

Nota vrijwilligersbeleid 2009  
gemeente Diemen

Diemen, april 2009

## 1. Inleiding

De inzet van vrijwilligers in onze samenleving is onmisbaar en onbetaalbaar. Zij vormen een belangrijke schakel in de samenleving en geven een goed voorbeeld van actief burgerschap. Door hun inzet kunnen anderen meedoen en het vergroot de onderlinge betrokkenheid en de sociale samenhang. Traditioneel wordt onder vrijwilligerswerk verstaan, dat wat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald werk verricht wordt voor anderen of voor de samenleving. Dit wordt breed ingezet. Niet alleen op het terrein van zorg, maar ook op het gebied van welzijn, onderwijs, sport, recreatie, kunst en cultuur, leefbaarheid en geloof.

### *Prestatieveld 4 Wmo*

In 2007 is de Wmo (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) ingevoerd en één van de kerndoelen is dat burgers zo lang mogelijk zelfstandig kunnen functioneren en meedoen aan de samenleving. De inzet van vrijwilligers is één van de manieren waarop aan dit 'meedoen' vorm gegeven kan worden. Vrijwilligers leveren een bijdrage aan de zelfredzaamheid en de eigen verantwoordelijkheid van burgers. Het (her)formuleren van het vrijwilligersbeleid vloeit voort uit het prestatieveld 4: het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers van de Wmo. Mantelzorg en vrijwilligerswerk zijn echter geen synoniemen. Een groot verschil is dat vrijwilligers weliswaar bewust voor een bepaalde zorgtaak kiezen en dit zeker niet vrijblijvend opvatten, maar er wel mee kunnen stoppen als ze dat willen. Dit in tegenstelling tot mantelzorgers, die zich vanuit bestaande verwantschapsrelaties niet kunnen onttrekken aan zorgtaken. Wie mantelzorg verleent, zorgt voor langere tijd, onbetaald en vaak intensief voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende naaste. De scheidslijn tussen vrijwilligerswerk en mantelzorg is, ondanks dat beiden duidelijk gedefinieerd kunnen worden, in de praktijk soms moeilijk te trekken. Dat is ook niet nodig. In sommige gevallen zullen ondersteunende initiatieven van vrijwilligers een positief effect hebben op (de belasting van) mantelzorgers. Dit kan alleen maar worden toegejuicht.

### *Knelpunten en behoeften*

De laatste jaren luiden steeds meer organisaties de noodklok. Ze kampen met een tekort aan vrijwilligers (vooral kader) waardoor steeds meer werk blijft liggen. Het is van essentieel belang voor een samenleving om vrijwillige inzet te behouden en daar waar mogelijk te stimuleren en te ondersteunen. Daarnaast verandert de vrijwilliger op zich. Vergrijzing, individualisering en het minder binden voor langere tijd zijn enkele kenmerken. Als de vrijwilliger verandert, verandert dus ook de vrijwillige inzet. Op tal van gebieden is de samenleving afhankelijk van vrijwilligers. Daarom is het van belang dat er voorzichtig en goed met deze groep mensen wordt omgegaan. Vrijwilligers hebben behoefte aan een goed vrijwilligersbeleid, opleiding, waardering en erkenning en een serieuze relatie met beroepskrachten. Vrijwilligersorganisaties hebben behoefte aan een solide bestuur, willen graag de lasten van wet- en regelgeving terugdringen en een goed imago bewerkstelligen van het vrijwilligerswerk. Vrijwilligers moeten in staat worden gesteld hun werk naar behoren, gemotiveerd en zonder te grote werkdruk uit te voeren.

### *Groepen vrijwilligers*

Vrijwilligerswerk heeft een dienstverlenend karakter. Dat een activiteit anderen ten goede komt, sluit echter niet uit dat ook de vrijwilliger er profijt van heeft (aanzien, voldoening, werkervaring). Maatschappelijke stages worden verplicht, maar vrijwilligerswerk mag je tegenwoordig ook best doen omdat het leuk is. Vanuit dat oogpunt zijn er grofweg drie groepen vrijwilligers te benoemen. Allereerst zijn daar de ouderen, die in hun vrije tijd graag betekenisvol en nuttig bezig zijn. Ze fungeren vaak als kader voor verenigingen of als aanspreekpunt voor een grote achterban. Naast een betekenisvolle invulling van hun tijd, zijn zelfontplooiing, sociale contacten en de kans om te professionaliseren, andere redenen voor deze groep om zich als vrijwilliger in te zetten. Dit laatste geldt ook voor de groep jongeren. Zij willen vrijwilligerswerk doen om bijvoorbeeld werkervaring op te doen, omdat het een

aanvulling is op hun C.V. of om andere jongeren te ontmoeten. Om vrijwilligers binnen deze groep te werven zul je moeten aansluiten bij de jongerencultuur en de doelgroep moeten accepteren zoals hij is. Ten slotte de middengroep. Mensen met kinderen en een professionele werkkring. Deze groep heeft een druk bestaan en weinig tijd voor vrijwilligerswerk. Desalniettemin leveren ze er een bijdrage aan. Vanwege het tijdsgebrek heeft deze groep een voorkeur voor kortdurende klussen en zijn deze vaak gericht op de eigen vrije tijdsbesteding of die van hun kinderen.

Bij de werving van vrijwilligers zou rekening gehouden kunnen worden met deze onderverdeling en kunnen potentiële vrijwilligers worden aangesproken op hun motivatie.

#### *Faciliteren en ondersteunen*

Om invulling te geven aan de opdracht in prestatieveld 4 zijn in het Wmo beleidsplan actiepunten benoemd en is in de onderliggende nota een overzicht gegeven van het bestaande vrijwilligersbeleid in Diemen en zijn op basis van diverse consultaties aanbevelingen en activiteiten geformuleerd waarmee het toekomstige vrijwilligersbeleid vorm zal worden gegeven. Dit beleid moet gericht zijn op het scheppen van de juiste voorwaarden om mensen te stimuleren zich vrijwillig in te zetten en onbetaald actief te zijn voor anderen en voor de samenleving. Om het bloeiende verenigings- en vrijwilligersleven in Diemen in stand te houden zijn de individuele vrijwilligers en de organisaties onontbeerlijk. De gemeente moet daarbij een faciliterende en ondersteunende rol spelen. De in deze nota geformuleerde initiatieven zijn gericht op het versterken van de positie van vrijwilligers én organisaties die zich inzetten op het brede terrein van zorg, welzijn én sport in de gemeente Diemen. Dit zijn in Diemen alleen al zo'n 80 organisaties.

## **2. Wijze van onderzoek**

Uit de bovenstaande inleiding blijkt dat er steeds meer aandacht komt voor, en belang wordt gehecht aan, vrijwilligerswerk. Het is een taak van de gemeente om haar beleid op dit terrein te formuleren en op basis daarvan invulling te geven aan de ondersteunende en faciliterende rol die ze ambieert. Om dit te realiseren was het noodzakelijk eerst goed in kaart te brengen welke voorzieningen reeds beschikbaar zijn en waar vrijwilligers én organisaties in Diemen behoefte aan hebben.

Er is daarom onderzoek gedaan naar de knelpunten op het gebied van vrijwilligers binnen de sport, welzijn en zorg. Vrijwilligers, verenigingen én organisaties zijn opgezocht. Onder andere via de Wmo conferentie eind juni 2008 en door panelgesprekken die in oktober 2008 werden georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten is uitvoerig gesproken met een afspiegeling van professionele en niet professionele vrijwilligers organisaties en vrijwilligers. Tijdens deze consultatie is ook steun gezocht voor de te formuleren initiatieven.

Op deze wijze is een beeld ontstaan van de bestaande knelpunten in Diemen en de ondersteuningsbehoefte van de verschillende verenigingen en organisaties. Hierbij moet worden aangemerkt dat er een aantal knelpunten zijn die voor alle organisaties opgaan en een aantal knelpunten die zich richten op een soort organisatie. De nota wordt afgesloten met aanbevelingen die gebruikt kunnen worden om extra initiatieven rondom vrijwilligersondersteuning te organiseren. Hierbij is het van belang dat zoveel mogelijk initiatieven door organisaties zelf worden uitgewerkt en georganiseerd.

### 3. Huidige voorzieningen

De gemeente Diemen hecht waarde aan vrijwilligers en vrijwilligers organisaties als “cement” voor de samenleving en als instrument om meedoen aan de samenleving te bevorderen. De gemeente heeft hierin een ondersteunende rol, maar het initiatief wordt nadrukkelijk bij de organisaties en vrijwilligers gelaten. Met andere woorden, de gemeente ondersteunt, maar voert geen regie over verenigingen en organisaties. Wel worden prestatieafspraken met instellingen gemaakt, waarmee de gemeente richting kan geven aan de activiteiten van deze organisaties. Hieronder volgt een overzicht van de huidige gemeentelijke ondersteunende voorzieningen en een aantal in het oog springende projecten waar subsidie aan wordt verleend.

#### *Accommodaties*

De belangrijkste bijdrage aan het vrijwilligerswerk is het in standhouden van de wijkcentra, sportcentra en andere gemeentelijke gebouwen, waarvan vrijwilligersorganisaties tegen een gereduceerd tarief gebruik kunnen maken. Denk hierbij aan de gemeentelijke bijdragen aan de Omval, 't Kruidvat, het Noorderlicht, de Schakel en diverse sportaccommodaties.

#### *Vrijwilligersorganisaties*

Op basis van de subsidieverordening 2002 wordt subsidie verstrekt aan diverse beroepsorganisaties die met vrijwilligers werken en aan vrijwilligersorganisaties. Mede door deze subsidies worden organisaties in staat gesteld hun activiteiten uit te voeren.

#### *De vrijwilligersvacature bank (VVB)*

De vrijwilligersvacaturebank bestaat vanaf 2000. De VVB wordt uitgevoerd door de plaatselijke welzijnsinstelling, de Stichting Welzijn Diemen. De vrijwilligersvacaturebank heeft een plaats gekregen in de Omval. In 2004 is de vacaturebank in afgeslankte vorm voortgezet, momenteel wordt er 4 uur per week besteed aan het bemiddelen tussen vraag en aanbod. Er wordt met name vraaggericht gewerkt en binnen het beschikbaar aantal uren is geen ruimte voor extra activiteiten.

#### *De vrijwilligersverzekering*

De vrijwilligersverzekering is in 2002 afgesloten en beschikbaar voor alle in Diemen actieve vrijwilligersorganisaties die over een rechtspersoonlijkheid beschikken. Met deze verzekering zijn organisaties en de vrijwilligers die namens die organisatie actief zijn, verzekerd voor de Wettelijke Aansprakelijkheid bij ongevallen.

#### *De vrijwilligersonderscheiding*

Op basis van een raadsinitiatief is in 2003 de vrijwilligersonderscheiding in het leven geroepen. Door een commissie van de gemeenteraad worden jaarlijks diverse vrijwilligers in Diemen in het zonnetje gezet. Op deze wijze wordt door de gemeente waardering uitgesproken voor het werk dat is verzet en wordt het belang van vrijwillige inzet benadrukt.

#### *De vrijwilligerskaart*

De vrijwilligerskaart is een soort “voordeelpas”. Vrijwilligersorganisaties kunnen voor een laag bedrag per jaar de kaart aan hun vrijwilligers geven. Hiermee krijgen de vrijwilligers niet alleen een krant over vrijwilligersbeleid, maar ook korting op allerlei activiteiten.

#### *Wonenplus*

Met subsidie van de Provincie is het WonenPlus project gestart; een samenwerkingsverband tussen de gemeente, de woningcorporaties en de welzijnsorganisatie. In dit samenwerkingsverband worden ondersteunende diensten, zoals kleine klusjes in huis of boodschappen doen, aangeboden aan kwetsbare inwoners. Bij WonenPlus worden de ondersteuningsvragen gemeld en wordt een koppeling met een vrijwilliger tot stand gebracht.

Daar waar het bestaande aanbod tekortschiet ontwikkelt WonenPlus - vraaggestuurd - een aanvullend aanbod.

#### **4. Behoeften van de organisaties**

Om inzichtelijk te krijgen waar organisaties en vrijwilligers in Diemen behoefte aan hebben zijn diverse sporen gevolgd. Er is informatie gebruikt uit de sportnota, waarin diverse knelpunten op het gebied van vrijwilligers zijn benoemd. Daarnaast zijn de organisaties en vrijwilligers opgezocht via de Wmo conferentie en hebben twee panelgesprekken met beroeps- en vrijwilligersorganisaties plaatsgevonden. Opvallend was de grote betrokkenheid van deze organisaties, verenigingen en vrijwilligers bij het onderwerp vrijwilligerswerk. Op basis van de bevindingen uit de conferentie en de panelgesprekken worden in deze notitie, in het algemeen en per doelgroep, aanbevelingen en voorstellen gedaan voor de wijze waarop de gemeente haar ondersteunende rol kan intensiveren en waar de organisaties hun voordeel mee kunnen doen.

##### *Sportnota*

Er heeft in 2006 in het kader van de sportnota uitgebreid onderzoek plaatsgevonden naar de knelpunten op het gebied van vrijwilligers in de sport. Via een enquête en verdiepende interviews bij de sportverenigingen zijn diverse aandachtspunten naar voren gekomen. De belangrijkste gesignaleerde knelpunten richten zich op het werven en behouden van vrijwilligers. Door de sportverenigingen is aangegeven dat er eigenlijk te veel vrijwilligerswerk is en dat het steeds maar weer neer komt op dezelfde personen. Er is veel moeite met het werven en behouden van vrijwilligers die zich voor langere tijd willen binden. Wel is er een bereidheid om korte klussen te verrichten. Er zijn echter steeds minder jongeren die vrijwillig binnen een vereniging actief willen zijn. Een tweede punt is dat de vrijwilligersorganisaties veel tijd en energie kwijt raken om van de gemeente duidelijkheid te krijgen over belastingenzaken, subsidies, verzekeringen, verplichtingen en andere juridische aspecten. Daarnaast is niet altijd duidelijk wie bij de gemeente het aanspreekpunt voor al deze zaken is. Kortom, de communicatie met de gemeente is voor verbetering vatbaar.

##### *Wmo conferentie*

Eind juni 2008 heeft de Wmo conferentie plaatsgevonden. Er zijn drie workshops gehouden waarin een brede afspiegeling van Diemense inwoners, verenigingen, organisaties en vrijwilligers hebben geparticipeerd. Eén van de workshops was specifiek gericht op vrijwilligerswerk. In deze workshop is gesproken over de rol en verantwoordelijkheid van verschillende partijen ten aanzien van het signaleren van kwetsbare situaties. Er is geconstateerd dat sommige vrijwilligers een signalerende rol hebben, maar dat het oppakken van het gegeven signaal een taak van professionele organisaties zou moeten zijn. Deelnemers van de workshop gaven aan dat er op het gebied van omgaan met signalen, behoefte bestaat aan enige ondersteuning, bijvoorbeeld door een training. Hierin zou aandacht moeten worden besteed aan hoe je signalen herkent, wat je ermee moet doen en wanneer je de problemen die je signaleert moet overdragen aan een professional. Om op een goede manier contact te kunnen leggen met professionele organisaties is er behoefte aan een (digitale) sociale kaart die in een oogopslag laat zien waar je naar toe moet.

In de workshop is tevens de suggestie gedaan om informatie over vrijwilligerswerk op meerdere manieren te verstrekken en meer positieve verhalen over vrijwilligerswerk te publiceren. Er is tenslotte behoefte aan een duidelijk overzicht van alle vrijwilligersorganisaties die actief zijn in Diemen en wat zij doen. Hoewel organisaties verschillen, zijn er een aantal vragen hetzelfde: hoe werf en behoud je vrijwilligers, hoe beloon en waardeer je en welke scholing is beschikbaar. Kennisuitwisseling zou hierbij een hulpmiddel kunnen zijn.

### *Panelgesprekken*

Als vervolg op de Wmo conferentie zijn in oktober twee panelgesprekken georganiseerd. Het eerste gesprek is met een aantal vrijwilligersorganisaties (organisaties met een bestuur van vrijwilligers) gevoerd, het tweede met de beroepsorganisaties (een professionele organisatie die werkt met vrijwilligers). Daarnaast zijn er organisaties die gericht zijn op ondersteuning van de “ander” en gericht op bijvoorbeeld de zorg en zijn er organisaties die meer gericht zijn op ontspanning en zelfontplooiing, zoals bijvoorbeeld de sportverenigingen. Opvallend waren het aantal overeenkomsten tussen deze toch verschillende organisaties. Uiteraard waren er ook verschillen te noteren.

Uit de panelgesprekken werd duidelijk dat er bij de organisaties een groot knelpunt ligt in het werven van staf- en kadervrijwilligers (bestuursleden) en vrijwilligers die zich voor langere tijd willen binden aan de organisatie. De bestuursleden van de vrijwilligersorganisaties blijven bij gebrek aan vervanging vaak te lang zitten. Voor snelle en tijdelijke klussen zijn meer mensen te vinden. Een oplossing die hiervoor werd aangedragen is te kiezen voor een breed bestuur en te werken met commissies. De druk op de bestuursleden neemt daarmee af en dit zou moeten resulteren in een grotere belangstelling voor dit soort nevenactiviteiten.

Een ander signaal dat uit beide panels naar voren kwam, was de behoefte aan een trainingsaanbod voor vrijwilligers. Voor zorgvrijwilligers is het werk zonder begeleiding of training soms te zwaar. Voor alle vrijwilligers geldt dat professionalisering in de vorm van begeleiding of training ook een reden kan zijn om zich langer aan een bepaalde organisatie of vereniging te binden.

Bijna alle organisaties (zorg of ontspanning, gerund door vrijwilligers of door professionals), hebben te kampen met een tekort aan vrijwilligers. Er is dan ook een behoefte aan “gereedschap” om succesvol te werven. De verenigingsondersteuner, zoals deze nu actief is bij sportverenigingen, zou met enige aanpassingen ook een bijdrage kunnen leveren aan het vrijwilligerstekort bij andere partijen. Omdat veel organisaties problemen hebben met het aantrekken van vrijwilligers werd het uitwisselen van handige tips of nuttige ervaringen door de deelnemers van de panels ook als zeer bruikbaar gezien. Er kan van elkaar geleerd worden. Een on-line kennisbank zou hiervoor een oplossing kunnen bieden. Een dergelijke kennisbank zou door vrijwilligers(organisaties) kunnen worden benut voor het uitwisselen van kennis en ideeën en kan tevens ruimte bieden aan andere interessante wetenswaardigheden, zoals het cursusaanbod van de vrijwilligersacademie. Tijdens de panels werd tevens de suggestie gedaan om de vrijwilligerscentrale een rol te laten spelen als coördinator van een kennisbank. De centrale zou dan tevens contact kunnen leggen met de vrijwilligersacademie en eventueel een rol kunnen spelen bij de het inkopen van de cursussen.

Er zijn ook verschillen tussen de organisaties met een sterke landelijke koepel en die zonder. De laatsten hebben meer behoefte aan steun en informatie van de gemeente en aan uitwisseling van informatie. De informatie vanuit de gemeente over ondersteuning en voorzieningen voor vrijwilligers en/of organisaties kan volgens de deelnemers verbeterd worden. Bijvoorbeeld over de vrijwilligerskaart en de verzekering. Wat zijn daarbij de voorwaarden, waar is de informatie te vinden, wanneer kom je er voor in aanmerking? Daarnaast werd door een aantal organisaties aangegeven dat een periodiek overleg met andere organisaties én de gemeente op prijs wordt gesteld. Hier kan aangesloten worden bij de wijze waarop dit binnen de sport en de zorgvrijwilligers is georganiseerd. Via dit overleg kunnen informatie en ontwikkelingen vanuit de gemeente worden gedeeld en kunnen ‘best practices’ worden uitgewisseld.

Naast de knelpunten werden ook positieve signalen afgegeven. Sommige organisaties gaven aan dat zij een toename van het aantal jongeren waarnemen die belangeloos iets willen doen. Door de Amsterdamse Vriendendienst, een organisatie die zich inzet voor

mensen die vanwege psychiatrische problemen weinig in contact komen met andere mensen, werd aangegeven dat er een toename is van hoger opgeleiden met drukke banen die zich opgeven voor tijdelijke klussen. Hierop wordt geanticipeerd in het werkaanbod.

## **5. Actiepunten en aanbevelingen**

Er zijn door de organisaties en verenigingen veel ideeën, voorstellen en verwachtingen richting gemeente uitgesproken. Gebleken is onder andere dat er een opvallend gebrek is aan kadervrijwilligers, er is behoefte aan samenwerking en/of leren van andere organisaties, er ligt een duidelijke vraag naar trainingen op diverse gebieden en naar een sociale kaart en tenslotte werd de communicatie met de gemeente als verbeterpunt opgevoerd.

Op basis van de bovengenoemde consultaties en rekening houdend met het streven van de gemeente om de organisaties en vrijwilligers te ondersteunen en te faciliteren, zijn de volgende aandachtspunten en aanbevelingen te benoemen:

### *Communicatie met de gemeente*

Door de diverse organisaties is aangegeven dat er af en toe problemen zijn met het vinden van de weg binnen de ambtelijke organisatie. Voorgesteld wordt om vanuit de gemeente één maal per jaar een bijeenkomst met de verenigingen te organiseren. Het uitgangspunt daarbij is het voorlichten door de gemeente, verbinden van de organisaties en leren van elkaar. De gemeente zal verder duidelijker communiceren over wie verantwoordelijk is voor wat binnen de ambtelijke organisatie. Die ambitie zal worden vormgegeven door het opstellen van een overzicht van de soorten ondersteuning die de gemeente vrijwilligersorganisaties biedt, informatie over hoe er gebruik van gemaakt kan worden en wie het aanspreekpunt is. Tevens zal er binnen de gemeentelijke organisatie één aanspreekpunt voor vrijwilligersorganisaties worden aangewezen. Deze functionaris kan, indien gewenst, de vrager door de organisatie leiden.

### *Kaderfuncties*

Bij de vrijwilligersorganisaties is er vooral een tekort aan mensen die bestuursfuncties willen vervullen. De huidige bestuurders zitten te lang en hebben teveel werk vanwege het gebrek aan vervanging. De gemeente kan de werving van kaderfuncties allereerst ondersteunen door het aanbieden van scholingen en trainingen. In het kader van de nieuwe wet participatiebudget zijn gelden beschikbaar voor het stimuleren van deelname aan de samenleving. In een eerste inventarisatie van de doelgroep die voor deze regeling in aanmerking komt, worden ook de 65+ meegenomen die een opleiding of training willen volgen als kaderlid van een vereniging.

Daarnaast zal worden onderzocht of de verenigingsondersteuner zoals deze nu actief bij de sportverenigingen breder kan worden ingezet. Zo'n ondersteuner zou verenigingen kunnen assisteren bij initiatieven zoals het opzetten van een pool van penningmeesters of het oprichten van een combi-vereniging (meerdere verenigingen die gezamenlijk opereren op bijvoorbeeld bestuurlijk vlak). Verder worden de verenigingen geadviseerd de functies op te knippen en over meerdere personen te verdelen, om zodoende de werkdruk te verminderen en de inzet aantrekkelijker te maken.

### *Het intensiveren van de vrijwilligersvacaturebank*

Als de gemeente vorm wil geven aan de ambities op het gebied van vrijwilligerswerk dan ligt het voor de hand om de bestaande vrijwilligersvacaturebank van de SWD (de huidige uitvoerder van de vacaturebank) daarvoor te gebruiken. Gedacht wordt aan het faciliteren van de uitwisseling van ideeën, dat kan in het eerder genoemde jaarlijkse overleg met de gemeente, door het inzetten van een verenigingsondersteuner, maar ook de mogelijkheden van een online kennisbank zullen worden onderzocht. Voor de VVB zou een coördinator kunnen worden aangesteld die zich -naast het gebruikelijke verbinden van vraag en aanbod- kan oriënteren op een trainingsaanbod en contact kan leggen met de Vrijwilligerscentrale

Amsterdam, de Vrijwilligersacademie en eventuele andere aanbieders van trainingen en scholing voor vrijwilligers. De aandacht gaat dan specifiek uit naar trainingen die bijdragen aan de professionalisering van het potentiële kader van de verenigingen en naar een training hoe om te gaan met signalen voor vrijwilligers in de zorg. De coördinator zal invulling moeten geven aan de Make A Difference Day (MADD) en aan het jaarlijks organiseren van een vrijwilligersmarkt in samenwerking met Wonenplus. De markt wordt door de gemeente gesubsidieerd. Ten slotte zal worden onderzocht op welke manier de activiteiten van de vrijwilligersvacaturebank en de initiatieven van WonenPlus op elkaar kunnen worden afgestemd.

#### *WonenPlus.*

Door Wonenplus zou naast de eerder genoemde ondersteunende diensten, zoals kleine klusjes in huis of boodschappen doen, een aanvullend aanbod kunnen worden gecreëerd. Te denken valt aan vrijwilligers die zich aanmelden om te vertalen voor allochtone medeburgers, aan maatjes voor mensen met een psychosociaal probleem of aan mensen die hun weg weten binnen bureaucratische organisaties en bereid zijn om kwetsbare burgers daarbinnen te begeleiden (professionals kunnen Wonenplus dan benaderen wanneer ze een klant hebben die zijn of haar weg niet kan vinden).

Een voorstel voor de uitbreiding van het Wonenplus aanbod zal in samenwerking met de Wonenplus consultant en de Stichting Welzijn Diemen worden ontwikkeld.

#### *Reïntegratie en inburgering*

Op dit moment wordt er voor klanten van de Wwb steeds vaker gekozen voor vrijwilligerswerk als middel om werkervaring op te doen. Dit is voornamelijk ingegeven door de door de samenstelling van het huidige bestand, namelijk veel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente onderhoudt contacten met lokale bedrijven en instellingen die deze werkervaringsplekken hebben.

Voor de inburgering geldt dat er eind 2008 duale trajecten zijn ontwikkeld waarbij inburgeraars gedurende hun taallessen ook vrijwilligerswerk gaan doen. Deze trajecten worden in samenwerking met de taalaanbieders ingezet.

Het samenvoegen van de verschillende budgetten (reïntegratie en inburgering) in het kader van de Wet participatiebudget biedt ook nieuwe mogelijkheden om een impuls te geven aan het vrijwilligerswerk. In de uitwerking van het participatiebeleid zal het vrijwilligerswerk als reïntegratie- en inburgeringsinstrument dan ook worden meegenomen.

Samenvattend zijn de volgende acties te benoemen:

- Organiseren van een jaarlijkse bijeenkomst tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties.
- Het opstellen van een overzicht van de ondersteuning die de gemeente vrijwilligersorganisaties biedt.
- Het aanwijzen van een gemeentelijk aanspreekpunt voor vragen over vrijwilligerswerk.
- Ondersteunen door het aanbieden van een trainingsaanbod.
- Onderzoek naar nut en noodzaak van een verenigingsondersteuner.
- Onderzoek naar de mogelijkheden van een online kennisbank voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties.
- Uitbreiden van het aantal uren dat beschikbaar is voor het coördineren van de Vrijwilligersvacaturebank en onderzoek naar samenwerking met Wonenplus.
- Het organiseren van de jaarlijkse vrijwilligersmarkt.
- Ontwikkelen van aanvullend aanbod door Wonenplus.
- Verkennen van de mogelijkheden van de Wet Participatiebudget voor het vrijwilligersbeleid.



## **6. Financiële middelen**

Een aantal van de bovenstaande initiatieven hebben financiële consequenties. De meest ingrijpende is de intensivering van de vrijwilligersvacaturebank. Om het voorgestelde te realiseren zal een heroriëntatie moeten plaatsvinden van de samenwerking tussen de gemeente en de SWD (de huidige uitvoerder van de vrijwilligersvacaturebank. Hierbij zal aandacht zijn voor de beschikbare uren, (nieuwe) taken en extra kosten. Er zal daarnaast budget beschikbaar moeten worden gesteld voor het jaarlijks organiseren van een vrijwilligersmarkt door vrijwilligersvacaturebank in samenwerking met Wonenplus.

Ten slotte zal budget beschikbaar moeten worden gesteld voor (het bijdragen aan) trainingen gericht op het werven en behouden vrijwilligers in zijn algemeenheid, van en kader in het bijzonder en voor het invulling geven aan de signaleringsfunctie.

Bovenstaande initiatieven en een raming van de kosten zullen worden meegenomen in de kadernota 2010.

**De panelgesprekken zijn gevoerd met:**

Scouting Diemen

PCOB

Het Diemer orkestje

EDOG

Huurdersverenigingen

Cliënten Informatie Punt

Wmo-raad

Voedselbank/Katholieke Diaconie

Protestante kerken

Cordaan

Stichting Welzijn Diemen

Wonenplus

Amsterdamse Vriendendiensten