde steunpunten vrijwilligerswerk. In een aantal gevallen is hierbij ook een vrijwilligerscentrale ondergebracht. Voor de ontwikkeling van een dergelijk steunpunt ligt de verantwoordelijkheid bij de gemeente. Deze zal immers moeten faciliteren.

#### 5.1.a.6. Deskundigheidsbevordering, scholing en training

Op tal van terreinen zijn er mogelijkheden tot bijscholing. De provinciale steunfuncties bieden zo (meestal tegen gereduceerd tarief) cursussen aan. Ook kan in specifieke gevallen een beroep op ondersteuning gedaan worden. Landelijke vrijwilligersorganisaties, waaronder sportbonden bieden ook scholingsprogramma's aan. Voor bepaalde cursussen is het zinvol dat er gecoördineerd geopereerd wordt. Te denken valt aan een cursus voor penningmeesters, zoals deze een

aantal jaren geleden georganiseerd is door de Jeugd-Sport-stichting-Schijndel. Zo lopen er ook initiatieven voor de cursus sociale hygiëne i.v.m. gewijzigde horecawetgeving.

De gemeente kan middels subsidies scholing stimuleren. De Tweesprong is voor Schijndel in zijn algemeenheid de aangewezen organisatie. Het bereik is op het moment echter beperkt. De Jeugd-Sport-Stichting-Schijndel heeft een speciale subsidieregeling voor kadervorming bij jeugd- en sportverenigingen.

#### 5.1.a.7. Het mogelijk maken van kinderopvang

Soms is het gebrek aan of de kosten van kinderopvang een belemmering om vrijwilligerswerk te doen. Dit kan opgelost worden via het bieden van gesubsidieerde kinderopvang of vergoeding van de kosten. De werkgroep vindt dit voor de gemeente Schijndel te ver gaan.

#### 5.1.a.8. Verbetering van de rechtspositie

Er is weinig in de wet geregeld over rechten en plichten. Dit wil echter niet zeggen dat vrijwilligers geen rechten en plichten hebben. Vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend, maar de vrijwilliger heeft er ook recht om duidelijkheid te hebben over werkzaamheden, verzekeringen, inspraak, etc. hierover dienen afspraken gemaakt te worden. Deze kunnen desgewenst vastgelegd worden in een vrijwilligerscontract. Overigens blijkt in de praktijk dat veel vrijwilligers hieraan niet altijd behoefte hebben. Hier geldt dan ook: maatwerk.

#### 5.1.a.9. Regels voor subsidieverlening

De gemeente kan de regels voor subsidiëring voor vrijwilligersorganisaties vereenvoudigen. Subsidieverlening als zodanig is ook al een instrument om vrijwilligerswerk te stimuleren. Immers, het heeft een stimulerende werking. Vrijwilligers voelen zich gesteund door de overheid bij hun werk. Daarnaast is subsidieverlening bij uitstek een instrument om in een aantal basisvoorzieningen, zoals verzekeringen, te voorzien. In het komende jaar vindt in Schijndel een herijking plaats van het subsidiebeleid. Dit is een uitstekende gelegenheid bij dit soort kwesties stil te staan.

#### 5.1.a.10. Beschikbaar stellen van ambtelijke capaciteit

Indien vrijwilligersorganisaties moeite hebben met allerlei formaliteiten kan de gemeente behulpzaam zijn door het bieden van ambtelijke hulp. U kunt hierbij denken aan het aanvragen van subsidie, het assisteren bij vergunningaanvragen, etc.

#### 5.1.a.11. Interesse tonen vanuit gemeenteraad en college van b&w

Heel belangrijk is dat gemeentebestuurders belangstelling tonen en een luisterend oor hebben voor vrijwilligers(organisaties). In die zin zijn bezoeken aan verenigingen ook zeker niet louter ceremonieel. Het geeft ook de mogelijkheid kennis te nemen van de ins en outs van de verenigingen. Evenzeer is het belangrijk de organisaties te laten blijken dat zij serieus genomen worden.

#### 5.1.a.12. Vrijwilligersdag en vrijwilligersprijs

De gemeente kan verschillende activiteiten ontplooiën om vrijwilligers in het zonnetje te zetten. Zo kan, zoals in Schijndel inmiddels al verschillende keren gebeurd is, een vrijwilligersavond georganiseerd worden. Ook bestaat de mogelijkheid om de vrijwilliger van het jaar of de maand uit te roepen. Hiervoor is overigens in Schijndel weinig draagvlak.

#### 5.1.a.13. Werven van jongeren

Bij de ontwikkeling tot volwaardig lid van de samenleving kan vrijwilligerswerk een verrijkende bijdrage leveren bij de persoonlijke ontwikkeling van jonge mensen. Als vrijwilliger leren jongeren verantwoordelijkheid te dragen en gewaardeerd te worden. Daarnaast is het belangrijk dat het vrijwilligerskader voortdurend van onderaf gevoed wordt, zodat de organisatie in balans blijft en niet vergrijsst. Vanuit deze optiek is het ook belangrijk deelname van deze groep te stimuleren.

#### 5.1.a.14. Maatschappelijk betrokken Ondernemen

Steeds meer bedrijven vinden het belangrijk invulling te geven aan hun maatschappelijke betrokkenheid. Hoewel sponsoring nog steeds een belangrijke vorm van het uiten van deze betrokkenheid is, gebeurt dit ook steeds meer op andere manieren.

Vrijwilligersorganisaties zien zich soms gesteld voor een moeilijke opdracht, waarvoor ze de vaardigheden niet in huis hebben. Bedrijven kunnen hierbij een uitkomst bieden. Om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen heeft NOV een aparte organisatie in het leven geroepen: Maatschap in Betrokkenheid (NOV/MiB).

Voorbeelden van activiteiten zijn dat het personeel van een bedrijf, in het kader van een dagje uit, een speeltuin opknapt en het bedrijf de benodigde materialen sponsort. Een ander voorbeeld is dat een bedrijf afgeschreven computerapparatuur ter beschikking stelt, maar deze ook installeert en een korte cursus verzorgt.

Bedrijven kunnen personeel ook enkele dagen buitengewoon verlof verlenen voor vrijwilligersactiviteiten.

De gemeente kan hierbij een voorbeeldfunctie vervullen. Immers, ook de gemeente is een bedrijf. Tijdens de viering van het internationaal jaar van de vrijwilliger hebben overigens verschillende mensen van de gemeente vrijwillig hun beste beentje voorgezet.

#### 5.1.a.15. Verbeteren van inspraak en zeggenschap

Gemeenten kunnen vrijwilligers(organisaties) betrekken bij de beleidsvoorbereiding, bijvoorbeeld bij het opstellen van een nota vrijwilligersbeleid. Deze nota is er een voorbeeld van.

#### 5.1.a.16. Instellen van een Lokaal Comité

Vaak staan vrijwilligersorganisaties op zichzelf. Alles is gericht op het uitvoeren van de inhoudelijke activiteiten. Het op zichzelf staan, het onafhankelijk zijn van anderen, kan een voordeel zijn. Maar het is tegelijkertijd een risico op het moment dat er problemen zijn. Het wordt daarom steeds belangrijker, ook voor vrijwilligersorganisaties, om deel uit te maken van netwerken. Zo ziet men in den lande steeds meer het fenomeen "Het Lokaal Comité" opduiken. Het is de naam voor een bundeling van allerlei (vrijwilligers)organisaties, bedrijven, de gemeente en de lokale media. Doel is binnen dit samenwerkingsverband het vrijwilligerswerk positief onder de aandacht te brengen, de benodigde infrastructuur te verstevigen en zo het functioneren van het vrijwilligerswerk te optimaliseren. Dit krijgt vorm door:

- te werken aan de relatie tussen bedrijfsleven en vrijwilligersorganisaties;
- het organiseren van themadagen en cursussen voor vrijwilligers
- het organiseren van acties en activiteiten om nieuwe vrijwilligers te werven of vrijwilligers in het zonnetje te zetten.

#### 5.1.a.17. Platform vrijwilligerswerk

Het idee van Het Lokaal Comité kan ook vervangen worden door het instellen van een platform vrijwilligerswerk. Doel van dit platform is dat gemeente en de (vrijwilligers)organisaties elkaar op de hoogte houden van knelpunten en wensen. Ook kunnen de organisaties elkaar binnen het overleg op de hoogte houden van elkaars activiteiten. Het in het leven roepen van een dergelijk platform heeft als voordeel dat binnen dit overleg oplossingen kunnen worden gezocht voor problemen waar meer organisaties tegen aanlopen. Aan het platform kan adviesrecht toegekend worden richting gemeente waar het gaat om vrijwilligerswerk.

Op dit moment bestaat er in een Schijndel reeds een platform vrijwilligersorganisaties voor zorg en welzijn. Het is goed dat gelijksoortige organisaties regelmatig overleg hebben. Zo vindt dit overleg bijvoorbeeld ook bij de sportverenigingen plaats via de contactraad sport. Wel is het goed de naamstelling zodanig te kiezen dat duidelijk is om welk overlegorgaan het gaat.

De voorkeur gaat naar uit het overkoepelende platform ook de algemene benaming toe te kennen van "platform vrijwilligerswerk".

#### 5.1.a.18. Ontwikkeling van een monitor

De gemeente kan een vrijwilligersmonitor ontwikkelen, die periodiek (bijvoorbeeld elk jaar) wordt uitgevoerd. Een indicator is bijvoorbeeld het percentage organisaties dat aangeeft moeite te hebben met het werven van vrijwilligers. Dit zegt iets over de wervingskracht en aantrekkelijkheid van het lokale vrijwilligerswerk. Met de gegevens van de enquêtes heeft een nulmeting nu plaatsgevonden. Aanbevolen wordt een dergelijk onderzoek jaarlijks te doen.

### 5.1.a.19. Aanspreekpunt voor vrijwilligerswerk

Vrijwilligersorganisaties kunnen met nogal wat (gemeentelijke) diensten te maken hebben. Denk aan gebruiksvergunningen, evenementenvergunningen, subsidieaanvragen, brandveiligheid, Arbo. Het is daarom prettig als er binnen de gemeente één servicepunt is.

### **5.1.b. Welke instrumenten (zullen) worden ingezet?**

De nota legt de nadruk op ondersteuningsinstrumenten. Dit betekent dat de grootste aandacht uit zal gaan naar het opzetten van de ondersteuningsstructuur in de vorm van een steunpunt vrijwilligerswerk.

Het ligt voor de hand een duidelijke verbinding te leggen met de functie, die de vrijwilligerscentrale nu al vervult, nl. die van bemiddeling en (ten dele) informatie en advies. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het visiedocument vrijwilligerscentrales Gelderland met als titel "Van lokale vacaturebank naar regionaal vrijwilligerspunt".

Ervan uitgaande dat de gewenste verbinding van de vrijwilligerscentrale met het steunpunt tot stand komt, kunnen de taken voor een steunpunt vrijwilligerswerk als volgt omschreven worden:

- bemiddeling tussen vraag en aanbod
- informatie en advies
- deskundigheidsbevordering
- belangenbehartiging
- promotie en ontwikkeling

De ontwikkeling van de ondersteuningsstructuur middels een steunpunt en de hieraan gekoppelde uitbouw van de vrijwilligerscentrale vergt een extra personele inspanning. De ontwikkeling is gebaseerd op een gefundeerde visie op vrijwilligerswerk, die voortkomt uit:

- Signaleren van maatschappelijke trends en ontwikkelingen, zoals de toenemende individualisering, zorgbehoefte van mensen, toenemend beroep op de zelfstandigheid van mensen, etc.
- Communicatie met alle betrokkenen door als relatiebeheerder netwerken te onderhouden.
- Bezinning op en analyse van de situatie van het vrijwilligerswerk, verdieping in de achterliggende problematieken, waarmee vrijwilligersorganisaties zich geconfronteerd zien.

Op dit moment is een personele continuïteit niet gegarandeerd. De ontwikkeling van de ondersteuningsstructuur kan niet alleen afhangen van de beschikbaarheid van vrijwilligers, doch vergt een professionele inzet. De beroepskracht dient in ieder geval over de volgende vaardigheden te beschikken:

- Kennis en vaardigheden hoe vrijwilligers te managen;
- Analyses van kaderproblemen en van potentiële nieuwe doelgroepen;
- In te zetten als vraagbaak, voor de uitwisseling van kennis en ervaringen, voor doorverwijzing en voor advisering van organisaties;
- Kennis en vaardigheden over de organisatie van cursussen en trainingen, inspeland op vraag en aanbod, zelf ontwikkeld danwel gebruik makend van bestaand aanbod van derden (inhuren);
- Opkomen voor de belangen van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties.

De verschillende functies van een steunpunt vrijwilligerswerk hoeven niet allemaal door het steunpunt zelf uitgevoerd te worden. Op het terrein van het lokale vrijwilligerswerk spelen meerdere instellingen een actieve rol. Gememoreerd is al het beleid dat professionele organisaties vaak al voor hun vrijwilligers hebben geformuleerd. Ook het cluster sport heeft zo zijn eigen structuur. Taak voor het steunpunt is om samenhang aan te brengen tussen de activiteiten van deze instellingen door:

- te netwerken:
  - input verkrijgen
  - informatie overdragen
  - draagvlak creëren
  - steunpunt profileren
- te samenwerken: met andere organisaties weten wat er leeft en hierop inspelen.

Het steunpunt is verantwoordelijk voor een ondersteuningstructuur, waarbij:

- uitgegaan wordt van de spilfuncties die besturen voor hun organisatie vervullen
- samenhang bevorderd wordt bij de inzet van de diverse instrumenten door diverse organisaties (inclusief de gemeente);
- De inzet van instrumenten afhankelijk is van geconstateerde behoeften;
- algemene informatie beschikbaar is (vrijwilligersgids).

### **5.2. Wie is eindverantwoordelijk voor het proces?**

Als drager van de verantwoordelijkheid voor de lokale uitvoering van het vrijwilligersbeleid is de gemeente primair verantwoordelijk voor het proces en dus ook eindverantwoordelijke.

De gemeente kan het proces echter niet alleen dragen. Het is daarom zaak vanaf het begin zoveel mogelijk (vrijwilligers)organisaties bij de verdere ontwikkeling te betrekken. Met het oog op de gestelde doelen is het verder goed een stuurgroep in te stellen waarin naast de gemeente in ieder geval de vrijwilligerscentrale (vraag en aanbod vrijwilligerswerk), het Projekt Anders Werken (sociale activering) en De Tweesprong (kadervorming) zitting nemen. Dit gebeurt ook met oog op de verdere implementatie na afloop van de projectperiode.

### **5.3. Wie zijn er daarnaast bij de inzet van instrumenten betrokken?**

Het is onmogelijk dat alle vrijwilligersorganisaties in de stuurgroep zitting nemen. Het is echter wezenlijk – zeker op dit beleidsterrein – dat belanghebbenden kunnen reageren op het in ontwikkeling zijnde beleid en dit kunnen voeden. Er wordt daarom een klankbordgroep ingesteld waarin minimaal de vier clusters vertegenwoordigd zijn (het cluster algemeen maatschappelijk belang, het cluster kunst, cultuur, onderwijs en educatie, het cluster sport en het cluster zorg, hulp- en dienstverlening en sociaal-cultureel werk). Daar waar het mogelijk is om vanuit een bestaande structuur een afvaardiging te krijgen verdient deze optie de voorkeur. Hierbij kan bij het cluster “sport” gedacht worden aan de contactraad sport of de JSSS en bij het cluster “zorg, hulp- en dienstverlening” aan het bestaande platform vrijwilligers organisaties<sup>1</sup>. Voor wat betreft het cluster “Algemeen maatschappelijk belang” kan gedacht worden aan een afvaardiging uit het platform woon- en leefomgeving.

Mogelijkerwijs zullen in het kader van het opzetten van een ondersteuningsstructuur meerdere van dit soort groepen ontstaan. Hierbij is echter de inbreng van de vrijwilligersorganisaties zelf leidend.

Daarnaast zal voeling gehouden worden met “het veld” middels het periodiek uitzetten van enquêtes onder vrijwilligers en organisaties; zie hiervoor ook het projectplan (hoofdstuk 6).

### **5.4. Wat is de doorlooptijd van de inzet van de instrumenten en wat zijn de beoogde resultaten?**

In het projectplan (hoofdstuk 6) wordt zowel op doorlooptijd als resultaten ingegaan. Een van de eerste activiteiten bij de uitvoering van het projectplan is het opstellen van een werkplan waarin doelen in tijd uitgezet worden.

Naast de in het projectplan genoemde doelstellingen dient uitvoering van het projectplan de volgende resultaten op te leveren:

- Een goed inzicht in de praktijk van het vrijwilligerswerk in Schijndel;
- Een op basis hiervan ontwikkelde meerjarentermijnvisie;
- Inbedding van de ondersteuningsstructuur in de bestaande infrastructuur in Schijndel

### **5.5. Wat is het benodigde beschikbare budget?**

2001 is de aanloop geweest tot het formuleren van een gemeentelijk vrijwilligersbeleid, mede onder impuls van de stimuleringsregeling vrijwilligerswerk van het ministerie van VWS. De regeling loopt van 2001 t/m 2004. Voor deze periode is in totaal € 159.500,00 nodig. Gedurende de looptijd van het project is nog € 136.200,00 benodigd. Van de totale kosten ad € 159.500,00 wordt € 90.800,00 gedekt uit de rijksbijdrage in het kader van de stimuleringsregeling vrijwilligerswerk van het ministerie van VWS. Van het restant is reeds € 25.689,00 gedekt. De overige lasten zijn gegeregeld via opname in het dekkingsplan voor de meerjarenbegroting voor 2003 en 2004. Een specificatie van de begroting treft u aan in het projectplan (Hoofdstuk 6).

<sup>1</sup> Zie bladzijde 22 (5.1.a.17)

## 6. Het projectplan

Navolgend treft u de inhoud aan van het projectplan versterking vrijwilligerswerk. Dit plan is opgesteld in het kader van de Tijdelijke stimuleringsregeling vrijwilligerswerk en ingediend bij het ministerie van VWS.

<b>A. Gegevens aanvrager</b>	
Naam gemeente	gemeente Schijndel
Aantal inwoners gemeente per 1 januari 2001	22.973
Postadres	Postbus 5
Postcode	5480 AA
Plaats	Schijndel
Bezoekadres	Markt 20
Postcode	5482 NG
Plaats	Schijndel
Naam contactpersoon	de heer A. Boselie
Telefoonnummer	073 54 40 882
Telefax	073 54 78 840
E-mail	Tboselie@Schijndel.nl
Bank- of gironummer	28.50.07.661

<b>B. Gegevens project</b>			
1.	Titel	Project versterking vrijwilligerswerk	
2.	Situatiebeschrijving	Het jaar 2001 is uitgeroepen tot het internationaal jaar van de vrijwilliger. Dit is voor de gemeente Schijndel aanleiding geweest – mede onder impuls van de Tijdelijke stimuleringsregeling vrijwilligerswerk van het ministerie van VWS – een beleidsontwikkelingstraject in te zetten voor het vrijwilligersbeleid.	
3.	Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. deskundigheidsbevordering, ondersteuning en begeleiding van vrijwilligersorganisaties, vrijwillig kader en vrijwilligers.</li> <li>2. de ontwikkeling van een steunpunt vrijwilligerswerk en verdere uitbouw en professionalisering van de vrijwilligerscentrale.</li> <li>3. het ontwikkelen van ondersteunende activiteiten op het gebied van werving en behoud van vrijwilligers</li> <li>4. het ontwikkelen van een vrijwilligerswijzer</li> <li>5. het activeren van jongeren voor vrijwilligerswerk</li> </ol>	
4.	Projectperiode	2001 t/m 2004	
5.	Fasering	2001/2002	vrijwilligersmanifestatie/doelgroepenonderzoek
		2002	opstellen nota en projectplan vrijwilligersbeleid
		2002	opzetten steunpunt vrijwilligerswerk
		2002/2003	uitbouw en professionalisering vrijwilligerscentrale
		2003	ontwikkeling activiteiten genoemd onder 3 en 4
		2003-2004	uitvoering (ondersteunende) activiteiten genoemd onder 1, 3 en 5
6.	Beoogd resultaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een voor alle vrijwilligersorganisaties herkenbaar steunpunt waar zij terecht kunnen voor ondersteuning met raad en daad.</li> <li>▪ Een voor (potentiële) vrijwilligers herkenbaar steunpunt voor vraag en aanbod van vrijwilligerswerk</li> <li>▪ Een dekkend aanbod van ondersteuningsactiviteiten voor vrijwilligers(organisaties) op het gebied van kadervorming, PR, werving en juridische kwesties.</li> </ul>	

7.	Vernieuwende elementen	Ondersteuning van vrijwilligersorganisaties biedt in Schijndel een divers beeld. Zo is er voor organisaties, die bij een landelijke organisatie zijn aangesloten (bijvoorbeeld sportverenigingen), over het algemeen een redelijk goed ondersteuningsnetwerk beschikbaar. Voor veel organisaties is echter het aanbod gefragmenteerd of diffuus. Met het realiseren van een steunpunt vrijwilligerswerk wordt er een centraal punt gecreëerd voor alles op het gebied van vrijwilligerswerk. Met name wordt geprobeerd de witte vlek op het gebied van ondersteuning van vrijwilligersorganisaties in te vullen.
8.	Afstemming overige beleidsonderdelen	Vrijwilligerswerk is binnen vrijwel alle terreinen, waarbinnen de gemeente opereert, van groot belang in zowel kwalitatief als kwantitatief opzicht. Hieraan wordt integraal aandacht besteed. De gemeente tracht ook op verschillende manieren haar waardering hiervoor tot uiting te brengen. Binnen de diverse beleidsterreinen wordt aan de positie en rol van vrijwilligers aandacht besteed. Daarnaast heeft vrijwilligerswerk in zichzelf voor een aantal mensen een functie of kan zij deze hebben. Het gaat met name om mensen zonder betaald werk. Hierbij kan globaal aan twee categorieën gedacht worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sociale activering in het kader van toeleidingstrajecten naar betaald werk;</li> <li>▪ als (nieuw) alternatief voor mensen, die niet meer aangewezen zijn op betaald werk.</li> </ul> Vrijwilligerswerk kan verder een functie vervullen in het kader van sociale cohesie.
9.	Registratie	Tijdens een vrijwilligersmanifestatie in 2001 zijn de aanwezige vrijwilligers geënquêteerd. Ook alle vrijwilligersorganisatie hebben een enquêteformulier toegezonden gekregen. De resultaten hiervan kunnen beschouwd worden als een nulmeting. Deze raadpleging zal jaarlijks herhaald worden.
10.	Risicofactoren	Er is een risico dat niet alle vrijwilligersorganisaties bereikt (kunnen) worden.
11.	Effectmeting	Een in te stellen klankbordgroep van vrijwilligers(organisaties) zal periodiek geïnformeerd en geraadpleegd worden over de voortgang van de uitvoering van het projectplan. Zoals onder 9 aangegeven zullen via enquêtering vrijwilligers(organisaties) geraadpleegd worden. Dit zal tijdens de projectperiode op twee momenten gebeuren: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ medio 2003 over de opzet van de activiteiten bedoeld onder de punten 2 t/m 4 genoemd onder punt 3;</li> <li>▪ medio 2004 ter evaluatie van de effecten van de punten genoemd onder punt 6.</li> </ul>

### **C. Samenwerking met derden**

1.	Betrokkenheid vrijwilligersorganisaties	Bij aanvang van het proces van de tot standkoming van de projectbeschrijving is een werkgroep ingesteld. Hierin hebben verschillende vertegenwoordigers vanuit vrijwilligersorganisaties zitting genomen. Enkele leden van de werkgroep zijn beroepsmatig betrokken bij de ondersteuning van vrijwilligers in verschillende disciplines.
2.	Samenwerking in de projectuitvoering	Bij de projectuitvoering zullen de daarvoor in aanmerking komende professionele instellingen betrokken worden. Dit is gewenst met het oog op de structurele inbedding binnen de Schijndelse voorzieningen.

3.	Inhoudelijke ondersteuning derden	Voor de uitbouw van de vrijwilligerscentrale en de opzet van het steunpunt zal ondersteuning vanuit een provinciaal werkende steunfunctie ingeroepen worden.
----	-----------------------------------	--

#### D. Meerwaarde project

1.	Te verwerven inzichten	Via de nulmeting is reeds globaal inzicht verkregen in de behoeften bij vrijwilligers(organisaties). Gedurende de projectperiode is het de bedoeling "de diepte in te gaan" en zodoende adequaat in te kunnen spelen op de behoeften die binnen het vrijwilligersleven leven.																														
2.	Versterking lokale infrastructuur	Versterking vindt nadrukkelijk plaats via het in te stellen steunpunt vrijwilligerswerk.																														
3.	Bijdrage aan oplossing maatschappelijke problemen	Het project is niet direct gericht op het oplossen van maatschappelijke problemen. Wel draagt vrijwilligerswerk bij aan een kwalitatief hogere samenleving. Indirect draagt het project dus wel hieraan bij.																														
4.	Dwarsverbanden	<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>gerelateerd beleidsterrein</i></th> <th><i>toelichting</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>onderwijs</td> <td>ja, ouders</td> </tr> <tr> <td>(preventieve) gezondheidszorg</td> <td>ja, sport e.d.</td> </tr> <tr> <td>werkgelegenheid</td> <td>ja, sociale activering</td> </tr> <tr> <td>welzijn</td> <td>ja, sociale cohesie</td> </tr> <tr> <td>criminaliteitspreventie</td> <td>nee</td> </tr> <tr> <td>jeugdbeleid</td> <td>ja, participatie</td> </tr> <tr> <td>wijk- en buurtbeheer</td> <td>ja, sociale cohesie</td> </tr> <tr> <td>ruimtelijke ordening en milieu</td> <td>ja, bewustwording</td> </tr> <tr> <td>recreatie en toerisme</td> <td>ja, museum</td> </tr> <tr> <td>sport</td> <td>ja, verenigingsleven</td> </tr> <tr> <td>kinderopvang</td> <td>ja, als onderwijs</td> </tr> <tr> <td>ouderenbeleid</td> <td>ja, activiteiten</td> </tr> <tr> <td>sociale activering</td> <td>ja, maatschappelijk verkeer</td> </tr> <tr> <td>kunst en cultuur</td> <td>ja, activiteiten</td> </tr> </tbody> </table>	<i>gerelateerd beleidsterrein</i>	<i>toelichting</i>	onderwijs	ja, ouders	(preventieve) gezondheidszorg	ja, sport e.d.	werkgelegenheid	ja, sociale activering	welzijn	ja, sociale cohesie	criminaliteitspreventie	nee	jeugdbeleid	ja, participatie	wijk- en buurtbeheer	ja, sociale cohesie	ruimtelijke ordening en milieu	ja, bewustwording	recreatie en toerisme	ja, museum	sport	ja, verenigingsleven	kinderopvang	ja, als onderwijs	ouderenbeleid	ja, activiteiten	sociale activering	ja, maatschappelijk verkeer	kunst en cultuur	ja, activiteiten
<i>gerelateerd beleidsterrein</i>	<i>toelichting</i>																															
onderwijs	ja, ouders																															
(preventieve) gezondheidszorg	ja, sport e.d.																															
werkgelegenheid	ja, sociale activering																															
welzijn	ja, sociale cohesie																															
criminaliteitspreventie	nee																															
jeugdbeleid	ja, participatie																															
wijk- en buurtbeheer	ja, sociale cohesie																															
ruimtelijke ordening en milieu	ja, bewustwording																															
recreatie en toerisme	ja, museum																															
sport	ja, verenigingsleven																															
kinderopvang	ja, als onderwijs																															
ouderenbeleid	ja, activiteiten																															
sociale activering	ja, maatschappelijk verkeer																															
kunst en cultuur	ja, activiteiten																															

#### E. Begroting

jaar	activiteit	totale kosten	bijdrage gemeente	gevraagde uitkering
2001	vrijwilligersmanifestatie nulmeting vrijwilligers	€ 22500,00 € 800,00	€ 600,00	€ 22.700,00
2002	doelgroepenonderzoek opstellen nota en project ondersteuning steunfunctie inrichting steunpunt personeel steunpunt	€ 2.000,00 € 2.500,00 € 12.000,00 € 7.500,00 € 21.400,00	€ 22.700,00	€ 22.700,00
2003	steunpunt deskundigheidsbevordering vrijwilligerswijzer	€ 36.400,00 € 5.000,00 € 5.000,00	€ 22.700,00	€ 22.700,00
2004	steunpunt deskundigheidsbevordering	€ 37.200,00 € 7.200,00	€ 22.700,00	€ 22.700,00
Totaal		€ 159.500,00	€ 68.700,00	€ 90.800,00

Ondertekening door bevoegden van de gemeente Schijndel.

Plaats: Schijndel

Burgemeester en wethouders van Schijndel

de secretaris,

de burgemeester,

Mr. J.H.Th. Ewalds

H.Th.H. Opsteegh

## **7. Bijlagen**

7.1 Clusterindeling

7.2 Verklarende lijst van afkortingen

## 7.1 Clusterindeling

Onderstaand treft u de door de werkgroep gekozen clusterindeling aan. Aan alle genoemde organisaties is een enquêteformulier toegestuurd. De organisaties, die gereageerd hebben zijn gemarkeerd met “v”.

### 7.1.a Algemeen maatschappelijk belang

- v Buurtvereniging “Het Groene Hart”  
Comité Boschweg Buitengebied Noord
- v Dorpsraad Wijbosch
- v Lokale Omroep Schijndel (LOS)
- v Missiecomité Schijndel
- v Parochie O.L. Vrouw Boschweg  
Parochie St. Paulus-Hoevenbraak  
Parochie St. Servatius-Centrum
- v Parochie St. Servatius-Wijbosch
- v Platform Vrijwilligersorganisaties voor zorg en welzijn  
Protestantse Gemeente  
SP Milieualarmteam
- v Wereldwinkel Schijndel  
Werkgroep Missie Ontwikkelingssamenwerking en Vrede (MOV)
- v Wijkraad Bonkelaar/Grevekeur  
Wijkraad Boschweg Noordoost
- v Wijkraad De Beemd Aktief  
Wijkraad Duin  
Wijkraad Hoevenbraak  
Wijkraad Hopstraat  
Wijkraad Hulzebraak (opgeheven)
- v Wijkraad Plein

### 7.1.b Kunst, cultuur, onderwijs en educatie

- v Bibliotheek  
Big Band Schijndel  
Blaaskapel De Bergtoeters  
Boschwegs Dameskoor
- v Boschwegse Toneelgroep  
Brabants Amateur Wijn- en Biermakersgilde  
De Hofkapel
- v Fanfare De Echo der Bergen
- v Filmclub Schijndel  
Fotoclub Schijndel  
Gemengd Zangkoor Vita Nuova
- v Gildebroederschap der St. Catharina en Barbera (enquête niet van toepassing)  
Gitaar- en Mandolinvereniging The Distelstars  
Heemkundevereniging Schijndel  
Heempark De Blekert  
Hertog Jancentrum  
Jeugdtheater Archimedes
- v Koninklijke Harmonie St. Cecilia  
Koor Timeless  
Meerijs Kamerkoor
- v museum Jan Heestershuis
- v Muziekkapel 't Overschotje  
Muziekvereniging De Bellebloazers
- v Oranjecomité Schijndel

- v Speel-o-theek De Ballon
- v Stichting Anders
- v Stichting De KEG
- v Stichting Het Brabants Muziektheater
- v Stichting Organisatie Popreizen
- v Toneelvereniging De Turfhoek
- v Triangel
- v Veteranenharmonie Muziek Houdt Fit
- v Videoclub Schijndel
- v Videoteam Schijndel
- Volksdansgroep Floricica
- Zanggroep De 13 Durskes
- Zangvereniging The Key

### **7.1.c Sport**

- Badmintonclub Schijndel
- v Base- en softbalvereniging Starlights
- v Basketbalvereniging Schijndel
- Biljartclub Nooit Verleerd
- Biljartvereniging De Hopbel
- Biljartvereniging DEVO
- Biljartvereniging Sportzicht
- Biljartvereniging Touché
- Bridge '90
- Bridgeclub Sans Souci
- v Budoclub Schijndel
- Chong Do Kwan
- Dames Gymclub Hoevenbraak
- Dames Gymclub MBVV
- v Dameskorfbalclub Avanti
- v Dameskorfbalvereniging Alico
- v Dameskorfbalvereniging Celeritas
- Disgolfclub Two Words
- Duikteam Schijndel
- Fietscrossvereniging D'n Urste
- Gemengde Korfbalvereniging De Boemerang
- v Handbalvereniging ZEPHYR
- Handboogschutterij Landmans Unie 1843
- Hart- en vaatpatiënten Vereniging Schijndel
- Hengelsportvereniging Altijd Beet
- Jagersvereniging St. Hubertus
- Koninklijke Handboogvereniging Amicitia
- v Kruisboogvereniging De Heidebloem
- Lawn Tennis Club Skinlo
- Menclub Door inspannen Ontspanning
- v Motorsportvereniging Schijndel
- Motortrialclub Schijndel (MTCOB-Schijndel)
- NRBC '93
- v Pétanque Vereniging Wij Liggen
- v Ponyclub de Trouwe Vriendjes
- Postduivenvereniging De Luchtbode
- Postduivenvereniging De Uitvliegers
- Recreanten Damesbasketbalclub Schijndel
- Rolhockeyvereniging RHP
- Rollerclub Alico
- v Schaakvereniging Schijndel
- Schaatsclub Thialf

- v Schijndelse Bridgeclub
- Schijndelse Mixed Hockey Club De Hopbel
- Schijndelse Recreatie Volleybal Competitie
- Stichting Wielerbelaag Schijndel
- v Supportersvereniging Wijbossche Renners
- v SV Avanti '31
- SV WEC
- v Tafeltennisvereniging Van Liemd ass. TTVS
- v Tennisvereniging De Hopbel
- v Toerclub De Meerij
- v Trimclub De Vrije Trimmers
- v Trimclub Schijndel/Dateln
- v Turnvereniging Turondo
- v TWC Het Verzetje
- Vliegerclub Schijndel
- v Volleybalvereniging van Tarwijk VC Hesperus
- v VV Schijndel/Dateln
- v Wandelsportvereniging Alico
- Warang C. Taekwondo
- Wielerttrimclub TIOS
- Wielervereniging Schijndel
- Zaalvoetbalvereniging Schijndel '94
- Zwem- en waterpolovereniging Neptunus '58

#### **7.1.d Zorg, hulp- en dienstverlening en sociaal-cultureel werk**

- Bierclub Schijndel
- v Bijenhoudersvereniging St. Ambrosius
- Boschwegse Kikvorsen
- v Chauffeursvereniging Schijndel
- v Cultureel jongerencentrum BIZZI
- De Beemdhut
- De Blekke Ploeg
- De Broekhoesters
- De Crazy Pinternationals
- v De Dundraaiers
- v De Geinstampers (enquête niet van toepassing)
- De Gineinders
- v De Kafmulders (enquête niet van toepassing)
- De Leut
- De Mauwperen
- De Morkolven
- v De Nachtravers
- De Tweesprong
- v De Zonnebloem
- Dierenopvangcentrum Hokazo
- v Dorpshuis De Geut
- Eerste Schijndelse Kleindierenvereniging
- v EHBO Vereniging Schijndel
- Florawerkgroep
- Gehandicapten Organisatie Schijndel
- Half um
- Heemparkwerkgroep
- Huisvrouwensoos D'n Drempel
- Jeugdgebouw De Zwengel
- v Jeugdvakantiewerk Wijbosch
- v Jeugdvereniging De Rana's
- v Katholiek Vrouwengilde Schijndel

- Katholieke Vrouwenbeweging Schijndel
- v Katholieke Vrouwenorganisatie Schijndel
- KBO, afdeling Boschweg
- v KBO, afdeling Centrum
- v KBO, afdeling Hoevenbraak
- v KBO, afdeling Wijbosch
- Kijk- en Wandeltuin de Langstraterhof
- v Mindervalidenvereniging Boschweg
- Molen de Pegstukken
- Nederlandse Brandwonden Stichting
- v Nederlandse Hartstichting
- v Nederlandse Kankerbestrijding
- Nierstichting Nederland
- v Platform Gehandicapten Overleg Schijndel
- Politiehondenvereniging De Hond in het Bos
- Politiehondenvereniging Willen is Kunnen
- Prinsenclub De Hopplukkers
- v Projekt Anders Werken
- v Ruilkring 'N Schijntje Schijndel
- v Schijndelse Ruilbeurs (Verzamelaarsbeurs Schijndel)
- Schijndelse Vereniging van Postzegelsverzamelaars
- v Sociaal Cultureel Centrum De Kajuit
- Sociaal Cultureel Centrum De Vink
- v Stichting Ons Karnaval (SOK)
- v Steunpunt Mantelzorg Schijndel
- Stichting De Kakelwals
- Stichting Goodwill Schijndel
- Stichting Instuif De Kluis
- v Stichting Jongerenwerk Schijndel
- Stichting Kindervakantiewerk Schijndel
- v Stichting Verenigde Zorgcentra Schijndel
- Stichting Scouting Schijndel
- v Stichting Triangel
- v Stichting Welzijn Ouderen Schijndel
- Tuinvereniging Aarlehof
- Tuinvereniging Arcadia
- Vereniging Duitse Herders
- v Vincentiusvereniging
- Vogelvereniging Edelzanger
- v Vogelvereniging Tro-Wi
- Vogelwerkgroep
- Vogelwerkgroep Schijndel
- Vrijwilligerscentrale
- Weidevogelbeschermingsgroep
- v Wereldwinkel Schijndel

## 7.2 Verklarende lijst van afkortingen en definities

### 7.2.1. Afkortingen

pagina	afkorting	betekenis	ook op pagina(s)
3	VWS	ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	7/25
3	SWOS	Stichting Welzijn Ouderen Schijndel	14
3	JSSS	Jeugd-Sport-Stichting-Schijndel	14/24
3	WEC	Sportvereniging Wijbosch Eerde Combinatie	
3	BIZZI	Cultureel Jongeren centrum BIZZI	
4	ARBO	Arbidsomstandighedenwet	
5	KNVB	Koninklijke Nederlandse VoetbalBond	
5	KNLTB	Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond	
5	KBO	Katholieke Bond van Ouderen	32
5	ANBO	Algemene Nederlandse Bond van Ouderen	
5	IVA	Onderzoeksinstituut Katholieke Universiteit Brabant	
8	SCP	Sociaal-Cultureel Planbureau	
9	SCW	Sociaal-Cultureel Werk	10/11/12 13/16/17 20
10	PAW	Projekt Anders Werken	
19	WAO	Wet ArbeidsOngeschiktheid	
21	NOV	Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk	
25	PR	Public Relations	

### 7.2.2. Definities

onderwerp	definitie
vrijwilligerswerk	Werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald, wordt verricht ten behoeve van andere mensen of de samenleving.
vrijwilliger	Iemand, die vrijwilligerswerk verricht
vrijwilligersorganisatie	Organisatie, waarvan het bestuur bestaat uit vrijwilligers.
preventie	Activiteiten gericht op het voorkomen van ongewenst ontwikkelingen
curatie	Activiteiten gericht op het herstel van een normale situatie