

Staten-Generaal Lokaal sociaal beleid



Verslag werkgroep 6: zorg voor vrijwilligers

Op 6 februari 2020 organiseerde de stad in samenwerking met APSMO en de Universiteit Antwerpen de Staten-Generaal lokaal sociaal beleid. Meer dan 500 mensen in armoede, vrijwilligers, eerste- en tweedelijns werkers, onderzoekers en medewerkers van de stad namen hieraan deel. En dit leverde heel wat input op. In dit document geven we een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en voorstellen uit alle werkgroepen.

Met dank aan alle deelnemers en onderzoekers die meewerkten in de voortrajecten en tijdens de werkgroepen de dag zelf.



Universiteit
Antwerpen

Antwerps Platform Sociale
MiddenveldOrganisaties



CSI
FLANDERS
Stimuleert innovatie
in het middenveld

SOCIAAL.NET
Achtergrond, verhalen en agende voor sociale professionals

Werkgroep 6: zorg voor vrijwilligers

Hoe ondersteunen en waarderen we vrijwilligers op maat van hun noden en behoeften?

Met deze vraag ging de werkgroep 'zorg voor vrijwilligers' aan de slag.

Dagelijks zetten duizenden Antwerpenaren zich vrijwillig in. Ze zijn onmisbaar in de stad en verdienen een goed kader, de nodige ondersteuning en waardering op maat. De definitie van 'vrijwilligerswerk' is vastgelegd in de 'wet betreffende de rechten van vrijwilligers'.

Vrijwilligerswerk gaat over elke activiteit die onbezoldigd en onverplicht wordt uitgevoerd, ten behoeve van 1 of meerdere personen die niet tot de familie of privésfeer behoren. De persoon die de taak uitvoert heeft ook geen arbeidsovereenkomst met de organisatie waarvoor hij/zij zich inzet. Wanneer we kijken naar het **profiel** van vrijwilligers en de **taken** die vrijwilligers opnemen, dan zien we een grote diversiteit.

Vrijwilligers zetten zich in in verschillende sectoren, zoals sportverenigingen, socio-culturele verenigingen, maatschappelijke dienstverlening, in het onderwijs etc. Ook de taken die vrijwilligers opnemen zijn zeer divers gaande van logistieke ondersteuning, dienstverlening tot besturen en leidinggeven. De wijze waarop mensen zich engageren, evolueert doorheen de tijd. De 'klassieke vrijwilliger' had een sterke band met de organisatie en zette zich meer langdurig, intensief en regelmatig in. De 'nieuwe vrijwilliger' is minder gebonden aan een organisatie en kiest voor meer kortdurende inzet, vertrekkende vanuit persoonlijke interesses.

Er liggen voor de stad en voor middenveldorganisaties nog heel wat uitdagingen om te komen tot een **meer divers vrijwilligersbeleid**. Zo heeft niet iedereen de (mentale, fysieke, financiële...) ruimte om zich in te zetten als vrijwilliger. Daarnaast vindt niet iedereen de weg naar vrijwilligerswerk en soms zijn er ook drempels, zoals bijvoorbeeld een administratieve drempel voor wie een goedkeuring nodig heeft om vrijwilligerswerk te doen. Onderzoek toont aan dat mensen in een kwetsbare positie – zoals kortgeschoolden – vaker op drempels botsen. Ook mensen met een migratieachtergrond vinden minder snel de weg naar vrijwilligerswerk, behalve naar etnisch-culturele verenigingen. Drempels zijn bijvoorbeeld taal, minder vertrouwd zijn met huidige structuren, weinig diversiteit waardoor mensen zich minder erkennen in de werking etc. spelen daarin een rol.

Vrijwilligerswerk werkt **versterkend en verbindend**. Het vergroot het zelfvertrouwen van mensen. Mensen voelen zich door hun inzet meer waardevol. Vrijwilligerswerk stimuleert persoonlijke groei. Daarnaast vergroot het netwerk van mensen. Wie zich inzet als vrijwilliger, voelt zich vaak gelukkiger. Net daarom is het belangrijk dat er wordt ingezet op de gelijke toegang en deelname aan vrijwilligerswerk.

Wat hebben vrijwilligers en -organisaties nodig om zich ten volle in te zetten in de stad?

Ten eerste is er nood aan een **gedeelde visie op vrijwilligerswerk**, waartoe alle partners zich verbinden. De focus moet liggen op 'vrijwillig' vrijwilligerswerk (ook in activeringstrajecten), op de complementariteit van vrijwilligers met professionals (en dus niet vanuit een besparingslogica) en de professionele ondersteuning van vrijwilligers op maat.

Ten tweede geven vrijwilligers aan dat zij nood hebben aan een **duidelijk kader**: ze weten waar de organisatie voor staat, wat ze doen en vanuit welke visie/missie de organisatie vertrekt. Wederzijdse verwachtingen zijn duidelijk en de vrijwilliger heeft een afgebakende taak, een duidelijke rol en kan rekenen op de nodige ondersteuning op hun maat. **Erkenning en waardering** krijgen, werkt zeer motiverend (zoals een bedankje, dag van de vrijwilliger). Ook **vorming, coaching, intervisie en/of uitwisselingsmomenten** met mede-vrijwilligers wordt als waardevol gezien.

Verenigingen en vrijwilligersorganisaties hebben behoefte aan logistieke, financiële, juridische en inhoudelijke ondersteuning. De vragen zijn divers en afhankelijk van organisatie tot organisatie: tafels en stoelen voor een evenement, een binnenruimte om activiteiten te organiseren, een financiële bijdrage om een activiteit mogelijk te maken, ondersteuning bij een communicatieplan, coaching bij vrijwilligerskwesties etc.

Vanuit de werkgroep komt het voorstel om te werken aan een **centraal punt rond 'vrijwilligers(werk)'**, waar de dienst vrijwilligersbeleid, stadsmakers, de buurtsecretariaten, de hogescholen en middenveldorganisaties hun expertise samenbrengen. Zo kan er gewerkt worden aan een plaats waar vrijwilligers/organisaties elkaar ontmoeten, de nodige informatie vinden voor de eigen werking, goede praktijken worden uitgewisseld en waar gewerkt wordt aan een divers en duurzaam stads breed vrijwilligersbeleid.

Concrete voorstellen uit de werkgroep 'zorg voor vrijwilligers'



Vertrek vanuit een **gedeelde visie op vrijwilligerswerk**. De focus ligt op 'vrijwillig' vrijwilligerswerk, vertrekt vanuit complementariteit met professionals en biedt ondersteuning aan vrijwilligers.



Creëer een **'centraal' punt dat expertise en kennis bundelt** en ondersteuning biedt aan vrijwilligers en organisaties. De dienst vrijwilligersbeleid, stadsmakers, de buurtsecretariaten, de hogescholen en organisaties bundelen hun krachten.



Investeer als organisatie en stad in een **sterk en duurzaam vrijwilligersbeleid**, geschreven door vrijwilligers en medewerkers binnen organisaties.



Zet **vrijwilligers regelmatig in de bloemetjes**. De stad kan een campagne opzetten om vrijwilligers te bedanken en waarderen.



Creëer een plaats waar **vrijwilligers en organisaties elkaar ontmoeten**. Zo leren vrijwilligers organisaties kennen, kunnen ze vragen stellen en kan er gezocht worden naar een goede match tussen vrijwilliger en organisatie.



Zet actief in op een **divers vrijwilligersbeleid** en maak de instap naar vrijwilligerswerk zo laagdrempelig mogelijk. Zorg dat mensen in een kwetsbare positie voldoende plaatsen hebben waar zij zich kunnen inzetten.



Maak een **Antwerpse sociale kaart**, waar ook verenigingen en zelfinitiatieven in worden opgenomen.



Zorg ervoor dat elke vrijwilligersorganisatie kan rekenen op de nodige **logistieke, financiële en inhoudelijke ondersteuning**. Neem noden en signalen van vrijwilligers mee in beleidsbeslissingen.



Organisaties kunnen meer samenwerken. Ze kunnen vrijwilligers naar elkaar toeleiden op basis van noden, talenten van vrijwilligers etc. Zo krijg je een **betere match en spreiding**.



Vereenvoudig de (lokale) wetgeving rond vrijwilligerswerk, zoals goedkeuring om vrijwilligerswerk te doen, eenvoudige subsidie- en e.a. reglementen, gebruik van materiaal...



Zorg dat organisaties **voldoende tijd en ruimte** hebben om vrijwilligers te ondersteunen.