

Kennisdossier geleide vrijwilligers:

Als een vrijwilliger naar vrijwilligerswerk verwezen wordt

In dit kennisdossier geven wij tekst en uitleg over geleide vrijwilligers. Ook gaan we dieper in op de geleide vrijwilliger binnen de Haagse context. Vervolgens bespreken we de mogelijke voordelen alsook de maatschappelijke waarde van het werken met bijstandsgerechtigden als vrijwilliger. Als laatste bieden we enkele tips and tricks voor organisaties om succesvol aan de slag te gaan met geleide vrijwilligers. Zo hopen wij te kunnen bijdragen aan beter begrip over deze doelgroep en organisaties te motiveren om samen met deze mensen succesvolle en zinvolle bijdragen te leveren aan de stad Den Haag. Want de stad zijn we samen!

Aanleiding

Sinds 1 januari 2015 geldt de Participatiewet. Een onderdeel van deze wet is de 'verplichting' voor bijstandsgerechtigden om iets terug te doen voor hun uitkering, ook als dit niet gericht is op re-integratie. Dit heet de tegenprestatie.

Bij de tegenprestatie gaat het om werkzaamheden die door de gemeente worden opgelegd. Er gelden voorwaarden voor de duur, de omvang en de aard van het werk. Gemeenten mogen zelf bepalen hoe ze het beleid rond de tegenprestatie invullen. Dit kennisdossier verduidelijkt wij hoe tegenprestatie en vrijwilligerswerk zich verhouden.

Hoe ziet de gemeente Den Haag de tegenprestatie?

De gemeente Den Haag vindt dat als bijstandsgerechtigden actief zijn met re-integratie, vrijwilligerswerk of andere maatschappelijk nuttige activiteiten, zij hiermee al iets terug doen voor hun uitkering en daarmee voldoen aan de intentie van de tegenprestatie. Alleen als de bijstandsgerechtigde geen vrijwilligerswerk wil doen, legt de gemeente – dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheidsprojecten (SZW) – specifieke werkzaamheden op in het kader van de tegenprestatie. Dat werk wordt dan uitgevoerd bij een organisatie waarmee de gemeente een overeenkomst heeft gesloten. De tegenprestatie is dan ook iets anders dan het 'verleiden tot vrijwilligerswerk'.

Vrijwilligerswerk is altijd vrijwillig. Bijstandsgerechtigden die verleid of gemotiveerd worden tot vrijwilligerswerk, worden geleide vrijwilligers genoemd. Het doel is maatschappelijke participatie of activering. In de term 'geleide vrijwilliger' zijn twee belangrijke kenmerken gevat: het is vrijwilligerswerk, maar de betrokkene doet het niet uit zichzelf. Hij of zij moet er naar toe geleid én begeleid worden.

ONDERDEEL VAN
www.pep-eboek.nl

De praktische gids voor
organisaties die met
vrijwilligers werken

UITGEGEVEN DOOR
PEP Den Haag
www.pepdenhaag.nl
070-302 44 44

De geleide vrijwilliger

Bijstandsgerechtigden die verleid of gemotiveerd worden tot vrijwilligerswerk, worden geleide vrijwilligers genoemd. De activiteiten die deze mensen uitvoeren gebeuren op vrijwillige basis. De gemeente Den Haag legt deze mensen geen tegenprestatie op, want door hun vrijwilligerswerk of andere maatschappelijke activiteiten doen zij al iets terug voor de samenleving.

Dit staat in contrast tot de tegenprestatie. Wanneer een bijstandsgerechtigde geen vrijwilligerswerk wil doen of niet wil deelnemen aan maatschappelijke activiteiten, kan een verplichting worden opgelegd in het kader van de participatiewet. De bijstandsgerechtigde moet dan verplichte werkzaamheden doen bij een specifieke organisatie: geen vrijwilligerswerk dus!

Uit onderzoek van PEP Den Haag blijkt dat geleide vrijwilligers nog te weinig op het netvlies staan bij organisaties. Ze worden nog te weinig gezien als potentiële vrijwilligers. Ook werd duidelijk dat er onduidelijkheid heerst over bijstandsgerechtigden en vrijwilligerswerk. Daardoor staat men vaak afwijzend tegenover het aanbieden van een vrijwilligersfunctie aan deze groep. Dit vinden wij bijzonder jammer en onterecht. Deze mensen hebben er immers veel baat bij maatschappelijk actief te zijn. Ook organisaties kunnen er veel profijt van hebben.

De geleide vrijwilliger in Den Haag

Bijstandsgerechtigden vormen geen homogene groep. Een deel van hen heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en heeft op korte termijn geen zicht op betaald werk. Dat kan komen doordat er onvoldoende passend werk beschikbaar is, of omdat er sprake is van lichamelijke en/of psychosociale problematiek; een 'rugzakje'. Daarnaast speelt leeftijd soms een rol. Voor oudere bijstandsgerechtigden is het moeilijk om een betaalde baan te vinden.

Doelgroep 'participatie'

Bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot betaald werk zijn binnen SZW de doelgroep 'Participatie'. Zij nemen geen deel aan een traject naar werk en de gemeente verwacht niet dat zij actief solliciteren. De gemeente wil wel dat ze op een andere manier actief zijn en een bijdrage leveren. Ook de doelgroep 'Participatie' is geen homogene groep. Grofweg kunnen de volgende drie subgroepen worden onderscheiden:

- **Een groep met dusdanige problemen dat dit een belemmering is om een actieve bijdrage te leveren.** Voor deze mensen zet de gemeente een zorgtraject in, gericht op het oplossen of stabiliseren van de problematiek. Van hen wordt geen verdere bijdrage gevraagd in de vorm van vrijwilligerswerk.
- **Een groep die in staat is vrijwilligerswerk te doen en gemotiveerd wordt om zelf vrijwilligerswerk te zoeken.** Deze mensen kunnen hierbij worden ondersteund door PEP of de Haagse welzijnsorganisaties (HWO). Afgezien van het toeleiden naar PEP of de HWO, vervult de gemeente bij deze groep geen actieve rol.
- **Een groep met perspectief op betaald werk op termijn.** Deze mensen zijn in staat 'zwaarder vrijwilligerswerk' te doen met meer verantwoordelijkheden. Vrijwilligerswerk is bedoeld als een opstap naar een re-integratietraject of betaald werk. Bij deze groep neemt SZW meer regie. Zij bepaalt mee wat de omvang van het vrijwilligerswerk moet zijn en welk vrijwilligerswerk het best past. SZW heeft regelmatig contact met de mensen uit deze groep.

Voor bijstandsgerechtigden uit alle drie groepen geldt dat ze zich aan de gemaakte afspraken moeten houden. Het feit dat vrijwilligerswerk vrijwillig is betekent dus niet dat het ook vrijblijvend is.

Als de bijstandsgerechtigde met SZW afsprekt dat hij of zij vrijwilligerswerk gaat doen, moet hij of zij zich aan deze afspraak houden. Als het niet lukt om vrijwilligerswerk te vinden of als het vrijwilligerswerk stopt moet hij/zij SZW daarvan op de hoogte brengen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de uitkeringsgerechtigden. De (vrijwilligers)organisatie waar de bijstandsgerechtigde vrijwilligerswerk doet heeft hierin geen rol. Steekproefsgewijs controleert SZW of de uitkeringsgerechtigde zich aan de afspraak houdt. De groep met perspectief op betaald werk wordt door SZW intensiever gevolgd en regelmatig gesproken.

Uit de praktijk:

“Eind 2014 is het project Vrijwilligerscoaching GGZ bij Kompasie van start gegaan. In dit project ondersteunen vrijwillige jobcoaches mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ze worden bemiddeld naar voor hen geschikt vrijwilligerswerk. De coaches hebben zelf ook een psychische kwetsbaarheid en vanuit deze ervaring steunen zij hun lotgenoten: door mee te denken, mee te zoeken en eventueel ook mee te gaan.

Het initiatief ontstond nadat bleek dat veel mensen met een psychische kwetsbaarheid behoefte hebben aan vrijwilligerswerk. Geheel op eigen kracht een geschikte vrijwilligersplek vinden vraagt echter zelfvertrouwen en doorzettingsvermogen, hetgeen nu juist lastig kan zijn voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. **Zelden is er sprake van niet willen, eerder van niet kunnen.** Toen wij begonnen met deze vorm van coaching hadden we de verwachting dat het langdurige zoektochten zouden worden, omdat de individuele problematiek complex kan zijn en organisaties niet open zouden staan voor deze doelgroep. De praktijk bleek er anders uit te zien. Alleen het eerste contact leggen met een organisatie vond men vaak lastig. Als deze hobbel eenmaal was genomen ging het meestal snel en kon men spoedig terecht als vrijwilliger, mits deze aan een drietal vanzelfsprekende eisen voldoet. Een vrijwilliger moet op tijd kunnen komen en afspraken na kunnen komen. **Ook zal de begeleiding die een vrijwilliger nodig heeft in verhouding moeten zijn met hetgeen hij of zij de organisatie ‘oplevert’.**

Succesfactoren zijn dus deels gelegen in de vrijwilliger zélf. Veel vrijwilligers die wij hebben gesproken hebben behoefte aan een rustige en overzichtelijke werkplek, goede begeleiding, duidelijke opdrachten en structuur. Ze zijn huiverig om (sociaal) overvraagd te worden en werken liever niet onder tijdsdruk. En net als elke andere vrijwilliger gedijt men bij aardige mensen en een respectvolle benadering.

Zo hebben we in 2015 uiteindelijk **24 ‘kwetsbare mensen’ kunnen begeleiden naar een vrijwilligersplek, naar volle tevredenheid van zowel de organisaties als de vrijwilligers.**”

Miranda Vogel, Projectmedewerker bij Kompasie

Hoe bereik je de geleide vrijwilliger?

Wanneer burgers zich willen inzetten als vrijwilliger, is de meest logische route die via Den Haagdoet.nl of via de vrijwilligerspunten. Er zijn 14 Vrijwilligerspunten in de stad, zodat er per stadsdeel altijd wel een punt dichtbij is. Welzijnsorganisatie Xtra beheert 12 van de 14 punten, Welzijn Scheveningen en PEP Den Haag hebben er ieder één. De intercedenten op de vrijwilligerspunten helpen de burger in zijn of haar zoektocht naar vrijwilligerswerk. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de participatiewerkers van de HWO's.

Ook bijstandsgerechtigden kunnen aankloppen bij de Vrijwilligerspunten voor het vinden van passend vrijwilligerswerk. Op het Werkplein is er daarnaast ook een apart vrijwilligerspunt opgericht specifiek voor bijstandsgerechtigden.

Zebra Welzijn:

Bezoekadres: Zichtenburglaan 260, 2504 AD Den Haag
Telefoonnummer: 070 - 205 20 00
Website: <http://www.zebrawelzijn.nl/>
Een locatie zoeken:<http://www.xtralocaties.nl/>

Werkgeversservicepunt Den Haag:

Bezoekadres: Binckhorstlaan 119, 2516 BA Den Haag
Telefoonnummer: 070 – 752 77 50
Website: <http://www.denhaag.nl/werkgeversservicepunt.htm>
Mail: wsp@denhaag.nl

Bent u werkzoekende met een uitkering van de gemeente Den Haag? Dan kunt u contact opnemen met de Klantenservice SZW 070 353 7500.

Hoe motiveert u geleide vrijwilligers?

Een geleide vrijwilliger heeft waarschijnlijk al een tijd niet meer geparticipeerd. Dit wil zeggen dat weer aan de slag gaan vaak drempels met zich meebrengt. Hieronder staan tips wat u kunt doen om deze drempels zoveel mogelijk weg te nemen, zodat de bijstandsgerechtigde zich zo snel mogelijk op zijn of haar plek voelt binnen de organisatie. En een vrijwilliger die het gevoel heeft op de goede plek te zitten, is een vrijwilliger die zich ten volle zal inzetten!

Geleid vrijwilligerswerk vraagt meer dan ongeleid vrijwilligerswerk om een maatwerkbenadering van de vrijwilligers. Het feit dat SZW hem of haar gevraagd heeft vrijwilligerswerk te doen vereist zeker in het begin aandacht van uw organisatie. Vaak vindt bij het doorpraten hierover de bijstandsgerechtigde zelf ook wel dat hij of zij iets moet gaan doen, maar dit kost soms wat tijd en aandacht. Verder is het, net als bij reguliere vrijwilligers, van belang dat u goed in de gaten houdt dat de aangeboden taken aansluiten bij de eigen motivatie, mogelijkheden en de persoonlijke omstandigheden van de vrijwilliger. Het is dus niet verstandig om functies die voorheen werden uitgevoerd door 'reguliere' vrijwilligers, zomaar over te hevelen naar geleide vrijwilligers. Pas als organisatie dan ook uw verwachtingen aan, wees realistisch in wat u kunt verwachten en geef niet onmiddellijk op wanneer het eens fout gaat.

Uit de praktijk

Belangrijke competenties van begeleiders zijn: kunnen incasseren, realistische en haalbare doelen stellen, motiverende gespreksvoering toepassen en beschikken over trainingsvaardigheden. Indien deze vaardigheden onvoldoende aanwezig zijn, dan is het aan te bevelen om bij te scholen. Zo investeer je tweemaal in mensen!
Vergeet zeker ook niet om de professionals uit te rusten met kennis over de doelgroep en hun problematieken. Immers, onbekend maakt onbemind.

Ook is het essentieel dat de vrijwilligersactiviteiten aansluiten bij de vrijwilliger. Sluit aan bij de talenten en passies van de vrijwilliger. Zo doet de vrijwilliger iets waar hij energie van krijgt en heeft de organisatie er een gemotiveerde kracht bij. Een goed startpunt is de keuzevrijheid van de vrijwilliger in de activiteiten en de randvoorwaarden: Werkt de vrijwilliger liever alleen, of in groep? Voert hij graag praktische zaken uit, of spreekt kantoorwerk hem meer aan? Ook kunt u doorvragen naar de hobby's, passies en talenten van de kandidaat. Bespreek ook het nut van de uitgevoerde werkzaamheden. Zo zal het vrijwilligerswerk niet langer als een verplichting aanvoelen.

Uiteraard is het, net zoals bij alle vrijwilligers, van belang aandacht te hebben voor erkenning en waardering. Waardering uitspreken draagt bij aan de positieve ervaring

die de vrijwilliger heeft van de organisatie, maar ook van het vrijwilligerswerk zelf. Immers, de geleide vrijwilliger kan net als iedereen een schouderklopje gebruiken. Ook voor het waarderen van de geleide vrijwilliger dient u rekening te houden met hobby's, passies en toekomstwensen. Voor de ene vrijwilliger is een kerstpakket leuk, maar de andere heeft misschien meer behoefte aan een cursus of deelname aan een teamuitje. Kortom, waarderen en motiveren zijn nauw met elkaar verbonden. Alleen met een persoonlijke aanpak vindt u de juiste waarderingsvorm!

Uit de praktijk

"Ik geef je als voorbeeld onze buurt- en kerkprojecten in de oude stadswijken. Daarmee zijn wij al bijna 25 jaar actief, ver voor de invoering van WMO en participatiewet.

Wij benaderen mensen eerst vanuit het perspectief van wat ze nodig hebben, waar hun behoeften en vragen liggen. Of ze een bepaalde bescherming of ondersteuning nodig hebben (beschermen).

We bouwen een relatie op, winnen vertrouwen en bieden de mogelijkheid om andere mensen te ontmoeten (verbinden). Zo ontstaat er een besef dat mensen deel uitmaken van een gemeenschap en zich betrokken gaan voelen.

We proberen ook mensen weer tot zichzelf te laten komen, bieden plekken voor stilte en vieren ook samen de mooie momenten (bezielen).

Vaak geven zij dan zelf op een gegeven moment aan, als het ze wat beter gaat, dat ze willen helpen koken of willen deelnemen bij het uitdeelpunt van de voedselbank. En anders vragen wij hen of ze actief willen worden bij één van onze activiteiten (versterken).

Dit gaat allemaal heel natuurlijk, vanuit de motivatie die iemand heeft en vanuit de relatie die is gegroeid. **Nooit onder druk of dwang of met een bepaald 'resultaat'**. En juist die aanpak zorgt er voor dat mensen gemotiveerd raken en wat gaan doen.

Deze manier van werken vraagt in het begin tijd door te investeren in mensen, maar als het eenmaal loopt, groeit het als kool."

Jan Grotendorst, Coördinator vrijwilligersbeleid bij STEK Den Haag

Aandachtspunten bij het werken met geleide vrijwilligers

Naast de tips die we hierboven gegeven hebben, zijn er natuurlijk ook valkuilen.

Organisaties willen natuurlijk zo snel mogelijk resultaat en continuïteit. Dat is begrijpelijk, maar niet altijd even verstandig. Een voorbeeld: Van sommige geleide vrijwilligers weet je bijna zeker dat ze lang kunnen blijven, omdat ze bijvoorbeeld dicht bij de AOW-leeftijd zitten. De inzet kan dan in het begin moeizaam verlopen, omdat de vrijwilliger een ander beeld had van zijn/haar carrière. Echter, indien je let op de valkuilen, kan de inzet duurzaam worden, waardoor je misschien wel voor jaren een vertrouwd, betrouwbaar en gemotiveerd vrijwilliger in de organisatie hebt.

Maak als organisatie een weloverwogen keuze welke groep geleide vrijwilligers u vanuit welk uitgangspunt wilt plaatsen. Wees realistisch bij de intake van de geleide vrijwilligers. Houd rekening met de verschillende participatiestromen en de daarbij horende verplichtingen en moeilijkheden. Zo heeft de geleide vrijwilliger vaak baat bij ritme en structuur, want hij heeft al lang niet meer geparticipeerd. Het bewaken van de continuïteit van de vrijwilligersactiviteiten moet zeker serieus genomen worden. Zorg voor registratie en monitoring zodat u kunt evalueren en zien wat werkt, onder welke voorwaarden en voor wie. Zo zorgt u voor maatwerk en kunt u inspelen op wisselende behoeften en opkomende problemen.

Het is dus belangrijk om helder te hebben wat u wilt bereiken met het aanbieden van plaatsen (afgezien van mensen de kans bieden om mee te doen). Bedenk hoe de organisatie er beter van kan worden én hoe de geleide vrijwilliger er beter van kan worden. Zoek de win-winsituatie! Besef wel dat plaatsing van geleide vrijwilligers meer tijd kost dan de plaatsing van een reguliere vrijwilliger. Wees als organisatie

uitnodigend, bied keuzemogelijkheden, sluit aan bij de mogelijkheden van de geleide vrijwilliger en versterk deze. **Volg de route van verleiden en verlichten in plaats van verplichten!** Voldoende professionele ondersteuning is hiervoor een voorwaarde, met name voor die groep mensen die het geloof in de eigen mogelijkheden kwijt geraakt is. Zij verdienen professionele begeleiders die in hen en hun mogelijkheden geloven, en die hen ondersteunen en scholen in hun vaardigheden. Investeren in begeleiding is dan investeren in uw organisatie!

Vrijwilligers begeleiden is management, geleide vrijwilligers begeleiden is daarenboven ook nog eens verwachtingsmanagement. Heb reële verwachtingen van geleide vrijwilligers. Dit is steeds noodzakelijker naarmate ze een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Verwacht dus niet hetzelfde als van andere vrijwilligers. Stap de samenwerking open in en wees bereid uw verwachtingen bij te stellen. Immers, een geleide vrijwilliger heeft vaak al een lange tocht achter de rug alvorens hij bij u aanklopt. Het is ook niet zo dat als het even goed gaat, alle problemen zomaar van de baan zullen zijn. Stel u op als een gelijkwaardig en zakelijk gesprekspartner voor de gemeente. Stimuleer de gemeente of gemeentelijke uitvoeringsinstantie om te kiezen voor de weg van vroegtijdig stimuleren van bijstandsgerechtigden om aan vrijwilligerswerk te doen.

Beschouw de vrijwilliger in het begin dan ook als een extra kracht, en niet als een volwaardige kracht. Zo biedt u de ruimte om te groeien en om te bloeien! Begeleiding vraagt aandacht, specifieke deskundigheid en ondersteuning. Hoe persoonlijker de vrijwilliger het contact ervaart, des te meer het gevoel zal overheersen van 'er bij te horen'.

Zo werkt het natuurlijk ook met scholing. Die kan zelfs al voor de vrijwillige inzet starten. Een voorbereidende en geleide scholing – bij voorkeur in groepsverband – is een prima start. Bovendien versterkt dit saamhorigheid en empowerment; even de drempel over om toch weer door te gaan. En goed begonnen is half gewonnen!