Rapportage Draagvlakenquête BestuurdersCentraal Overijssel

Steunpunten Vrijwilligerswerk in Overijssel hebben bestuurders in een draagvlakenquête gevraagd naar de uitdagingen en sterke punten van besturen van verenigingen, stichtingen en burgerinitiatieven in hun gemeente. Waar zou je als bestuur beter in willen worden en waarin vind je je eigen bestuur sterk en succesvol? En wil je je kennis en successen delen?
Doel van het onderzoek was om:

1. inzicht te krijgen in waar besturen zichzelf sterk in achten en waar hulp geboden kan zijn;
2. te achterhalen of er bereidheid is om de aanwezige kennis, kunde en ervaring te delen in een sterk en zichtbaar (lokaal/regionaal) netwerk van bestuurders, initiatiefnemers, bedrijfsleven en eventueel onderwijs.

Het onderling (in kleine kring) delen van kennis, kunde en ervaring kan ervoor zorgen dat besturen en initiatieven meer plezier in en resultaat van hun werk hebben.

*Dit onderzoek is mogelijk gemaakt door de Provincie Overijssel.*

*Dit onderzoek is expliciet* ***géén*** *onderzoek onder bedrijfsleven en onderwijs naar de wens om bij te dragen aan het vrijwilligerswerk.*

Inhoud

[1 Samenvatting & Conclusie 2](#_Toc41314083)

[2 Aanleiding en achtergrond van het onderzoek 3](#_Toc41314084)

[3 De wil om kennis en ervaring te delen 3](#_Toc41314085)

[3.1 Grafieken bij dit hoofdstuk 4](#_Toc41314086)

[4 Uitdagingen en successen 5](#_Toc41314087)

[4.1 Top 5 uitdagingen 5](#_Toc41314088)

[4.2 Top 5 successen 7](#_Toc41314089)

[4.3 Andere onderwerpen 9](#_Toc41314090)

[5 Hulp en advies 11](#_Toc41314091)

[6 Wat zijn drempels om hulp te vragen? 12](#_Toc41314092)

[7 Omvang van betrokkenen, aantallen vrijwilligers en vrijwilligerstekorten 16](#_Toc41314093)

[8 Wat doen bestuurders waar en in welke vorm? 18](#_Toc41314094)

[8.1 Veel taken 18](#_Toc41314095)

[8.2 Actief in de uitvoering 18](#_Toc41314096)

[8.3 Burgerinitiatief slecht in beeld? 18](#_Toc41314097)

# Samenvatting & Conclusie

Het is nodig om het besturen van vrijwilligersinitiatief makkelijker en leuker te maken. We weten het al jaren vanuit diverse onderzoeken en vanuit de praktijkervaring. Ook dit onderzoek bevestigt dat er tekorten zijn aan vrijwilligers, kennis en ervaring. Wat dit onderzoek ook bevestigt is dat die tekorten er niet overal zijn en dat er juist ook heel veel kennis en ervaring voor het oprapen ligt. Het is een kwestie van mensen en partijen aan elkaar knopen, ze invloed geven op het aanbod en ze er onderdeel van laten zijn. De *haves* en de *not haves* verbinden.

Les 1: Tachtig procent van de mensen is bereid om te delen of dit te proberen

Les 2: Veertig procent zegt iets te delen te hebben

Les 3: Vijftig procent wil meedenken over het ondersteuningsaanbod

Les 4: Hulp zoek je eerst in informele kring

Les 5: De meeste besturen staan open voor hulp

Deze lessen lijken de weg vrij te maken voor ondersteuningsorganisaties om:

1. Samen te werken
2. Bestuurders en hún netwerken centraal te stellen
3. In plaats van (alleen) oplossingen te bieden, vooral te verbinden en faciliteren.

# Aanleiding en achtergrond van het onderzoek

Verenigingen, stichtingen en burgerinitiatieven vervullen een belangrijke rol in onze samenleving, zijn op allerlei terreinen actief en kennen als organisatievormen in ons land een lange traditie. Veranderingen in de samenleving hebben in de afgelopen jaren effect gehad op het organiseren van vrijwillige inzet, denk aan ontkerkelijking, vergrijzing, individualisering, sociale media etc. Mensen maken andere keuzes en zijn minder bereid voor langere tijd verplichtingen aan te gaan (zie ook [Motivaction](https://nov.nl/nieuws%2Ben%2Bblogs/1087580.aspx)). Als gevolg hiervan kampen veel initiatieven met een onderbezetting en vergrijzing van mensen die willen besturen, zie ook de grafiek hieronder. Ook komen ze door gebrek aan menskracht, kennis en kunde vaak niet toe aan besturen. Om hun plaats te vinden in een veranderende samenleving zijn besturen op zoek naar verjonging en bestuurlijke vernieuwing. Naar nieuwe werkwijzen en middelen om besturen weer aantrekkelijk te maken.

Besturen in deze tijd vraagt daarnaast steeds vaker professionele kennis op het gebied van financiën, visie en beleid, veiligheid, communicatie/social media en ict. Veel kennis, kunde en ervaring is al aanwezig in de maatschappij, bij bestuurders zelf, bij ondernemers, in het onderwijs etc. Het ontsluiten en delen van deze kennis kan besturen ondersteunen en hun taken verlichten en leidt daarnaast tot verhoging van de kwaliteit in besturen en hun organisaties.

Vanaf de tweede helft 2016 hebben diverse gemeenten geëxperimenteerd met het principe BestuurdersCentraal, waaronder Deventer. BestuurdersCentraal is een lokaal, regionaal en in de toekomst wellicht provinciaal netwerk van bestuurders van vrijwilligersorganisaties, ondernemers, overheid en onderwijsinstellingen die samenwerken om de kwaliteit van het bestuurlijk niveau te verhogen en ondersteuning aan te bieden om bestuurlijke vraagstukken op te lossen. Uit onderzoek en praktijkwerk van de Vrijwilligers Centrale Deventer(VCD) bleek er draagvlak te bestaan voor deze werkwijze. Met het onderzoek heeft de VCD de behoefte boven tafel gekregen. Het onderzoek is een bevestiging van de resultaten van bijvoorbeeld de Sportmonitor en onderzoek van CBS. Daarnaast constateren alle ondersteuningsorganisaties de vraag naar bestuurlijke ondersteuning. Uit het onderzoek van VCDeventer blijkt dat bestuurders graag hun kennis en expertise ter beschikking stellen.

Het onderzoek dat voor je ligt is een draagvlakverkenning onder besturen in zeven Overijsselse gemeenten om te kijken of de werkwijze van VCD ook in deze gemeenten zou kunnen werken. Deze gemeenten zijn Zwolle, Twenterand, Dalfsen, Nijverdal/Hellendoorn, Borne en Harderberg.

# De wil om kennis en ervaring te delen

Vooropgesteld dat deelnemen aan een enquête al medewerkzaamheid aantoont, geeft een opvallend hoog percentage van de 339 respondenten in dit deel van het onderzoek aan dat ze kennis willen delen (46%) of dat in ieder geval willen proberen (34%). Bij 80% procent is dus welwillendheid, maar daar blijft het niet bij. Ruim de helft wil meedenken over een goed ondersteuningsaanbod en ook nog eens 39% geeft aan dat ze projecten of kennis hebben om te delen. Dit geeft aan dat er een enorm potentieel aan bereidwilligheid is om lokaal een kwalitatief goed ondersteuningsaanbod op te zetten samen met de vrijwillige besturen. In de praktijk blijkt dat inzet en ondersteuning bij deze samenwerking een essentieel onderdeel van het slagen ervan is. Het faciliteren en verbinden van dit potentieel kan een rol zijn voor steunpunten vrijwilligerswerk.

Wat ook blijkt uit deze cijfers is dat de behoefte aan kennis en ondersteuning groot is. Van de respondenten geeft 61% géén goede voorbeelden heeft in te brengen.

## Grafieken bij dit hoofdstuk

# Uitdagingen en successen

Waarin zijn besturen in welke mate succesvol en waar liggen de (grote) uitdagingen?
Waar kunnen bestuurders en vrijwilligersorganisaties elkaar met hulp van de vrijwilligerscentrale en andere partijen als onderwijs en bedrijfsleven mee helpen? Hier komen zowel successen als uitdagingen in beeld. Opvallend is dat de 259 mensen die deze vragen beantwoordden de uitdagingen vooral ervaren op het personele vlak: werving en het managen van vrijwilligers. Organisaties vinden zichzelf vooral succesvol in het regelen van de randvoorwaarden en het uitvoeren van activiteiten, maar ook in bijvoorbeeld communicatie, wat de top 5 successen niet haalde.

Interessant hier is te onderzoeken of organisaties die goed of minder goed zijn in een taak aan elkaar gekoppeld kunnen worden om van elkaar te leren. En hoe komt het dat je wel in staat bent om de randvoorwaarden en de kwaliteit succesvol gestalte te geven, maar toch niet voldoende mensen weet te betrekken? Dit onderzoek geeft geen zicht op antwoorden, maar het onderling in gesprek gaan en werkwijzen delen, kan hier op termijn misschien wel soelaas bieden. Is het bijvoorbeeld zo dat de randvoorwaarden meer tijd vragen dan goed is voor het betrekken van mensen. Hier zijn de protocollen die de coronacrisis met zich meebrengen een goede casus. Hoeveel tijd gaat daar inzitten? En ten koste van wat? Feit is dat vrijwilligersorganisaties hun bedoeling vinden in hun kernactiviteit en niet in de randvoorwaarden.

## Top 5 uitdagingen

1. Verjonging
2. Bestuursleden werven
3. Werven vrijwilligers
4. Fondsenwerving
5. Vrijwilligersmanagement

## Top 5 successen

1. Financiën
2. Sociale en fysieke veiligheid
3. Werkwijze bestuur
4. Kwaliteit activiteiten
5. Samenwerking

## Andere onderwerpen

De onderwerpen in deze categorie haalden niet de top 5 van successen en uitdagingen, maar ze zijn net zo goed van belang. Ze bevestigen namelijk het eerder geschetste beeld dat je als bestuur wel goed kunt zijn in beleid maken, maar dat het succesvol werken aan randvoorwaarden geen garantie voor succes met vrijwilligers, bestuursleden of leden is.

# Hulp en advies

Besturen hebben tal van bronnen voor hulp en advies tot hun beschikking. In het onderzoek vinkten de respondenten gemiddeld 2,5 hulpbronnen aan.

De top 5 ziet er als volgt uit:

1. Mensen binnen mijn vrijwilligersorganisatie
2. Een ervaren bestuurder
3. Overleg/intervisie met organisaties uit dezelfde sector
4. Koepelorganisatie, bijvoorbeeld sportbond
5. Het steunpunt vrijwilligerswerk

(Kanttekening: ook de welzijnsorganisatie wordt 45 keer genoemd, mogelijk bedoelen de respondenten hiermee ook het steunpunt vrijwilligerswerk, aangezien deze vaak onderdeel is van de welzijnskoepel.)

Duidelijk is dat organisaties meerdere opties hebben om te *shoppen* voor hulp en advies. Opvallend hier is dat zij vooral eerst geneigd zijn om hulp te zoeken in informele kring, bij de eigen leden/vrijwilligers, ervaren bestuurders of collega-organisaties. Pas daarna volgen de professionele organisaties. Dit pleit voor het inzetten en ontsluiten van het eigen netwerk, kennis en ervaring van bestuurders zelf bij het opzetten van een goed ondersteuningsaanbod. Professionele ondersteuners kunnen hier een verbindende en faciliterende rol vervullen.

# Wat zijn drempels om hulp te vragen?

We hadden hier zes mogelijk drempels omschreven, waaronder ook potentieel pijnlijke als het niet naar buiten willen treden met problemen; de vuile was niet buiten willen hangen. Of bestuursleden die blind zijn voor de werkelijkheid en denken dat alles goed gaat. Desondanks geeft veertig tot zestig procent van de respondenten bij elke vraag aan dat er geen drempels zijn voor het inzetten van hulp van buitenaf.

“We houden problemen liever binnen de organisatie” en “Het kost teveel tijd om bij te praten” zijn de belangrijkste genoemde drempels, gevolgd door “collega-bestuursleden die denken dat alles goed gaat”.

We kunnen dus concluderen dat organisaties en besturen open staan voor het ontvangen van hulp en advies wanneer zij dat nodig hebben. Dit pleit, aangevuld met de kennis dat 51% van de respondenten aangeeft dat zij (soms) niet weten waar ze hulp kunnen krijgen, voor een duidelijk lokaal loket waar alle informele en formele hulp ontsloten wordt. Daarnaast is duidelijk dat de waaier aan betaalde ondersteuning vraagt om een de goede verbinding en samenwerking tussen betaalde ondersteuners. Een BestuurdersCentraal zou een plek kunnen zijn waar dat aanbod samenkomt, in aanvulling op alle kennis en oplossingen die de samenleving los van de betaalde ondersteuners voort kan brengen.

# Omvang van betrokkenen, aantallen vrijwilligers en vrijwilligerstekorten

Dat is een getal om trots op te zijn; 301 respondenten rapporteren maar liefst dat zij gezamenlijk ruim 730.000 bezoekers, klanten of cliënten hebben. Nu varieert dit aantal enorm per respondent, maar juist daar zit ook verbindende kracht in. Het belang en de omvang van de sector is gigantisch en er zijn heel veel organisaties die tekorten ervaren. 53% Van de respondenten geeft aan dat men kampt met een tekort aan vrijwilligers. Daarentegen zegt 47% geen tekort te hebben.

Per taak (bestuurlijk, organisatorisch of uitvoerend) zijn de tekorten verschillend. Belangrijk hier is ook om de gemiddelden af te zetten tegen het aantal benodigde vrijwilligers in de organisatie. Een voetbalvereniging heeft wellicht maar 6 bestuursleden nodig en wel 120 uitvoerende vrijwilligers. Bij een tekort van 2 mensen in het bestuur zijn de bestuursfuncties dus slechts voor 2/3 ingevuld, terwijl bij een tekort van 12 uitvoerende vrijwilligers de personele invulling toch nog 90% is.

# Wat doen bestuurders waar en in welke vorm?

Opvallend hier is dat 57% van de 407 bestuurders actief is in meer dan één organisatie. Dubbelfuncties komen dus relatief vaak voor en maken de sector kwetsbaar. Hieruit zou je kunnen afleiden dat het tekort aan bestuurlijke vrijwilligers eigenlijk veel groter is dan aangegeven. De meeste respondenten zijn actief binnen de sector sport en recreatie. Wijk en buurt, Kunst en Cultuur en Welzijn volgen daarna.

De top 5 taken van bestuurders bestaat uit:

1. Meedenken in beleid
2. Besluiten nemen
3. Contact onderhouden met vrijwilligers/leden/deelnemers
4. Organisaties vertegenwoordigen bij derden
5. Activiteiten uitvoeren

## Veel taken

Uit de top 5 kunnen we afleiden dat bijna alle bestuursleden zich met deze algemene taken bezighouden. Gemiddeld voeren de bestuursleden per persoon een kleine 5 taken uit. Andere taken zijn meer toegewezen aan specifieke functies binnen een bestuur, zoals voorzitten, maar vooral ook het regelen van de financiën.

## Actief in de uitvoering

Opvallend is ook dat het uitvoeren van activiteiten zo vaak genoemd wordt. Dit geeft aan dat er overduidelijk nog behoefte is aan het scheiden en opsplitsen van bestuurlijke, organisatorische en uitvoerende taken binnen organisaties of dat er een tekort is aan vrijwilligers die activiteiten uitvoeren.

## Burgerinitiatief slecht in beeld?

Opvallend is dat burgerinitiatieven zonder rechtspersoon nauwelijks in beeld zijn. Mogelijk zijn burgerinitiatieven niet opgenomen in de adresbestanden van de vrijwilligerscentrales en ondersteunende organisaties die de enquête hebben uitgezet, hoewel in Zwolle juist hier is ingezet op samenwerking met de sociale wijkteams. Meer plausibele verklaringen kunnen zijn dat mensen zich niet herkennen in de term burgerinitiatief of dat burgerinitiatieven bij enige omvang of financiële verwikkelingen als snel overgaan tot het opzetten van een stichting of een vereniging en dat dus als organisatievorm aanvinken. Wellicht ook zijn er schotten in de gemeentelijke organisatie die voorkomen dat bij hen bekende initiatieven in het netwerk van ondersteuningsorganisaties komen.