

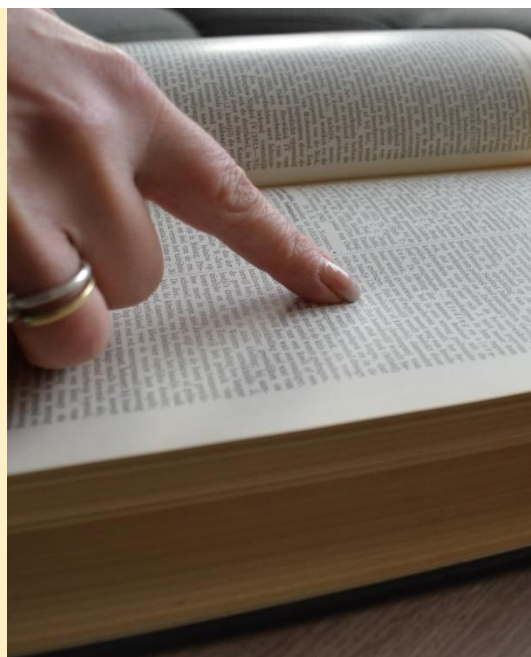
Concept beleidsplan vrijwilligers Gemeente Gemert-Bakel



Gemert-Bakel, 24 september 2024

Inhoud

| | |
|--|-------|
| 1- Aanleiding | p. 03 |
| 2- Een beleidsplan; wat is de bedoeling? | p. 04 |
| 3- Context | p. 05 |
| 4- Kaders en verantwoordelijkheden | p. 06 |
| 5- De input van dit beleidsplan | p. 07 |
| 6- De knelpunten | p. 08 |
| 7- De uitgangspunten | p. 11 |
| 8- Inrichten vrijwilligerssteunpunt | p. 15 |
| 9- Doorpakken op de uitgangspunten | p. 16 |



1- Aanleiding

Organisaties hebben steeds meer moeite om vrijwilligers te vinden en te behouden. Dit geldt voor zowel de professionele instellingen als de vrijwilligersorganisaties in de vorm van sport-, cultuur-, natuur- en welzijnsverenigingen en organisaties. Dit terwijl er als gevolg van demografische en sociaal maatschappelijke ontwikkelingen juist steeds meer vraag is naar vrijwilligers. Deze signalen vragen om actie. De gemeente wil hier - binnen haar mogelijkheden - op anticiperen om zo het informele netwerk zoveel als mogelijk te behouden, versterken en ontwikkelen. In 2019 is er in opdracht van de gemeente al onderzoek gedaan naar de vrijwilligerscultuur in Gemert-Bakel en hoe deze versterkt kan worden (zie bijlage). Dit waren de belangrijkste bevindingen:



- Het takenpakket van vrijwilligers wordt complexer en de werkdruk hoger.
- Vrijwilligers stellen andere eisen aan vrijwilligerswerk.
- Organisaties hebben te maken met vergrijzing van vrijwilligers, jongeren zijn lastig te bereiken.
- Er wordt binnen de gemeente nog niet veel gedaan op het gebied van waardering van vrijwilligers.
- Er is weinig samenwerking tussen verschillende vrijwilligersorganisaties.
- De communicatie van vrijwilligerszaken vanuit de gemeente Gemert-Bakel is onvoldoende.

Dit alles zorgt ervoor dat het lastiger is om vrijwilligers te vinden en te behouden.

2- Een beleidsplan; wat is de bedoeling?

2.1 Aanbeveling na onderzoek; komen tot een beleidsplan

De aanbeveling in het onderzoek van 2019 luidde als volgt:

Stel een beleid op waarin in hoofdlijnen wordt aangegeven hoe we – gemeente, verenigingen en vrijwilligersorganisaties – het informele vrijwilligersnetwerk in Gemert-Bakel kunnen behouden, versterken en ontwikkelen.

Echter, in 2020 kreeg iedereen te maken met de coronapandemie en dat had een grote invloed op vrijwilligerswerk. Het percentage van de Nederlandse bevolking dat aan vrijwilligerswerk deed daalde. Pas in 2023 was dit weer terug op het niveau van voor corona.

Nu de coronaperiode achter de rug is, is het weer tijd om vooruit te kijken. De veranderingen die voor corona zijn ingezet, zetten zich voort. Volgens het CBS neemt het aantal vrijwilligers dat wekelijks of maandelijks vrijwilligerswerk deed af en het aantal vrijwilligers die af en toe of eenmalig iets doen toe. In 2023 waren er voor het eerst meer incidentele dan regelmatige vrijwilligers.

2.2 De bedoeling van dit beleidsplan

We formuleren in dit beleidsplan een aantal fundamentele uitgangspunten om zo goed mogelijk te kunnen anticiperen op de actuele situatie. Dit beleidsplan is dan ook een soort richtsnoer of richtinggevend kader voor de toekomst. De inhoud van dit beleidsplan is voor een belangrijk gedeelte gebaseerd op de inventarisatie vooraf en de input van participatiesessies die de gemeente heeft gehouden met verenigingen, instellingen en vrijwilligersorganisaties (zie bijlagen)

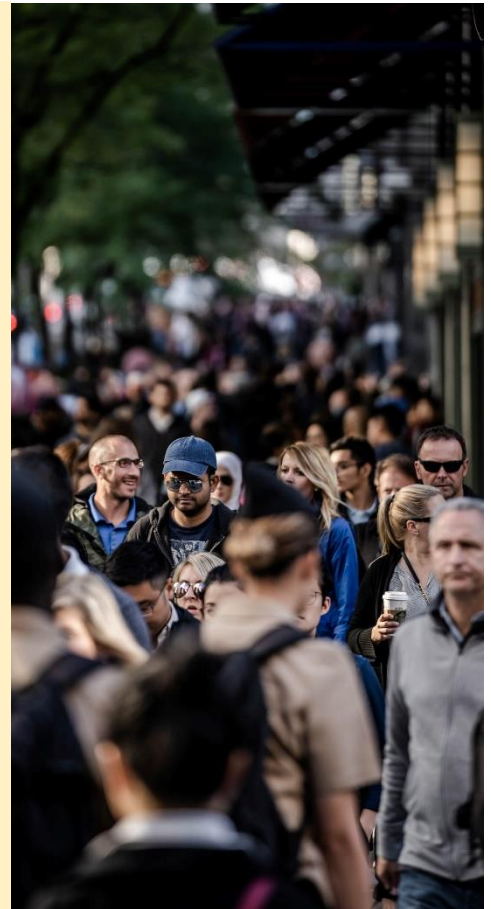


3- De context

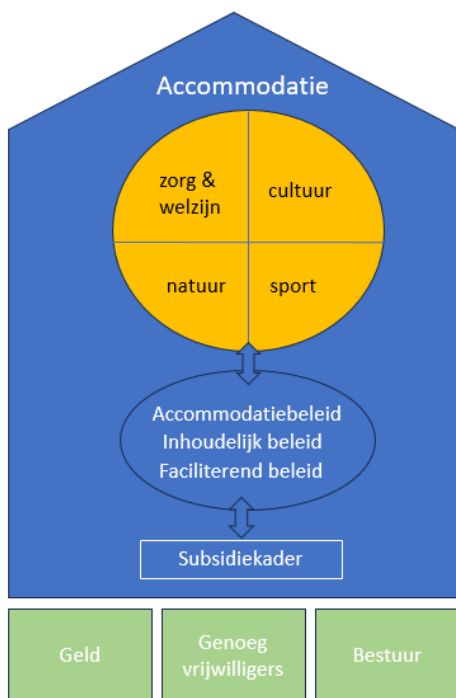
Bij de gemeente Gemert-Bakel werken we met programma's. Het vrijwilligersbeleid valt onder het programma Stevige Sociale Basis. Met dit programma werken we toe naar onderstaande visie: Iedereen in Gemert-Bakel kan meedoen, zich ontwikkelen binnen zijn of haar mogelijkheden en aan de samenleving bijdragen. Dit heeft een positief effect op het welzijn en de gezondheid van onze inwoners. Iedereen doet er toe, ongeacht leeftijd, genderidentiteit, beperking, cultuur en achtergrond.

Een sterk informeel netwerk met voldoende vrijwilligers is hiervoor essentieel. Zij houden de voorzieningen en verenigingen in de gemeente draaiende en ondersteunen de dorpsgenoten die het nodig hebben. Met het vrijwilligersbeleid behouden en versterken we dit informele netwerk.

Naast het vrijwilligersbeleid is er meer beleid dat bijdraagt aan het realiseren van de visie uit het programma. Deze beleidstukken sluiten bij elkaar aan en versterken elkaar. Hoe ze zich tot elkaar verhouden is te zien in onderstaande afbeelding.



Beleidsstukken
versterking sociale basisstructuur



| Accommodatiebeleid | | |
|----------------------------------|---|---|
| Maatschappelijk vastgoedbeleid | Regelt de visie op beheer en onderhoud van vastgoed in de gemeentelijke eigendom | Regelt niet de scholen en sportaccommodaties |
| Integraal Huisvestingsplan (IHP) | Regelt de opgave mbt onderwijshuisvesting (scholen inclusief ruimte gymonderwijs) | Regelt niet huisvesting kinderopvang |
| Vastgoedbeleid sport | Regelt de visie op de rol/verantwoordelijkheid van de gemeente bij beheer en onderhoud van binnen- en buitensportaccommodaties | Regelt niet de gymzalen in de MFA's (IHP) |
| Inhoudelijk beleid | | |
| Cultuurbeleid | Regelt het stimuleren van cultuurparticipatie ter bevordering van leefbaarheid, creativiteit en welzijn | Regelt niet huisvesting (o.a. cultuurhuis) en regelt ook niet aan tradities gerelateerde activiteiten |
| Sportbeleid | Regelt hoe de gemeente sport kan faciliteren en stimuleren op basis van de behoefte en wat nodig is om gezondheidsdoelen te bereiken | Regelt niet de accommodaties |
| Natuurbeleid | Regelt de visie op het behoud, beheer en versterking van natuur en landschap in de gemeente en de rol/verantwoordelijkheid van de gemeente hierin | Regelt niet de accommodaties |
| Gemeenschapshuizenbeleid | Faciliteert de ruimte voor maatschappelijke organisaties en regelt de erkenning en beheer van de gemeenschapshuizen | Regelt niet onderhoud en beheer gebouw maar de exploitatie van de ruimte (o.a. verhuur, horeca) |
| Gezondheidsbeleid | Regelt de visie op het stimuleren van een vitalere samenleving | Regelt niet de accommodaties |
| Faciliterend beleid | | |
| Vrijwilligersbeleid | Regelt de rol/verantwoordelijkheid van de gemeente in de organisatorische en administratieve ondersteuning van vrijwilligersorganisaties | Regelt niet inhoudelijke visie en activiteiten van de vrijwilligersorganisaties |
| Subsidieverordening | Regelt de spelregels voor subsidieaanvragen | Regelt niet hoeveel subsidie er voor welke activiteit mogelijk is. Dit is uitgewerkt in de subsidieregelingen |

Subsidieregeling

4- Kaders en verantwoordelijkheden

4.1 Samenspel

Dit beleidsplan is niet een doel op zich zelf. Het is een richtinggevend kader voor hoe we in de komende jaren zo goed mogelijk kunnen anticiperen op het steeds groter wordende tekort aan vrijwilligers. Dit gebeurt in een samenspel tussen verschillende partijen die hier een verantwoordelijkheid in hebben zoals de gemeente, instellingen, verenigingen en vrijwilligers(organisaties). Onderstaand een aantal wezenlijke kaders waarin wordt aangegeven wie in dit 'speelveld' welke verantwoordelijkheid heeft. Voorafgaand aan de participatiesessie met instellingen, verenigingen en vrijwilligers(organisaties) zijn deze kaders gecommuniceerd.



4.2 Kaders

- De eerste verantwoordelijkheid voor het behouden, ondersteunen en werven van vrijwilligers ligt bij de instellingen en verenigingen zelf. De gemeente heeft een verbindende, faciliterende en stimulerende rol en zet zich in om netwerken en collectieve voorzieningen te versterken. De gemeente bemoeit zich nadrukkelijk niet met de invulling van beleid van de afzonderlijke organisaties en hun doelstellingen.
- Instellingen en verenigingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen (financiële) exploitatie.
- Financiële problemen bij instellingen en verenigingen als gevolg van huisvestingsproblematiek zijn geen onderdeel van het vrijwilligersbeleid. Het krijgt wel een plaats in ander beleid, bijvoorbeeld in het gemeenschapshuizen- of accommodatiebeleid.
- Professionele instellingen (zoals Lumens en de Bibliotheek) worden geacht zoveel mogelijk gebruik te maken van eigen faciliteiten en voorzieningen die nodig zijn voor het ontwikkelen van specifieke expertise van vrijwilligers.

5- De input van dit beleidsplan

Om tot een kwalitatief sterk en breed gedragen vrijwilligersbeleid te komen hebben we input opgehaald bij vrijwilligers(organisaties). In het kader van het eerdere genoemde onderzoek is een enquête gehouden onder alle verenigingen en vrijwilligersorganisaties in de gemeente over vrijwilligers. Daarnaast hebben er vorig jaar bijeenkomsten plaatsgevonden voor het opstellen van het Beleidskader Sociaal Domein. Deze hebben inzichten opgeleverd die ook voor het vrijwilligersbeleid relevant zijn.

Recent hebben we samen met professionals van de gemeente en Lumens en bibliotheek de Lage Beemden (in twee bijeenkomsten) in kaart gebracht wat naar verwachting de grootste knelpunten en mogelijke oplossingen zijn (zie bijlage Matrix Vrijwilligers). Deze bevindingen hebben we getoetst én aangevuld door op 18 juni 2024 hierover in gesprek te gaan met een representatieve groep die bestond uit vertegenwoordigers uit de sectoren: sport, cultuur, natuur en zorg en welzijn. In een tweede sessie met deze groep hebben we teruggekoppeld wat we opgehaald hebben en hoe we dit hebben verwerkt in een concept beleid. Ten slotte is er voor alle verenigingen en organisaties nog de mogelijkheid geweest om te reageren op het beleid gedurende de inspreekperiode.



6- De knelpunten

Onderstaand een zevental fundamentele knelpunten waar instellingen en verenigingen structureel mee te maken hebben. Voor de duidelijkheid; deze knelpunten komen naar voren uit de gesprekken en sessies die de gemeente heeft gehouden met instellingen, verenigingen en vrijwilligers(organisaties).



6.1 Tekort aan vrijwilligers

Bij veel organisaties is er een tekort aan mensen die bestuurs- of andere vrijwilligersfuncties willen vervullen. Tegelijkertijd worden de lasten voor vrijwilligers steeds groter. In de gesprekken met professionals en vrijwilligers hebben we besproken wat de voornaamste redenen en oplossingen hiervoor zijn.

6.2 Taken van bestuurders worden steeds ingewikkelder



Vrijwilligersorganisaties krijgen te maken met steeds meer regelgeving zoals recentelijk de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen. Bestuurders moeten daardoor uitzoeken waar ze aan moeten voldoen en dit alles regelen. Daarnaast hebben ze te maken met het aanvragen van vergunningen, het maken van calamiteitenplannen, inschrijving bij de KvK, notariële aktes et cetera. Dit kost niet alleen veel tijd maar is soms ook erg ingewikkeld. Vaak zijn er meerdere verenigingen die hetzelfde moeten uitzoeken en regelen. De taken van bestuurders zouden verlicht kunnen worden door hier meer gezamenlijk in op te trekken of door gezamenlijke ondersteuning.

6.3 Burgers moeten steeds meer taken overnemen van professionals

Professionele organisaties in de zorg- en welzijnssector voeren minder taken uit dan eerder het geval was. Hierdoor komt er meer op de schouders van de burger zelf of diens netwerk te liggen. De gemeente en vrijwilligers(organisaties) moeten met elkaar in gesprek blijven over hoe zij deze doelgroep kunnen ondersteunen. Dit vraagt soms om onconventionele ideeën zoals nieuwe dwarsverbanden tussen verenigingen.



6.4 Vrijwilligers hebben andere behoeftes



De behoeftes voor vrijetijdsbesteding veranderen. Mensen vinden het belangrijker om hun tijd zelf te kunnen indelen. Sport- en cultuurbeoefening vinden hierdoor vaker individueel plaats. De vaste wekelijkse sporttraining wordt ingeruild voor een abonnement bij de sportschool waarbij je kunt gaan wanneer je wil. Structureel vrijwilligerswerk is hierdoor ook minder populair. Korte projecten met duidelijke tijdsafspraken zoals een vast start en eindmoment spreken daarentegen meer aan. Je kan dan zelf bepalen of je er tijd voor hebt of niet. Daarnaast wordt er meer belang gehecht aan zelfontplooiing. Vrijwilligerswerk moet ruimte bieden voor de eigen ontwikkeling, belangen en interesses. Tegelijkertijd blijft de behoefte aan verbinding en het elkaar kunnen ontmoeten bestaan. Vrijwilligerswerk en de activiteiten van vrijwilligersorganisaties bieden hier de mogelijkheden voor. Vrijwilligersorganisaties moeten zich verhouden tot deze veranderende behoeften. Dit vraagt soms om een nieuwe werkwijze of creatieve ideeën zoals het anders inrichten van een bestuur.

6.5 De verantwoordelijkheid van vrijwilligers is groter

Bestuurslid worden bij een vereniging kan een grote verantwoordelijkheid met zich mee brengen. Dat je persoonlijk aansprakelijk bent maakt mensen huiverig om een bestuur in te gaan. Vrijwilligers zijn echter automatisch meeverzekerd voor aansprakelijkheid door middel van de vrijwilligersverzekering van de gemeente Gemert-Bakel. Daarnaast voelen vrijwilligers zich niet altijd voldoende gewaardeerd. In plaats daarvan wordt er steeds meer van hen gevraagd.



6.6 Het is onduidelijk wat er al geregeld is voor vrijwilligers

De gemeente Gemert-Bakel heeft een collectieve vrijwilligersverzekering afgesloten voor al haar vrijwilligers. De dekkingen die wij op onze vrijwilligersverzekering hebben meeverzekerd zijn:

- Verkeersaansprakelijkheid voor Rechtspersonen
- Aansprakelijkheidsverzekering voor Vrijwilligers
- Aansprakelijkheidsverzekering voor Rechtspersonen
- Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering voor Vrijwilligers
- Ongevallenverzekering voor Vrijwilligers
- Persoonlijke eigendommenverzekering voor Vrijwilligers

We merken dat vrijwilligers hier niet altijd van op de hoogte zijn of niet weten wat de verzekering precies inhoudt. Vanuit de praktijk horen we bijvoorbeeld dat persoonlijke aansprakelijkheid mensen huiverig maakt om bestuurslid te worden. Als gemeente bieden wij daarentegen een collectieve aansprakelijkheidsverzekering. Wanneer organisaties hier meer van op de hoogte zijn kan dit de huivering (deels) wegnemen. Ook andere ondersteuning vanuit de gemeente is niet altijd bekend. Zo is er in het kader van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen informatie verstrekt aan vrijwilligersorganisaties. Achteraf blijkt dat bestuurders hier toch informatie over gemist hebben. Zij gaven aan dat de informatie toentertijd te vlug kwam en er teveel informatie in een keer beschikbaar was. Dit was niet behapbaar in combinatie met de dagelijkse bestuurstaken. Hoe de informatie wordt verstrekt, moet dus beter aansluiten bij de behoeften van de organisaties.

6.7 De gemeente staat niet náást de vrijwilliger

Vrijwilligersorganisaties lopen in de samenwerking met de gemeente tegen een aantal zaken aan. Zo ervaren ze bureaucratie bij bijvoorbeeld vergunningaanvragen, is de gemeente niet bereikbaar in de avonduren en wordt er door ambtenaren gebruik gemaakt van vakjargon. Vrijwilligersorganisaties geven aan dat de gemeente meer naar naast ze moet gaan staan.



7- De uitgangspunten

Op basis van de genoemde knelpunten komen we tot de volgende beleidsuitgangspunten:

A - Structureel organiseren dat bestuurders 'ontlast' en 'begeleid' worden

Taken van bestuurders worden ingewikkelder. Door nieuwe regelgeving moeten organisaties aan steeds meer zaken voldoen. Ook ervaren bestuurders meer verantwoordelijkheid omdat ze voor veel meer zaken persoonlijk aansprakelijk kunnen zijn. Om de drempel te verlagen om bestuurswerk te gaan doen, is het belangrijk om bestuurders te 'ontlasten' en te 'begeleiden'. Het is aan vrijwilligersorganisaties om waar nodig bestuurstaken anders in te richten of meer te verdelen. Ook het gezamenlijk optrekken met andere organisaties kan hier bij helpen.

De gemeente kan hier in ondersteunen door verbindingen tussen organisaties te leggen. In het uiterste geval kan de gemeente verenigingen begeleiden bij het realiseren van een OMNI-vereniging. Ook is het aan de gemeente om informatie over (nieuwe) wet- en regelgeving te delen of om te ondersteunen bij lastige administratieve processen zoals vergunningsaanvragen. Zo hoeft niet iedere vrijwilligersorganisatie dit afzonderlijk van elkaar uit te zoeken en is er één plek waar vrijwilligers met hun vragen terecht kunnen. Zie ook uitgangspunt C. Daarnaast kan de gemeente processen waar mogelijk vereenvoudigen. Zie ook uitgangspunt H. Ten slotte blijft de gemeente een collectieve vrijwilligersverzekering aanbieden waarin alle vrijwilligers automatisch verzekerd zijn.

B - Structureel organiseren dat vrijwilligers meer waardering krijgen

Vrijwilligers voelen zich niet altijd voldoende gewaardeerd en dat is niet motiverend. Om het belang van hun werk te tonen, is het belangrijk vrijwilligers vaker bewust te waarderen.

Het persoonlijk uitspreken van waardering is effectiever dan waardering via geld of met een cadeau. Van belang is dat vrijwilligersorganisaties kijken naar mogelijkheden om vrijwilligers structureel een blijk van oprechte waardering te geven.

De gemeente kan vrijwilligersorganisaties die dit wensen ondersteunen bij het organiseren van waardering. Daarnaast kan de gemeente waardering voor vrijwilligers organiseren in de vorm van trainingen en cursussen.

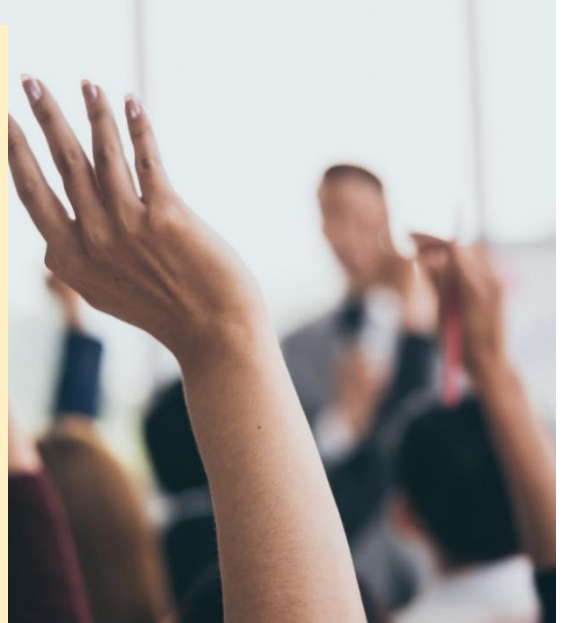


“... de gemeente kan eventueel iets extra's betekenen voor verenigingen die het moeilijk vinden om iets te waarderen. Hoeft dus niet grootschalig.”

C - Structureel organiseren dat er een vindbaar functioneel informatieplatform komt

Vrijwilligersorganisaties krijgen te maken met nieuwe regelgeving of veel voorkomende processen zoals een vergunningsaanvraag. Informatie hierover wordt momenteel door iedere organisatie afzonderlijk uitgezocht. Van belang is dat er een structureel informatieplatform wordt ingericht waar deze informatie voor iedereen te vinden is. Daarnaast zijn hier standaard-formats voor bijvoorbeeld calamiteitenplannen te vinden.

De gemeente richt het informatieplatform in. Het is aan vrijwilligersorganisaties om hier actief gebruik van te maken. Maar ook om aan te geven waar ze behoefte aan hebben met betrekking tot dit platform en welke informatie ze hier graag op hebben staan. Zo kunnen de organisaties hier hun eigen informatie delen zodat anderen organisaties er van kunnen leren. Denk bijvoorbeeld aan het delen van beleidsplannen.



D – Structureel organiseren van een communicatieplatform



Een centraal communicatieplatform biedt organisaties de mogelijkheid om hun activiteiten en oproepen met een breed publiek te delen. Denk hierbij aan vacatures voor het werven van nieuwe vrijwilligers. De website www.onsgemertbakel.nl kan deze rol vervullen en is al gratis te gebruiken.

Vrijwilligersorganisaties kunnen hier zelf een pagina aanmaken en oproepen delen. Als ze ondersteuning nodig hebben kunnen ze hiervoor de platformbeheerders van OnsGemertBakel benaderen.

E – Structureel inspelen op nieuwe behoeftes vrijwilligers

Vrijwilligers hebben andere behoeftes dan vroeger. Zo doen ze voortaan liever incidenteel vrijwilligerswerk (een project met een begin- en einddatum) dan structureel vrijwilligerswerk. Ook hechten ze meer belang aan zelfontplooiing. Om hen te motiveren is het nodig aan te sluiten op deze veranderende behoeftes. Dit vraagt van vrijwilligersorganisaties dat zij soms een andere werkwijze hanteren zoals het anders inrichten van een bestuur. De gemeente gaat vrijwilligersorganisaties ondersteunen, bijvoorbeeld met het faciliteren van avonden waarop hier kennis over uitgewisseld wordt.

F – Structureel verbinden van jongeren en verenigingen



“Het probleem ligt niet alleen bij jongeren. Er zijn ook steeds minder senioren die vrijwilligerswerk willen doen.”

Jongeren worden minder snel lid van een vereniging en lijken ook minder geneigd vrijwilligerswerk te doen. Dit heeft mede te maken met veranderende behoeftes en individualisering. Omdat jongeren belangrijk zijn voor het voortbestaan van verenigingen, is het belangrijk hen te binden.

Het is de rol van vrijwilligersorganisaties om in gesprek te gaan met de jongere leden, hun behoeftes te achterhalen en waar nodig om te zetten in concrete plannen. Dit vraagt dus soms een andere werkwijze dan gebruikelijk. De gemeente kan scholen stimuleren om verbinding te leggen met verenigingen, bijvoorbeeld door de maatschappelijke stage.

G – Structureel gebruik maken van elkaars netwerken en faciliteiten

Organisaties vinden het moeilijker om vrijwilligers te vinden. Tegelijkertijd voeren professionele organisaties in de zorg- en welzijnssector minder taken uit dan eerder het geval was, waardoor er alleen maar meer vrijwilligers nodig zijn om dit op te vangen. Door gebruik te maken van elkaars netwerken en faciliteiten kunnen deze tekorten enigszins het hoofd geboden worden. Denk bijvoorbeeld aan het multifunctionele gebruik van bestaande gebouwen.

Dit vraagt van vrijwilligersorganisaties dat ze ‘onconventioneel’ op zoek gaan naar nieuwe dwarsverbanden. Een voorbeeld hiervan is een biljartzaaltje voor ouderen bij de voetbalclub. Dit komt beide partijen ten goede. Ouderen hebben een mooie plek voor ontmoeting en ontspanning, de voetbalclub heeft er mogelijk nieuwe vrijwilligers bij.

De gemeente heeft een rol in het leggen van verbindingen tussen partijen en het ondersteunen van nieuwe ideeën. Het is van belang dat ze daarvoor op de hoogte is van mogelijkheden voor dwarsverbanden. Daarnaast is het nodig dat ook de gemeente soms buiten de gebaande paden treedt en vrijwilligersorganisatie ruimte geeft om met soms ‘onconventionele’ oplossingen te komen.

H – Structureel gelijkwaardig samenwerken van gemeente en vrijwilligersorganisatie

Vrijwilligersorganisaties lopen tegen bureaucratische processen van de gemeente aan, bijvoorbeeld rondom een vergunningsaanvraag. Ook zijn ambtenaren volgens sommige verenigingen niet altijd bereikbaar in de avonduren en gebruiken ze vakjargon. Hierdoor kan er niet altijd op een gelijkwaardige manier worden samengewerkt.

Het is de rol van de gemeente om de bureaucratie zoveel mogelijk in te perken. Op complexe zaken waar de gemeente geen invloed op heeft (bijvoorbeeld door landelijke regelgeving) wil de gemeente vrijwilligersorganisaties ondersteuning bieden. Daarnaast is het belangrijk dat de gemeente een gelijkwaardige sparringpartner is waar verenigingen en vrijwilligersorganisaties terecht kunnen om nieuwe initiatieven te bespreken. De gemeente kan waar mogelijk ook helpen bij de realisatie.



8- Initiatief gemeente: Inrichten vrijwilligerssteunpunt

De hierboven genoemde uitgangspunten vragen om 'doorpakken met concrete acties' (zie ook volgende hoofdstuk). De gemeente denkt vanuit zijn verantwoordelijkheid een goede stap te kunnen zetten door een vrijwilligerssteunpunt op te richten met als doel het ondersteunen en adviseren van vrijwilligers(organisaties). Met zo'n steunpunt kunnen veel zaken die in de **uitgangspunten** worden genoemd centraal worden geregeld.

8.1 Waarom een steunpunt?

Het steunpunt is dé plek waar je terecht kunt met al je vragen omtrent vrijwilligerswerk in de gemeente. Het is een vast, herkenbaar en laagdrempelig aanspreekpunt voor verenigingen voor advies en ondersteuning om zo bestuurders te ontlasten. Daarnaast organiseert het punt een functioneel informatieplatform en kan het vrijwilligers(organisaties) en verenigingen ondersteunen met communicatie via Onsgemertbakel.nl. Ook kan het verbindingen leggen tussen verschillende partijen zodat er meer gebruik gemaakt kan worden van elkaars netwerken en faciliteiten. Ten slotte maakt het steunpunt een gelijkwaardige samenwerking tussen gemeente en vrijwilligersorganisaties mogelijk doordat het steunpunt een plek is waar vrijwilligers laagdrempelig terecht kunnen en ze worden ondersteund in hun behoeften.



8.2 Wat doet het steunpunt?

- Adviseren bij nieuwe wetgeving
- Adviseren bij administratieve processen zoals het aanvragen van vergunningen en subsidies
- Waar mogelijk faciliteren in collectieve oplossingen en standaard formats.
- Faciliteren in een gezamenlijke vacaturebank via Onsgemertbakel.nl
- Alle beschikbare informatie voor vrijwilligersorganisaties bundelen en toegankelijk maken.
- Adviseren over het werven en behouden van bestuurders en vrijwilligers.
- Organiseren van waardering voor bestaande bestuurders en vrijwilligers.
- Nauw samenwerken met de dorpsondersteuners en de buurtsportcoaches.

8.3 Over hoe we dit gaan organiseren...

Idealiter is het steunpunt ook in de avonden bereikbaar. In contact komen met het steunpunt kan digitaal of telefonisch, maar is met name ook face tot face en persoonlijk. In de komende maanden wordt onderzocht hoe we het voornemen om te komen tot een vrijwilligerssteunpunt kunnen realiseren.

9- Doorpakken op de uitgangspunten...

In dit beleidsplan staan een aantal uitgangspunten voor toekomstig beleid (en een voornemen voor het inrichten van een vrijwilligerssteunpunt). Deze uitgangspunten zijn het resultaat van een enquête, diverse gesprekken tussen gemeente, instanties, verenigingen en vrijwilligers(organisaties) én participatiesessies met verenigingen en vrijwilligersorganisaties. Zoals eerder omschreven is het de bedoeling dat deze uitgangspunten een richtsnoer zijn voor gemeente, instanties en verenigingen om gezamenlijk te anticiperen op een steeds groter wordend tekort aan vrijwilligers.

Maar... met alleen uitgangspunten zijn we er natuurlijk niet. Bedoeling is dat de uitgangspunten snel worden omgezet in concrete initiatieven. De gemeente zal nog dit jaar een aantal bijeenkomsten organiseren waarin instanties, verenigingen, vrijwilligers(organisaties) en de gemeente zélf een start maken met het 'neerzetten' van concrete acties en initiatieven.

