

# ONTWIKKELINGEN VRAGEN 'KRACHTIGE' COÖRDINATOREN VRIJWILLIGERSWERK

Dr. Cees van den Bos, jubileum AGORA, 14/11/'19

## Sheet 1

- Een eer om hier vandaag het woord te mogen voeren. Vanaf de zijlijn – als directeur van de vrijwilligerscentrale Arnhem en bestuurslid van NOV – heb ik de ontwikkeling van AGORA vanaf het eerste begin gevolgd en waar mogelijk gestimuleerd. In 1990 in Arnhem een lokaal netwerk gevormd voor vrijwilligerscoördinatoren in de zorgsector, met toen 20 leden, van wie minstens 5 lid waren van de net opgerichte Landelijk Vereniging Coördinatoren Vrijwilligerswerk (LVCV), de voorloper van beroepsvereniging AGORA. Het coördinatorennetwerk in Arnhem functioneert nog steeds en is verbonden met AGORA.
- Hoe uniek is een organisatie als AGORA internationaal gezien? Ik heb onderzoek gedaan naar de ondersteuning van vrijwilligerswerk in 8 landen en gevonden dat – naast Nederland – in minstens drie andere landen het beroep en de positie van de coördinator vrijwilligerswerk vergelijkbare aandacht krijgt. **Chronologisch gaat het dan om:**

## Sheet 2

- *Akademie für Ehrenamtlichkeit*, geen beroepsvereniging, maar een landelijk organisatie voor de opleiding van betaalde en onbetaalde coördinatoren vrijwilligerswerk in Duitsland
- *Minnesota Association for Volunteer Administration* verbindt 40 regionale netwerken van coördinatoren vrijwilligerswerk en telt op dit moment 800 leden. MAVA ondersteunt de regionale netwerken en biedt allerlei trainingen aan. Ongetwijfeld zullen er in meer Amerikaanse staten vergelijkbare verenigingen zijn.
- *Volunteering England* – een soort combinatie van NOV en Movisie - ontwierp in 2004 een ambitieuze en doortimmerde 10-jaren strategie om de ondersteuningsstructuur van het Engelse vrijwilligerswerk te versterken. De rol van de coördinator vrijwilligerswerk nam daar een cruciale en gedegen uitgewerkte plaats in. Jammer genoeg ondersteunde de Britse overheid deze strategie niet en zijn *Volunteering England* en deze strategie min of meer op een zijspoor gezet bij de lancering van de 'Big Society' - vergelijkbaar met onze Participatiesamenleving - die David Cameron in 2010 voor ogen had.
- AGORA onderscheidt zich van bovengenoemde initiatieven door haar leeftijd, haar profiel als beroepsvereniging, haar verbindingen met Hogescholen, Erasmusuniversiteit (Lucas Meijs), Movisie en NOV en haar inhoudelijke kennis. In mei dit jaar bracht een groep van 20 coördinatoren vrijwilligerswerk uit München een werkbezoek aan NOV en gaf jullie bestuurslid Adinda Visser een presentatie over de activiteiten en speerpunten van AGORA. Men voelde zich zeer aangesproken door en was onder de indruk van de inhoudelijke kennis, activiteiten en beleidsplannen van AGORA
- **Waarom is het coördineren van vrijwilligers wereldwijd – want ook op Europese en internationale vrijwilligerswerk congressen – een hot item?**

## Sheet 3

- Vrijwilligerswerk heeft alles te maken met hoe verantwoordelijkheden in een samenleving verdeeld zijn. Dit plaatje onderscheidt **a.** waar je persoonlijk verantwoordelijkheid voor neemt en wat je in je eigen leefwereld regelt met familie, vrienden en andere naasten en met behulp van netwerken waar je persoonlijk mee verbonden bent? We hebben het dan over mantelzorg, noaberschap, burenhulp en informeel vrijwilligerswerk; **b. zie sheet 4** c.s. is de publieke ruimte waar burgers met elkaar van alles regelen **c.** wat besteden we uit aan of kopen we in op de markt?; **d.** wat gaat de draagkracht van het individu, de *civil society* of de markt te boven en laten we over aan de overheid?

Van vrijwillige inzet is zowel sprake in de privé wereld (informeel) als in de civil society (formeel). De organisaties waarvoor jullie werken reken ik tot de *civil society*.

Die verdeling van verantwoordelijkheden **verschilt per land**, is niet in beton gegoten en verschuift, afhankelijk van de politieke wind die er in een land waait. **De literatuur onderscheidt vier politieke regimes,**

### Sheet 5

- **Liberaal route:** zo'n klein mogelijke rol voor de overheid, lage overheidsuitgaven op sociaal terrein, grote civil society waarbij vrijwillige inzet vooral gericht is op het realiseren van zorg en een sociaal vangnet en op rampenbestrijding. Fundraising en sponsoring i.p.v. overheidsfinanciering. Sportverenigingen – bij ons de grootste werkverschaffer van vrijwilligers - kom je in Amerika niet tegen.
- **Sociaaldemocratische route:** hoofdrol voor de overheid, die de civil society nauwelijks inschakelt voor zorg of sociaal vangnet. I.t.t. Amerika kom je in Scandinavië vrijwilligers in dat domein nauwelijks tegen. De vakbond waakt daarvoor. Vrijwilligers vind je vooral op het terrein van sport, verenigingsleven, politiek, cultuur, natuur en bij burgerinitiatieven en actiegroepen.
- **Corporatistische route:** hoge overheidsuitgaven op terrein van sociaal vangnet en zorg; overheid vervult geen rol in de uitvoering maar besteedt die uit aan de *civil society*. Die is zeer groot omdat die zowel in het sociale domein als in de sectoren sport, cultuur, natuur&milieu, politiek, levensbeschouwing actief is en gedragen, wordt door grote aantallen vrijwilligers.
- **Etatistische route:** een sterk sturende (communistische) overheid, lage overheidsuitgaven voor sociaal vangnet en zorg, een kleine civil society. Als er vrijwilligerswerk is wordt dat sterk gestuurd door de overheid. Burgerinitiatieven worden niet op prijs gesteld en kunnen je zelfs in de gevangenis doen belanden.
- **Interessant:** Amerika, Zweden en Nederland zijn de landen met de hoogste participatie in het vrijwilligerswerk. Ook in China en Rusland zijn grote aantallen vrijwilligers actief. Alleen ziet het vrijwilligerslandschap er in al die landen anders uit omdat de gedachten over wat burgers zelf mogen/kunnen en wat je aan overheid en markt overlaat, per land verschillen. **We stappen nu over naar de situatie in ons eigen land**

### Sheet 6

- Met de introductie van de Participatiesamenleving in 2013 heeft de Nederlandse overheid uitgesproken dat zij zich uit het sociale domein terugtrekt, en van burgers verwacht dat zij zowel in hun privé wereld (de informele zorg) als binnen de *civil society* (formeel vrijwilligerswerk) een grotere vrijwillige inzet leveren.

Als je weet dat Nederlanders op het terrein van mantelzorg en vrijwilligerswerk al de kroon spannen, dan moge duidelijk zijn dat dit om extra inspanning vraagt, als die verwachting van nog meer vrijwillige inzet überhaupt al realiseerbaar is. Nieuw is dat de overheid niet alleen iets extra's vraagt van de *civil society*, maar ook veel verwacht van vrijwillige inzet in de leefwereld (o.a. keukentafelgesprekken). Coördinatoren vrijwilligerswerk zullen steeds meer met de ondersteuning van mantelzorgers, informele zorg en burgerinitiatieven te maken krijgen (Syriërs & vluchtelingenwerk; Verpleegkundigen en bij nierdialyse betrokken mantelzorgers)

Als het om deze extra inspanning gaat, zijn alle ogen gericht op de mensen die in het formele en informele vrijwilligersveld aan het roer staan: de coördinatoren vrijwilligerswerk. Jullie taak is complex: **Je hebt niet alleen een toegenomen vraag naar vrijwilligers te beantwoorden, maar hebt ook nog te dealen met verschillende – soms tegengestelde – belangen.**

### Sheet 7

- **Eigen organisatie:**
  - veel en goede vrijwilligers binnenhalen en binnenhouden
  - begeleiding delegeren naar de werkvloer
  - collega's op de werkvloeren motiveren en toerusten om vrijwilligers een goed werkklimaat te bieden
  - discussie over de grens tussen betaald/onbetaald werk monitoren
  - beïnvloeding van het instellingsbeleid t.a.v. vrijwilligers
- **Vrijwilligers:**
  - Zinvol werk, een plezierige werkomgeving en waardering
  - Werk dat aansluit bij betrokkenheid, competenties, talenten, beschikbaarheid, werk/levenservaring,
  - Mogelijkheid om iets te leren, informatie over beleid(ontwikkeling), ruimte om mee te denken,
- **Derde partijen:** hebben jouw organisatie nodig om eigen doelen te realiseren
- **Schaap met vijf poten**
  - deze belangen doorzien en daarin je strategische keuzes maken
  - de positie en de overtuigingskracht hebben om voor deze keuzes (of dilemma's) draagvlak te vinden bij je bestuurder en naaste collega's
  - vaardigheden en het gezag om taken te delegeren naar de werkvloer, collega's op de werkvloer te motiveren en toe te rusten

Als het in jouw organisatie over vrijwilligersbeleid gaat, zullen alle ogen doorgaans op jou gericht zijn, ben jij de deskundige – ook al voel je je eenooog in het land der blinden.

In grote organisaties kan vrijwilligerscoördinatie onderdeel zijn van HRM of een andere afdeling en geen aandachtsgebied van bestuur of directie. Wil je beter vrijwilligersbeleid of serieuze erkenning voor de inhoud van jouw functie, dan zul je dat in veel gevallen zelf moet verwerven of afdwingen

### **Sheet 8**

- Het feit dat je hier bent omdat je een verbinding bent aangegaan met AGORA, is al een belangrijke eerste stap, omdat AGORA jou verbindt met collega's van wie je kunt leren en waarmee je lokaal en regionaal gezamenlijke activiteiten op het terrein van deskundigheidsbevordering, p.r. en gemeentelijke ondersteuning kunt ontwikkelen
- De functie van coördinator vrijwilligerswerk is in veel organisaties een éénvrouws- of éénmansfunctie. Nodig je directeur/bestuurder eens uit bij een vrijwilligersavond. Dat stellen vrijwilligers op prijs, vergroot de betrokkenheid van de je directeur/bestuurder bij het werk van de vrijwilligers en mogelijk ook bij de inhoud van jouw functie. Delegeer je de verantwoordelijkheid voor de coördinatie met collega's op de werkvloer, probeer dan bij hen draagvlak te vinden voor de complexiteit en zwaarte van jullie coördinerende en ondersteunende functie.
- Gebruik het zeer recent gepubliceerde 'Beroepscompetentieprofiel voor de Sociaal Werker' om de complexiteit en zwaarte van je functie te onderbouwen
- Benut de mogelijkheden die Movisie, Hogescholen en Universiteiten bieden om je strategische, tactische en operationele vaardigheden te verbeteren en uit te breiden.

[ceesvandenbos@upcmail.nl](mailto:ceesvandenbos@upcmail.nl)