



vrijwilligers
maken
het verschil



♥ voor vrijwilligerswerk



gemeente Steenbergen



Steunpunt
Mantelzorg
STEENBERGEN



Mantelzorg!
doen we samen!



Beleidsnota Samen staan we sterker

Vrijwilligerswerk en Mantelzorg
Gemeente Steenbergen 2016

Managementsamenvatting

Aanleiding

De aanleiding tot het opstellen van de beleidsnota 'Samen staan we sterker' is de steeds belangrijker rol van mantelzorgers en vrijwilligers in de samenleving, de veranderingen in het sociaal domein en de demografische ontwikkelingen. Per 1 januari 2015 is de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015 ingegaan. Vanuit deze wet hebben gemeenten de verplichting om periodiek een beleidsplan op te stellen met betrekking tot maatschappelijke ondersteuning. De samenleving verandert en kernbegrippen als zelfredzaamheid, eigen verantwoordelijkheid, actief burgerschap, wederkerigheid en participatie staan centraal. Op burgers wordt beroep gedaan een actievare bijdrage aan de samenleving te leveren en zich in te zetten voor de eigen omgeving. Daarnaast is binnen de gemeente sprake van een dubbele vergrijzing. Waardoor het aantal mensen met een ondersteuningsvraag stijgt. Vrijwilligers en mantelzorgers hebben nauw verwantschap met de ontwikkelingen en kernbegrippen.

Vrijwilligers en mantelzorgers zijn onmisbaar en zeer waardevol. Door de veranderingen in het sociaal domein en de samenleving gaan vrijwilligers en mantelzorgers een steeds belangrijker rol spelen. Om deze reden is het belangrijk dat het vrijwilligerswerk gestimuleerd wordt en de vrijwilligers en mantelzorgers worden ondersteund en gewaardeerd. Het doel van het onderzoek is vorm te geven aan de stimulering, ondersteuning en waardering van vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeente Steenbergen. In de beleidsnota staan deze onderwerpen centraal.

Uitvoering onderzoek

Door middel van een literatuurstudie is in kaart gebracht welke ontwikkelingen er landelijk en lokaal spelen op het gebied van mantelzorg en vrijwilligerswerk. Daarnaast zijn om de lokale situatie in beeld te brengen interviews en bijeenkomsten gehouden met organisaties die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk en mantelzorg en met de vrijwilligers en mantelzorgers zelf. Aan de hand van de bevindingen uit de literatuurstudie, interviews en bijeenkomsten is de beleidsnota 'Samen staan we sterker' opgesteld.

Conclusie en aanbevelingen

Uit het onderzoek is gebleken dat om het vrijwilligerswerk te stimuleren er meer aandacht moet komen voor nieuwe groepen vrijwilligers en andere vormen van vrijwilligerswerk. Jongere vrijwilligers hebben vaak andere motieven om vrijwilligerswerk te doen en zijn vaak ook op zoek naar ander soortig vrijwilligerswerk. Om precies te weten waarop ingezet moet worden om het vrijwilligersbestand van de gemeente te vergroten zal in 2016 een onderzoek worden uitgevoerd dat dieper in gaat op de stimulering van vrijwilligerswerk.

Daarnaast is het om het vrijwilligerswerk te stimuleren belangrijk dat het Vrijwilligers Informatie Punt zichtbaarder en bekender wordt binnen de gemeente. Te weinig organisaties en met name inwoners weten van het bestaan van het Vrijwilligers Informatie Punt of de diensten die zij leveren. Het Vrijwilligers Informatie Punt is onder andere verantwoordelijk voor de stimulering van het vrijwilligerswerk, maar moet voordat zij hierop verder kunnen inzetten eerst aan hun eigen pr werken. Ook moet aan het imago van het vrijwilligerswerk worden gewerkt. Door middel van publiciteit en reclame moet het imago aantrekkelijker worden.

Op het gebied van ondersteuning zal er eerst ingezet moeten worden op het in beeld brengen van vrijwilligers en met name mantelzorgers. Nog geen 10 procent van de mantelzorgers in de gemeente Steenbergen is in beeld gebracht. Om de (juiste) ondersteuning te kunnen bieden is het belangrijk dat eerst hier aandacht aan wordt besteed.

Van belang is dat burgers weten waar zij terecht kunnen voor ondersteuning, daarom moet zowel het Vrijwilligers Informatie Punt als het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen werken aan hun bekendheid binnen de gemeente.

Ook is het belangrijk dat er een (verbeterde) samenwerking op gang komt tussen de verschillende organisaties die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk en de mantelzorg. De samenwerking vergroot de efficiency, levert inhoudelijke meerwaarde op en zorgt ervoor dat vrijwilligers en mantelzorgers niet meer tussen wal en schip vallen.

De deskundigheid moet bevorderd worden en ondersteuning moet worden geboden daar waar nodig is. Deze taken zijn weggelegd voor het Vrijwilligers Informatie Punt en het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen. Als gemeente is het onze rol de organisaties die ondersteuning bieden en de vrijwilligers en mantelzorgers die ondersteuning nodig hebben te faciliteren.

Tot slot blijkt uit het onderzoek dat vrijwilligers het belangrijk vinden om gewaardeerd te worden door middel van een dankwoord. Zij vinden het belangrijk dat er aandacht is voor de vrijwilliger en respect is voor het werk dat zij doen. Als gemeente is het belangrijk interesse te tonen door bijvoorbeeld aanwezig te zijn bij verschillende vrijwilligersevenementen. De waardering van mantelzorgers zal in 2016 vorm krijgen. De drie Brabantse Wal gemeenten (Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht) trekken hierin samen op en zullen in 2016 gezamenlijk kijken hoe zij invulling gaan geven aan de mantelzorgwaardering. Wel zal meegenomen worden dat uit het onderzoek is gebleken dat de meeste mantelzorgers behoefte hebben aan extra ondersteuning en een financiële bijdrage zeer werd gewaardeerd.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
Hoofdstuk 1: Inleiding	5
1.1 Demografische trends	5
1.2 Wmo 2015	6
1.3 Mantelzorg en vrijwilligerswerk	6
1.3.1 Mantelzorg	6
1.3.2 Vrijwilligerswerk	7
1.3.3 Overeenkomsten tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk	7
1.3.4 Verschillen tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk	7
1.4 Doelstellingen	7
1.5 Leeswijzer	7
Hoofdstuk 2: Landelijke ontwikkelingen en lokale situatie	9
2.1 Landelijke ontwikkelingen	9
2.1.1 Vrijwilligers	9
2.1.2 Mantelzorgers	10
2.2 Visie gemeente Steenbergen	11
2.3 Huidige vrijwilligerswerk en de gemeente Steenbergen	11
2.4 Huidige mantelzorg in de gemeente Steenbergen	12
Hoofdstuk 3: Stimulering van vrijwilligerswerk	14
3.1 Hoe worden vrijwilligers gevonden in Steenbergen	14
3.2 Ontwikkeling in stimulering	14
3.3 Wat gaan we doen	15
3.3.1 Zichtbaarder en bekender VIP	15
3.3.2 Stimuleren van een 'nieuwe' groepen vrijwilligers	15
3.3.3 Introduceren van nieuwe vormen van vrijwilligerswerk	15
3.3.4 Onderzoek naar stimulering	15
3.3.5 Aantrekkelijker imago	16
Hoofdstuk 4: Het ondersteunen van vrijwilligers en mantelzorgers	17
4.1 Wat voor ondersteuning wordt er geboden binnen de gemeente Steenbergen	17
4.1.1 Mantelzorg	17
4.1.2 Vrijwilligerswerk	17
4.2 Het belang van ondersteunen en in beeld brengen	17
4.3 Vormen van ondersteuning	18
4.4 Welke ondersteuning gaat er geboden worden	19
4.4.1 In beeld brengen van vrijwilligers, maar met name mantelzorgers	19
4.4.2 Zichtbaarheid en bekendheid van het VIP en het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen	19
4.4.3 Structurele samenwerking	19
4.4.4 Faciliteren van het werk van vrijwilligers en organisaties en het bieden van passende ondersteuning	19
4.4.5 Deskundigheidsbevordering	19
Hoofdstuk 5: De waardering van mantelzorgers en vrijwilligers	20
5.1 Hoe worden vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeente gewaardeerd	20
5.2 Manieren van waardering uiten	20
5.2.1 Vrijwilligers	20
5.2.2 Mantelzorgers	21
5.3 Waardering van mantelzorgers en vrijwilligers in de toekomst	21
5.3.1 Waardering in natura	21
5.3.2 Aandacht voor de vrijwilliger	21
5.3.3 Waardering door de organisatie	21

Hoofdstuk 6: Financiën	22
Hoofdstuk 7: Conclusie	23
7.1 Stimulering	23
7.2 Ondersteuning	23
7.3 Waardering	24
Literatuurlijst	25

1. Inleiding

Voor u ligt de beleidsnota 'Samen staan we sterker'. Het beleid is gebaseerd op het beleidsplan Wmo 2015-2017, het visiedocument 'Transitie Sociaal Domein', de basisfuncties die zijn opgesteld door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de inventarisatie¹ en de literatuurstudie. De beleidsnota 'Samen staan we sterker' richt zich op het vrijwilligerswerk binnen het sociaal domein en de mantelzorg. De keuze om in de beleidsnota enkel te focussen op de vrijwilligers in het sociaal domein, is gemaakt omwille van de omvang en het tijdsbestek. Centraal in deze beleidsnota staan stimulering van het vrijwilligerswerk en ondersteuning en waardering van mantelzorgers en vrijwilligers.

Vanaf 1 januari 2015 is er een aantal veranderingen doorgevoerd in het sociaal domein. De gemeente heeft er een aantal taken bij gekregen. Deze taken moeten worden uitgevoerd met minder budget dan er in het verleden beschikbaar was. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat er veranderingen plaats moeten vinden. Niet alleen de rol van de gemeente, maar ook de rol van de burger verandert. Wij verwachten een actievere bijdrage van onze inwoners. Burgers moeten hun eigen verantwoordelijkheid nemen, zelfredzaam zijn, beroep doen op de eigen omgeving en zorgen voor elkaar. Vrijwilligerswerk en mantelzorg hebben nauw verwantschap met deze nieuwe rol van de burger. Aan de gemeente is er de taak, om burgers te ondersteunen en waarderen bij deze nieuwe rol en het vrijwilligerswerk te stimuleren. Dit wordt beschreven in deze beleidsnota.

In het visiedocument 'Transitie Sociaal Domein' zijn doelstellingen terug te vinden die betrekking hebben op mantelzorgers en vrijwilligers. De gemeente gaat ervan uit dat eigen kracht de burger drijft naar zo volledig en volwaardig mogelijk participeren in de samenleving. Daar waar burgers niet zelf en ondanks hulp uit de eigen omgeving er in slagen om voldoende te participeren, zullen zij ondersteuning krijgen op maat. Deze ondersteuning vindt dichtbij de burger plaats. De ondersteuning wordt geboden door een samenhangend uitvoeringsnetwerk van partners onder de regie van de gemeente. Er zal gewerkt worden vanuit de principes één gezin, één plan, één regisseur en inclusief samenleving.

In het collegeprogramma 2014-2018 is opgenomen dat in 2016-2017 het college met een nota komt omtrent vrijwilligerswerk en mantelzorg. De gemeenten Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht hebben besloten om gezamenlijk een inventarisatie uit te voeren en daar waar mogelijk de beleidsnota's op elkaar af te stemmen. De drie gemeenten werken op het gehele sociaal domein samen. Deze samenwerking is vastgelegd in het visiedocument 'Transitie Sociaal Domein'. De samenwerking wordt als prettig en doeltreffend ervaren. Omdat mantelzorg en vrijwilligerswerk onderdeel zijn van het sociaal domein en op dit gebied al sprake is van samenwerking, is besloten om dit voort te zetten.

1.1 Demografische trends

Binnen de gemeente Steenbergen is sprake van een dubbele vergrijzing. Dit betekent dat de groep ouderen steeds groter en ouder wordt. De groeiende groep ouderen heeft een relatief slechtere gezondheid en is vaker beperkt in hun dagelijks functioneren. Mensen stellen hogere eisen aan de kwaliteit van het leven en ook de eisen die het Rijk stelt aan de maatschappij zijn veranderd. Mensen willen en moeten meer en langer zelfstandig zijn.

Deze ontwikkelingen hebben invloed op het beleid dat de gemeente voert. Ondanks dat het aantal zorgbehoevenden toeneemt, moeten de zorgkosten omlaag. De huidige manier waarop de ondersteuning is georganiseerd, moet worden hervormd. Als dit niet gebeurt, dreigt de ondersteuning van kwetsbare mensen bij het meedoen in de samenleving onbetaalbaar te worden. Er moet een beroep kunnen worden gedaan op de eigen omgeving. Vrijwilligers en mantelzorgers krijgen hierdoor een nog belangrijkere positie binnen de samenleving. Taak aan de gemeente is het zo goed mogelijk ondersteunen van deze vrijwilligers en mantelzorgers om overbelasting te voorkomen.

¹ In samenwerking met de gemeente Bergen op Zoom en Woensdrecht is een inventarisatie uitgevoerd, daarnaast heeft de gemeente Steenbergen ook nog een lokale inventarisatie gehouden. Bij deze inventarisaties is er met verschillende partijen gesproken, namelijk wethouder Cor van Geel, verschillende beleidsadviseurs, adviesraad Wmo, vrijwilligers, mantelzorgers en (vrijwilligers/mantelzorg)organisaties zoals VIP, Steunpunt Mantelzorg Steenbergen, SWOS, TanteLouise Vivensis, Pauwer, Zonnebloem, Samen in de Regio, Traverse, Vraagwijzer, Humanitas, S&L zorg, BWI Woensdrecht en GGZ Westelijk Noord-Brabant.

1.2 Wmo 2015

Vanaf 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015. In de Wmo 2015 staat de zelfredzaamheid van burgers centraal. Mensen moeten en willen zo lang mogelijk zelfstandig blijven wonen en mee kunnen doen in de samenleving. De zelfredzaamheid moet worden vergroot door goed gebruik te maken van de eigen kracht van inwoners en hulp uit de eigen omgeving. Wanneer deze hulp niet mogelijk is zal de gemeente zorgen voor een vangnet.

In de Wmo 2015 is ook aandacht voor vrijwilligers en mantelzorgers. De wet bepaalt dat de gemeente verantwoordelijk is voor de ondersteuning en waardering van vrijwilligers en mantelzorgers en de stimulering van vrijwilligerswerk.

Wettelijke kaders in de Wmo 2015 ten aanzien van vrijwilligers en mantelzorgbeleid

- *Artikel 2.1.2 verplicht de gemeenteraad periodiek een beleidsplan vast te stellen met betrekking tot maatschappelijke ondersteuning.*
- *Artikel 2.1.6 bij verordening wordt bepaald op welke wijze het college zorg draagt voor een jaarlijkse blijk van waardering voor de mantelzorgers van cliënten in de gemeente.*
- *Artikel 2.2.2 aan het college de taak maatregelen te nemen ter bevordering van mantelzorg en vrijwilligerswerk en ter ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligers.*

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft basisfuncties opgesteld ter ondersteuning van vrijwilligerswerk en mantelzorg. Onder andere de basisfuncties vormen het kader voor de nota en sluiten aan op de kernbegrippen uit de Wmo. Voor vrijwilligerswerk zijn de volgende basisfuncties opgesteld:

- Vertalen. Het vertalen van een maatschappelijke ontwikkeling en daar beleidsmatig op inspelen.
- Verbinden. In staat zijn belangen van verschillende maatschappelijke partijen met elkaar te verbinden.
- Versterken. Het versterken van de positie van vrijwilligers in de samenleving door middel van een goede ondersteuningsstructuur.
- Verbreiden. Het belonen van huidige- en het werven van nieuwe vrijwilligers.
- Verankeren. Het borgen en vastleggen van kennis en ervaring van vrijwilligers.

Voor mantelzorg zijn de volgende basisfuncties opgesteld:

- Vinden. Het bereiken van mantelzorgers en zichtbaar maken in de samenleving.
- Versterken. Het versterken van mantelzorgers in hun regie en positie.
- Verlichten. Ondersteunen van mantelzorgers, zodat zij in staat zijn om hun zorgtaak uit te voeren, ook in de toekomst.
- Verbinden. Het verbinden van de formele en informele zorg.

1.3 Mantelzorg en vrijwilligerswerk

1.3.1 Mantelzorg

In Nederland wordt gesproken over mantelzorg, wanneer iemand meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden zorg verleent aan iemand uit zijn of haar directe omgeving. De definitie van mantelzorg volgens de Wmo 2015 luidt als volgt:

'Mantelzorg is hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.'

Een mantelzorger is dus iemand die langdurige onbetaalde zorg verleent aan een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, familielid, vriend of kennis.

1.3.2 Vrijwilligerswerk

Volgens het CBS is in 2015 49% van de bevolking actief als vrijwilliger. Deze vrijwilligers verrichten minimaal één keer per jaar vrijwilligerswerk. Wat precies onder vrijwilligerswerk wordt verstaan is zeer verschillend. Een definitie die veel wordt gebruikt is die van Movisie² en deze luidt als volgt:

'Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.'

1.3.3 Overeenkomsten tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk

De termen mantelzorg en vrijwilligerswerk worden regelmatig door elkaar gehaald. Er zijn verschillende overeenkomsten tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk. Beiden zijn onbetaald en hebben grote maatschappelijke waarde. Door de veranderingen in het Sociaal Domein worden kernbegrippen als wederkerigheid, actief burgerschap, participatie en zelfredzaamheid steeds belangrijker in de samenleving. Mantelzorg en vrijwilligerswerk hebben een sterke relatie tot deze begrippen. Zo kan bijvoorbeeld een vrijwilliger de zelfredzaamheid van een andere burger vergroten door mee te helpen met boodschappen doen.

1.3.4 Verschillen tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk

Naast de eerder genoemde overeenkomsten zijn er ook verschillen tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk. Het belangrijkste verschil is het keuzeaspect. Vrijwilligerswerk is een bewuste keuze, terwijl mantelzorg vaak een keuze is die geen keuze is. Mantelzorgers kiezen er meestal niet voor om te zorgen, maar het overkomt ze. Door de emotionele band die zij hebben met degene die zorg vraagt wordt de zorgtaak vaak als vanzelfsprekend gezien, terwijl een vrijwilliger er bewust voor kiest om te zorgen. Wanneer iemand solliciteert als vrijwilliger en wordt aangenomen start hij of zij met het vrijwilligerswerk. Het aantal uren vrijwilligerswerk ligt vast en de vrijwilliger kan de zorgverlening of de andere taken op eigen initiatief beëindigen. Een mantelzorger kan dit niet, hij of zij zorgt soms 24 uur per dag voor een onbepaalde tijd voor de zorgvrager. Naast het keuzeaspect zijn er ook nog andere verschillen tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk. Mantelzorg speelt zich af in een informele setting. Hiermee wordt bedoeld dat mantelzorg niet wordt verleend vanuit een georganiseerd verband. Daarentegen wordt vrijwilligerswerk wel verricht vanuit enig georganiseerd verband. Ten slotte is er ook een verschil in de aard van de hulp die verleend wordt. Een mantelzorger verricht soms verpleegkundige handelingen. Een vrijwilliger verricht deze handelingen nooit.

1.4 Doelstellingen

Het doel van deze nota is het stimuleren van vrijwilligerswerk en het waarderen en ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers. De doelstellingen die in deze beleidsnota worden gesteld, sluiten aan op de doelstellingen uit het visiedocument 'Transitie Sociaal Domein'. Deze doelstellingen luiden als volgt:

- Burgers participeren naar vermogen in de samenleving met arbeid, als vrijwilliger en als mantelzorger.
- Mensen gaan het normaal vinden om ondersteuningsvragen aan elkaar te stellen en hieraan ook gehoor te geven.
- Voor de Steenbergse burger wordt het vanzelfsprekend om maatschappelijk betrokken te zijn en verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen omgeving.
- Burgers moeten proberen te groeien in hun zelfredzaamheid en proberen informele netwerken te vormen.
- Het is van belang dat vrijwilligers, mantelzorgers en professionals met elkaar in contact komen en elkaar kunnen ondersteunen waar nodig.

1.5 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk komen de landelijke ontwikkelingen aan bod die spelen op het gebied van mantelzorg en vrijwilligerswerk, de visie van de gemeente Steenbergen en de huidige situatie betreffende mantelzorg en vrijwilligerswerk in de gemeente.

Het daarop volgende hoofdstuk, hoofdstuk drie, gaat in op de stimulering van vrijwilligerswerk. Ten eerste zal aan bod komen hoe vrijwilligers momenteel in de gemeente Steenbergen worden gevonden. Daarna wordt ingegaan op ontwikkelingen op het gebied van stimulering van

² Movisie is een landelijk kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij het de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid.

vrijwilligerswerk. Tot slot wordt besproken wat de gemeente gaat doen om het vrijwilligerswerk effectiever te stimuleren.

Hoofdstuk vier richt zich op de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers. Als eerste wordt besproken wat voor ondersteuning er wordt geboden binnen de gemeente Steenbergen. Daarna wordt ingegaan op wat het belang is van ondersteunen en het in kaart brengen van mantelzorgers en vrijwilligers. Vervolgens gaat het over de vormen van ondersteuning waar in de literatuur aandacht voor is en die naar voren zijn gekomen uit de inventarisatie. Als laatste wordt ingegaan op welke ondersteuning de gemeente wil gaan inzetten.

Hoofdstuk vijf gaat in op de waardering van vrijwilligers en mantelzorgers. Allereerst wordt besproken hoe vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeente Steenbergen op dit moment worden gewaardeerd. Daarop volgend wordt ingegaan op de manier waarop vrijwilligers en mantelzorgers gewaardeerd zouden moeten worden volgens verschillende onderzoeken en de inventarisatie. Ten slotte wordt er in hoofdstuk vijf aandacht besteed aan de vorm die de gemeente wil geven aan de waardering van vrijwilligers en mantelzorgers in de toekomst.

Het zesde hoofdstuk richt zich op de financiën. Aan bod komt welke budgetten beschikbaar zijn voor vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Tot slot wordt in hoofdstuk zeven de conclusie gegeven. In dit hoofdstuk worden kort de doelstellingen van de beleidsnota 'Samen staan we sterker' aangehaald en staat beschreven wat de gemeente Steenbergen gaat inzetten om het vrijwilligerswerk te stimuleren en de mantelzorgers en vrijwilligers te ondersteunen en waarderen.

2. Landelijke ontwikkelingen en lokale situatie

Op het gebied van vrijwilligerswerk en mantelzorg is de afgelopen decennia veel onderzoek gedaan. In de literatuur is aandacht voor de ontwikkelingen die spelen, de mantelzorger en de vrijwilliger. In dit hoofdstuk worden deze ontwikkelingen beschreven en wordt het huidige vrijwilligerswerk en de mantelzorg in de gemeente Steenbergen in kaart gebracht.

2.1 Landelijke ontwikkelingen

In de troonrede van 2013 wordt gesproken over de verschuiving van de klassieke verzorgingsstaat naar de participatiesamenleving. In deze participatiesamenleving staat wederkerigheid, actief burgerschap, participatie, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid centraal. Iedereen die in staat is om voor zichzelf te zorgen of voor een ander zal dit ook zo veel mogelijk moeten doen. Mensen zouden met behulp van hun eigen netwerk hun probleem moeten proberen op te lossen. Voor degenen die dit niet kunnen zal een vangnet blijven bestaan.

Binnen het sociaal domein zijn grote veranderingen aan de gang. De transitie en de transformatie geeft de samenleving de taak zelf deel te nemen aan de organisatie van en deelname aan publieke voorzieningen. Het besef groeit dat niet alleen de overheid verantwoordelijk is voor de zorg en het welzijn van de burger. Door de komst van de nieuwe Wmo 2015 krijgen gemeenten meer taken en verantwoordelijkheden van het Rijk. Van gemeenten wordt verwacht dat zij bijdragen aan het stimuleren van eigen initiatieven en verantwoordelijkheden van burgers. De overheid doet meer en meer een beroep op haar burgers. Vrijwilligers en mantelzorgers worden steeds vaker ingezet om maatschappelijke problemen op te lossen. Door onder andere de bezuinigingen in de zorg- en welzijnssector wordt steeds vaker een beroep gedaan op de vrijwilliger en mantelzorger. Ook de toenemende kritiek op de professionele zorg heeft gevolgen voor de inzet van de vrijwilliger en mantelzorger. Tegenwoordig is men van mening dat burgers beter dan professionals in staat zijn om hun leven en dat van hun omgeving op orde te krijgen en te behouden.

Vrijwilligers worden tegenwoordig voornamelijk ingezet voor de aanvullende taken. De taken met betrekking tot de medische zorg worden met name uitgevoerd door de professionals. Verwacht wordt dat dit zal veranderen. In de toekomst zullen vrijwilligers steeds vaker taken en verantwoordelijkheden overnemen van betaalde krachten. Hierbij is geen sprake van arbeidsverdringing. Vrijwilligers pakken taken op die anders niet meer zouden gebeuren. Sommige maatschappelijke functies kunnen alleen overeind blijven doordat vrijwilligers bereid zijn deze functies te vervullen. Wanneer de overheid, organisaties of burgers niet meer bereid zijn te betalen voor bepaalde diensten, over het algemeen omwille van bezuinigingen, maar er nog wel behoefte aan deze diensten is, is het juist positief wanneer deze worden opgepakt door vrijwilligers. (Van Bochove, Verplanke en Tonkens, 2014)

2.1.1 Vrijwilligers

Nederland telt ongeveer 7.840.000 vrijwilligers. Zij besteden gemiddeld vier uur per week aan vrijwilligerswerk. De grootste groep is 35-45 jarigen en doet voornamelijk vrijwilligerswerk voor scholen, sportverenigingen en de buurt. Vaak is het vrijwilligerswerk gerelateerd aan de kinderen en ondersteunend/uitvoerend van aard. Daarnaast zijn er ook veel oudere vrijwilligers die hoger zijn opgeleid en een kerkelijke achtergrond hebben. De vrijwilliger is vaak actief bij verschillende organisaties en opvallend is dat in niet-stedelijke gebieden mensen vaker vrijwilligerswerk doen dan in stedelijke gebieden. (Movisie, 2015)

Vroeger was vrijwilligerswerk vanzelfsprekend binnen de gemeenschap of zuil waarin men leefde. Deze vanzelfsprekendheid is er tegenwoordig niet meer. De plicht die men vroeger voelde heeft plaats gemaakt voor persoonlijke motivatie. De vrijwilliger van tegenwoordig heeft vaak verschillende motieven voor het doen besluiten om vrijwilligerswerk uit te voeren. Deze zijn te verdelen in twee categorieën:

- *De wereld verbeteren.* Willen bijdragen aan een maatschappelijk doel.
- *Persoonlijke vooruitgang.* Zich instrumenteel en/of emotioneel willen ontwikkelen. Bij instrumentele vooruitgang moet men onder andere denken aan iets nieuws leren en nieuwe ervaringen opdoen. Bij emotionele vooruitgang gaat het voornamelijk om het zoeken van een sociale gemeenschap.

De "nieuwe vrijwilliger" wordt vaak gezien als iemand die voornamelijk bezig is met het eigen belang. De vrijwilliger zou vooral gericht zijn op het verrijken van zijn of haar cv, werkervaring opdoen en netwerken. Binding met de organisatie is er meestal niet en het vrijwilligerswerk is vaak

maar voor een korte periode. Uit onderzoek van Van Bochove, Verplanke en Tonkens is gebleken dat de "nieuwe vrijwilliger" maar zelden voorkomt. Daarnaast betekent het niet dat wanneer iemand zich persoonlijk wil ontwikkelen dit ten koste gaat van de kwaliteit van het vrijwilligerswerk.

In vergelijking tot vroeger hebben mensen steeds minder vrije tijd. Vaak wordt zorg voor een naaste gecombineerd met een drukke baan en doordat mensen langer doorwerken is er minder tijd over voor vrijwilligerswerk. Jongere vrijwilligers zijn steeds vaker op zoek naar vrijwilligerswerk van korte en tijdelijke aard.

Mensen doen vrijwilligerswerk vaak niet voor niets. Een grote groep vrijwilligers is op zoek naar het groepsgevoel. Ze willen graag ergens bijhoren en sociale contacten opdoen. De vrijwilliger vindt dit bij andere vrijwilligers.

Waardering is voor een vrijwilliger belangrijk, met name die van de professional. Aan persoonlijke aandacht en positieve feedback hecht een vrijwilliger over het algemeen veel waarde. Binnen de gemeenschap wil de vrijwilliger zich welkom en nuttig voelen. (Van Bochove et al., 2014)

2.1.2 Mantelzorgers

Uit het meeste recente onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijken 3,5 miljoen Nederlanders mantelzorg te verlenen. De grootste groep mantelzorgers is vrouw en de meeste mantelzorgers bevinden zich in een leeftijdscategorie tussen de 45 en 65 jaar. De grootste groep mantelzorgers biedt hulp aan een ouder of schoonouder en circa 71% van de mantelzorgers heeft naast de zorgverlening ook nog een betaalde baan. (Oudijk, De Boer, Woittiez, Timmermans en De Klerk, 2010)

De groep mantelzorgers is vermoedelijk nog groter dan bekend is. Niet iedere mantelzorger herkent zichzelf als mantelzorger. Door demografische factoren, de gezondheid en het overheidsbeleid zal zowel het aantal mantelzorgers als het aantal zorgbehoevende tot 2025 licht toenemen. Met name het aantal oudere mantelzorgers zal stijgen. (De Boer en De Klerk, 2013)

Mantelzorgers zijn te verdelen in verschillende groepen. Deze groepen zijn:

- *De werkende mantelzorgers.* Landelijk heeft 71% van de mantelzorgers een betaalde baan. Door verschillende ontwikkelingen zullen in de toekomst steeds vaker werknemers naast hun baan ook mantelzorger zijn. Werkende mantelzorgers lopen een hoger risico overbelast te raken. Het is belangrijk dat er geïnvesteerd wordt in ondersteuning van deze groep mantelzorgers.
- *De oudere mantelzorgers.* 16,5% van de mantelzorgers is 65 plus, meer dan de helft van deze groep is zelfs ouder dan 75 jaar. Landelijk groeit deze groep en verwacht wordt dat deze groei in de toekomst doorzet. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn de dubbele vergrijzing en het afnemende aantal kinderen per gezin.
- *De jonge mantelzorgers.* Jonge mantelzorgers zijn vaak jongeren die opgroeien met een (chronisch) ziek of verslaafd gezinslid. Hierdoor nemen zij vaak zorg en taken op zich die niet passen bij hun leeftijd. Veel jonge mantelzorgers zijn niet bekend. Ze lopen niet te koop met hun zorg. Deze groep mantelzorgers is het beste te bereiken via school, studie of internet.
- *De allochtone mantelzorgers.* Lange tijd werd aangenomen dat allochtone families de zorg voor elkaar onderling goed konden oplossen. Tegenwoordig is bekend dat juist voor allochtone mantelzorgers de zorgtaken zeer belastend kunnen zijn. Probleem is dat zij vaak niet weten waar zij terecht kunnen wanneer er behoefte is aan ondersteuning.

Het is belangrijk om specifiek te kijken naar de verschillende type mantelzorgers. Er is namelijk verschil in wat de behoefte is aan ondersteuning en ook de vindplaats van de mantelzorger is niet hetzelfde. De communicatiemiddelen die worden ingezet om de mantelzorger te bereiken zijn niet altijd even effectief. Het is belangrijk de communicatiestrategie af te stemmen op het soort mantelzorger. Het best zijn mantelzorgers te bereiken dichtbij huis en het dagelijks leven, zoals op school, werk, vereniging, etc. of dichtbij het zorgpad³, bij bijvoorbeeld de dokter of Vraagwijzer. (Van Dompeler, Tanja en Vermaas, 2010)

Verschiedende onderzoeken die worden aangehaald in het document 'Informeel zorg in Nederland. Een literatuurstudie naar mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg.' geven aan dat de Nederlandse bevolking zich verantwoordelijk voelt voor de zorg voor hulpbehoevenden. Mensen die langdurig ziek zijn of een beperking hebben, zouden hulp moeten krijgen van familie, vrienden of burens. Aan het verlenen van zorg zitten wel grenzen, want er ligt ook een taak voor de overheid. De drijfveer achter het verlenen van mantelzorg is over het algemeen liefde, vanzelfsprekendheid en het plichtsgevoel. Het geven van zorg geeft een gevoel van voldoening. Je kunt de kwaliteit van leven voor een naaste verbeteren.

³ Het zorgpad is de beschrijving van opeenvolgende stappen, beslismomenten en criteria in het zorgproces voor een patiëntengroep met een specifieke zorgvraag.

Belangrijk is dat mantelzorgers worden ondersteund en gewaardeerd. Nu zijn mantelzorgers vaak niet op de hoogte van wat de mogelijkheden zijn aan ondersteuning. Het aanbod sluit niet altijd aan op de behoefte. Mantelzorgers geven aan een tekort te hebben aan deskundigheidsbevordering, erkenning en waardering door de overheid. Het gevaar van een tekort aan ondersteuning is dat mantelzorgers overbelast raken. 450.000 mantelzorgers geven aan zich ernstig belast te voelen. (Oudijk et al., 2010) Met name mantelzorgers die hulp bieden aan naasten met een verstandelijke beperking of psychiatrische problemen geven aan, aan hun grens te zitten. Gevolgen van overbelasting kunnen zijn het gevoel persoonlijk te falen, negatieve effecten op de gezondheid en verwaarlozing, verkeerde behandeling of zelfs mishandeling van de hulpbehoevende. Het geven van mantelzorg gaat vaak ten koste van de vrije tijd. Terwijl juist de zorgtaak niet te groot en zwaar belastend mag zijn.

Overbelasting kan voorkomen worden door de zorgtaak met anderen te delen. Dit kan met professionals maar ook met ander mantelzorgers of vrijwilligers. Echter is de samenwerking tussen professionals en mantelzorgers vaak niet optimaal. Er wordt langs elkaar heen gewerkt of de mantelzorger wordt niet voldoende betrokken en voelt zich niet erkend. Niet alle professionals staan open voor mantelzorgers. Het delen van zorg tussen een vrijwilliger en een mantelzorger gebeurt nog maar weinig. Enkel wanneer er geen mantelzorger actief is, neemt een vrijwilliger de zorgvraag op zich. (De boer en De Klerk, 2013)

2.2 Visie gemeente Steenbergen

In het visiedocument 'Transitie Sociaal Domein' en het Beleidsplan 'Wmo 2015-2017' zijn vrijwilligerswerk en mantelzorg onderwerpen die worden aangehaald. De gemeente wil graag naar een samenleving toe waarin eigen kracht burgers drijft om zo volledig en volwaardig mogelijk te participeren. Daar waar hulp nodig is zal deze geboden worden door familie, vrienden, mantelzorgers en vrijwilligers. Wanneer ondanks de hulp uit de eigen omgeving de burger er niet in slaagt voldoende te participeren wordt er ondersteuning op maat geboden.

De gemeente onderkent het belang van vrijwilligers en mantelzorgers voor de samenleving. Door hun inzet wordt de leefbaarheid en het welzijn vergroot. Het is belangrijk dat zowel de mantelzorgers als de vrijwilligers zichtbaarder worden, om hen te kunnen ondersteunen en waarderen. Vrijwilligerswerk moet gestimuleerd worden en mantelzorgers moeten in staat zijn om hun zorgtaak ook in de toekomst uit te kunnen blijven voeren. De druk mag niet te hoog worden en zij moeten gewaardeerd worden.

Om het voor uitkeringsgerechtigden aantrekkelijk te maken zich in te zetten voor de maatschappij, kiest de gemeente ervoor om geen tegenprestatie op te leggen als de aard en omvang van het vrijwilligerswerk of de mantelzorg vergelijkbaar is met een tegenprestatie.

2.3 Huidig vrijwilligerswerk in de gemeente Steenbergen

Het exacte aantal vrijwilligers in de gemeente is niet bekend. Wanneer men naar de percentages van het CBS kijkt, zou ongeveer de helft van het aantal inwoners binnen de gemeente vrijwilligerswerk verrichten. In 2013 heeft de gemeente een enquête uit laten voeren. Deze is ingevuld door 459 vrijwilligers. Ondanks de hoge respons is niet met zekerheid te zeggen of de conclusies uit de enquête representatief zijn voor de gehele populatie vrijwilligers binnen de gemeente. Wel geven de resultaten samen met de conclusies uit interviews met vrijwilligers en diverse organisaties die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk een indicatie van het huidige vrijwilligerswerk in de gemeente Steenbergen.

Er wordt geen tekort aan vrijwilligers in het sociaal domein ervaren, maar het aantal vrijwilligers mag en kan groeien. Het vrijwilligersbestand is constant in beweging. Met name de groep mensen met een uitkering stopt met vrijwilligerswerk wanneer zij een baan hebben gevonden.

Uit de enquête blijkt de leeftijd van de gemiddelde vrijwilliger in de gemeente Steenbergen hoger te liggen dan de landelijke leeftijd. Een grote groep mensen tussen de 55 en 74 jaar verricht vrijwilligerswerk. De andere leeftijdscategorieën scoorden laag in vergelijking tot de landelijke cijfers.

De motivatie van vrijwilligers in de gemeente Steenbergen wijkt niet af van de motieven die over het algemeen een vrijwilliger bewegen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Het belangrijkste voor de meeste vrijwilligers is iets bij te dragen aan de maatschappij. Hieraan zijn vaak persoonlijke motieven gekoppeld. De vrijwilliger geeft aan iets terug te willen krijgen voor het geleverde vrijwilligerswerk. Dit kan zijn sociale contacten, een luisterend oor of persoonlijke ontwikkeling. Aan algemene vrijwilligersfeesten, cadeaus of een financiële bijdrage geeft een groot aantal van de vrijwilligers aan geen waarde te hechten. Dit blijkt uit de inventarisatie en enquête 'Onderzoek vrijwilligerswerk' die in 2013 is uitgevoerd in de gemeente Steenbergen.

Uit de inventarisatie is gebleken dat vrijwilligers verwachten dat de gemeente een faciliterende en ondersteunende rol op zich neemt. Organisaties en vrijwilligers willen graag de ruimte krijgen om activiteiten te organiseren, zonder beperkt te worden door onder andere regeltjes, vergunningen

en ruimtegebrek. Ook geven vrijwilligers aan behoefte te hebben aan ondersteuning in de vorm van cursussen en trainingen. In de huidige situatie zijn het organisaties, als TanteLouise Vivensis, Pauwer en S&L Zorg, die de cursussen en trainingen aanbieden. Zij spelen in op de behoeften van hun vrijwilligers en stemmen gezamenlijk het aanbod af.

Om het belang van vrijwilligerswerk voor de samenleving te benadrukken en het vrijwilligerswerk te stimuleren, biedt de gemeente een vrijwilligersverzekering aan. De verzekering beoogt de risico's van vrijwilligers bij de uitoefening van hun taken te verzekeren. Dit geldt voor alle vrijwilligers die voor of binnen een organisatie vrijwilligerswerk verrichten in de gemeente Steenbergen.

Het vacature aanbod is het grootst in de zorg en welzijnssector. Een trend binnen het vrijwilligerswerk zijn de maatjesprojecten. Het werk van een vrijwilliger is steeds vaker één op één. Veel vrijwilligers zijn op zoek naar vrijwilligerswerk van ondersteunende/uitvoerende aard. Bestuursfuncties zijn tegenwoordig lastiger op te vullen. Dit mede doordat er bij het vervullen van deze taak ook beschikking moet zijn over de juiste kennis.

Het Vrijwilligers Informatie Punt (VIP) is het vrijwilligersloket van de gemeente Steenbergen. De rol van het VIP is het activeren van burgers en het verbinden van vrijwilligers met organisaties. Bij deze rol horen verschillende kerntaken. Deze kerntaken zijn het stimuleren van vrijwilligerswerk, vraag en aanbod bij elkaar brengen en het voorzien in expertise op het gebied van vrijwilligerswerk. Vrijwilligers kunnen zich aanmelden bij het VIP en organisaties kunnen hun vacatures plaatsen. De vrijwilligers worden geholpen bij het vinden van vrijwilligerswerk dat past bij hun interesses en competenties. Het makelen⁴ en verbinden is nu de hoofdtaak van het VIP. De gemeente is van mening dat ook de andere kerntaken meer prioriteit zouden moeten krijgen. Daarnaast zal ook de zichtbaarheid en bekendheid van het VIP moeten verbeteren.

Een belangrijke partner van het VIP is Samen in de regio. Samen in de regio vormt met haar partners een maatschappelijk betrokken netwerk van ondernemers, (semi-)overheden, maatschappelijke organisaties en onderwijs. De partners ondersteunen en helpen elkaar daar waar zij kunnen. De rol van Samen in de regio is hierbij inspireren, faciliteren en verbinden. Voor het VIP is Samen in de regio van belang bij het in kaart brengen van het aanbod dat bedrijven bieden op het gebied van cursussen en trainingen.

2.4 Huidige mantelzorg in de gemeente Steenbergen

Zoals al eerder benoemd is niet iedere mantelzorger zich ervan bewust dat hij of zij mantelzorger is. Daarnaast laat niet iedere mantelzorger zich registreren. Dit kan zijn omdat zij zich niet bewust zijn van het feit dat zij mantelzorger zijn, maar dit kan ook komen doordat zij niet geregistreerd willen staan als mantelzorger. Om deze redenen is niet exact bekend hoeveel mantelzorgers de gemeente Steenbergen telt. In totaal zijn er 394 mantelzorger geregistreerd bij het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen. Dit aantal is gemeten op 31 december 2015. Volgens het steunpunt zou dit ongeveer tien procent zijn van het totaal aantal mantelzorgers. Wanneer men kijkt naar de cijfers van het SCP zou het aantal mantelzorgers in de gemeente nog hoger liggen. Ongeveer 1 op de 5 inwoners zou volgens deze cijfers mantelzorg verlenen. Dit komt neer op circa 5000 mantelzorgers in de gemeente Steenbergen.

De leeftijd van de geregistreerde mantelzorger komt steeds lager te liggen. Twee jaar geleden hadden de meeste mantelzorgers een leeftijd van 70 jaar of hoger en werd er met name zorg verleend aan de partner. Tegenwoordig ligt de leeftijd lager en is het niet enkel de partner die zorgt, maar ook de kinderen. Er komt steeds meer aandacht voor de mantelzorger en de verschillende organisaties binnen de gemeente proberen de groep zo goed mogelijk in kaart te brengen. Met name de groep jonge mantelzorgers is nog slecht in beeld. Het steunpunt probeert in samenwerking met de scholen meer bewustzijn te creëren.

Het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen is er voor mantelzorgers die moeite hebben met het combineren van zorg met het eigen gezin of werk. Het steunpunt biedt lotgenotencontact, mantelzorgcafé, vrijwillige thuishulp, respijtzorg⁵, cursussen, workshops en individuele ondersteuning. Er kan contact op worden genomen met de coördinator van het steunpunt en samen wordt gezocht naar een passende oplossing. De PR en bekendheid van het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen is nog niet optimaal. Een te groot aantal mantelzorgers geeft aan het steunpunt niet te kennen of niet te weten wat het steunpunt voor hen kan betekenen.

De gemeente vindt het belangrijk dat mantelzorgers zichtbaarder worden. Wanneer zij bekend zijn kan de gemeente haar waardering uiten en kan er passende ondersteuning worden geboden. Door

⁴ Makelen is het actief en bewust bij elkaar brengen van partijen met als doel een samenwerking tot stand te brengen.

⁵ Respijtzorg is de mogelijkheid voor mantelzorgers om hun zorgtaken tijdelijk aan iemand anders over te dragen.

middel van registratie kan de mantelzorg(er) zichtbaar worden gemaakt. De gemeente stimuleert de registratie van mantelzorgers, maar wil dit niet verplichten.

Uit de inventarisaties is gebleken dat mantelzorgers met name behoefte hebben aan een luisterend oor. Het kan gaan om één op één contact, maar ook in groepsverband. Daarnaast is aangegeven behoefte te hebben aan hulp bij het uitzoeken van diverse regelingen. Doordat mensen niet altijd weten waar ze terecht kunnen en niet op de hoogte zijn van bepaalde procedures en regelingen, kost het veel tijd en energie om zaken voor elkaar te krijgen. Het is belangrijk dat mantelzorgers niet overbelast raken. Het bieden van respijtzorg zou overbelasting kunnen voorkomen, maar ook cursussen en trainingen zouden hieraan kunnen bijdragen. Ondersteuning door professionals is een aandachtspunt. Vaak is de samenwerking tussen de mantelzorg(er) en professionals niet optimaal. Reden hiervoor kan zijn dat er bij professionals nog een 'kanteling' moet worden gemaakt. Sommige zorgmedewerkers hebben moeite om vorm te geven aan de samenwerking met een mantelzorg(er).

Op het gebied van waardering zijn de wensen van de mantelzorgers zeer divers. Iedere mantelzorg(er) is uniek en heeft dus ook andere waardering(w)en. Over het algemeen wordt aangegeven het fijn te vinden wanneer de waardering wordt uitgesproken door de gemeente, maar ook door de hulpbehoevende naaste en mensen uit de eigen omgeving.

3. Stimulering van vrijwilligerswerk

Binnen de gemeente wordt geen tekort ervaren aan vrijwilligers in het sociaal domein, maar het aantal mag en kan groeien. Dit blijkt uit de uitgevoerde inventarisatie. De huidige manier van vrijwilligers werven is geanalyseerd en er is onderzocht hoe de stimulering van vrijwilligerswerk effectiever zou kunnen. Op het gebied van mantelzorg zal de gemeente inzetten op ondersteuning en waardering en niet op de stimulering. Het zorgen voor een naaste doet men met name uit liefde, vanzelfsprekendheid en plichtsgevoel. Wanneer de mantelzorger goed wordt ondersteund en zich gewaardeerd voelt, zal hij of zij beter in staat zijn om te zorgen en is de kans op overbelasting kleiner. In de twee hierop volgende hoofdstukken zal verder worden ingegaan op de ondersteuning en waardering van vrijwilligers en mantelzorgers.

3.1 Hoe worden vrijwilligers gevonden in Steenbergen

Het VIP speelt een belangrijke rol in de werving van vrijwilligers voor organisaties. Het VIP matcht vrijwilligers bij organisaties. Mensen kunnen zich inschrijven als potentiële vrijwilliger en via het VIP reageren op de vacatures die de organisaties hebben geplaatst. Het inschrijven kan zowel digitaal als bij het Vrijwilligers Informatie Punt zelf. Het VIP vindt het belangrijk om persoonlijk contact te onderhouden met zowel de organisaties als de mensen die zich aanmelden. Hierdoor zijn zij op de hoogte van de informatie over de organisaties en de motivatie, competenties en vaardigheden van de potentiële vrijwilliger.

Om het vrijwilligerswerk binnen de gemeente te bevorderen worden de vacaturemeldingen van het VIP uitgezonden bij het SLOS en gepubliceerd op Kijk op Steenbergen, in de Bode, in de Steenbergse Courant en op de eigen website. Daarnaast staat het VIP ook op beurzen en is aanwezig bij verschillende netwerkevenementen.

Naast het VIP zijn er ook nog andere middelen die een rol spelen bij de werving van vrijwilligers. De meeste organisaties vinden hun vrijwilligers door middel van het eigen netwerk, het netwerk van hun eigen vrijwilligers, vacatures en advertenties in de lokale media of er zijn mensen die zich op eigen initiatief aanmelden. Nadat iemand solliciteert op een vrijwilligersvacature vindt over het algemeen een intakegesprek plaats. De meeste van deze intakes verlopen via een format. Tijdens de intakegesprekken komen de interesses, vaardigheden, competenties en ambities van de vrijwilliger aan bod. Wanneer de vrijwilliger bij de organisatie past en andersom wordt hij of zij aangenomen en wordt er in veel gevallen een vrijwilligerscontract getekend. Het vrijwilligerscontract is bedoeld om zowel de verwachtingen van de organisatie als die van de vrijwilliger vast te leggen.

3.2 Ontwikkelingen in stimulering

Om nieuwe vrijwilligers te vinden kan gebruik worden gemaakt van externe en interne bemiddeling. Externe bemiddelaars hebben geen directe relatie met de organisatie die vraagt om vrijwilligers. Een voorbeeld van een externe bemiddelaar is een vrijwilligersinformatie punt. Interne bemiddelaars hebben wel een directe relatie met de organisatie. De belangrijkste groep interne bemiddelaars zijn de vrijwilligercoördinatoren. De bemiddelaars brengen potentiële vrijwilligers in contact met organisaties die op zoek zijn naar vrijwilligers en omgekeerd. De meeste nieuwe vrijwilligers komen echter bij een organisatie terecht doordat zij voor het vrijwilligerswerk zijn gevraagd. Het eigen netwerk van de organisatie speelt hierbij een belangrijke rol.

Recentelijk is er onderzoek gedaan naar de bevordering van vrijwilligerswerk. Uit dit onderzoek is gebleken dat trots, respect en motivatie succesfactoren zijn. Wanneer mensen denken gevoelens van trots en respect te kunnen ontleen aan het werken voor een bepaalde organisatie, zijn zij eerder bereid vrijwilligerswerk te doen voor deze organisatie. Om deze reden is de informatie die over de organisatie wordt gegeven belangrijk. Het beeld dat van de organisatie gecreëerd wordt moet eenduidig zijn. Het VIP speelt hierbij een rol. Zij geeft immers informatie over de organisaties door aan potentiële vrijwilligers. Het is belangrijk dat het VIP met de organisatie die op zoek is naar een vrijwilliger samenwerkt om de informatie over de organisatie zo goed mogelijk af te stemmen. Gevoelens van trots en respect zijn niet alleen belangrijk voor het besluit om vrijwilligerswerk bij de organisatie te gaan doen, maar ook om dit te blijven doen. De gevoelens vergroten de betrokkenheid bij de organisatie. Behalve trots en respect is ook motivatie een succesfactor die een rol speelt. Expliciete aandacht voor iemands motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen is van belang. De tevredenheid van de vrijwilliger neemt toe wanneer zijn of haar motieven aansluiten op het werk dat hij of zij uitvoert. Dit vergroot ook de kans dat vrijwilligers in de toekomst vrijwilligerswerk blijven doen. De motivatie van de vrijwilliger kan gepeild worden

door middel van een persoonlijk gesprek waarin zo veel mogelijk informatie over de vrijwilliger wordt verzameld. Verder is het mogelijk om een vragenlijst uit te laten voeren. Deze vragenlijst is bedoeld om de motivatie van de vrijwilliger zichtbaar te maken.

Naast dat er aandacht moet zijn voor de succesfactoren is het ook belangrijk om vrijwilligers te blijven inspireren. Het zorgvuldig matchen en inspireren draagt bij aan het vinden van nieuwe vrijwilligers en het behouden van vrijwilligers die zich al inzetten voor de samenleving. (Van Gilst, Schalk, Garretsen en Van de Goor, 2011)

3.3 Wat gaan we doen

Om het vrijwilligerswerk te stimuleren zal worden ingezet op:

- Een zichtbaarder en bekender VIP.
- Het stimuleren van een 'nieuwe' groep jonge vrijwilligers.
- Introduceren van nieuwe vormen van vrijwilligerswerk.
- Onderzoek naar het stimuleren van vrijwilligerswerk.
- Het aantrekkelijk maken van het imago van vrijwilligerswerk.

In hoofdlijnen is uitgewerkt wat nodig is om het vrijwilligersaantal in de gemeente te doen groeien. De uitvoering hiervan is niet aan de gemeente. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor het VIP, dat beschikt over de juiste expertise om te bepalen welke specifieke middelen nodig zijn. In de subsidieafspraken tussen het VIP en de gemeente zal vastgelegd worden welke middelen ingezet worden.

3.3.1 Zichtbaarder en bekender VIP

Veel gemeenten werken met een vrijwilligerspunt, zo ook de gemeente Steenberg. Eén van de taken van het VIP is verbinden en makelen. Het doel is meer inwoners die zich vrijwillig inzetten voor de samenleving. Het succes van veel vrijwilligerspunten blijft echter beperkt. (Van Gilst et al., 2011). Ook in Steenberg zou het VIP succesvoller kunnen zijn, met name op het gebied van de zichtbaarheid en bekendheid. Om het vrijwilligerswerk te kunnen bevorderen is het belangrijk dat mensen het VIP weten te vinden. Gemiddeld melden 50 nieuwe vrijwilligers per jaar zich aan bij het VIP. Met een bevolkingsaantal van ongeveer 23.379 kan dit aantal groeien. Om dit te bereiken zal de bekendheid en zichtbaarheid van het VIP moeten verbeteren. Het is de taak van het VIP om deze slag te maken.

3.3.2 Stimuleren van een 'nieuwe' groepen vrijwilligers

De gemiddelde leeftijd van de vrijwilliger in de gemeente Steenberg ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Inwoners onder de leeftijd van 55 jaar zijn in Steenberg minder actief in het vrijwilligerswerk dan inwoners boven deze leeftijd. Zoals in het vorige hoofdstuk beschreven hebben mensen tegenwoordig minder vrije tijd en is ook de motivatie om vrijwilligerswerk te doen anders dan vroeger. Onder andere om deze redenen zijn jongere vrijwilligers vaker op zoek naar vrijwilligerswerk dat past bij hun persoonlijke motivatie en van korte/tijdelijke aard is. Om deze jongere doelgroep te vinden en te binden aan vrijwilligerswerk zal op een andere manier moeten worden gecommuniceerd en zal er ander soort vrijwilligerswerk moeten worden aangeboden. Persoonlijke benadering werkt voor iedere doelgroep het beste, maar ook social media zal een nieuw medium moeten worden om potentiële vrijwilligers te bereiken. De activiteiten en projecten die worden aangeboden zouden van kortere duur of eenmalig moeten zijn en het vrijwilligerswerk mag niet te tijdrovend zijn.

3.3.3 Introduceren van nieuwe vormen van vrijwilligerswerk

Daarnaast zouden ook nieuwe vormen van vrijwilligerswerk in de gemeente geïntroduceerd kunnen worden. Hierbij kan men denken aan werknemersvrijwilligerswerk, een voorbeeld van maatschappelijk betrokken ondernemen. Werknemersvrijwilligerswerk-programma's kunnen ervoor zorgen dat mensen voor het eerst vrijwilliger worden of meer uren vrijwilligerswerk gaan verrichten (Van Gilst et al., 2011) Medewerkers van het bedrijf worden beschikbaar gesteld voor vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld tijdens een bedrijfsuitje. De medewerkers voeren individueel of in teamverband vrijwilligersactiviteiten uit, zoals het opknappen van een speeltuintje of een project in de natuur. Een andere nieuwe vorm van vrijwilligerswerk zijn 'klusjes' die worden aangeboden op bijvoorbeeld social media. Iemand die hulp nodig heeft kan zo beroep doen op een vrijwilliger.

3.3.4 Onderzoek naar stimulering

Om ervoor te zorgen dat vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten moet er verder onderzoek worden gedaan. Er moet in kaart worden gebracht wie de nieuwe vrijwilliger is, wat hem of haar beweegt om vrijwilligerswerk te gaan doen en wat voor vrijwilligerswerk hij of zij zoekt. Met deze kennis kunnen meer inwoners worden gestimuleerd vrijwilligerswerk te gaan doen en kan vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd.

3.3.5 Aantrekkelijker imago

Een ander belangrijk aandachtspunt is het imago van vrijwilligerswerk. Het imago van vrijwilligerswerk moet worden verbeterd. Door positieve verhalen van vrijwilligers in de media en presentaties op scholen zou het imago van vrijwilligerswerk hipper kunnen. Met name jongeren zien vrijwilligerswerk vaak als iets dat niet bij hen past en meer iets is voor de oude buurvrouw. Een positiever beeld van vrijwilligerswerk kan zorgen voor meer aanmeldingen van vrijwilligers.

4 Het ondersteunen van vrijwilligers en mantelzorgers

Als gemeente zien wij het belang van vrijwilligers en mantelzorgers voor de samenleving. Om ervoor te zorgen dat vrijwilligers in de toekomst ook vrijwilligerswerk blijven doen en mantelzorgers niet overbelast raken wil de gemeente meer inzetten op ondersteuning. Zowel vrijwilligers als mantelzorgers hebben in de inventarisatie aangegeven hier meer behoefte aan te hebben. Onderzocht is aan welke vormen van ondersteuning behoefte is en door wie deze ondersteuning geboden zou moeten worden.

4.1 Wat voor ondersteuning wordt er geboden binnen de gemeente Steenberg

Zowel op gebied van vrijwilligerswerk als mantelzorg wordt er ondersteuning geboden. Het Steunpunt Mantelzorg Steenberg en het Vrijwilligers Informatie Punt hebben als taak mantelzorgers en vrijwilligers in de gemeente Steenberg te ondersteunen. Deze ondersteuning heeft verschillende vormen.

4.1.1 Mantelzorg

Het Steunpunt Mantelzorg Steenberg biedt lotgenotencontact, individuele ondersteuning en organiseert meerdere keren per jaar een mantelzorgcafé. Deze vormen van ondersteuning zijn bedoeld om mantelzorgers met elkaar of met de mantelzorgcoördinator in contact te brengen, verlichting te bieden en te informeren. De ondersteuning van mantelzorgers richt zich nu met name op de oudere mantelzorger. De meeste jonge mantelzorgers zijn niet in beeld en de ondersteuning richt zich ook niet specifiek op deze groep. Jonge mantelzorgers vragen om een andere benadering en om ander vormen van ondersteuning. Naast dat er meer aandacht moet komen voor de ondersteuning van jonge mantelzorger is overbelasting ook een belangrijk aandachtspunt. Om deze reden werkt de gemeente mee aan het project 'Meetinstrument mantelzorg West Brabant'. Het doel van het project is een meetinstrument te ontwikkelen waarmee overbelasting gemeten kan worden en inzicht wordt verkregen in de factoren die overbelasting veroorzaken.

Behalve de hierboven genoemde ondersteuningsvormen kan de mantelzorger, op basis van de Wmo 2015, zelf een melding doen en gebruik maken van de beschikbare cliëntondersteuning. De gemeente is verplicht cliëntondersteuning te organiseren voor het hele sociaal domein. Cliëntondersteuning versterkt de positie van de burger. De cliëntondersteuner staat naast de cliënt en helpt onder andere bij het formuleren van zijn of haar hulpvraag, het maken van keuzes en het wegwijs maken.

Naast het Steunpunt Mantelzorg Steenberg bieden ook verschillende organisaties, zoals TanteLouise Vivensis en Jutz, ondersteuning aan mantelzorgers van hun cliënten. De ondersteuning wordt door de organisaties incidenteel op elkaar afgestemd. Naast de organisaties die wel inzetten op de ondersteuning van mantelzorgers is er ook nog een groot aantal organisaties waarbij mantelzorgers niet worden ondersteund. De reden hiervoor is over het algemeen een tekort aan middelen. Coördinatoren komen tijd tekort en er zijn geen financiële middelen om een cursus of training aan te bieden.

4.1.2 Vrijwilligerswerk

Voor de ondersteuning van vrijwilligers is er het VIP. Zoals al eerder in hoofdstuk twee en drie is beschreven heeft het VIP als rol het activeren van burgers en het verbinden van vrijwilligers en organisaties. Hierbij horen verschillende kerntaken, waaronder het ondersteunen van potentiële vrijwilligers en deskundigheidsbevordering.

De meeste ondersteuning van vrijwilligerswerk wordt geboden door de organisaties waar de vrijwilliger het vrijwilligerswerk voor uitvoert. Nieuwe vrijwilligers volgen vaak een algemene training en de meeste organisaties bieden hun vrijwilligers aanvullende cursussen en trainingen aan. Een aantal organisaties werkt samen. De cursussen en trainingen worden op elkaar afgestemd en meerdere keren per jaar wordt er vergaderd. Bij verschillende organisaties wordt er gewerkt met een vrijwilligerscoördinator. Hij of zij geeft professionele ondersteuning aan de vrijwilligers. Bij de coördinator kan de vrijwilliger terecht voor vragen en de vrijwilliger kan zijn of haar verhaal kwijt.

4.2 Het belang van ondersteunen en in beeld brengen

Vrijwilligers en mantelzorgers krijgen een steeds belangrijkere positie in de samenleving. De zorg die zij bieden en het werk dat zij leveren draagt bij aan de leefbaarheid en versterkt de eigen

kracht van anderen. Het is van belang dat vrijwilligers en mantelzorgers hun (zorg)taken vol kunnen en willen houden. Verwacht wordt dat vrijwilligers en mantelzorgers in de toekomst steeds meer taken en verantwoordelijkheden op zich gaan nemen. Om te voorkomen dat zij stoppen of overbelast raken is het van belang dat zij ondersteund worden. Ondersteuning bevordert de kwaliteit en continuïteit van zowel vrijwilligerswerk als mantelzorg. Voor mantelzorgers geldt dat ondersteuning voornamelijk gericht is op het voorkomen van overbelasting. In het geval van vrijwilligers is ondersteuning met name bedoeld om de kwaliteit van het vrijwilligerswerk te bevorderen. Daarnaast kan een cursus of training een vrijwilliger extra motiveren.

Voordat men ondersteuning kan bieden aan vrijwilligers en mantelzorgers moeten zij eerst worden erkend en herkend. Over het algemeen is dit bij vrijwilligers geen probleem. Vrijwilligers doen meestal vrijwilligerswerk voor een organisatie en staan bij deze organisatie geregistreerd als vrijwilliger of staan ingeschreven bij het VIP. In het geval van de mantelzorger is erkenning en herkenning wel een belangrijk aandachtspunt. Maar een klein gedeelte van het vermoedelijke aantal mantelzorgers in de gemeente Steenbergen is in beeld. Redenen hiervoor zijn dat mantelzorg niet altijd geregistreerd willen staan of niet weten dat zij mantelzorger zijn. Om meer mantelzorgers te kunnen vinden is het belangrijk dat de manier van communiceren afgestemd wordt op de doelgroep. Zo moeten jonge mantelzorgers anders worden benaderd dan oudere mantelzorgers. Ook moeten er termen worden gebruikt die aansluiten bij de mantelzorger. De mantelzorger moet zichzelf of zijn of haar situatie erin herkennen. Een voorbeeld hiervan is om te vragen of er behoefte is om de zorgtaken tijdelijk over te dragen aan iemand anders in plaats van te vragen of er behoefte is aan respijtzorg. Een belangrijke partner bij het vinden van mantelzorgers is het voorliggend veld, zoals huisartsen, wijkzusters, scholen, jeugdprofessionals en Wmo consulenten. Zij hebben een signaleringsfunctie. Vaak komen zij in contact met de zorgvrager of de mantelzorger. In veel gevallen is met een aantal vragen al te achterhalen of er sprake is van mantelzorg. Zij kunnen de mantelzorger of de zorgvrager erop attent maken dat ondersteuning mogelijk is en waar deze geboden wordt.

4.3 Vormen van ondersteuning

Uit onderzoek van de werkgroep 'Goed toerusten' blijkt dat zowel voor vrijwilligers als voor mantelzorgers geldt dat ondersteuning maatwerk is. Wat voor soort ondersteuning geboden zou moeten worden is per situatie en per persoon verschillend. Ondersteuning kan onder andere geboden worden in de vorm van informatie, een luisterend oor, cursussen, trainingen en specifiek voor mantelzorgers respijtzorg. (Berman, Paalvast, Streng, Dallinga, Van Langen, Baarsma, Van Meppelen Scheppink, Boerwinkel, Stomphorst, Yap, Van 't Zelfde, De Geus, Dam, Bakkum en Van Garderen, 2014)

Uit de inventarisatie blijkt dat vrijwilligers naast de trainingen, die zij over het algemeen aangeboden krijgen van de organisatie waar zij vrijwilligerswerk voor doen, ook behoefte hebben aan een luisterend oor. Bij de vrijwilligerscoördinator kunnen vrijwilligers terecht met hun vragen en hun verhalen. Mede hierdoor is de meerwaarde van een vrijwilligerscoördinator groot. Vrijwilligers geven aan behoefte te hebben aan duidelijke informatie. Doordat hier vaak nog een tekort aan is of doordat de informatie onoverzichtelijk is haken sommige vrijwilligers af. Ook zouden vrijwilligers beter moeten worden gefaciliteerd in praktische zaken. Hierbij kan men onder andere denken aan het beschikbaar stellen van een vergaderruimte of materialen.

Met name voor mantelzorgers geldt dat zij het liefst ondersteuning geboden krijgen dichtbij huis, het dagelijks leven en het zorgpad. Daarnaast is het belangrijk dat de ondersteuning laagdrempelig wordt aangeboden. Mantelzorgers vinden het vaak lastig om aan te geven dat zij hulp of ondersteuning nodig hebben. Het zorgen voor een naaste wordt gezien als vanzelfsprekend en het vragen om hulp kan voelen als persoonlijk falen. Wat kan helpen is het netwerk van zowel de zorgvrager als de mantelzorger in kaart te brengen en te mobiliseren. Door mensen uit het eigen netwerk te betrekken bij de zorg kan de mantelzorger een deel van de zorg loslaten of delen. Wanneer de zorg niet gedeeld kan worden met mensen uit het eigen netwerk kan een vrijwilliger worden ingezet. Net zoals voor vrijwilligers is het voor mantelzorgers zeer belangrijk dat er een luisterend oor wordt geboden. Dit kan onder meer door middel van lotgenotencontact, een mantelzorgcafé of een één-op-één gesprek met bijvoorbeeld een mantelzorgcoördinator. Uit de inventarisatie blijkt dat veel mantelzorger tegen regels aanlopen. In veel gevallen weten zij niet waar zij terecht kunnen. Er zijn veel instanties en veel verschillende procedures waardoor mantelzorgers niet weten waar zij naar toe moeten en hoe zij zaken kunnen regelen. Zij geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning en verduidelijking op dit gebied.

4.4 Welke ondersteuning gaat er geboden worden

Ondersteuning richt zich op het verminderen van de draaglast⁶ en het versterken van de draagkracht⁷ van vrijwilligers en mantelzorgers. Het is belangrijk dat de draaglast niet groter is dan de draagkracht. Door ondersteuning te bieden willen wij voorkomen dat mantelzorgers en vrijwilligers overbelast raken of stoppen met hun zorgtaken of vrijwilligerswerk. De hoofdlijnen waar op ingezet gaat worden zijn in de volgende subparagrafen uitgewerkt. Zoals in het vorige hoofdstuk al werd aangegeven, geldt ook voor de ondersteuning dat de specifieke middelen die ingezet gaan worden nader worden bepaald met het VIP en het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen.

4.4.1 In beeld brengen van vrijwilligers, maar met name mantelzorgers

Zoals al eerder aangegeven, is het van belang dat vrijwilligers en met name mantelzorgers zichtbaarder worden in de samenleving, voordat er ingezet kan worden op de ondersteuning. Het is belangrijk dat mantelzorgers zich bewust worden van het feit dat zij mantelzorger zijn en zich gaan herkennen als mantelzorger. Wanneer zij zich laten registreren als mantelzorger kunnen zij beter worden bereikt en kan er eerder ondersteuning worden geboden. Om dit te bereiken is het belangrijk dat de communicatie transparanter wordt en dat ook de partners in het voorliggend veld betrokken worden. Zij hebben namelijk een signaleringsfunctie. Daarnaast kunnen ook diegene waar mantelzorg aan verleend wordt een belangrijke rol spelen. Zij zijn vaak wel zichtbaar en kunnen makkelijker worden bereikt. Zij kunnen aangeven wat de mantelzorger nodig heeft.

4.4.2 Zichtbaarheid en bekendheid van het VIP en het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen

Daarnaast ligt er ook nog een taak voor het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen en het VIP. Beide moeten werken aan hun bekendheid en PR. Uit de inventarisatie blijkt dat nog lang niet alle mantelzorgers en vrijwilligers op de hoogte zijn van het steunpunt en het VIP. Wanneer zij dit wel zijn is voor hen ook niet altijd duidelijk wat het steunpunt en het VIP voor hen kan betekenen. Mantelzorgers en vrijwilligers moeten bekender worden met de plekken waar zij ondersteuning kunnen krijgen.

4.4.3 Structurele samenwerking

Op het gebied van mantelzorg wordt incidenteel samengewerkt. Bij vrijwilligerswerk is er sprake van een structurele samenwerking. Gedurende de inventarisatie werd door verschillende partijen aangegeven dat er behoefte is aan een verbeterde samenwerking. Het is belangrijk dat deze optimaal is. Hierdoor kan de mantelzorger en de vrijwilliger beter worden ondersteund. Eén van de gevolgen van een betere samenwerking en communicatie zou zijn, dat mantelzorgers en vrijwilligers niet meer van de ene naar de andere organisatie worden toegestuurd. Verschillende mantelzorgers en vrijwilligers geven aan moeite te hebben met het regelen van bepaalde zaken. Zij weten niet waar ze terecht kunnen met hun vragen, waardoor zij vaak bij veel verschillende organisaties terecht komen. De organisaties verwijzen de mantelzorger of vrijwilliger vaak door naar een andere organisatie of persoon. Hierdoor wordt het regelen van bepaalde zaken een tijdrovende klus, wat leidt tot veel frustratie.

4.4.4 Faciliteren van het werk van vrijwilligers en organisaties en het bieden van passende ondersteuning

Als gemeente gaan wij het VIP, het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen, organisaties die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk en de mantelzorg en de mantelzorgers en vrijwilligers faciliteren. Organisaties, mantelzorgers en vrijwilligers zijn zelf in staat om activiteiten te organiseren, maar lopen daarbij soms aan tegen regels of het ontbreken van materialen of ruimtes. Hierbij kan de gemeente ondersteunen. Steunpunt Mantelzorg Steenbergen biedt al diverse vormen van ondersteuning, maar zal zich in de toekomst ook moeten gaan richten op andere doelgroepen mantelzorgers, zoals jonge mantelzorgers. De gemeente kan hierbij helpen door eventueel extra middelen ter beschikking te stellen.

4.4.5 Deskundigheidsbevordering

De deskundigheidsbevordering door het VIP is nog in een beginstadium en hier zal in de nabije toekomst meer aandacht naartoe moeten gaan. Zo zou het VIP aansluiting kunnen zoeken bij de Vrijwilligersacademie van het VIP in Bergen op Zoom.

⁶ Draaglast is de belasting. Deze wordt gevormd door factoren uit de omgeving die spanning veroorzaken.

⁷ Draagkracht is de belastbaarheid. Deze wordt bepaald door hoe goed iemand stress kan vermijden en hoe goed hij of zij met stress om kan gaan.

5 De waardering van mantelzorgers en vrijwilligers

Vrijwilligers en mantelzorgers zijn zeer waardevol voor de Steenbergse samenleving. De gemeente waardeert hun inzet dan ook in grote mate. Van belang is dat vrijwilligers en mantelzorgers zich gewaardeerd voelen. Het gevoel van waardering kan ervoor zorgen dat vrijwilligers gemotiveerd blijven en dat voor mantelzorgers de zorg voor hun naaste als minder belastend wordt ervaren. Tijdens de inventarisatie is input opgehaald over het onderwerp waardering. Door met mantelzorgers, vrijwilligers en organisaties in gesprek te gaan, is achterhaald hoe zij willen dat de waardering vorm krijgt.

5.1 Hoe worden vrijwilligers en mantelzorgers in de gemeente gewaardeerd

In het verleden heeft de gemeente Steenbergse meerdere malen evenementen georganiseerd om haar waardering te uiten aan vrijwilligers. Uit deze evenementen is nooit iets structureels voortgekomen. De waardering die de vrijwilligers ontvangen is over het algemeen afkomstig van de organisaties en de mensen waarvoor zij vrijwilligerswerk doen. De waardering die vrijwilligers krijgen kan zijn in de vorm van deelname aan het bedrijfsuitje, een dankwoord of een presentje.

Per 1 januari 2015 is het Mantelzorgcompliment van het Rijk te komen vervallen. Het Mantelzorgcompliment bedroeg een bedrag van € 200,-. Door middel van het compliment konden zorgvragers hun mantelzorgers waarderen en tegemoetkomen in de kosten. Door de afschaffing van het compliment komt voor de zorgvrager de mogelijkheid te vervallen om op deze manier de mantelzorger te waarderen.

De taak om mantelzorgers te waarderen ligt nu bij de gemeente. Zoals al eerder aangeven heeft de gemeente vanuit de Wmo 2015 de taak om te zorgen voor een jaarlijkse blijk van waardering voor de mantelzorgers van cliënten uit de gemeente. Voor 2015 heeft de gemeente ervoor gekozen om een VVV-bon aan de mantelzorgers te schenken. Deze waardering kon worden opgehaald bij het Steunpunt Mantelzorg Steenbergse. De mantelzorger hoefde niet geregistreerd te staan, maar bij het ophalen werd de mogelijkheid wel aangeboden. Hierbij werden in 2015 in totaal 128 nieuw mantelzorgers geregistreerd.

Naast de VVV-bon wordt door Steunpunt Mantelzorg Steenbergse De Dag van de Mantelzorg georganiseerd. Op deze dag worden de mantelzorgers in de schijnwerpers gezet en verwend. Op deze manier wordt de waardering geuit voor de belangrijke taak die de mantelzorger op zich neemt.

5.2 Manieren van waardering uiten

Het is belangrijk dat mantelzorgers en vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. Het werk dat zij doen en de zorg die zij geven is van grote waarde voor de samenleving. In 2015 is er voor gekozen om mantelzorgers te waarderen met een VVV-bon. Hoe er in de toekomst invulling zal worden gegeven aan de mantelzorgwaardering is nog niet bekend. Wel willen we extra ondersteuning organiseren, maar hierover voeren we eerst overleg met de betrokken partijen. Verder zullen in 2016 de Brabantse Wal gemeenten gezamenlijk kijken naar hoe er vorm gegeven kan worden aan de waardering van mantelzorgers. Hierbij worden de resultaten uit de inventarisatie meegenomen.

5.2.1 Vrijwilligers

Uit het landelijk onderzoek 'Vrijwillig beloond' blijkt dat over het algemeen vrijwilligers het werk en de reacties van de mensen waar zij het vrijwilligerswerk voor doen de belangrijkste vorm van waardering vinden. De meeste vrijwilligers geven aan geen behoefte te hebben aan materiële giften of kortingen. De vorm van waardering die het meeste op prijs wordt gesteld is persoonlijke aandacht. Met name aandacht of een complimentje van mensen die een hogere functie in de organisatie bekleden. Een wethouder of burgemeester die aanwezig is bij een vrijwilligersactiviteit en hier in gesprek gaat met de vrijwilligers heeft een positief effect op het gevoel van waardering van de vrijwilliger. Eveneens aandacht voor het belang van vrijwilligers vanuit de organisatie waarvoor de vrijwilliger het vrijwilligerswerk verricht is voor de vrijwilliger belangrijk. Voor de vrijwilliger is het belangrijk dat zij betrokken worden bij de organisatie en dat er goed met hen wordt gecommuniceerd. Waardering in de vorm van een groot feest georganiseerd door bijvoorbeeld de gemeente wordt minder gewaardeerd. Vrijwilligers geven de voorkeur aan een (personeels-)feest bij de organisatie waarvoor zij vrijwilligerswerk doen. Hierdoor voelen zij zich meer onderdeel van de organisatie en wordt het onderling contact tussen de vrijwilligers versterkt. Vrijwilligers willen niet dat de waardering veel geld gaat kosten. Dit geld kan beter worden besteed

aan maatschappelijke doelen. Zowel organisaties als gemeenten bieden vele verschillende waarderingvormen aan. Steeds meer wordt hierbij gelet op de individuele vrijwilliger. De vorm van waardering moet aansluiten bij de motivatie van de vrijwilliger. Concluderend uit het onderzoek Vrijwillig beloond kan worden gezegd dat vrijwilligers zich het meest gewaardeerd voelen door een warm woord, een persoonlijk bedankje en interesse vanuit de buitenwereld. (Plempers, Wentink en Broenink, 2015)

De resultaten uit de inventarisatie en het onderzoek vrijwilligerswerk dat in 2013 is uitgevoerd in de gemeente Steenbergen sluiten aan op de conclusie uit het onderzoek Vrijwillig beloond. Aangegeven wordt geen waarderingwensen te hebben voor materiële vergoedingen. Het grootste deel van de vrijwilligers geeft aan vrijwilligerswerk te doen ten behoeve van andere en hoeft hier niets voor terug. Het tonen van begrip en het aandacht hebben voor vrijwilligers wordt door de vrijwilligers gewaardeerd en zeer belangrijk gevonden.

5.2.2 Mantelzorgers

Waarderen van mantelzorgers kan op verschillende manieren. Zo kan er gekozen worden voor waardering in de vorm van een financiële tegemoetkoming, materiële hulp of in natura. De financiële tegemoetkoming is ervoor bedoeld dat mantelzorgers een deel van de kosten die zij maken kunnen dekken. Waardering in materiële hulp ligt dicht tegen ondersteuning aan en is vaak gericht op de zorgvrager, maar kan ook ondersteuning bieden aan de mantelzorger. Voorbeelden zijn een parkeerkaart, aangepast vervoer of respijtzorg. Waardering in natura betekent dat de waardering wordt uitgesproken. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een dankwoord of een dankbrief vanuit de gemeente. De ideale waardering bestaat meestal uit een mix van de hierboven genoemde vormen.

In de inventarisatie is aan mantelzorgers, organisaties en belangenvertegenwoordigers⁸ gevraagd hoe zij de invulling van de mantelzorgwaardering graag zouden willen zien. Hieruit blijkt dat ondersteuning van groot belang is. De jaarlijkse blijk van waardering zou dan ook gekoppeld kunnen worden aan een vorm van ondersteuning. Daarnaast werd in de inventarisatie ook door verschillende mantelzorgers aangegeven de oude vorm van het mantelzorgcompliment zeer te waarderen, als een tegemoetkoming in de kosten die de mantelzorger maakt.

5.3 Waardering van mantelzorgers en vrijwilligers in de toekomst

De invulling van het mantelzorgcompliment in de toekomst is nog niet bekend. In 2016 zullen de Brabantse Wal gemeenten gezamenlijk kijken naar hoe er vorm gegeven kan worden aan de waardering van mantelzorgers. Hierbij zullen de resultaten uit de inventarisatie worden meegenomen.

5.3.1 Waardering in natura

De inzet van vrijwilligers wordt door de gemeente zeer gewaardeerd. Deze waardering zal voornamelijk in natura worden geuit. Hiermee wordt bedoeld dat de waardering uitgesproken zal worden. Uit verschillende onderzoeken en de inventarisatie die is uitgevoerd is gebleken dat, vrijwilligers over het algemeen de wens hebben om door middel van een dankwoord of persoonlijke aandacht gewaardeerd te worden.

5.3.2 Aandacht voor de vrijwilliger

Om waardering te uiten zou er meer aandacht aan vrijwilligers geschonken moeten worden. Dit kan bijvoorbeeld door als gemeente aanwezig te zijn bij een vrijwilligersactiviteit of –evenement en daar in gesprek te gaan met vrijwilligers. Een andere mogelijkheid om een vrijwilliger in het zonnetje te zetten is door middel van periodiek een artikel in de lokale kranten te publiceren of verhalen te plaatsen op de website van ONS Brabantse Wal. Hierdoor is er zowel aandacht voor de vrijwilliger als voor het vrijwilligerswerk.

5.3.3 Waardering door de organisatie

Uit de inventarisatie en de verschillende onderzoeken is gebleken dat vrijwilligers het belangrijk vinden gewaardeerd te worden vanuit de organisatie waarvoor zij het vrijwilligerswerk verrichten. Zich onderdeel voelen van de organisatie is belangrijk. Wanneer de organisatie een feest of uitje organiseert en hierbij de vrijwilligers betreft wordt dit zeer gewaardeerd. Men voelt zich hierdoor als vrijwilliger betrokken en ook het onderling contact, wat voor veel vrijwilligers belangrijk is, wordt hierdoor versterkt.

⁸ Een voorbeeld van een belangenvertegenwoordiger is een mantelzorgpanel van een zorginstelling.

6. Financiën

Om de doelstellingen te bereiken moeten verschillende instrumenten worden ingezet. Wij willen bereiken dat het vrijwilligerswerk wordt gestimuleerd en mantelzorgers en vrijwilligers worden ondersteund en gewaardeerd. Voor het inzetten van de instrumenten is geld nodig. Voor 2016 is er een bedrag van € 220.650,- begroot ten behoeve van mantelzorg en vrijwilligerswerk. Het budget is afkomstig uit de algemene middelen en integratie-uitkering sociaal domein.

Onderdeel	Budget
Onderzoek stimuleren vrijwilligers en mantelzorgers (eenmalig)	€ 10.000,-
Mantelzorgwaardering/compliment (jaarlijks)	€ 105.000,-
Vrijwilligersloket (jaarlijks)	€ 40.170,-
Mantelzorgondersteuning (jaarlijks)	€ 62.180,-
Vrijwilligersverzekering (jaarlijks)	€ 3.300,-
Totaal begroot voor 2016	€ 220.650,-

(Begroting 2016, gemeente Steenberg)

Een deel van bovenstaande budgetten is bedoeld om de communicatiemiddelen in te zetten die de zichtbaarheid en bekendheid van het VIP, het Steunpunt Mantelzorg Steenberg, vrijwilligers en de term mantelzorg te vergroten. Het verbeteren van de zichtbaarheid en bekendheid is van belang voor de stimulering, ondersteuning en waardering van vrijwilligers en mantelzorgers. In de budgetten voor mantelzorgwaardering/compliment, vrijwilligersloket en mantelzorgondersteuning is geld beschikbaar voor het inzetten van communicatiemiddelen. Als gemeente zullen wij de website, facebookpagina en twitterpagina gebruiken om meer bekendheid en zichtbaarheid te genereren. Zo mogelijk kunnen hierop ook artikelen van het VIP en het Steunpunt worden gepubliceerd. Het inzetten van deze kanalen kost geen extra financiële middelen. De gemeente zou ook via de ONS campagne kunnen inzetten op het vergroten van de zichtbaarheid en bekendheid van vrijwilligers en de term mantelzorg. Hoe in de toekomst verder vorm wordt gegeven aan de ONS campagne is nog niet bekend en ook welk budget beschikbaar is voor de communicatie is nog niet bepaald.

Daarnaast wordt het budget voor het vrijwilligersloket en de mantelzorgondersteuning ook gebruikt om in te zetten op de ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers door het VIP en het Steunpunt Mantelzorg Steenberg.

Het budget mantelzorgwaardering/compliment is bedoeld om mantelzorgers in de gemeente Steenberg te waarderen.

Met het budget voor onderzoek stimuleren vrijwilligers en mantelzorgers wordt onderzoek gedaan naar hoe inwoners meer gestimuleerd kunnen worden om vrijwilligerswerk te doen en hoe een beter bereik van mantelzorgers gerealiseerd kan worden. Hoe het onderzoek precies vorm krijgt, wordt in 2016 vastgesteld.

Het budget voor de vrijwilligersverzekering is bedoeld om de risico's die een vrijwilliger loopt bij het uitoefenen van zijn of haar taak te verzekeren. Door als gemeente de verzekering aan te bieden benadrukken wij het belang van vrijwilligerswerk en willen wij het werk stimuleren. Het budget is gebaseerd op voorafgaande jaren en zal dus voldoende zijn.

Zoals in eerdere hoofdstukken aangegeven zijn de hoofdlijnen bekend, maar moet nader worden bepaald welke specifieke middelen ingezet gaan worden om het vrijwilligerswerk te stimuleren en mantelzorgers en vrijwilligers te ondersteunen en te waarderen. Zowel voor het VIP als het Steunpunt Mantelzorg Steenberg is hier een belangrijke rol weggelegd. Op basis van hun kennis en ervaring zullen wij in afstemming tot nadere invulling komen van de in te zetten acties en middelen. Een en ander zal in de subsidieafspraken met de organisaties vastgelegd worden. Mocht blijken dat er meer investeringen nodig zijn, dan zal dat via een separaat voorstel voorgelegd worden.

7. Conclusie

In de veranderende samenleving spelen vrijwilligers en mantelzorgers een belangrijke rol. De kernbegrippen wederkerigheid, actief burgerschap, participatie en zelfredzaamheid hebben een nauw verwantschap met mantelzorg en vrijwilligerswerk. Het is belangrijk dat mensen zich in (blijven) zetten als mantelzorger en vrijwilliger.

De beleidsnota Samen staan we sterker is bedoeld om het vrijwilligerswerk in de gemeente Steenbergen te stimuleren en de lokale vrijwilligers en mantelzorgers te ondersteunen en waarderen. Daarnaast moet de beleidsnota bijgedragen aan de realisatie van de doelstellingen uit het visiedocument Transitie Sociaal Domein:

- Burgers participeren naar vermogen in de samenleving met arbeid, als vrijwilliger en als mantelzorger.
- Mensen gaan het normaal vinden om ondersteuningsvragen aan elkaar te stellen en hieraan ook gehoor te geven.
- Voor de Steenbergse burger wordt het vanzelfsprekend om maatschappelijk betrokken te zijn en verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen omgeving.
- Burgers moeten proberen te groeien in hun zelfredzaamheid en proberen informele netwerken te vormen.
- Het is van belang dat vrijwilligers, mantelzorgers en professionals met elkaar in contact komen en elkaar kunnen ondersteunen waar nodig.

Met de beleidsnota willen wij ervoor zorgen dat vrijwilligers zich blijven inzetten en nieuwe vrijwilligers worden gevonden. Mantelzorgers moeten zichtbaarder worden in de samenleving en zowel zij als vrijwilligers moeten ondersteuning krijgen daar waar zij daar behoefte aan hebben. Het is belangrijk dat vrijwilligers en mantelzorgers zich gewaardeerd voelen en plezier houden in de zorg en het werk dat zij leveren, dit om te voorkomen dat zij zich overbelast voelen en of uitvallen.

Om de doelstellingen uit de beleidsnota te realiseren is het belangrijk dat er samengewerkt wordt met organisaties die betrokken zijn bij mantelzorg en vrijwilligerswerk. Daarnaast moeten de organisaties elkaar opzoeken om een structurele samenwerking tot stand te brengen. Een betere samenwerking vergroot de efficiency, zorgt ervoor dat vrijwilligers en mantelzorgers niet meer tussen wal en schip vallen en levert inhoudelijke meerwaarde op.

7.1 Stimulering

Als gemeente zetten wij in op het werven van nieuwe vrijwilligers. Wij willen bereiken dat het aantal vrijwilligers in het Sociaal Domein groeit. Het VIP speelt hierbij een belangrijke rol. Eén van de taken van het Vrijwilligers Informatie Punt is het stimuleren van vrijwilligerswerk. Daarnaast is er hier ook rol weggelegd voor de gemeente zelf. Het is belangrijk dat wordt samengewerkt en doelstelling op elkaar worden afgesteld. Als gemeente gaan wij inzetten op:

- *Een zichtbaarder en bekender VIP.* Het VIP zal via verschillende communicatiemiddelen, onder andere social media en de lokale krant, moeten werken aan het vergroten van haar bekendheid en zichtbaarheid binnen de gemeente Steenbergen.
- *Het stimuleren van een 'nieuwe' groep jonge vrijwilligers.* Wij willen de groep jongere vrijwilligers aanboren. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor het VIP. Van belang is de communicatie en benadering aan te passen aan de doelgroep. Men kan hierbij denken aan het gebruik van social media en aandacht voor vrijwilligerswerk op scholen.
- *Introduceren van nieuwe vormen van vrijwilligerswerk.* Samen met verschillende organisaties die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk denken we na over het aanbod, om nieuwe vormen van vrijwilligerswerk te realiseren.
- *Onderzoek naar het stimuleren van vrijwilligerswerk.* Door verder onderzoek te doen moet het vrijwilligersbestand van de gemeente worden vergroot.
- *Het aantrekkelijker maken van het imago van vrijwilligerswerk.* Door middel van de inzet van de ONS campagne, het publiceren van interviews met vrijwilligers in de lokale krant, en de inzet van het Vrijwilligers Informatie Punt willen we het imago van vrijwilligerswerk aantrekkelijker maken. Hierbij zullen verschillende communicatiemiddelen worden ingezet.

7.2 Ondersteuning

Met het bieden van ondersteuning willen wij ervoor zorgen dat vrijwilligers en mantelzorgers niet overbelast raken en ook in de toekomst in staat zijn om zorg te bieden en zich in kunnen zetten voor het vrijwilligerswerk. Het VIP en het Steunpunt Mantelzorg Steenbergen zijn belangrijke actoren op het gebied van ondersteuning. Sommige punten waar wij op in willen zetten op het gebied van ondersteuning overlappen met punten die wij inzetten op het gebied van stimulering.

Dit komt omdat bij beide onderwerpen zichtbaarheid en bekendheid een belangrijke rol spelen. Voordat ingezet kan worden op de ondersteuning en stimulering is het in beeld brengen van mantelzorgers en vrijwilligers een belangrijk aandachtspunt. Door zichtbaarheid kan er (betere) ondersteuning worden aangeboden en kan het vrijwilligerswerk beter worden gestimuleerd.

Als gemeente gaan wij inzetten op:

- *In beeld brengen van vrijwilligers, maar met name mantelzorgers.* We zitten in op het vergroten van de bekendheid van de term mantelzorg en het attent maken op de mogelijkheid om je als mantelzorger te laten registreren bij het Steunpunt Mantelzorg Steenberg. Daarnaast zal er ook specifiek aandacht zijn voor jonge mantelzorgers. Voor het onder de aandacht brengen van mantelzorg en vrijwilligerswerk zullen verschillende communicatiemiddelen worden ingezet.
- *Zichtbaarheid en bekendheid van het VIP en het Steunpunt Mantelzorg Steenberg.* Beide organisaties zullen via verschillende media hun bekendheid en zichtbaarheid binnen de samenleving moeten vergroten.
- *Structurele samenwerking.* Zowel het VIP als het Steunpunt Mantelzorg Steenberg krijgt de taak het centrale punt te zijn in het netwerk. Het netwerk moet ervoor zorgen dat er een samenwerking op gang komt of versterkt wordt tussen de verschillende organisatie die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk en mantelzorg.
- *Ondersteuning.* We zetten in op een passend ondersteuningsaanbod voor vrijwilligers en mantelzorgers. Hierbij zal worden samengewerkt met het VIP, het Steunpunt Mantelzorg Steenberg en andere organisaties.
- *Deskundigheidsbevordering.* Het VIP heeft de taak de deskundigheid van vrijwilligers te bevorderen. Als gemeente zouden wij graag zien dat hierin een samenwerking wordt gezocht met het VIP Bergen op Zoom om aan te sluiten bij de vrijwilligersacademie.
- *Faciliteren van het werk van vrijwilligers en organisaties.* Wij zetten in op het faciliteren van vrijwilligers en organisaties die betrokken zijn bij het vrijwilligerswerk en mantelzorg, zodat zij in staat zijn om hun werk uit te kunnen voeren.

7.3 Waardering

Als gemeente vinden wij de bijdrage van vrijwilligers en mantelzorgers onmisbaar en zeer waardevol. Het is van belang dat zowel de waardering naar vrijwilligers als naar mantelzorgers wordt uitgesproken. De ideale vorm van waardering is een mix van waarderingsvormen. Dit komt omdat iedere mantelzorger of vrijwilliger anders is en andere waardering wenselijk heeft. Daarnaast is besloten om de waardering van vrijwilligers en mantelzorgers van elkaar te scheiden. Uit de inventarisatie is gebleken dat de wensen van vrijwilligers en mantelzorgers zeer van elkaar verschillen en dat ook anders wordt gedacht over gewaardeerd worden. Zo geven bijna alle vrijwilligers aan niets terug te hoeven voor het vrijwilligerswerk wat zij doen. Ze doen het werk omdat het leuk is en ze iets voor de omgeving kunnen betekenen. Het belangrijkste vinden zij een schouderklopje of een dankjewel. De meeste mantelzorgers geven aan behoefte te hebben aan waardering in de vorm van (extra) ondersteuning en een financiële bijdrage voor de kosten die zij maken.

Hoe de mantelzorgwaardering er in de toekomst uit komt te zien is nog niet bekend. In 2016 wordt gezamenlijk met de Brabantse Wal gemeenten een besluit genomen over de mantelzorgwaardering.

Op het gebied van waardering van vrijwilligers wil de gemeente inzetten op:

- *Waardering in natura.* Als gemeente willen wij onze waardering uitspreken. Dit kan zowel door middel van een dankwoord of een dankbrief.
- *Waardering door de organisatie en de mensen waarvoor de vrijwilliger het vrijwilligerswerk doet.* Als gemeente zullen wij hier geen rol inspelen, maar uit onderzoek is gebleken dat waardering door de organisatie en de mensen waarvoor het vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd de belangrijkste vorm van waardering is voor een vrijwilliger.
- *Aandacht voor de vrijwilliger.* Wij willen inzetten op het onder de aandacht brengen van vrijwilligers. Hierbij zullen verschillende communicatiemiddelen worden ingezet. Daarnaast is het ook belangrijk dat er vanuit de gemeenschap meer aandacht komt. De gemeente zal dit doen door aanwezig te zijn bij verschillende vrijwilligersactiviteiten en mee te doen met activiteiten zoals NL doet.

Literatuurlijst

- Alice de Boer en Mirjam de Klerk, (2013). *Informele zorg in Nederland. Een literatuurstudie naar mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg*. Geraadpleegd op 29 september 2015, van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2013/06/03/informele-zorg-in-nederland>
- Bureau HHM, (juli 2015). *Handreikingwaardering van mantelzorgers. Aandachtspunten voor lokaal beleid*. Geraadpleegd op 9 november 2015, van: <https://www.movisie.nl/publicaties/handreiking-waardering-mantelzorgers-aandachtspunten-lokaal-beleid>
- Debbie Oudijk, Alice de Boer, Isolde Woittiez, Joost Timmermans en Mirjam de Klerk, (2010). *Mantelzorg uit de doeken*. Geraadpleegd op 28 september 2015, van: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2010/Mantelzorg_uit_de_doeken/Mantelzorg_uit_de_doeken
- Els Berman, Margriet Paalvast, José Streng, Alice Dallinga, Lidwien van Langen, C. Baarsma, Esmé Wiegman-van Meppelen Scheppink, Liesbeth Boerwinkel, Linda Stomphorst, Kim Yap, Ellen van 't Zelfde, Gerard de Geus, Sanne Gielis, Marlieke Dam, Hugo Bakkum en Menno van Garderen, (18 juli 2014). *Notitie Werkgroep Goed toerusten (ondersteunen) mantelzorgers en vrijwilligers. Toekomstagenda informele zorg en ondersteuning 2014*
- Els van Gilst, René Schalk, Henk Garretsen, Ien van de Goor, (mei 2015). *Op zoek naar de perfecte match in vrijwilligersland*. Geraadpleegd op 1 oktober 2015, van: <https://www.journalsi.org/articles/abstract/10.18352/jsi.430/>
- Gemeente Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht (2015). *Beleidsplan Wmo 2015-2017*
- Gemeente Steenbergen (2013). *Onderzoek vrijwilligerswerk*
- Gemeente Steenbergen (2015). *Programma 4 Wmo en Jeugd. Begroting 2016*.
- Gemeente Steenbergen en Woensdrecht (2013). *Visiedocument Transitie Sociaal Domein*
- Gilst, E. van, Schalk, R, Garretsen, H., & Goor, I. van de (2011). *Bemiddeling op de Nederlandse Vrijwilligersmarkt*, Geraadpleegd op 20 oktober 2015 van: [https://pure.uvt.nl/portal/nl/publications/bemiddeling-op-de-nederlandse-vrijwilligersmarkt\(907d94fb-bfd9-4393-902c-90cdec395066\).html](https://pure.uvt.nl/portal/nl/publications/bemiddeling-op-de-nederlandse-vrijwilligersmarkt(907d94fb-bfd9-4393-902c-90cdec395066).html)
- Marianne van Bochove, Loes Verplanke en Evelien Tonkens (september 2014). *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Verschuivingen tussen professionals en vrijwilligers in de sociale sector*. Den Haag, Nederland: Platform 31
- Movisie (2009). *De basisfuncties vrijwilligerswerk in de praktijk*. Geraadpleegd op 16 september 2015, van: <https://www.movisie.nl/publicaties/basisfuncties-vrijwilligerswerk-praktijk>
- Movisie (2009). *De basisfuncties mantelzorg in de praktijk*. Geraadpleegd op 16 september 2015, van: <https://www.movisie.nl/publicaties/basisfuncties-mantelzorg-praktijk>
- Movisie, (mei 2015). *Feiten en cijfers vrijwillige inzet*. Geraadpleegd op 7 september 2015, van: <https://www.movisie.nl/feiten-en-cijfers/feiten-cijfers-vrijwillige-inzet>
- Nina van Dompsele, Antoinette Tanja en Marije Vermaas, (2010). *Beter bereiken Mantelzorgers*. Geraadpleegd op 20 oktober 2015: <http://www.expertisecentrummantelzorg.nl/em/product-beter-bereiken-mantelzorgers.html>
- Nico de Boer, Jos van der Lans en Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, (december 2014). *Leren innoveren in het Sociaal Domein*. Den Haag, Nederland: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling

Stimulansz, (oktober 2014). *Handreiking Mantelzorgwaardering. Zorg jij nu voor mij, dan zorg ik een andere keer voor jou.* Geraadpleegd op 5 november 2015, van:
<http://www.stimulansz.nl/documenten-1/nb-welzijn/handreiking/view>