



EURAVON Project

Project no: 2014-1-TR01-KA205-012981

European System for Recognition and Validation of Non-formal & Informal Youth Learning Deriving From Voluntary Civil Service



Landenrapportage Nederland

Deze rapportage is onderdeel van een onderzoek in alle bij het onderzoek betrokken landen. Deze rapportage betreft de resultaten van het onderzoek in Nederland. Voor de resultaten uit de andere landen verwijzen we u naar het onderzoeksrapport en de samenvatting ervan. Deze zijn beschikbaar op onze website www.edosfoundation.com

2 EEN OVERZICHT VAN HET VRIJWILLIGERSWERK IN NEDERLAND

2.1 Profiel van de vrijwilliger

Leeftijd

De betrokkenheid verschilt per leeftijdsgroep (in procenten per leeftijdsgroep):	
15-25 jaar	51%
25-35 jaar	47%
35-45 jaar	58%
45-55 jaar	52%
55-65 jaar	49%
65-75 jaar	43%
75+ jaar	33%

(Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015)

Geslacht

De betrokkenheid van mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk (51%-49%).

(Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015)

Onderwijsniveau

De betrokkenheid bij vrijwilligerswerk neemt toe met het stijgen van het onderwijsniveau. Mensen die de hogere niveaus van onderwijs hebben genoten zijn twee keer zoveel actief in vrijwilligerswerk dan zij die gemiddeld of laag zijn opgeleid. Hieronder ziet u de percentage actieve vrijwilligers per onderwijsniveau:

Basisonderwijs	35%
VMBO	41%
HAVO/VWO	51%

HBO	63%
Universiteit	61%

De hoger geschoolde mensen zijn meer en vaker actief als vrijwilliger in school, sport, cultuur, vakbeweging, politieke partijen, sociaal werk. Ze zijn ook vaker actief in de besturen van deze organisaties.

(Centraal Bureau voor Statistiek, 2015)

Vrijwilligerswerk per sector

In Nederland zijn de meeste vrijwilligers actief in de sectoren: sport, religie, onderwijs, gezondheidszorg, recreatie en ontspanning, burenhulp. De volgorde hierin is alle vele jaren stabiel.

(Bekkers, 2015)

Inzet in relatie tot betaald werk

Mensen zonder betaald werk zijn minder vaak actief als vrijwilliger dan mensen met betaald werk (44% en 53%). De inzet varieert met het aantal uren dat iemand werkt. Van de mensen die minder dan 20 uur per week werken is 61% actief als vrijwilliger. Van die mensen die 20 tot 28 uur werken is dit 56%. Van de mensen die meer uren per week werken verricht de helft vrijwilligerswerk.

(Bekkers, 2015)

Trends in het aantal vrijwilligers

Verschillende studies laten hierin een verschillend beeld zien. CBS schrijft dat in 2012 50% van de Nederlandse bevolking actief is als vrijwilliger (Centraal Bureau Statistiek, 2015).

De Vrije Universiteit Amsterdam schrijft dat in 2014 37% van de Nederlanders minstens 18 uur per maand vrijwilligerswerk doet en dat dit aantal is gedaald ten opzichte van 2010 (42%). Ook het aantal uren per maand is afgenomen van 21 in 2012 naar 37 in 2014. (Bekkers, 2015)

De aantallen verschillen maar beiden geven aan dat de vrijwillige inzet afneemt.

Geografische spreiding vrijwilligerswerk

Het aantal vrijwilligers verschilt per provincie. Hieronder het overzicht van CBS op basis van onderzoek in 2012/2013:

Nederland totaal	49,8%
Friesland	58,0%
Overijssel	57,1%
Utrecht	55,0%
Gelderland	53,8%

Drenthe	53,1%
Groningen	52,1%
Zeeland	50,5%
Flevoland	48,9%
Noord-Brabant	48,5%
Noord-Holland	47,7%
Zuid-Holland	45,6%
Limburg	44,3%

(Percentages gebaseerd op cijfers van Movisie 2011)

2.1.2 Aantal en soort vrijwilligersorganisaties

Definitie van vrijwilligersorganisaties in Nederland

Een organisatie waar het merendeel van het werk wordt verricht door vrijwilligers. In de praktijk betekent dit dat minstens 50% van de mensen vrijwilliger is.

Aantal vrijwilligersorganisatie

Er is geen informatie beschikbaar over het aantal vrijwilligersorganisaties totaal of per sector. Er is wel inzicht in het aantal vrijwilligers wat in de verschillende sectoren actief is.

Aantal vrijwilligers per organisatie								
	Totaal aantal vrijwilligers	School, jeugd- en wijkcentra, scouting	Zorg en verpleging	Sport, hobby of cultuur	Kerk en religieuze organisaties	Vakbonden, politieke en actiegeroepen	Overige organisaties	Percentage vrijwilligers
Periode	x 1 000							%
2001	2278	488	331	743	508	125	327	19
2002	2434	486	347	777	537	108	455	20
2003	2509	514	365	833	555	102	457	20
2004	2603	507	377	905	557	108	470	21
2005	2589	520	390	936	522	96	445	21

2006	2760	541	421	991	570	114	485	22
2007	2681	504	414	940	542	104	507	21
2008	2759	505	420	971	566	102	550	22
2009	2838	529	432	1010	584	103	549	22

(Centraal Bureau voor Statistiek, 2011)

2.1.3 Veelvoorkomende werkzaamheden

Aandeel vrijwilligers dat in de afgelopen twaalf maanden bepaalde activiteiten heeft verricht, 2002-2014 (in procenten)								
	2002	2004	2006	2008	2010 (A)	2010 (B)	2012 (B)	2014 (B)
organisatie intern								
Bestuurlijke taken	37	35	31	33	29	28	28	26
Fondswerven, collecteren	19	22	18	15	13	13	11	12
Kantoorwerk, administratie	24	21	23	22	21	20	23	18
Belangen behartigen	10	9	6	7	7	7	10	10
Externe dienstverlening								
Klussen	29	25	21	21	21	21	20	20
Vervoer bieden	26	18	16	14	17	17	14	14
Informatie of advies geven	26	16	15	16	13	14	18	12
training of scholing	15	15	14	13	16	17	17	17
Bezoek, gezelschap	22	14	15	13	14	14	13	9
Persoonlijke raadgeving	16	10	9	8	7	7	8	9
Therapeutisch, verzorging	5	3	4	5	7	7	4	4
Overige activiteiten	28	25	27	34	32	32	36	37
	(A) = generalisatie exclusief allochtonen volgens dezelfde methode als in 2002-2008							
	(B) = generalisatie inclusief allochtonen							

(Bekkers, 2015)

2.2 Kaders voor vrijwilligerswerk

2.2.1 Overheid en instellingen betrokken bij vrijwilligerswerk

Op nationaal niveau is er in Nederland:

- NOV, Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk, de belangenbehartiger voor vrijwilligerswerk in Nederland.
- Movisie, nationaal kenniscentrum voor sociale vraagstukken
- Organisaties als NOC/NSF (voor sport), Scouting Nederland (alle scoutinggroepen), NUSO (speeltuinwerk), Steunpunt Kindervakanties (voor het kindervakantiewerk), LKvV (studentenverenigingen).

Sommige provincies hebben een instelling die vrijwilligers en vrijwilligerswerk ondersteunt. de meeste Nederlandse gemeenten hebben een vrijwilligerscentrale of steunpunt vrijwilligerswerk.

2.2.2 Nationaal beleid voor vrijwilligers

In Nederland bestaat geen nationaal beleid tav vrijwilligers en vrijwilligerswerk. de verantwoordelijkheid hiervoor is, als onderdeel van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), overgedragen aan de lokale overheid. De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG beschrijft vier basisfuncties voor gemeenten tav vrijwilligerswerk:

- stimuleren,
- makelen,
- ondersteunen,
- continueren.

Elke gemeente bepaald binnen het landelijke raamwerk haar eigen beleid.

Invloed van internationaal beleid op het nationale raamwerk

De NOV is de belangrijkste organisatie voor vrijwilligerswerk in Nederland. NOV is lid van de European Volunteer Centre (CEV), hoewel niet erg actief. We hebben geen Europees beleid of programma gevonden wat daadwerkelijk van invloed is op de beleidskeuzes die NOV maakt.

Movisie heeft als missie om de participatie en zelfstandigheid van de Nederlandse burgers te vergroten. Zij doen dit onder andere door het adviseren en ondersteunen van organisaties die met vrijwilligers werken en overheidsinstellingen. Ook Movisie is lid van de CEV en heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van de Beleidsagenda voor vrijwilligers (2011). Deze agenda heeft geen zichtbare invloed op (de ondersteuning van) vrijwilligers in Nederland.

Movisie heeft een methode voor EVC ontwikkeld.

2.2.3 Nationaal/Regionaal vrijwilligersprogramma

Programma's die internationaal vrijwilligerswerk ondersteunen

Het Nederlands Jeugd Instituut voert het onderdeel jeugd van het Europese programma Erasmus+ uit. Het Nederlands agentschap stimuleert internationaal vrijwilligerswerk door het programma-onderdeel EVS.

Er zijn veel organisaties die mogelijkheden bieden voor internationale ervaringen, zowel profit als non-profit. een overzicht van deze organisaties staat op <http://vrijwilligerswerk.startpagina.nl/>

2.3 Wet- en regelgeving voor vrijwilligers

2.3.1 Algemene wetgeving

Zoals hierboven al vermeld, kent Nederland geen algemene wettelijk kader tav vrijwilligerswerk. Wel is er op onderdelen een regeling: elke gemeente is verantwoordelijk voor haar eigen vrijwilligersbeleid als onderdeel van de Wmo (zie ook 2.2.2). De rijksoverheid beschouwt vrijwilligerswerk als een goede manier om werkervaring op te doen en om te ontdekken of een bepaald soort werk bij je past. Daarom geeft zij baanlozen de gelegenheid om tijdens hun uitkering vrijwilligerswerk te doen. Tijdens dit vrijwilligerswerk moet je wel beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en actief solliciteren. In sommige gevallen kun je ontheven worden van de sollicitatieplicht. Dit geldt in gevallen waarin je vrijwilligerswerk aantoonbaar je kansen op een andere baan gaat vergroten. Er is ook nationale wetgeving ten aanzien van de werkomstandigheden, de Arbowet. De regels in deze wet tav Jongeren tot 18 jaar, zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven gelden ook voor vrijwilligersorganisaties.

NOV heeft een gedragscode ter preventie van seksueel misbruik in het vrijwillig jeugd- en jongerenwerk opgesteld. In een aantal sectoren is het overleggen van een VOG hierdoor een voorwaarde geworden om er aan de slag te kunnen gaan, ook als vrijwilliger. Deze VOG is gratis beschikbaar voor vrijwilligers die met jongeren, ouderen of andere kwetsbare groepen werken.

Nederland kent een vrijwilligersvergoeding; wanneer een vergoeding onder de grens ervan blijft, hoeft dit niet aan de Belastingdienst als inkomsten te worden opgegeven. Voor 2015 is het maximale bedrag voor mensen van 23 jaar en ouder EUR 4,50 per uur, EUR 150 per maand en EUR 1.500 per jaar. Voor jongeren tot 23 jaar is de maximale vergoeding per uur EUR 2,50. De andere bedragen zijn gelijk aan die voor 23 jaar en ouder.

(Belastingdienst, 2015)

Veel gemeenten hebben een collectieve verzekering voor vrijwilligers. Deze dekt de risico's die niet worden gedekt door de verzekering van de vrijwilliger zelf. De dekking verschilt per gemeente.

2.3.2 Wettelijk kader voor de individuele vrijwilliger

Wettelijke status van vrijwilligers

In Nederland bestaat geen wettelijke status voor vrijwilligers. Zoals in 2.3.1 beschreven is er wel regelgeving. Veel organisaties werken met een vorm van contract tussen vrijwilliger en organisatie. Hierin wordt beschreven (indien relevant) het soort werkzaamheden, een inschatting van het aantal uren, vergoedingen, werkdagen en -tijden, verzekeringen, opleidingsmogelijkheden, verantwoordelijkheden en verplichtingen.

2.3.3 Wettelijk kader voor vrijwilligersorganisaties

De regelingen zoals beschreven in 2.3.1 en 2.3.2 zijn verplicht voor alle vrijwilligersorganisaties in Nederland. De meeste organisaties zijn een rechtspersoon om alle juridische zaken af te dekken. Dit is niet wettelijk verplicht maar zorgt er bijvoorbeeld wel voor dat bestuursleden niet zomaar persoonlijk aansprakelijk zijn (behalve bij verwijtbare nalatigheid). De meest voorkomende rechtspersonen zijn stichting (als er sprake is van bezittingen) en vereniging (voor een organisatie met leden). Deze rechtspersonen worden opgericht bij notariële akte. Zo'n rechtspersoon is meestal nodig om voor bijvoorbeeld fondswerving of het aanvragen van subsidies.

2.4 Financieringsbronnen voor vrijwilligerswerk

Overheidsfinanciering

Op elk niveau heeft de overheid een eigen budget voor vrijwilligerswerk, vrijwilligersorganisaties en de ondersteuning ervan. Dit budget is in de afgelopen jaren behoorlijk afgenomen. Elke overheid ondersteunt veelal alleen organisaties die op hetzelfde niveau werken als waarop de betreffende overheid ook actief is. Dus local subsidieert lokaal, provinciaal subsidieert provinciaal. Op elk niveau maakt de overheid hierin eigen keuzes en eigen beleid.

Private financiering

In Nederland bestaan meer dan 700 fondsen. gezamenlijk besteden zij jaarlijks 800 miljoen euro. De fondsen variëren in doel, doelgroep, beschikbaar budget en geografisch werkgebied. De grootste fondsen zijn: VSB-fonds (26 miljoen), Oranjefonds (27 miljoen), Innovatiefonds Zorgverzekeraars (15,5 miljoen), FondsNutsOhra (14 miljoen) en Skanfonds (11 miljoen). (Zorgsubsidiekalender, 2015)

Overig

De laatste jaren zie we een toename van het aantal initiatieven dat door individuen wordt gesponsord. Dit crowdfunding is toegenomen van 32 miljoen in 2013 naar 63 miljoen euro in 2014. (Douw&Koren, 2015)

2.5 Sociale en culturele dimensie van vrijwilligerswerk

Belangrijkste voordelen voor vrijwilligers, de gemeenschap en de direct belanghebbenden

De belangrijkste voordelen voor de vrijwilligers zelf variëren weinig. De meest genoemde voordelen staan hieronder beschreven onder Motivatie.

Enkele jaren geleden introduceerde de landelijke overheid de “participatie maatschappij”, waarin iedereen geacht wordt zich meer in te spannen voor de zorg voor zichzelf en anderen. Onderliggend idee is dat “iedereen meedoet” en zo deelneemt aan de maatschappij. Deze inclusiegedachte zal vaak op wijkniveau plaatsvinden omdat mensen zich daar het makkelijkst thuis voelen en aansluiting vinden.

In dit nieuwe idee zit ook een verplichting voor werkzoekenden om een tegenprestatie te verrichten in ruil voor het ontvangen van een uitkering. Dit leidt tot een nieuw soort vrijwilliger dat in grote tegenspraak is met de klassieke definitie van

vrijwilligerswerk. Het belast de vrijwilligersorganisaties ook met een nieuwe taak: de opvang en begeleiding van een nieuw soort vrijwilliger die vaak ook veel extra begeleiding vraagt.

Het aantal uren dat iemand aan vrijwilligerswerk besteed neemt af. Dit zorgt voor extra belasting van hen die (nog) wel actief is als vrijwilliger. Zij moeten immers meer werk doen in minder tijd. Daarnaast is er een nieuw soort vrijwillige inzet in ontwikkeling waarin individuen activiteiten starten buiten de geijkte organisaties en structuren om. Deze initiatieven zijn vaak direct gericht op voordeel van de initiatiefnemers en wordt daarom vaak niet gezien als onderdeel van vrijwilligerswerk in de klassieke definitie. De initiatiefnemers zien zichzelf vaak ook niet als vrijwilliger. Dit bij elkaar maakt dat dit om een andere manier van ondersteuning vraagt. De manier waarop dit het beste zou kunnen, is nog niet gevonden.

Factoren die de individuele vrijwilliger motiveren

Recent onderzoek beschrijft leren, waarden en versterken van het zelfbeeld als belangrijkste meerwaarde van vrijwilligerswerk. 54% van de respondenten geeft aan de vrijwilligerswerk hen nieuwe inzichten heeft opgeleverd, 58% beaamt dat vrijwilligerswerk een goede manier is om te laten zien dat ze om anderen geven.. Het stimuleren van de eigen carrière en persoonlijke ontwikkeling worden beiden veel minder genoemd als motivatie.

(Bekkers, 2015)

2.6 Vrijwilligerswerk als onderdeel van onderwijs en training

Erkenning van vrijwilligers vaardigheden en competenties in de context van een nationaal systeem voor onderwijs en training

Er bestaat in Nederland een systeem voor erkenning en waardering van eerdere verworven competenties. Dit is ook voor vrijwilligers beschikbaar.

Vrijwilligerswerk in landelijk onderwijs- en trainingsbeleid

Sommige organisaties in Nederland zijn erkend als Leerbedrijf. Dit betekent dat zij stageplaatsen kunnen aanbieden als onderdeel van een beroepsopleiding op MBO-niveau.

Vrijwilligerswerk de sector onderwijs

Het meeste vrijwilligerswerk in scholen wordt gedaan door de ouders van de kinderen op die school.

In het voortgezet onderwijs is een klein aantal leerlingen betrokken bij vrijwilligersactiviteiten gerelateerd aan de school, zoals het organiseren van activiteiten of het maken van de schoolkrant. Een deel van de scholen biedt nog de maatschappelijke stage aan; een korte periode om kennis te maken met een bepaald werkveld en met het verrichten van vrijwilligerswerk.

In het hoger onderwijs zijn veel studenten actief in enige vorm van vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld als bestuurslid van de studentenvereniging. afhankelijk van het soort vrijwilligerswerk en het beleid van de betreffende onderwijsinstelling krijgt de student hiervoor een financiële tegemoetkoming. Dit maakt het gemakkelijker om tot maximaal een jaar als vrijwilliger fulltime actief te zijn zonder met hun eigenlijke

studie bezig te zijn.

2.6.1 Opleidings- en trainingsmogelijkheden voor vrijwilligers

Veel lokale vrijwilligerscentrales bieden trainingen aan voor vrijwilligers. Deze training over zeer diverse onderwerpen zijn veelal kort (een of twee avonden). Er is geen overzicht voor heel Nederland beschikbaar, Iedere centrale maakt haar eigen programma en biedt dit zelf aan.

Voorbeelden van opleidings- en trainingsmogelijkheden en de aanbieders ervan
In sommige regio's in Nederland bestaat een Vrijwilligersacademie die trainingen en cursussen aanbiedt voor vrijwilligersbesturen en - bestuurders. Ook een aantal van de eerdere genoemde sectorale (koepel) organisaties biedt dit soort trainingen aan voor hun leden.

In sommige opleidingen in het hoger beroepsonderwijs wordt aandacht besteed aan het thema Vrijwilligersmanagement.

Accreditatie en professionalisering van de sector
Vrijwilligersorganisaties kunnen zich aanmelden voor "Goed geregeld", een certificaat van NOV dat bevestigt dat het vrijwilligersbeleid van de betreffende organisatie aan een aantal vooraf opgestelde criteria voldoet.

4 ONDERZOEKSRESULTATEN EN ANALYSE

Alle grafieken en tabellen zijn op aanvraag beschikbaar

4.1 Resultaten van het kwantitatieve onderzoek onder individuele vrijwilligers

4.1.1 Demografische gegevens

Aan dit onderdeel werkten twee keer zoveel mannen als vrouwen mee. Hun leeftijd varieert van onder de achttien tot boven de dertig jaar. De meeste respondenten hadden VMBO als hoogst genoten opleiding. Op een na zijn allen alleenstaand.

4.1.2 Onderwijs- of werkstatus

De helft van de respondenten studeert. Meer dan de helft heeft (daarnaast) betaald werk.

4.1.3 Vrijwilligerservaring

De meest genoemde vaardigheid voor vrijwilligers is Creativiteit, gevolgd door Communicatie en Planning en organisatie. Ook wordt vaak Motivatie genoemd. In dit onderzoek wordt dit niet als vaardigheid beschouwd maar blijkbaar is dit wel een belangrijk aspect in de houding van een vrijwilliger.

De belangrijkste reden om vrijwilligerswerk te gaan doen is om kennis en ervaring op te doen. De ondersteuning en realisatie van een taak of missie wordt daarna als meeste genoemd, samen met de wens nieuwe mensen te ontmoeten. Iets nieuws te leren en het houden van uitdagingen zijn andere veelgenoemde redenen door de individuele vrijwilliger.

De meeste jongeren besloten zelfstandig om aan vrijwilligerswerk te beginnen. Een belangrijke invloed bij dit besluit komt van vertegenwoordigers van de organisatie waar iemand nu actief is. Bijna alle respondenten zijn meer dan een jaar actief als vrijwilliger. Meer dan helft hiervan is langer dan drie jaar actief.

De meeste respondenten zijn actief in de sectoren cultuur, recreatie en jeugd. Ze werken minstens eenmaal per maand en voor een organisatie die veelal een lokale of regionale reikwijdte heeft. De helft van de organisaties wordt gefinancierd door lokale of rijksoverheid en/of door lidmaatschapsgelden.

Problemen en uitdagingen in de samenwerking

Alle antwoorden maken melding van een gebrek aan tijd of timemanagement bij de vrijwilligers. Zo vertrekken vrijwilligers soms eerder dan verwacht vanwege verplichtingen elders. Een meerderheid van de respondenten heeft in enige vorm een bewijs van erkenning van de tijdens hun vrijwilligerswerk verworven vaardigheden ontvangen.

4.1.4 Training van vrijwilligers

Meer dan de helft van de respondenten is niet geïnteresseerd in specifieke trainingen voor het vrijwilligerswerk dat ze doen. ondernemerschap wordt genoemd als de meest interessante en relevante competentie. Communicatie in een vreemde taal en de interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie worden minder vaak maar nog veelvuldig genoemd. De voorkeur gaat uit naar leren door “blended learning” en leren door doen; beiden scoren ongeveer 50%. De meeste vrijwilligers geven aan een voorkeur te hebben voor praktische werkvormen. De helft van de respondenten vindt het belangrijk om een certificaat te ontvangen na afloop van een training.

4.2 Resultaten van het kwantitatieve onderzoek onder maatschappelijke organisaties (NGO's)

4.2.1 Algemene karakteristiek van de deelnemende organisaties

De helft van de deelnemende organisaties werkt lokaal, andere werken regionaal of Europees. De meeste hebben geen betaalde werknemers, allen hebben meer dan tien vrijwilligers in dienst. Die vrijwilligers zijn meestal tussen 31 en 40 jaar. Een organisatie heeft oudere vrijwilligers, twee organisaties melden 18-30 als gemiddelde leeftijd voorn hun vrijwilligers.

Het lijkt er op dat er niet echt een duidelijke trend is in het aantal vrijwilligers bij deze organisaties de tijd die de vrijwilligers besteed is min of meer gelijk gebleven. Twee melden hiervan een afname, een meldt een toename. De meeste deelnemende organisaties bieden activiteiten voor jeugd aan of andere vormen van sociaal werk of zijn actief in de sectoren cultuur en recreatie. De meeste organisaties worden gefinancierd door lidmaatschaps- en deelnemersgelden. 40% wordt mede gefinancierd door de lokale - of rijksoverheid.

4.2.2 Ervaring in het werken met vrijwilligers

Selectiemethoden

De meeste vrijwilligers melden zichzelf voor een functie (60%). Informatiemateriaal zoals folders en posters en stageplaatsen zorgen beide voor ongeveer 20% van de aanwas van nieuwe vrijwilligers.

Factoren die de selectie beïnvloeden

Alle NGO's kiezen voor motivatie als een belangrijke factor voor selectie van een vrijwilliger. Andere belangrijke factoren zijn de beschikbare tijd, interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie en communicatieve vaardigheden.

Positie van vrijwilligers op de arbeidsmarkt

De meest gerapporteerde positie van de vrijwilligers is zelfstandige/ondernemer/eigen zaak en student/leerling. De meeste vrijwilligers zijn parttime of fulltime aan het werk.

Niveau van afgeronde studie door vrijwilligers

40% antwoordt middelbaar beroepsonderwijs, 60% antwoordt hoger beroepsonderwijs.

Frequentie van vrijwilligerswerk

Hier variëren de antwoorden zeer. Over het algemeen is een vrijwilligers in de deelnemende organisaties minimaal eenmaal per maand actief.

Problemen en uitdagingen in het werken met vrijwilligers

50% rapporteert problemen in het werken met vrijwilligers. Meest genoemd wordt een gebrek aan tijd (management) bij de vrijwilligers (67%) en problemen die worden veroorzaakt door intellectuele verschillen tussen de vrijwilligers (33%).

4.2.3 Trainingsbehoeften

De meeste deelnemende organisaties bieden geen speciale trainingen aan voordat met het vrijwilligerswerk wordt begonnen.

4.2.4 Training, begeleiding en vormen van training

De meeste organisaties bieden training, begeleiding of andere vormen van deskundigheidsbevordering aan gedurende de in zet voor de organisatie.

4.2.5 Financiële bronnen voor training

Alle organisaties gebruiken eigen middelen voor het betalen van de deskundigheidsbevordering van hun vrijwilligers.

4.2.6 Belangrijke competenties voor een vrijwilliger

De interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie wordt het meest genoemd als belangrijke kerncompetentie voor vrijwilligers. Communicatie in de eigen taal volgt als tweede en het vermogen om te leren als derde.

Van de andere belangrijke competenties worden het werken in teamverband en samenwerking als belangrijkste genoemd gevolgd door het probleemoplossend vermogen en timemanagement.

4.2.7 Verschil tussen bij vrijwilligers gewenste en aanwezige competenties

Alleen de competentie vermogen om te leren wordt vaak gemist. Ook de interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie wordt genoemd, maar veel minder.

4.2.8 Methodes voor het beoordelen van vrijwilligersvaardigheden

75% van de respondenten maken melding van beoordeling door supervisie of door senior vrijwilligers. 25% melden beoordelingen van praktijkopdrachten.

4.3 Resultaten van de kwantitatieve studie onder overheidsorganisaties

4.3.1 Karakteristiek van de respondenten

Ongeveer evenveel vertegenwoordigers van ministeries, overheidsinstellingen/-instituten, gemeenten en organisaties voor vrijwilligerswerk hebben deelgenomen aan dit onderzoek. 40% heeft een lokale scope, 60% een nationale. 60% van de respondenten is specifiek betrokken bij vrijwilligerswerk, 25% verstrekt subsidies aan vrijwilligerswerk (organisaties) in de sectoren sociaal werk (activiteiten voor mensen met een beperking), cultuur en recreatie (bijvoorbeeld de organisatie van een festival). 50% van de respondenten subsidieert jeugdorganisaties (bijv. vrijetijdsorganisaties).

4.3.2 Kader vrijwilligerswerk

Nationale wetgeving

Er is in Nederland geen nationale wetgeving voor vrijwilligerswerk. Opvallend is dat 75% van de respondenten antwoord niet te weten of het bestaat.

Niveau van ontwikkeling van de sector

Alle respondenten vinden de sector vrijwilligerswerk behoorlijk goed ontwikkeld in Nederland.

Obstakels voor vrijwilligerswerk en thema's die aandacht vragen

Als belangrijkste obstakel noemt de meerderheid het gebrek aan tijd voor vrijwilligerswerk (50%), wetgeving en "overigen" worden door 25% genoemd.

Benodigde competenties voor vrijwilligerswerk

interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie wordt door deze groep als belangrijkste ontbrekende kerncompetentie genoemd (75%). 50% noemt (ook) de communicatie in de eigen taal als belangrijke ontbrekende competentie. Van de andere belangrijke competenties worden teamwork en samenwerking veruit het meest genoemd. Probleemoplossend vermogen volgt als tweede.

Regelgeving en stimulering van vrijwilligerswerk

Alle respondenten denken dat er (tot op zekere hoogte) de politieke wil is om een landelijke campagne te starten voor het stimuleren van vrijwilligerswerk.

Nationaal beleid en de instelling van een nationaal overheidsorgaan voor vrijwilligerswerk

75% van de respondenten denkt dat dit specifiek voor vrijwilligerswerk niet nodig is in Nederland.

4.4 Kwalitatieve resultaten

4.4.1 Kwalitatieve resultaten onder jonge vrijwilligers

Factoren die ervoor zorgden dat iemand vrijwilliger werd

Deze factoren werden alleen ongeveer evenveel genoemd:

- Met zus/vriend/vriendin meegegaan
- Als onderdeel van de studie
- Ik vind organiseren leuk
- Ideeën over het verbeteren van bezochte activiteiten
- Ruimte voelen om te doen wat ik doe, geen druk
- Begeleiding als beloning voor eigen inzet
- Leren
- Nieuwe ervaringen en kennis opdoen en uitbreiding netwerk
- Anderen laten meemaken wat ik zelf ook heb kunnen meemaken
- Iets willen organiseren en met anderen willen samenwerken
- Sociale betrokkenheid
- Persoonlijke ontwikkeling
- Verworven theorie in praktijk brengen

Positieve en negatieve aspecten van vrijwilligerswerk

Als positieve aspecten werden het meest genoemd:

- Genoeg vrijetijd en inkomen hebben
- Het gevoel hebben dat het er toe doet voor anderen of jezelf
- Inzet voor de organisatie
- Internationale ervaring
- Leren van andere culturen en talen
- Iets maken
- Persoonlijke ontwikkeling

En als negatieve aspecten:

- Onduidelijk welke taken ik moet doen
- Ik voel me niet serieus genomen
- Niet alle vrijwilligers hebben dezelfde inzet of verantwoordelijkheidsgevoel
- Geen tijd voor andere dingen
- Het ontbreken van de mogelijkheid om door te stromen naar een betaalde baan in de organisatie
- Verouderd materiaal

Belang van training en erkenning

Deze aspecten zijn volgens de vrijwilligers belangrijk:

- Contactpersoon in de organisatie voor informatie, advies, overleg
- Vrienden gebruiken voor advies en overleg
- Leraren/coaches als ondersteuning en motivatie
- Vrienden als vrijwilligersgroep
- Certificaat van verworven talenten (CV)
- Presentaties via video, foto's en websites (personal branding)

Belangrijke competenties en de beoordeling ervan

- ondernemerschap
- communicatie in vreemde taal
- leercompetentie

4.4.2 Kwalitatieve resultaten voor NGO's

Werving, training en volgen van vrijwilligers

Dit is wat er in de deelnemende organisaties gebeurt:

- Werving via stages, vacatures, jaarlijks terugkerende vrijwilligers, werkervaring aanbieden, studiepunten, ervaring opdoen voor de basiskwalificatie
- Training en volgen via Europass, vastgestelde procedure voor (nieuwe) vrijwilligers, samenwerking met scholen.
- De kennis voor deze manier van werken komt veelal van kennis en ervaring uit de eigen organisatie. Ook NOV wordt veel genoemd als bron.

Uitdagingen en problemen voor NGO's

- Zichtbaar maken wat tijdens een stage is geleerd
- Nieuwe vormen van vrijwilligerswerk door de Participatiewet
- Samenwerking met de sociale wijkteams
- Competitie met betaald werk en mantelzorgers
- (Niet genoeg tijd voor) integratie in dagelijks werk
- Duidelijkheid over meerwaarde voor werkgevers
- Publiciteit over materiaal zoals Europass
- Ver4beteren van de samenhang tussen de competenties in het onderwijs en de terminologie in Europass
- Testen in hoeverre iemand een bepaalde competentie bezit

Erkenningsstelsel van NGO's

Deze systemen worden gebruikt:

- Europass
- E-portfolio
- Actieplan gebaseerd 360 graden feedback
- Ervaringsprofiel
- Youth Pass
- CH-Q

Noodzakelijke kerncompetenties voor vrijwilligerswerk

De meest belangrijke volgens de respondenten zijn:

- interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie
- ondernemerschap
- leercompetentie

Registratie van NGO's en vrijwilligers

Deze methoden worden gebruikt:

- Stagecontract
- Vrijwilligerscontract

Sommige NGO's gebruiken geen enkele vorm van registratie of contract.

4.4.3 Kwalitatieve resultaten voor overheidsinstellingen

Nationaal kader wetgeving

Er is in Nederland geen algemeen wetgevingskader voor vrijwilligerswerk. Het belangrijkste deel is een verantwoordelijkheid voor de lokale overheid. Op sommige onderdelen is er wel een nationaal beleid:

- Wmo, right to challenge
- Drank – horecawet
- Voedsel- en warenwet
- Vrijstellingen binnen belastingen en sociale zekerheid
- Arbowet
- Vrijwilligersverzekering
- Verklaring omtrent Gedrag (VOG)
- Participatiewet

Uitdagingen voor vrijwilligerswerk

Deze worden door de respondenten onderkend:

- Vermindering regeldruk
- Participatiewet
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Grenzen aan vrijwillige inzet
- Actief burgerschap
- Kwaliteit en continuïteit van het management en bestuur van vrijwilligersorganisaties
- Imago van vrijwilligerswerk
- Verzekering tijdens EVS

Noodzakelijke competenties

De belangrijkste kerncompetenties volgens de NGO's:

- ondernemerschap
- interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie
- leercompetentie

Registratiesysteem voor vrijwilligers

- Organisaties staan geregistreerd bij de Kamer van Koophandel
- Registratie van ongewenste vrijwilligers (Stichting Tucht recht Vrijwilligerswerk)

5 CONCLUSIES

Conclusies bij het Nederlandse rapport

Conclusies:

- Nederland heeft geen nationaal kader voor wetgeving op het gebied van vrijwilligerswerk. Over het algemeen is men van mening dat dit niet nodig is omdat de verantwoordelijkheid grotendeels bij de lokale overheid ligt. Het bestaande kader voor regelgeving op onderdelen is voldoende.
- Nieuwe regelgeving, zoals de Participatiewet en de verplichte tegenprestatie, zullen van invloed zijn op het imago van de vrijwilliger en het vrijwilligerswerk.
- Het aantal vrijwilligers is min of meer stabiel. Het aantal uren dat zij actief zijn neemt af.
- Middelen zoals Europass zijn niet erg bekend in Nederland; niet bij vrijwilligers en niet bij werkgevers.
- Volgens dit onderzoek zijn de belangrijkste kerncompetenties:
 - ondernemerschap
 - interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie
 - leercompetentie
- De deelnemers aan dit onderzoek gebruiken verschillende methoden voor erkenning en waardering van vrijwilligerswerkervaring. Allen vragen om meer bekendheid hiervan onder vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties en werkgevers. Hierdoor kan de waarde van de certificaten erg toenemen.
- De meeste vrijwilligers zijn geïnteresseerd in trainingen als deze direct aansluiten op het werk wat ze doen.
- Een certificaat voor een erkende en gewaardeerde ervaringen is voor vrijwilligers alleen waardevol als het waardevol is voor hun werkgever.

Aanbevelingen:

- Voor de verdere ontwikkeling van de Euravon tool kunnen we ons vooral richten op deze kerncompetenties:
 - ondernemerschap
 - interpersoonlijke, interculturele, sociale en maatschappelijke competentie
 - leercompetentie
- Er moet bij vrijwilligers en werkgevers meer aandacht komen voor de meerwaarde van methoden zoals Europass.
- Methodes voor erkenning moeten beter aansluiten op de lijsten met competenties zoals die in het onderwijs worden gebruikt. Een voorbeeld hiervan is ECVET (<http://www.ecvet.nl/>).
- Het Nederlands Europass Centrum kijkt uit naar de invoering van een gezamenlijke methode voor niet-formeel leren door vrijwilligers in heel Europa. Dit zal de waarde, bekendheid en het belang van zo'n methode versterken voor elke individuele vrijwilliger.
- Vrijwilligers die op zoek zijn naar erkenning en waardering van hun vrijwilligerservaring hebben hiermee verschillende bedoelingen. Afhankelijk van

dat doel moet het mogelijk zijn om een bijbehorende route voor certificering te doorlopen.

ANNEX 1: REFERENTIES

Bekkers, R. (2015) Geven in Nederland The Netherlands. Reed Business

Centraal Bureau voor Statistiek (2015). Sociaaleconomische trends 2015 – 4. Wie doet vrijwilligerswerk?

Hetem,R., & Franken, M. (2015). Feiten en cijfers vrijwillige inzet. Movisie

Movisie,(2011). Vrijwillige inzet 2.0. Trend Rapport Vrijwillige Inzet 2011

Transitie Bureau Wmo (2014). Vrijwillige Inzet is de basis. Aandacht voor lokaal beleid

Websites

Centraal Bureau voor Statistiek (2011). statline.cbs.nl

Douw&Koren (2015). <http://www.douwenkoren.nl/>

ECVET (2015). <http://www.ecvet.nl/>

Movisie (2015). <https://vrijwilligerswerk.nl/>

Belastingdienst (2015). <http://www.belastingdienst.nl>

Vrijwilligerswerk.startpagina (2015) <http://vrijwilligerswerk.startpagina.nl/>

Zorgsubsidiekalender (2015). <http://www.zorgsubsidiekalender.nl/>