

Onverwoestbaar!

Vrijwilligerswerk in sport en cultuur

In zowel de sport- als de cultuursector spelen vrijwilligers een onmisbare rol in het realiseren van de enorme breedte en diversiteit van het aanbod. Wat is de positie van vrijwilligerswerk in het algemeen en welke vormen komen het meest in de sport- en cultuursector voor? Wat is er de afgelopen jaren veranderd en hoe ziet de toekomst eruit?

De rol van vrijwilligers binnen de sport- en cultuursector zal niet snel veranderen omdat het in het DNA van beide sectoren zit. Daar zijn drie verklaringen voor. Ten eerste het grote plezier dat mensen zelf beleven aan het uitoefenen en organiseren van wat in essentie ook of vooral hun eigen hobby is. Ten tweede is er door al het vrijwilligerswerk een veel breder en betaalbaarder aanbod. Vrijwilligerswerk in sport en cultuur krijgt daarmee een extra dimensie en legitimiteit, omdat de kostenbesparing vaak de gebruiker zelf ten goede komt. Ten derde vraagt de grote diversiteit van organisaties, die kenmerkend is voor Nederland en voortvloeit uit de verzuijing, om veel bestuurlijke vrijwilligers.

Vrijwilligerswerk in sport en cultuur

Het Nederlandse vrijwilligerswerk staat er goed voor. In 2015 deed volgens het Centraal Bureau

Leeftijds- categorie	Jeugdwerk	School	Verzorging	Sport	Culturele vereniging	Hobby	Levens- beschouwing	Buurt
15-24	12	13	7	20	5	5	5	2
25-34	7	9	4	13	4	3	6	3
35-44	9	30	6	18	5	2	8	6
45-54	10	14	10	18	4	4	9	6
55-64	8	3	11	11	5	5	9	6
65-74	8	3	12	10	8	9	12	6
75+	3	1	7	5	5	7	10	3
Totaal 45-	9,4	18,2	5,8	17,2	4,7	3,3	6,4	3,8
Totaal 45+	8,2	6,9	10,4	12,8	5,3	5,3	9,8	5,7

Tabel 1. *Vrijwilligerssectoren per leeftijdscategorie* (in procenten).

Bron: CBS Statline, Sociale contacten en maatschappelijke participatie, 10 maart 2016

voor de Statistiek (CBS) 49 procent van de Nederlandse bevolking aan vrijwilligerswerk. Gemiddeld doen Nederlanders 200 uur per jaar vrijwilligerswerk, wat neerkomt op in totaal meer dan 1 miljard vrijwilligersuren per jaar (Centraal Bureau voor de Statistiek 2016). Het grootste deel zet zich in binnen sportverenigingen (15 procent), gevolgd door scholen (11 procent) en de verzorging en verpleging (9 procent). De categorie culturele vereniging zit rond de 5 procent. Verder blijkt dat mannen en vrouwen ongeveer even vaak vrijwilligerswerk doen, al zijn vrouwen meer actief binnen de school of in de verzorging, en mannen in sportverenigingen. Ook leeftijd maakt verschil. In de sport zijn de vrijwilligers jonger, terwijl dat in de cultuursector veel gelijker is verdeeld (zie tabel 1).

Het beeld verandert als het aantal uren vrijwilligerswerk het onderwerp is. Dan nemen

ouderen een disproportioneel deel van het vrijwilligerswerk voor hun rekening. Het überhaupt doen van vrijwilligerswerk, misschien maar een paar dagen per jaar, wordt verklaard door een drukke agenda met veel contacten, het doen van veel uren vrijwilligerswerk door vrije tijd. De drukke agenda, die natuurlijk mede zo vol is omdat deze mensen bijvoorbeeld zelf sporten, muziek maken en kleine kinderen hebben, heeft als gevolg dat mensen concreet ergens voor worden gevraagd en vrijwilligerswerk als het ware voor hen niet te vermijden is.

Er is fundamenteel niets veranderd in de wens van de Nederlander om mee te willen helpen, met name binnen een eigen gemeenschap zoals in de sport- en de cultuursector. De onderliggende vrijwillige energie, het vrijwilligerspotentieel van Nederland, blijft duurzaam en omvangrijk. In praktische termen zijn echter de →

methoden om deze vrijwillige energie om te zetten in vrijwilligerswerk veranderd.

Vrijwillige energie: drie typen

De belangrijkste vorm van vrijwillige energie is en blijft de vrijwillige energie die vrijwilligers geven aan één organisatie die eerder prioriteit dan tijd krijgt. Voor organisaties is dit de simpelste vorm van vrijwilligerswerk, die het meeste lijkt op onbetaalde professionele inzet. In sport en cultuur is nog veel van dit traditionele vrijwilligerswerk beschikbaar. Maar desondanks wordt er in Nederland een schaarste beleefd, een gevoel dat het lastiger wordt om vrijwilligers te vinden en te behouden. Daar zijn twee verklaringen voor. De noodzaak om veel meer te moeten doen om vrijwilligers te werven, en het bestaan van onervulbare zware vrijwilligersvacatures (echte schaarste, zoals bij bestuurders). Naast deze prioriteitgevers zijn er steeds meer vrijwilligers die vooral tijd geven aan de organisatie (zie voor het concept vrijwillige energie Brudney et al. 2007; 2009).

De eerste groep tijdgevers wordt getypeerd door 'spontane vrijwillige energie', die loskomt wanneer mensen spontaan reageren op gebeurtenissen, zoals de vluchtelingenproblematiek. Maar ook een vermissing van twee jongetjes leidde tot een overkill aan vrijwillige energie van burgers die wilden helpen. Het is een energie die zo hard 'de grond uit spuit' dat het eigenlijk een bijna oneindige, maar slecht te managen bron

wordt. Deze onvoorspelbare vrijwillige energie is slecht bruikbaar voor sport en cultuur, alhoewel de soms spontane inzet van vrijwilligers bij grote evenementen in deze sectoren dicht bij deze vorm komt. Handiger is het wanneer de 'spontane' energie uitgelokt wordt door een organisatie, zoals bijvoorbeeld NLDoet. Dit uitlokken werkt effectief als de sportvereniging of culturele organisatie bewust meelift, gericht op de eigen achterban om deze te verleiden tot een extra dag voor een specifieke klus.

Een andere groep van tijdgevers is gelukkig meer gestructureerd en makkelijker in te zetten in sport en cultuur. Dit zijn de geleide episodische vrijwilligers, die dus voor een bepaalde tijd komen en dan weer gaan, maar waarbij de voorwaarden waaronder en de wijze waarop aan het vrijwilligerswerk wordt deelgenomen (de geleiding), grotendeels door anderen worden bepaald. Het is vaak gekoppeld aan andere bezigheden, vandaar de benaming 'koppeltaken'-vrijwilligerswerk, zoals werknemersvrijwilligerswerk, maatschappelijkstagevrijwilligerswerk, of familievrijwilligerswerk. Dit leidt tot een veelheid aan typen vrijwilligers, die elk een eigen benadering van werven en begeleiden vragen. Voor sport en cultuur vormt deze groep zowel een bedreiging als een kans. Een bedreiging omdat vrijwillige energie weg kan lekken naar andere vrijwilligersorganisaties, een kans wanneer de organisatie een link met een bepaald deel van de agenda kan leggen. Denk aan familievrijwilligerswerk, waarbij het vrijwilligerswerk door ouders samen met hun kinderen gedaan wordt en vrijgezellenvrijwilligerswerk, waarbij vrijwilligerswerk en dating met elkaar gecombineerd worden, bijvoorbeeld in het organiseren van een toernooi.

Vrijwilligersorganisaties

Naast een onderscheid op basis van vrijwilligers-energie kunnen er drie typen organisaties worden onderscheiden op basis van de organisatie-doelstelling (Handy 1988). Ten eerste *service delivery-organisaties* (maatschappelijke dienstverleners), dienstverlenende organisaties met 'klanten' die het om een of andere reden verdienen dat iemand ze helpt. In sport en cultuur gaat het dan vaak om mensen die zelf niet makkelijk mee kunnen organiseren (zoals gehandicaptensport) of die anders niet aan 'cultuur' mee

Vrijwilligerswerk speelt een belangrijke rol in sport- en cultuurorganisaties, maar de onderliggende ratio is anders

	Service-delivery-vereniging	Mutual support-vereniging
Emotie van vrijwilligers	Onbetaalde arbeid	Actief lidmaatschap
Flexibiliteit van aanpak	Van taken naar leden	Van leden naar taken/opdrachten
Consequenties van geen vrijwilligerswerk	Leden betalen hogere contributie	Lid wordt een 'outcast'
Verplicht vrijwilligerswerk	Zorgen dat alle leden tijd geven of hogere contributie betalen	Zorgen dat er geen 'freeriders' zijn, maar ook dat leden met een geldige reden om geen vrijwilligerswerk te doen beschermd worden
Vrijwilligersmanager	Coördineren, plannen en roosteren	Organiseren, onderhandelen en zorgen dat het ook leuk/plezierig blijft
'Motto'	Meer doen met minder vrijwilligers	Hetzelfde doen met meer vrijwilligers

Tabel 2. *Vrijwilligersmanagement in service delivery- en mutual support-verenigingen.*

Bron: Meijs et al. 2008

kunnen doen (bijvoorbeeld bezoek aan museum dat anders te duur wordt). Ten tweede *mutual support-organisaties*, die bestaan omdat een bepaalde groep mensen zich verenigt op een onderwerp dat hen verbindt. Hier vallen de meeste sportverenigingen, zangkoren en andere recreatieve organisaties onder. Kenmerkend is dat de leden ook de klanten zijn. Het zijn 'voor-ons-door-ons'-organisaties met onderlinge solidariteit en gezelligheid. Het derde type zijn de *campaigning organisaties* die niet een echte klant of cliënt hebben, maar juist een hele wereld om te overtuigen, zoals Amnesty. Ook al zijn er in de cultuur- en sportsector voorbeelden van dergelijke 'we willen u overtuigen om u bij ons aan te sluiten'-organisaties, ze zijn ver in de minderheid.

Veel sport- en cultuurorganisaties ervaren de laatste vijftien jaar dat hun leden zich steeds

meer gedragen als consumenten en klanten die een dienst willen hebben van een *service delivery* in plaats van als leden die willen coproduceren als onderdeel van een *mutual support*. Organisaties voelen dit vaak als een weigering om nog langer vrijwilligerswerk te willen doen, maar feitelijk is dat niet zo. Het interessante is dat in beide typen organisaties vrijwilligerswerk een belangrijke rol speelt maar dat de onderliggende ratio, zeg maar het contract, anders is. Bij een mutual support gaat vrijwilligerswerk om 'erbij horen' (actief lidmaatschap), terwijl in een *service delivery* vrijwilligerswerk een optie is om te betalen voor de dienst (onbetaalde arbeid). Het bestuur van een sport- of cultuurorganisatie zou een keuze moeten maken tussen *service delivery* en *mutual support*. Dit verschil heeft een paar consequenties, zoals door Meijs en Ten Hoorn (2008) beschreven in tabel 2. →

Maar of nu gekozen wordt voor een nadruk op *service of mutual*, vanuit het perspectief van het aanboren van vrijwillige energie hebben sport- en cultuurorganisaties als groot voordeel dat zij weten waar te beginnen omdat zij hun vrijwilligers werven onder een bekende achterban, dat wil zeggen bij de eigen leden (Hoogendam et al. 1998; Lam et al. 2008; Meijs 1997). Nadeel is wel dat selectie dan primair plaatsvindt op basis van lidmaatschap in plaats van competenties en dat de nieuwe vormen van vrijwillige energie daar niet altijd bij aansluiten. Dat is geen probleem zolang de verenigingen nog groot genoeg zijn.

Een voorspelling voor de toekomst?

In het algemeen staat het volume van vrijwillige energie nauwelijks onder druk. Het nog steeds toenemende opleidingsniveau en de arbeidsparticipatie zorgen voor een hoger percentage vrijwilligers. Daarnaast leidt een toenemende vitaliteit tot meer beschikbare vrijwilligersuren. Daar staat tegenover dat deze vergrijzing ook een enorme uitbreiding van de vraag naar vrijwilligerswerk en mantelzorgers tot gevolg heeft, waardoor er een gevoel tekort is. Er ontstaat echter een groter reservoir aan vrijwilligers dat langer beschikbaar is. Wel willen zij die tijd aan vrijwilligerswerk op een andere wijze besteden. Voor sport en cultuur betekent dit toch vooral een toenemende concurrentie in de agenda van leden en de (bittere) noodzaak om het bestuurswerk te versimpelen zodat het te doen blijft in de tijd die vrijwilligers hebben.

Maar het echte goede nieuws, waar dit artikel mee begon, is toch dat het vrijwilligerswerk bij sport en cultuur in het DNA zit. De belangrijkste verschuiving is waarschijnlijk dat voor de nieuwe generaties het zinnig inzetten van hun vrijwilligerswerktijd weleens belangrijker kan zijn dan de kostenbesparing die daardoor gerealiseerd kan worden. Concreet: bijvoorbeeld minder meehelpen met stoelen klaarzetten of achter de bar staan en meer vrijwilligerswerk in combinatie met qualitytime met de kinderen of als een kans om mensen wat over cultuur te leren. ●

Literatuur

- Brudney, J.L. en L.C.P.M. Meijs (2007) 'Een tragedie in vrijwilligerswerk voorkomen: een nieuw paradigma'. In: *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, jrg. 3, nr. 4 (supplement), 11-20.
- Brudney, J.L. en L.C.P.M. Meijs (2009) 'It ain't natural: towards a new (natural) resource conceptualization for volunteer management'. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 38, nr. 4, 564-581.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) 'Bijna één op de twee Nederlanders doet vrijwilligerswerk'. Op: www.cbs.nl, 10 maart. (www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/10/bijna-een-op-de-twee-nederlanders-doet-vrijwilligerswerk)
- Dekker, P., J. de Hart en L. Faulk (2007) *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Handy, C.B. (1988) *Understanding voluntary organizations*. London: Penguin.
- Hoogendam, A.C.J. en L.C.P.M. Meijs (1998) *Vrijwilligers in de sportvereniging: organiseren van betrokkenheid*. Utrecht: NOV Publikaties.
- Lam, P. en M. Kuperus (2008) 'Kansen en bedreigingen bij toekomstige inzet van leden in verenigingen'. In: *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, jrg. 4, nr. 5, 33-46.
- Meijs, L.C.P.M. en E.M. ten Hoorn (2008) 'No one best volunteer administrator'. In: *Challenges in volunteer management: a volume in research in public management*, 29-50.
- Meijs, L.C.P.M. (1997) *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: NOV Publikaties.