

ALLOCHTONEN EN VRIJWILLIGERSWERK

- eindrapport -

Dr. J. Klaver
m.m.v. drs. E. Tromp
Drs. R. Oude Ophuis

Amsterdam, januari 2005
Regioplan publicatienr. 1154

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn
en Sport.

Deze uitgave is tot stand gekomen door een financiële bijdrage van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, CIVIQ en Regioplan.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond en vraagstelling van het onderzoek	1
1.2	Gehanteerde methoden	2
1.3	Leeswijzer	8
2	Allochtonen en vrijwilligerswerk: een verkenning	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Achtergrond van vrijwilligerswerk en definiëring	12
2.3	Vrijwilligerswerk in Nederland in cijfers	14
2.4	De moeizame instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligers- werk	18
2.5	Vrijwilligerswerk van allochtonen in eigen kring	21
2.6	Individualisering en vrijwillige inzet	23
2.7	Conclusies	24
3	Maatschappelijke participatie van autochtonen en allochtonen	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Participatie aan vrijwilligerswerk	27
3.3	Verlenen van mantelzorg en andere informele hulpverlening	37
3.4	Participatie in verenigingsverband	43
3.5	Samenvatting en conclusies	46
4	Opvattingen over en ervaringen met vrijwilligerswerk	51
4.1	Inleiding	51
4.2	Opvattingen over vrijwilligerswerk	51
4.3	Motieven en verwachtingen omtrent vrijwilligerswerk	52
4.4	Knelpunten en belemmeringen bij het doen van vrijwilligerswerk	60
4.5	Randvoorwaarden	62
4.6	Samenvatting en conclusies	64

5	Vrijwilligersorganisaties in een veranderende omgeving.....	67
5.1	Inleiding	67
5.2	Een veranderende omgeving voor algemene vrijwilligersorganisaties....	67
5.3	Belemmeringen van algemene vrijwilligersorganisaties bij de werving en het behoud van allochtone vrijwilligers	74
5.4	Achterban en vrijwilligersbestand van allochtone zelforganisaties	79
5.5	Belemmeringen bij de werving en het behoud van vrijwilligers binnen zelforganisaties	82
5.6	Samenvatting en conclusies	85
6	Vrijwilligersbeleid en ondersteuningsbehoefte	89
6.1	Inleiding	89
6.2	Beleidsinspanningen bij algemene vrijwilligersorganisaties	89
6.3	Beleidsinspanningen bij zelforganisaties	98
6.4	Samenvatting tussen reguliere organisaties en zelforganisaties.....	102
6.5	Elementen van good practice	106
6.6	Ondersteuningsbehoeften	107
6.7	Samenvatting en conclusies	110
7	Conclusies en aanbevelingen	113
7.1	Inleiding	113
7.2	Participatie van allochtonen	114
7.3	Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van deelname aan vrijwilligerswerk	117
7.4	De problematiek bezien vanuit de organisaties.....	119
7.5	Aandachtspunten en aanbevelingen	123
7.6	Tot slot.....	126
	Geraadpleegde literatuur	129
	Bijlagen	133
	Bijlage 1 De onderzoeksvragen.....	135
	Bijlage 2 Overzicht van ongewogen en gewogen resultaten.....	137
	Bijlage 3 Overzicht geïnterviewde organisaties.....	139
	Bijlage 4 Overzicht aandeel allochtonen vrijwilligers per type organisatie.....	143

VOORWOORD

Vrijwilligerswerk vormt een belangrijk onderdeel van onze maatschappij. Via vrijwilligerswerk tonen burgers hun maatschappelijke betrokkenheid en wordt vaak een onmisbare bijdrage geleverd aan het goed functioneren van onze samenleving. Nederland heeft verhoudingsgewijs altijd veel vrijwilligers gekend. Er zijn echter signalen dat het aantal mensen dat vrijwilligerswerk wil doen, afneemt. Veel vrijwilligersorganisaties kampen met een gebrek aan vrijwilligers en blijken vaak niet goed in staat om nieuwe doelgroepen zoals jongeren en allochtonen bij hun organisatie te betrekken.

Om een beter beeld te krijgen van de mate waarin allochtonen deelnemen aan vrijwilligerswerk en andere vormen van vrijwillige inzet, heeft het Ministerie van VWS in het kader van het onderzoeksprogramma ‘motivatie en cultuurpatronen’ besloten om onderhavig onderzoek uit te laten voeren. Wij hopen met dit onderzoek een bijdrage te leveren aan de kennis over de mate waarin allochtonen deelnemen aan vrijwilligerswerk en hun motieven om dit wel of niet te doen. Ook de belemmeringen die vrijwilligersorganisaties ervaren om de allochtone doelgroep bij hun organisatie te betrekken en het beleid dat zij voeren om het aandeel allochtone vrijwilligers te vergroten, maken deel uit van het onderzoek.

Aan de realisatie van dit onderzoek hebben vele organisaties en individuen bijgedragen. Een woord van dank gaat uit naar de vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers in de gemeenten Almere, Amsterdam, Rotterdam en Zaanstad, die ons uitgebreid te woord hebben gestaan. Daarnaast willen wij deskundigen bij het MCP, Stap Twee, het Verwey-Jonker Instituut en Scouting Nederland bedanken voor het delen van hun ervaringen ten aanzien van het betrekken van allochtonen bij vrijwilligerswerk.

De leden van de klankbordgroep zijn wij zeer erkentelijk voor de prettige en constructieve wijze waarop zij het onderzoek hebben begeleid. De klankbordgroep bestond uit de volgende personen:

De heer P. Hovens, Ministerie van VWS

Mevrouw J. Engelen, CIVIQ

De heer M. El Wakidi, Palet

De heer. C. Behoekoe, Forum

Het onderzoek is uitgevoerd door mevrouw dr. J. Klaver. Bij het verrichten van het veldwerk is zij ondersteund door mevrouw drs. E. Tromp en de heer drs. R. Oude Ophuis. Mevrouw L. den Os verzorgde de secretariële ondersteuning.

Arend Odé
(projectleider)

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond en vraagstelling van het onderzoek

Met enige regelmaat verschijnen er in de Nederlandse dagbladen artikelen over het toenemende gebrek aan vrijwilligers bij veel maatschappelijke organisaties. Bij sommige organisaties is de nood zo hoog dat zelfs het voortbestaan van de organisatie bedreigt wordt. Aansprekende voorbeelden van deze problematiek, die prominent in de pers worden uitgelicht, zijn voetbalclubs in stedelijke gebieden waarbij de achterban in snel tempo aan het verkleuren is. Deze clubs blijken slecht in staat te zijn om uit deze nieuwe achterban vrijwilligers te werven. Maar ook onder van oorsprong allochtone voetbalclubs wordt soms een gebrek aan vrijwilligers ervaren. In een artikel in de Volkskrant wordt bijvoorbeeld geconstateerd dat de leden van een Marokkaanse voetbalvereniging in Amsterdam wel hart hebben voor de club, maar niet zoveel willen doen.¹

Het beeld dat hieruit naar voren komt, is dat allochtonen niet geïnteresseerd zijn in het doen van vrijwilligerswerk. De vraag is echter of dit een terechte constatering is. Zo zijn er ook positievere geluiden te horen die er op wijzen dat allochtonen wel degelijk vrijwilligerswerk doen, maar dat dit vooral binnen de eigen gemeenschap of familie plaatsvindt. De geringe deelname van allochtonen aan het reguliere vrijwilligerswerk is volgens deze bronnen veeleer een kwestie van onbekendheid met het fenomeen vrijwilligerswerk, dan dat het zou gaan om desinteresse. Ook zijn de bestaande vrijwilligersorganisaties niet altijd even uitnodigend voor allochtone vrijwilligers.

Teneinde meer zicht te krijgen op de deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk en andere vormen van vrijwillige inzet heeft het Ministerie van VWS besloten om in het kader van het onderzoeksprogramma ‘motivatie en cultuurpatronen’ een onderzoek uit te zetten naar dit fenomeen. Het doel van het onderzoek is in feite tweeledig. Het gaat ten eerste om het verkrijgen van inzicht in de mate van deelname aan vrijwilligerswerk door allochtonen en het soort van vrijwillige activiteiten die worden verricht, de achterliggende opvattingen en verwachtingen ten aanzien van vrijwilligerswerk en de motieven om daar wel of niet aan deel te nemen. Daarnaast moet dit

¹ Volkskrant, zaterdag 4 september 2004, p. 39 Een Marokkaanse magneet.

onderzoek zicht te bieden op de belemmeringen die organisaties ervaren bij het betrekken van allochtone vrijwilligers bij hun organisatie, de oplossingen die zij daarvoor eventueel hebben gevonden en de ondersteuning die zij daarbij nodig hebben. Uiteindelijk dient het onderzoek handvatten op te leveren om de participatie van allochtonen aan vrijwilligerswerk te vergroten.

Ten behoeve van het onderzoek zijn drie clusters van onderzoeksvragen geformuleerd.² Deze vragen hebben betrekking op:

- Een systematische inventarisatie van de deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk, waarbij de mate van participatie, het soort vrijwilligerswerk en de motivaties voor het al dan niet deelnemen aan de orde komen.
- Een analyse van de mate waarin algemene vrijwilligersorganisaties allochtone vrijwilligers bij de organisatie betrekken en de knelpunten die zij daarbij tegenkomen.
- Een analyse van de ondersteuningsbehoeften van algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties teneinde de aansluiting van allochtonen bij vrijwilligerswerk te bevorderen.

1.2 Gehanteerde methoden

Het onderzoek bestond uit vier onderdelen, te weten:

- Een grootschalige stratenenquête onder een grote groep allochtonen en autochtonen.
- Telefonische halfgesloten interviews met actieve allochtone en autochtone vrijwilligers ter verdieping van de uitkomsten uit de enquête.
- Telefonische open interviews met algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties.
- Gesprekken met deskundigen omtrent de problematiek van allochtonen en vrijwilligerswerk.

Een enquête onder allochtonen en autochtonen

In vier gemeenten in Nederland zijn autochtonen en allochtonen geïnterviewd via mondelinge stratenenquêtes. Middels deze korte interviews werd beoogd om de visie op vrijwilligerswerk en deelname aan verschillende vormen van vrijwillige inzet, zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg, in kaart te brengen. Daarnaast zijn vragen ge-

² Zie voor een volledig overzicht van de onderzoeksvragen bijlage 1.

steld met betrekking tot de motivatie, de verwachtingen en de ervaren belemmeringen omtrent het uitvoeren van vrijwilligerswerk.

De enquête is gehouden in twee grote steden, te weten Amsterdam en Rotterdam en in twee middelgrote steden, te weten Almere en Zaandam. In deze steden, ook in de middelgrote, is het aandeel allochtonen groot genoeg om een goed beeld te geven van de participatie van allochtonen aan vrijwilligerswerk. Bovendien zijn in deze vier steden voldoende algemene vrijwilligersorganisaties en zelforganisaties actief die benaderd konden worden voor het onderzoek onder de organisaties.

In de vier geselecteerde gemeenten zijn in totaal 884 straatenuêtes gehouden, nagenoeg gelijk verdeeld over de gemeenten. In Amsterdam zijn 218 enquêtes afgenomen, in Rotterdam 235, in Almere 202 en in Zaanstad 229. De respondenten zijn benaderd op centrale plaatsen in de stad zoals ROC's, hogescholen, universiteiten, winkelcentra, markten en stations. Naast een groot aantal allochtonen (637 personen) zijn ook 247 autochtonen bevestigd. Deze laatste groep fungeert vooral als referentiegroep, zodat een vergelijking gemaakt kan worden tussen de beide bevolkingsgroepen. Om ervoor te zorgen dat voldoende jongeren in de steekproef vertegenwoordigd zijn, is gebruik gemaakt van een gestratificeerde steekproef naar leeftijd.³ Zowel bij de allochtonen als bij de autochtonen zijn er verhoudingsgewijs veel jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 24 jaar geïnterviewd.

Daarnaast is gestreefd naar een voldoende spreiding naar opleidingsniveau, zodat zowel lager als hoger opgeleide allochtonen bij het onderzoek betrokken zouden worden. Doel hiervan was om ook uitspraken te kunnen doen over de mate waarin allochtonen met verschillende opleidingsniveaus deelnemen aan vrijwilligerswerk. Er is daarom bewust geënuêteerd op vindplaatsen zoals hoge scholen en universiteiten waar de hoger opgeleiden bereikt zouden kunnen worden.

Verder is gepoogd om mannen en vrouwen in gelijke mate bij het onderzoek te betrekken en is binnen de allochtone onderzoekspopulatie gestreefd naar een gelijkmatige en zo breed mogelijke verdeling naar etnische herkomst. Niet alleen de vier grootste groepen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen) zijn bevestigd, maar ook de nieuwe minderheidsgroepen afkomstig uit Centraal-Afrika, het Midden-Oosten en Zuidoost-Azië.

³ Uit andere bronnen is bekend dat jongeren verhoudingsgewijs weinig vrijwilligerswerk verrichten. Een a-selecte steekproef zou waarschijnlijk resulteren in een beperkt aantal jongeren dat vrijwilligerswerk doet. Hierdoor zou het niet mogelijk zijn om uitspraken te doen over bijvoorbeeld het type organisaties waarbinnen jongeren actief zijn en de redenen die zij hebben om vrijwilligerswerk te doen.

Tabel 1.1 geeft een overzicht van de respons op de straatenquête in de vier gemeenten en de achtergrondkenmerken van de respondenten.

Tabel 1.1 Respons straatenquête in vier gemeenten in absolute aantallen (N=884)

	Respons straatenquête	
	Allochtoon (n=637)	Autochtoon (n=247)
Gemeente		
Amsterdam	163	55
Rotterdam	162	73
Almere	149	53
Zaanstad	163	66
Geslacht		
Man	284	102
Vrouw	353	145
Leeftijd		
18-24 jaar	305	129
25-44 jaar	235	40
45-64 jaar	79	43
65 jaar en ouder	11	33
Etnische herkomst		
Nederland	-	247
Turkije	104	-
Marokko	85	-
Nederlandse Antillen	54	-
Suriname	197	-
Indonesische archipel	48	-
Overig niet-westers	149	-
Generatie		
1 ^o generatie	389	-
2 ^o generatie	248	-
Hoogst genoten opleiding		
Geen/bo	54	15
Lbo	145	56
Mbo/havo/vwo	332	128
Hbo/universiteit	95	47
Overig	11	1
Maatschappelijke positie		
Werkend, 12 uur per week of minder	53	40
Werkend, meer dan 12 uur per week	239	77
Werkloos/werkzoekend	70	12
Arbeidsongeschikt	22	7
Schoolgaand/student	212	66
Gepensioneerd/VUT/rentenier	16	31
Opvoeder van kinderen	20	14
Anders	5	-

Als gevolg van de wijze van steekproeftrekking is er in de steekproef een oververtegenwoordiging van jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 24 jaar. Daarnaast blijkt dat met name bij de groep allochtonen sprake is van een oververtegenwoordiging van hoger opgeleiden. Met andere woorden: de geïnterviewde allochtonen zijn beter opgeleid dan de allochtone bevolking als geheel.

Om recht te doen aan de feitelijke situatie binnen de populatie, zou dus gewogen moeten worden naar leeftijd en opleidingsniveau. Beide variabelen hebben namelijk effect op het wel of niet doen van vrijwilligerswerk. Zo leidt een oververtegenwoordiging van de jongeren in de steekproef tot een onderschatting van het aantal mensen dat vrijwilligerswerk doet. Ten aanzien van het opleidingsniveau geldt waarschijnlijk het omgekeerde: een oververtegenwoordiging van de hoger opgeleiden bij de allochtonen leidt tot een overschatting van het aandeel vrijwilligers onder de allochtone groep. In bijlage twee wordt een overzicht gegeven van het aandeel allochtonen en autochtonen dat vrijwilligerswerk doet zonder weging, en indien gewogen wordt, naar leeftijd of naar opleidingsniveau. Hieruit blijkt inderdaad dat de participatieniveaus enigszins wijzigen bij weging. De verschillen zijn echter niet dermate groot dat een volledig ander beeld ontstaat. Uiteindelijk is ervoor gekozen om alle gegevens te wegen naar leeftijd zodat de oververtegenwoordiging van jongeren in de steekproef wordt gecorrigeerd. Een meervoudige weging waarbij ook het effect van het opleidingsniveau zou worden gecompenseerd, bleek lastig mede omdat leeftijd en opleidingsniveau niet onafhankelijk van elkaar functioneren. Wel is bij de uiteindelijke analyse steeds rekening gehouden met het feit dat het bij de allochtonen om een relatief hoog opgeleide groep gaat.

Vraaggesprekken met vrijwilligers

Ter verdieping van de straatenuêtes zijn aanvullende telefonische gesprekken gevoerd met actieve vrijwilligers in de vier geselecteerde steden. In deze gesprekken is nader ingegaan op de motieven en verwachtingen omtrent vrijwilligerswerk. Ook is dieper ingegaan op de ervaren knelpunten bij het uitvoeren van vrijwilligerswerk. In totaal zijn 70 vrijwilligers gesproken waarvan 45 allochtonen en 25 autochtonen. Ongeveer de helft (38) van de vrijwilligers was reeds benaderd via de straatenuête. De overige 32 gesprekken zijn gevoerd met vrijwilligers die via verschillende organisaties zijn aangeleverd. In tabel 1.2 wordt een overzicht gegeven van een aantal achtergrondkenmerken van de geïnterviewde vrijwilligers.

Tabel 1.2 Achtergrondkenmerken geïnterviewde vrijwilligers in absolute aantallen

	Allochtonen (N=45)	Autochtonen (n=25)
Geslacht		
Man	24	10
Vrouw	21	15
Leeftijd		
=< 24 jaar	5	4
25 t/m 44 jaar	25	9
45 t/m 64 jaar	8	6
>= 65 jaar	1	6
Etnische herkomst		
Surinaams	19	-
Turks	10	-
Overige	16	-

Interviews met algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties

Door middel van telefonische vraaggesprekken met vrijwilligersorganisaties is inzicht verkregen in de beleidsinspanningen van de organisaties om allochtone vrijwilligers te werven en te behouden. Ook is de ervaren noodzaak hiertoe, zoals bijvoorbeeld een tekort aan vrijwilligers, en de ervaren belemmeringen bij werving en behoud van allochtone vrijwilligers, in beeld gebracht. In totaal zijn vijftig organisaties bevestigd. Het gaat om dertig algemene vrijwilligersorganisaties, waaronder drie landelijke koepelorganisaties, en twintig allochtone zelforganisaties. De bevestigde organisaties zijn gevestigd in de vier geselecteerde gemeenten.⁴

Met betrekking tot de algemene organisaties is rekening gehouden met een spreiding over verschillende maatschappelijke domeinen waarbinnen het vrijwilligerswerk zich afspeelt. Per domein zijn vervolgens organisaties geselecteerd op basis van adviezen en tips van deskundigen, betrokken en/of verantwoordelijke beleidsmedewerkers van de gemeenten, gemeentelijke adressengidsen en op basis van kennis en contacten binnen vrijwilligerscentrales en vrijwilligersvacaturebanken. Een voorwaarde voor de selectie was dat het onderwerp interculturalisatie van het vrijwilligersbestand op enigerlei wijze een issue is binnen de organisatie, bijvoorbeeld omdat zij zich bewust zijn van het verkleuren van de achterban of een gebrek hebben aan vrijwilligers en slecht in staat zijn nieuwe groepen vrijwilligers te bereiken. Er is geen sprake geweest van een a-selecte steekproef onder organisaties in de vier steden omdat het doel van de interviews was om inzicht te krijgen in de belemmeringen die organisaties ervaren bij het werven van allochtone vrijwilligers en de beleidsinitiatieven die zij daarvoor ontplooiën.

⁴ Bijlage 3 geeft een volledig overzicht van de dertig geïnterviewde algemene vrijwilligersorganisaties en twintig allochtone zelforganisaties.

Tabel 1.3 geeft een overzicht van de domeinen van vrijwilligerswerk waarover de dertig algemene vrijwilligersorganisaties zijn verdeeld.

Tabel 1.3 Aantal organisaties per stad naar domein

Domein organisaties	Amsterdam	Rotterdam	Almere	Zaanstad	Landelijke koepelorg.	Totaal
Cultuur, sport, hobby	2	1	1	2	-	6
Kinderen en jeugd	2	-	1		1	4
Godsdienst en levensbeschouwing	1	-	-	1	-	2
Politiek en ideëel	1	2	-	2	1	6
Beroeps-, vakorganisaties	-	-	-	-	1	1
(Georganiseerde) hulpverlening	2	2	2	2	-	8
Vrouwenorganisaties	-	-	1	1	-	2
Vrijwilligerscentrale	-	-	1	-	-	1
Totaal	8	5	6	8	3	30

Bij de selectie van de allochtone zelforganisaties is rekening gehouden met een spreiding naar etnische achtergrond. Ook zijn zowel brede, overkoepelende organisaties benaderd als organisaties die gericht zijn op specifieke doelgroepen zoals vrouwen, jongeren, sporters et cetera.

De zelforganisaties zijn evenals de algemene vrijwilligersorganisaties geselecteerd via intermediaire instellingen en personen en de gemeente. De twintig zelforganisaties zijn gelijk verdeeld over de vier gemeenten zodat in elke gemeente vijf organisaties zijn bevraagd.

Gesprekken met deskundigen

In totaal zijn met vier sleutelpersonen gesprekken gevoerd waarbij onder andere de resultaten van de enquête zijn voorgelegd voor een kritische beschouwing. Verder is in deze gesprekken verder ingegaan op de belemmeringen die organisaties hebben om allochtone vrijwilligers bij hun organisatie te betrekken. Tevens was er aandacht voor voorbeelden van good practice waarbij algemene organisaties succesvol zijn geweest in het bereiken van allochtone vrijwilligers. Er is gesproken met vertegenwoordigers van:

- Multicultureel Centrum voor Participatie;
- Verwey-Jonker Instituut;
- Stap Twee;
- Scouting Nederland.

Omgaan met sociale wenselijkheid

In ieder sociaal-wetenschappelijk onderzoek moet rekening gehouden worden met het feit dat respondenten soms geneigd zijn om sociaal wenselijke antwoorden te geven. Zeker in situaties waarbij het niet goed mogelijk is om uitgebreid door te vragen naar achterliggende motieven en redenen, zoals bijvoorbeeld in de stratenquête, is de kans hierop het grootst. In het onderhavig onderzoek zouden mensen wellicht geneigd zijn om eerder aan te geven dat zij vrijwilligerswerk verrichten, omdat zij verwachten dat dit als iets positiefs wordt beschouwd. Om de invloed van sociale wenselijkheid te minimaliseren is aan de respondenten in de stratenquête ook gevraagd om aan te geven om wat voor soort vrijwilligerswerk het gaat en bij welke type instelling, waardoor enige controle van de gegeven antwoorden mogelijk is. Sociale wenselijkheid is echter nooit helemaal uit te sluiten. Naar onze mening wijkt de mate waarin dit zich voordoet in onderhavig onderzoek echter niet af van andere studies op dit gebied.

1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 beschrijft op basis van literatuur het begrip vrijwilligerswerk en brengt in beeld in welke mate vrijwilligerswerk gedaan wordt in Nederland. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk een eerste verkenning gepresenteerd van de mate waarin allochtonen deelnemen aan vrijwilligerswerk en, van de factoren die de participatie van allochtonen aan vrijwilligerswerk beïnvloeden. In hoofdstuk 3 wordt op basis van de onderzoeksresultaten beschreven in hoeverre allochtonen en autochtonen maatschappelijk participeren. Het gaat hierbij om drie gradaties van maatschappelijke participatie: participatie aan vrijwilligerswerk, het verlenen van mantelzorg en andere vormen van informele hulpverlening en participatie in verenigingsverband. In hoofdstuk 4 staan de motieven, verwachtingen en ervaringen van allochtonen en autochtonen ten aanzien van vrijwilligerswerk centraal. Vervolgens komen in hoofdstuk 5 de geïnterviewde organisaties aan bod. Er wordt ingegaan op de veranderende omgeving waarin veel vrijwilligersorganisaties moeten opereren en de belemmeringen die zij hebben met betrekking tot de werving en het behoud van allochtone vrijwilligers. Hoofdstuk 6 geeft een analyse van de beleidsinspanningen voor het werven en begeleiden van allochtone vrijwilligers van zowel algemene vrijwilligersorganisaties als allochtone zelforganisaties. Ook de samenwerking tussen beide typen organisaties en hun ondersteuningsbehoefte bij het

werven en begeleiden van allochtone vrijwilligers komen hierbij aan de orde. In hoofdstuk 7 worden tenslotte de belangrijkste bevindingen en conclusies gepresenteerd.

2 ALLOCHTONEN EN VRIJWILLIGERSWERK: EEN VERKENNING

2.1 Inleiding

Vrijwilligerswerk is belangrijk voor het goed functioneren van onze samenleving. Het vormt als het ware het cement van de maatschappij. Via vrijwilligerswerk tonen burgers hun betrokkenheid bij de omgeving waarvan zij deel uitmaken en geven richting aan de samenleving. Daarnaast vertegenwoordigt vrijwilligerswerk een economische waarde. In veel sectoren zoals zorg en welzijn leveren vrijwilligers een onmisbare bijdrage, zonder welke de dienstverlening niet naar behoren kan worden verleend.¹ Vrijwilligers dragen daarmee bij aan de leefbaarheid van de samenleving. Naast een maatschappelijk belang vertegenwoordigt vrijwilligerswerk ook een individueel belang als mogelijkheid tot zelfontplooiing, een zinvolle dagbesteding en een middel tot participatie en integratie in de samenleving. In het kader van sociale activeringstrajecten wordt dit individuele belang ook steeds meer onderkend.

Lange tijd behoorde Nederland tot één van de landen met de hoogste deelname aan vrijwilligerswerk. Sommige studies constateren echter in de laatste jaren een terugval in het aantal mensen dat vrijwilligerswerk verricht (Breedveld en Van den Broek, 2001). In andere studies daarentegen blijven deelnamepercentages aan vrijwilligerswerk redelijk stabiel. Verschillen in gehanteerde definities en onderzoeksmethoden verklaren in belangrijke mate deze verschillende uitkomsten (Van Daal, 2001; Welling e.a., 2004).

De verwachting is dat als gevolg van demografische ontwikkelingen (vergrijzing en veranderende etnische samenstelling van de bevolking) het aantal mensen dat in de toekomst vrijwilligerswerk wil verrichten, zal teruglopen. Ook de wijze waarop mensen bereid zijn vrijwillige activiteiten uit te voeren is aan verandering onderhevig. Velen schrijven hier het proces van toenemende individualisering aan toe. Steeds meer zijn mensen alleen bereid zich (kortdurend) vrijwillig in te zetten voor activiteiten die aansluiten op actuele maatschappelijke ontwikkelingen of voor activiteiten die te maken hebben met de belangen van zichzelf en de eigen omgeving (Ministerie van

¹ Zo blijkt uit onderzoek onder welzijnsinstellingen dat er in deze sector voor elke formatieplaats 13,6 vrijwilligers actief zijn (NIZW 2002, quick scan).

VWS, 1999). De vrijwilliger die dag en nacht klaar staat voor de club wordt steeds zeldzamer.

Als gevolg van deze ontwikkelingen moeten vrijwilligersorganisaties steeds meer moeite doen om vrijwilligers te vinden. Sommige organisaties worden daar nu al mee geconfronteerd. In een poging om nieuwe vrijwilligers aan te trekken, proberen organisaties het vrijwilligerswerk zodanig in te richten dat het beter aansluit bij de persoonlijke wensen en talenten van vrijwilligers. Daarnaast wordt nadrukkelijk gekeken naar het bereiken van nieuwe doelgroepen als potentiële vrijwilligers. In het bijzonder komen leden van etnische minderheden in beeld.

In dit hoofdstuk wordt op basis van de literatuur een korte schets gegeven van de deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk. In paragraaf 2.2 wordt eerst ingegaan op de verschillende achtergronden van vrijwilligerswerk en de definitie van het begrip vrijwilligerswerk. Daarna (paragraaf 2.3) worden cijfers gepresenteerd over vrijwilligerswerk in Nederland, waarbij voorzover beschikbaar, aandacht wordt besteed aan de participatie van allochtonen. De belemmeringen ten aanzien van de instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligerswerk worden behandeld in paragraaf 2.4. Vervolgens wordt in paragraaf 2.5 ingegaan op de vrijwillige inzet van allochtonen in eigen georganiseerde verbanden. In paragraaf 2.6 wordt een korte bespiegeling gegeven op de relatie tussen vrijwillige inzet en individualisering. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een korte conclusie.

2.2 Achtergronden van vrijwilligerswerk en definiëring

De activiteiten die onder de term vrijwilligerswerk worden verricht, zijn zeer divers van aard. Het fluiten van een amateurvoetbalwedstrijd, zitting nemen in het bestuur van een patiëntenvereniging, gastvrouw zijn in een bejaardentehuis, folders verspreiden voor een politieke campagne, voorlezen op school; het zijn allemaal voorbeelden van vrijwilligerswerk. Om meer zicht te krijgen in deze grote variatie aan vrijwilligerswerk wordt vaak gebruik gemaakt van de typologie van Handy (1988). Uitgangspunt bij deze indeling is de achtergrond c.q. motivatie van waaruit mensen vrijwilligerswerk verrichten. Op basis hiervan worden drie vormen van vrijwilligerswerk onderscheiden, die gebaseerd zijn op wederzijdse steun, dienstverlening of maatschappelijke inbreng.

Bij vrijwilligerswerk vanuit de achtergrond van wederzijdse steun, staat het principe van ‘voor elkaar, door elkaar’ centraal. De oorsprong van dit type vrijwilligerswerk ligt bij groepen mensen die met het oog op hun gemeenschappelijke belangen, organisaties hebben opgericht om elkaar te helpen. Het gaat hierbij niet alleen om organisaties die gericht zijn op het voor elkaar zorgen (bijvoorbeeld zelfhulpgroepen), maar ook om organisaties gericht op het gezamenlijk recreëren (verenigingen op het gebied van sport, cultuur en andere vormen van vrijetijdsbesteding) (Handy, geciteerd in Keesom e.a. 2001).

Bij vrijwilligerswerk vanuit de achtergrond van dienstverlening, zetten mensen zich vrijwillig in voor anderen binnen organisaties die gericht zijn op dienstverlening voor de bevolking in het algemeen. Te denken valt aan vrijwilligerswerk binnen zorginstellingen en verschillende maatschappelijke voorzieningen (bijvoorbeeld brandweer, bibliotheken en scholen). Actief burgerschap staat tot slot centraal bij vrijwilligerswerk vanuit maatschappelijke inbreng. Via maatschappelijke, politieke en belangenorganisaties kunnen mensen mede richting geven aan de inrichting van de samenleving. Het gaat hier bijvoorbeeld om mensen die actief zijn binnen organisaties als Greenpeace of Amnesty International.

Hoewel de achtergronden van waaruit mensen zich vrijwillig inzetten verschillen, zijn er in de aard van de activiteiten een aantal belangrijke overeenkomsten. Bij alle drie door Handy onderscheiden varianten, geldt dan mensen zich belangeloos en ongedwongen inzetten voor anderen of de maatschappij als geheel. Daarnaast is een belangrijk kenmerk dat uit deze typologie naar voren komt, dat het gaat om vrijwillige activiteiten binnen organisaties. Deze aspecten komen ook naar voren in de formele definitie van vrijwilligerswerk die door de overheid gehanteerd wordt. Die definitie luidt als volgt:

Werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald, wordt verricht ten behoeve van andere mensen of de samenleving, zonder dat degene die het verricht daarvoor zijn of haar levensonderhoud van afhankelijk is (Commissie Vrijwilligersbeleid 2002).

Met deze definitie wordt vrijwillige inzet in ongeorganiseerd verband, zoals kleinschalig burgerinitiatief maar ook informele hulp en mantelzorg, uitgesloten. Deze vormen van vrijwillige inzet kan men niettemin zien als een variant van vrijwilligerswerk en geven eveneens een indicatie van de maatschappelijke betrokkenheid. Het

gaat immers om sociale activiteiten gericht op de gemeenschap, zonder dat de betrokkene er een direct financieel belang aan kan ontleen.

Veelal wordt gesuggereerd dat de beperkte participatie van allochtonen aan vrijwilligerswerk, gecompenseerd wordt door hun grotere inzet bij andere vormen van informele hulpverlening. In de landen van herkomst speelt onderlinge informele hulp vaak een belangrijke rol in het sociale verkeer. Vrijwilligerswerk zoals dit in Nederland bestaat, is daarentegen relatief onbekend. Hieronder zal op basis van de literatuur worden nagegaan in welke mate allochtonen participeren aan verschillende vormen van vrijwillige inzet.

2.3 Vrijwilligerswerk in Nederland in cijfers

Omvang van vrijwilligerswerk in Nederland

Vergeleken met andere landen is het aantal mensen dat vrijwilligerswerk verricht in Nederland relatief hoog. In 1990 verrichtte 38 procent van de bevolking wel eens vrijwilligerswerk. Dit percentage werd alleen overtroffen door Noorwegen, Zweden, Canada en de Verenigde Staten (SCP, 1999). Tot 1995 schommelde het percentage vrijwilligers steeds rond de 40 procent. Vanaf 2000 is in het tijdsbestedingsonderzoek van het SCP een duidelijke daling in het aantal vrijwilligers waar te nemen. Afhankelijk van de meetmethode verrichtte in 2000 25 tot 31 procent van de bevolking van 12 jaar en ouder vrijwilligerswerk.²

Het aantal uren dat vrijwilligers besteden aan vrijwilligerswerk is sinds 1990 wel nagenoeg stabiel gebleken, gemiddeld zo'n 5 uur per week (Breedveld en Van den Broek, 2001). Dit betekent dat de afname van het aantal vrijwilligers niet wordt gecompenseerd door een grotere tijdsinvestering van de overgebleven vrijwilligers.

Vrijwilligerswerk en vrijwillige inzet naar achtergrondkenmerken

De bereidheid om vrijwilligerswerk te verrichten is niet even groot onder alle bevolkingsgroepen. Zo verrichten hoger opgeleiden relatief vaker vrijwilligerswerk dan

² In het tijdsbestedingsonderzoek van het SCP wordt op twee manieren informatie verzameld over vrijwilligerswerk: via een vragenlijst en via de dagboekmethode. In de vragenlijst wordt niet gerefereerd aan een specifieke periode. Dit levert hogere deelnamepercentages op dan bij de dagboekmethode. Via deze laatste methode wordt gedurende een week precies bijgehouden hoeveel tijd aan verschillende activiteiten wordt besteed.

lager opgeleiden. Ook zijn personen in de leeftijdscategorie 25 tot 64 vaker actief als vrijwilliger dan zowel ouderen als jongeren (CBS, POLS 2003). Niet alleen persoonlijkkenmerken, maar ook de woonomgeving is van invloed op het wel of niet verrichten van vrijwilligerswerk. Over het algemeen geldt dat hoe minder stedelijk de woonomgeving, des te groter de bereidheid tot het verrichten van vrijwilligerswerk. Blijkbaar nodigt de hechtere sociale structuur in niet-stedelijke omgevingen eerder uit tot het participeren aan vrijwilligerswerk.

Het aandeel allochtonen in de steekproef van de grote landelijke onderzoeken (Tijdbestedingsonderzoek van het SCP en POLS van CBS) is te klein om een goed beeld te krijgen van de deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk. Uit lokale studies blijkt evenwel dat allochtonen minder deelnemen aan vrijwilligerswerk dan autochtonen. Zo laat onderzoek in Rotterdam zien dat in 2000 38 procent van de autochtonen vrijwilligerswerk verricht. Voor de verschillende allochtone groepen ligt dit percentage beduidend lager, variërend van 12 procent van de Surinamers tot 5 procent van de Marokkanen (Van Daal, 2001).³ Wel blijkt uit deze studie dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen iets hoger is bij allochtonen van de tweede generatie dan bij de eerste generatie. Deze verschillen zijn overigens niet statistisch significant.

Een mogelijke verklaring voor de hogere participatie onder de tweede generatie is de grotere bekendheid van het fenomeen vrijwilligerswerk onder de tweede generatie. De mate van maatschappelijke participatie speelt hierbij waarschijnlijk ook een rol. De Graaf (2003) constateert dat in het algemeen geldt dat vrijwilligers vaker dan gemiddeld participeren in sociaal-maatschappelijk georganiseerde verbanden. De gedachte is dat mensen die maatschappelijk actief zijn ook vaker geneigd zullen zijn vrijwilligerswerk te verrichten. De hogere mate van lidmaatschap van allochtonen van de tweede generatie aan algemene organisaties (bijvoorbeeld sportverenigingen

³ Recent onderzoek uit Rotterdam (De Graaf 2003) laat overigens een ander beeld zien. Bij de meest recente meting van de vrijetijdsomnibus wordt een sterke toename van het vrijwilligerswerk onder allochtonen geconstateerd. Dit percentage is met 37 procent zelfs groter dan onder autochtonen (31%). De auteur van de studie geeft aan dat de gevonden percentages erg afwijken van de vorige meting en ook van het landelijke beeld. Het hoge percentage allochtonen dat vrijwilligerswerk verricht wordt vooral veroorzaakt doordat zij, veel meer dan autochtonen, actief zijn in religieuze of levensbeschouwelijke organisaties. Een andere verklaring voor het hoge percentage is wellicht gelegen in de interpretatie van het begrip vrijwilligerswerk. Zo constateert de auteur dat allochtonen opvang van kinderen vaak benoemen als vrijwilligerswerk in plaats van informele hulp.

en andere clubs en organisaties) verklaart dus mogelijk de grotere deelname aan vrijwilligerswerk.

Tabel 2.1 Deelname aan vrijwilligerswerk en lidmaatschap van algemene organisaties naar etniciteit en generatie

	Vrijwilligerswerk (1)			Lidmaatschap algemene organisatie (2)	
	1 ^e generatie	2 ^e generatie	Totaal	1 ^e generatie	2 ^e generatie
Autochtonen	-	-	38	-	-
Turken	6	8	6	31	57
Marokkanen	4	6	5	47	56
Surinamers	12	17	12	51	65
Antillianen	7	10	8	80	89

(1) Gebaseerd op onderzoek in Rotterdam. Bron: Van Daal (2001).

(2) Bron: SPVA-98, geciteerd uit Odé (2002.)

Net als bij autochtonen geldt ook voor allochtonen dat deelname aan vrijwilligerswerk toeneemt naarmate het opleidingsniveau stijgt. Uit het Rotterdamse onderzoek komt naar voren dat dit met name voor Surinamers en Kaapverdianen in sterke mate geldt (Van Daal 2001).

Voor het aandeel allochtonen dat informele hulp biedt, baseren we ons eveneens op de Rotterdamse studie uit 2000. Uit dat onderzoek komt naar voren dat informele hulp door allochtonen wel veel groter is dan hun deelname aan vrijwilligerswerk, maar dat het percentage achterblijft bij de informele hulp door autochtonen. In 2000 gaf 65 procent van de autochtonen informele hulp. Voor de allochtonen varieerde dit percentage van 56 procent van de Surinamers tot 38 procent van de Turken. Met uitzondering van de Turken, is er nauwelijks verschil in de mate van informele hulpverlening tussen de eerste en tweede generatie. Het idee dat allochtonen hun beperkte deelname aan vrijwilligerswerk compenseren door andere vormen van vrijwillige inzet, wordt door deze studie niet bevestigd.

Tabel 2.2 Bieden van informele hulp naar etniciteit en generatie in procenten

	Totaal	1 ^e generatie	2 ^e generatie
Autochtonen	65	-	-
Turken	38	38	47
Marokkanen	50	51	50
Surinamers	56	57	57
Antillianen	40	38	43

Bron: Van Daal (2001).

Sectoren en aard van het vrijwilligerswerk

Voor de bevolking als geheel geldt dat veruit de meeste vrijwilligers actief zijn in de sector 'cultuur, sport en hobby', gevolgd door de sector 'kinderen en jeugd' (Breedveld en Van den Broek, 2001). In het vrijwilligerswerk gericht op kinderen en jeugd zijn vooral vrouwen en gezinnen actief. Onderzoek van het CBS laat zien dat dit tevens de enige sector is waar het percentage deelnemers onder etnische minderheden vergelijkbaar is met dat van de autochtone bevolking (CBS, POLS '97-'01).

Er zijn verschillen in het soort organisaties waar autochtonen en allochtonen vrijwilligerswerk verrichten. Uit lokaal onderzoek in Rotterdam blijkt dat allochtonen vooral actief zijn in religieuze, politieke en culturele organisaties. Autochtonen zijn naar verhouding vaak actief in sportorganisaties (Krouwel en Boonstra 2001).

Het TBO en POLS bieden geen uitsluitsel over het soort activiteiten dat vrijwilligers verrichten, dat wil zeggen of zij bijvoorbeeld op uitvoerend of bestuurlijk niveau actief zijn. Op basis van het Rotterdamse onderzoek uit 2000 kan geconstateerd worden dat zowel de autochtone als de allochtone vrijwilligers allerlei werkzaamheden verrichten, maar dat het aantal allochtonen met een bestuursfunctie beperkt is (Van Daal, 2001). De relatieve ondervertegenwoordiging van allochtonen in bestuursfuncties blijkt ook uit een studie van het NIZW: terwijl 60 procent van de benaderde welzijnsinstellingen vrijwilligers heeft van allochtone achtergrond, heeft slechts 17 procent van de instellingen ook allochtone bestuursleden (Winsemius, Dirksen en Beegman 2002). Ook organisatorische werkzaamheden worden minder verricht door allochtone vrijwilligers.

Wat betreft tijdsinvestering aan vrijwilligerswerk zijn er geen grote verschillen tussen autochtonen en allochtonen. Bij de autochtonen besteedt 45 procent meer dan twee uur per week aan vrijwilligerswerk. Bij de allochtonen varieert dit aandeel van 42 procent bij de Turken tot 70 procent bij de Antillianen (Van Daal, 2001).

Vrijwilligerswerk door allochtonen in internationaal perspectief

De situatie in Nederland ten aanzien van de participatie van leden van etnische minderheden aan vrijwilligerswerk is vergelijkbaar met de situatie in andere landen. Studies in het Verenigd Koninkrijk laten zien dat ook daar leden van etnische minderheden minder participeren in het reguliere vrijwilligerswerk. Volgens de nationale vrijwilligerssurvey uit 1997 verricht 41 procent van de zwarte en Aziatische gemeenschap vrijwilligerswerk. Bij de autochtone Britten ligt dit zo'n 10 procentpunt hoger

(MEM-VOL, 2003 Final report United Kingdom). Andere vormen van vrijwillige inzet, zoals kleinschalig burgerinitiatief, blijken juist wel veel voor te komen onder allochtone groepen. In de MEM-VOL rapportage wordt hierover de volgende opmerking gemaakt: “... *BME [Black and Minority Ethnic] communities have a long tradition of community involvement, but the voluntary action that takes place tends to be informal rather than formal involvement in mainstream voluntary organisations*”. (MEM-VOL, 2003 Final report United Kingdom).

Ook in andere landen zoals Denemarken en Duitsland nemen etnische minderheden minder deel aan vrijwilligerswerk dan autochtonen. Betrouwbare cijfers over de exacte verschillen tussen autochtonen en allochtonen zijn in deze landen echter niet beschikbaar (Münz, 2003).

2.4 De moeizame instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligerswerk

Het bovenstaande geeft aan dat allochtonen minder vaak actief zijn als vrijwilliger dan autochtonen. Verschillende redenen liggen daaraan ten grondslag, zowel gelegen in de kenmerken van de allochtonen zelf als in de kenmerken van de vrijwilligersorganisaties. Wat betreft de allochtone populatie moet daarbij gedacht worden aan de sociaal-economische situatie waarin men zich bevindt, de beheersing van de Nederlandse taal en de opvattingen over en verwachtingen ten aanzien van vrijwilligerswerk. Op het organisatorische niveau is het veel meer de organisatiecultuur en de wijze van werven van vrijwilligers die een belemmering vormen voor instroom van allochtonen.

Belemmeringen voor participatie vanuit de allochtone gemeenschap

Voor migranten die zich nieuw vestigen in Nederland is participatie op de arbeidsmarkt vaak een eerste prioriteit. Zij richten hun energie in eerste instantie op het verwerven van een betaalde baan. Pas in een later stadium nemen andere domeinen van maatschappelijke participatie, zoals vrijwilligerswerk, in betekenis toe. Veel migranten kunnen het zich in eerste instanties niet veroorloven om onbetaald werk te verrichten. Daarnaast speelt ook status een rol. Het doen van onbetaald werk staat bij veel allochtonen namelijk laag in aanzien; werken is iets waarvoor je betaald krijgt. In de studie van Van Daal en Broenink (1998, p.23) wordt het als volgt verwoord:

“Als het ‘gratis’ werken bij bepaalde categorieën allochtonen al bekend is, heeft het een laag aanzien, vergeleken met betaald werk.”

Niet alleen sociaal-economische factoren zijn van invloed op het wel of niet verrichten van vrijwilligerswerk, ook de bekendheid met en verwachtingen ten aanzien van vrijwilligerswerk spelen een rol. Uit onderzoek van Popovic en Eekhof (2002) blijkt dat het begrip vrijwilligerswerk zoals dat in Nederland wordt gedefinieerd niet in alle landen van herkomst als zodanig bestaat. Mensen zetten zich wel in voor anderen, maar deze vorm van vrijwillige inzet is minder geïnstitutionaliseerd en geformaliseerd dan het vrijwilligerswerk in Nederland; het is vaak iets dat je doet vanuit religieuze overtuiging of morele verplichting (Amsterdams Centrum Buitenlanders, 2002). In sommige landen (bijvoorbeeld de voormalige Sovjet-Unie en China) heeft het begrip vrijwilligerswerk zelfs een negatieve connotatie omdat het geassocieerd wordt met lidmaatschap en inzet in maatschappelijke organisaties als een ‘vrijwillige verplichting’ gestimuleerd door de overheid (Keesom e.a 2001). Van Daal en Broenink (1998, p.21) hierover: *“Het idee van een ‘civil society’, bijvoorbeeld tot uitdrukking komend in vrijwillige inzet van burgers in organisaties die zich richten op de leefomgeving, is voor veel allochtonen vreemd. Soms bestaat zelfs de angst voor alles wat naar politiek zweemt. Zo zijn Marokkanen van huis uit gewend dat organisaties een bedreigende politieke achtergrond hebben. Vaak staan ze daarom wantrouwend tegenover Nederlandse organisaties.”*

Het hebben van onvoldoende contacten in de Nederlandse gemeenschap is ook een reden waarom allochtonen moeilijk een weg vinden naar vrijwilligerswerk. De meeste vrijwilligers worden namelijk pas actief na een persoonlijke uitnodiging.

Tot slot spelen beheersing van de Nederlandse taal en het opleidingsniveau een rol bij de deelname aan vrijwilligerswerk. Onvoldoende kennis van het Nederlands en een lager opleidingsniveau kunnen remmend werken op de beslissing en mogelijkheden om in een Nederlandse organisatie actief te worden. Nogmaals Van Daal en Broenink (1998, p.24) hierover: *“Algemene organisaties hebben competente bestuurlijke en uitvoerende vrijwilligers nodig, maar niet alle allochtonen bezitten voldoende vaardigheden, zoals beheersing van de Nederlandse taal. Dat betekent dat veel allochtonen niet gauw voor functies in het vergadercircuit in aanmerking komen. Een laag opleidingsniveau brengt allochtonen in een nog slechtere positie.”*

Belemmeringen voor participatie op het niveau van de organisaties

Münz (2003) geeft aan dat de Nederlandse organisatiecultuur niet altijd toegankelijk en aantrekkelijk is voor mensen met een andere culturele achtergrond. Aspecten die daarbij genoemd worden zijn de vergadercultuur, de strakke roosters waarmee soms gewerkt wordt, het stipte begrip van tijd en de nadruk op individuele in plaats van collectieve verantwoordelijkheid. Het Steunpunt Multiculturele Ontwikkeling licht dit als volgt toe: *“Allochtonen vinden het niet meteen gewoon dat je de hele bewonerscommissie thuis ontvangt en een paar uur gaat vergaderen .”*(Trouw, 2004). Overigens geldt voor sommige kenmerken die hierboven zijn genoemd, zoals het werken in vaste roosters, dat deze ook steeds minder aansluiten bij autochtone vrijwilligers. Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk al werd geconstateerd, zijn vrijwilligers over het algemeen steeds minder bereid om zich langdurig in een vaste ‘functie’ in te zetten voor een organisatie.

Van Daal en Broenink (1998) geven aan dat de culturele afstand tussen de allochtone doelgroepen en de vrijwilligersorganisaties een belangrijke belemmering vormt voor deelname van allochtonen aan deze organisaties. De auteurs gaan in op de negatieve effecten die een strakke vergadercultuur kan hebben op de deelname van allochtonen. Zo hebben sommige allochtonen vanwege hun minder goede beheersing van de Nederlandse taal moeite om zich te uiten voor een grote groep. Ook de manier waarop besluiten worden genomen, wijkt vaak af van wat men gewend is in de eigen kring. In Nederlandse organisaties worden besluiten genomen op basis van de meeste stemmen. Onder bijvoorbeeld Marokkanen wordt net zo lang overlegd totdat iedereen het met elkaar eens is; besluiten worden genomen op basis van unanimitieit (Van Daal en Broenink, 1998). Organisaties zijn vaak weinig flexibel in het aanpassen van hun werk- en omgangsstijlen. Allochtonen mogen deelnemen aan de organisatie, maar alleen op een manier die door de organisatie is vastgesteld. Dit laat weinig ruimte voor allochtonen voor een eigen inbreng en maakt het lastig voor allochtonen om zich thuis te voelen bij de organisatie.

Een ander voorbeeld waarbij culturele verschillen een rol spelen bij de participatie van allochtonen aan algemene organisaties, betreft de opvattingen met betrekking tot verhoudingen tussen mannen en vrouwen. Zo kunnen islamitische vrouwen vaak niet zondermeer samenwerken met mannen binnen een organisatie. Veelal wordt van allochtonen echter verwacht dat zij, indien zij willen deelnemen aan algemene organisaties, veel van hun eigen culturele verworvenheden moeten prijsgeven. Dit blijkt in sommige gevallen echter teveel gevraagd. Zo is de kans groot dat islamitische vrouwen niet actief worden als vrijwilliger binnen deze organisaties indien geen

rekening gehouden wordt met het gegeven dat zij niet mogen werken in gemengde teams.

Tot slot is het rekruteringsgedrag van veel organisaties ook een belangrijke reden voor de moeizame instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligerswerk. Dit rekruteringsgedrag wordt vaak bepaald door conservatisme (Van Daal en Broenink, 1998). Werving van vrijwilligers vindt vooral plaats binnen de eigen kring van familie, vrienden en bekenden. Voor veel organisaties biedt deze manier van werven de meeste kans op continuïteit van het karakter van de organisatie. Vaak zijn de zittende vrijwilligers bang dat wanneer allochtonen bij de organisatie worden betrokken, deze van aard zal veranderen, waardoor zij zich niet meer thuis zullen voelen in hun eigen organisatie.

2.5 Vrijwilligerwerk van allochtonen in eigen kring

In het begin van het vestigingsproces vormen zelforganisaties vaak het belangrijkste platform waarbinnen immigranten in georganiseerd verband actief kunnen worden als vrijwilliger (Münz, 2003). Uiteindelijk, zo is de gedachte, zullen allochtonen naarmate zij meer verankerd raken in de Nederlandse samenleving ook actief worden in autochtone vrijwilligersorganisaties. Deelname aan het reguliere verenigingsleven en vrijwilligerswerk zou dan als eindresultaat van het integratieproces moeten worden gezien; een proces dat overigens vaak meerdere generaties beslaat (Van Daal, 2001).

In de bovenstaande paragrafen is beschreven dat de deelname van allochtonen aan het reguliere vrijwilligerswerk vooralsnog beperkt is. Uit verschillende studies blijkt echter dat binnen de eigen organisaties vaak wel op grote schaal sprake is van vrijwillige werkzaamheden. Allochtonen benoemen deze activiteiten vaak niet als vrijwilligerswerk en de buitenwereld heeft nauwelijks zicht op deze vorm van vrijwillige inzet (Penninx & Slijper 1999). Helaas zijn geen betrouwbare cijfers beschikbaar over het aandeel allochtonen dat binnen zelforganisaties vrijwillige werkzaamheden uitvoert.

Op basis van onderzoek in Rotterdam en Amsterdam kan wel enig inzicht verkregen worden in enkele achtergrondkenmerken van de allochtone vrijwilligers binnen zelforganisaties (ACB, 2002). Zo verrichten allochtone mannen meer vrijwilligerswerk

dan vrouwen. Verder blijkt uit deze studie dat de meerderheid van de vrijwilligers binnen zelforganisaties tussen 25 en 50 jaar oud is. Zowel migranten van de eerste als tweede generatie zijn actief binnen zelforganisaties. Wel is sprake van een taakverdeling tussen de verschillende generaties. Zo zorgen bestuursleden en vrijwilligers van de eerste generatie met name voor het draagvlak binnen de eigen achterban. Bestuursleden en vrijwilligers van de tweede generatie, vooral degenen met een goede sociaal-economische positie in de Nederlandse samenleving (goed opgeleid, goede beheersing van de Nederlandse taal, betaald werk), vervullen meestal de contacten met de 'buitenwereld'.

Uit onderzoek onder zelforganisaties in Amsterdam komt overigens naar voren dat de vrijwillige inzet van allochtonen binnen zelforganisaties niet geheel vrij is van problemen (ACB, 2002). Bij veel zelforganisaties ontbreekt vaak een gedegen beleids- en werkplan waarin visie, doelstellingen en activiteiten worden verwoord. Deze plannen vormen een belangrijk kader waarbinnen de vrijwilligers hun activiteiten uitvoeren. Het ontbreken van dergelijke stukken kan demotiverend werken voor vrijwilligers, doordat zij niet weten waar zij naar toe werken. Andere knelpunten betreffen de vaak routinematige aard van de werkzaamheden binnen zelforganisaties waardoor het voor vrijwilligers weinig aantrekkelijk is om deze activiteiten (gedurende langere tijd) uit te voeren. Vaak ook is de rechtspositie van de vrijwilligers slecht geregeld en ontbreekt een vrijwilligersplan waarin taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger worden vastgelegd en waarbij oog is voor de begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden van de vrijwilliger. Dit alles maakt dat vrijwillige inzet binnen zelforganisaties niet vanzelfsprekend is.

Ondanks de knelpunten die zich ook bij zelforganisaties voordoen omtrent het werven en behoud van vrijwilligers, wordt vaak in de richting gekeken van allochtone zelforganisaties als oplossing voor de beperkte participatie van allochtonen aan het reguliere vrijwilligerswerk. Deze rol wordt door zelforganisaties overigens niet altijd gewaardeerd. Vaak voelen zij zich namelijk te eenzijdig gebruikt als wervingskanaal voor allochtone vrijwilligers (ACB, 2002). Zij geven aan op een constructieve wijze te willen samenwerken waarbij er duidelijk sprake is van een goede taakverdeling en een interculturele werkwijze.

2.6 Individualisering en vrijwillige inzet

Individualisering wordt vaak beschouwd als een proces dat op gespannen voet staat met deelname aan vrijwilligerswerk. De gedachte is dat als gevolg van individualisering mensen zich minder verbonden voelen en identificeren met verenigingen en andere maatschappelijke organisaties en als gevolg daarvan minder bereid zijn tot het doen van vrijwilligerswerk binnen deze kaders. De daling van de deelname aan vrijwilligerswerk in Nederland wordt door sommigen dan ook geweten aan socialisatieverschillen tussen oudere en jongere generaties (Knulst en Van Eijck, 2003). Zo zouden oudere generaties die opgegroeid zijn in het verzuilde Nederland een sterke identificatie hebben met een gemeenschappelijke zaak (op basis van bijvoorbeeld geloof of sociale klasse) en een soort morele plicht voelen om zich hiervoor in te spannen. Voor jongere generaties geldt een dergelijke identificatie in veel mindere mate. Als gevolg van ont-ideologisering en individualisering zij zijn niet meer gebonden aan één club of maatschappelijke beweging. Knulst en van Eijck (2003) hierover: *“Ze [jongere generaties] zouden verenigingen op een zakelijke manier opvatten als service-instanties en maatschappelijke bewegingen als een one-issue verschijnsel. Loyaliteiten zijn hierbij meer divers en tijdelijk van aard.”* Vanuit deze optiek heeft individualisering vooral gevolgen voor deelname aan traditionele vormen van vrijwilligerswerk, maar dat wil niet zeggen dat mensen geen andere vormen van maatschappelijke participatie zoeken. Mensen zijn vaak wel bereid om zich kortdurend voor een specifiek onderwerp in te zetten. Ook uiten zij hun maatschappelijke betrokkenheid via lidmaatschap van verschillende belangenorganisaties.

Behalve tussen generaties, kan ook gekeken worden naar verschillen in socialisatie tussen autochtonen en allochtonen. Veel allochtonen zijn afkomstig uit culturen waarbinnen de rol van het individu ondergeschikt is aan dat van het collectief. Met name binnen de Turkse en Marokkaanse gemeenschap is de rol van het individu beperkt. Men spreekt in dit kader ook van ‘wij-culturen’, in tegenstelling tot de ‘ik-cultuur’ die dominant is onder de autochtone bevolking (Pinto, 1990). De opvatting over de positie van het individu vindt zijn weerslag op tal van terreinen, bijvoorbeeld in gedrag en manier van communiceren, maar ook in de wijze waarop men zich inzet voor de maatschappij. Zo zijn allochtonen als gevolg van de ‘wij-cultuur’ waaruit zij komen, meer geneigd tot hulpverlening aan de eigen groep en tot het principe van dienst en wederdienst binnen de eigen kring. Vrijwilligerswerk buiten de eigen kring ten behoeve van mensen waarmee geen directe relatie wordt onderhouden, ligt voor

deze groepen minder voor de hand. De opvatting ten aanzien van de rol van het individu kan aldus een verklaringskader vormen voor de lagere participatieniveaus van allochtonen aan het formele vrijwilligerswerk. Een vraag die daarbij op komt, en die op deze plek vooralsnog niet beantwoord kan worden, is in hoeverre allochtonen naarmate zij het meer individuele gedragspatroon van de autochtone samenleving over nemen, hun maatschappelijke inzet binnen eigen kring vervangen voor vrijwilligerswerk binnen andere georganiseerde verbanden.

2.7 Conclusies

Het beeld dat op basis van de bestudeerde literatuur naar voren komt, is dat allochtonen inderdaad minder deelnemen aan het georganiseerde vrijwilligerswerk dan autochtone Nederlanders. Ook internationaal zien we dit patroon. Bovendien verrichten allochtonen in veel gevallen vrijwilligerswerk bij andersoortige instellingen dan autochtonen. Allochtonen zijn vaak actief binnen religieuze instellingen, autochtonen voornamelijk binnen sportverenigingen. Daarnaast blijven de vrijwillige activiteiten die allochtonen doen binnen eigen kring, vaak on- of onderbelicht. In de statistieken worden deze activiteiten meestal niet onderkent en ook allochtonen zelf beschouwen deze activiteiten vaak niet als een vorm van vrijwilligerswerk. Het beeld over de deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk is vooral gebaseerd op verschillende studies naar vrijwilligerswerk in Rotterdam. Landelijke cijfers over participatieniveaus van allochtonen aan vrijwilligerswerk zijn niet beschikbaar. Onderhavige studie levert een bijdrage aan het vullen van deze leemte.

Voor de beperkte instroom in het reguliere vrijwilligerswerk worden in de literatuur verschillende verklaringen aangedragen, die enerzijds gelegen zijn in de kenmerken van de allochtone populatie en anderzijds in de kenmerken van de vrijwilligersorganisaties. De slechtere sociaal-economische positie, het lagere opleidingsniveau, de minder goede beheersing van de Nederlandse taal en de relatieve onbekendheid met het fenomeen vrijwilligerswerk, vormen belangrijke belemmeringen om actief te worden als vrijwilliger. Aan de andere kant is de organisatiecultuur van veel reguliere vrijwilligersorganisaties weinig uitnodigend voor allochtonen. De werk- en omgangsvormen binnen een organisatie sluiten vaak niet aan bij de achtergrond van de allochtonen. Organisaties zijn lang niet altijd bereid hierin concessies te doen: allochtonen zijn welkom, maar moeten zich wel aanpassen. Daarnaast zijn sommige organisaties

huiverig om überhaupt allochtonen te werven omdat zij bang zijn dat dit het karakter van de organisatie zal aantasten.

Er is vooralsnog sprake van een grote kloof tussen het algemene vrijwilligerswerk en de allochtone bevolking. Om deze kloof te dichten, zijn zowel aan de zijde van de allochtone bevolking als van de vrijwilligersorganisaties inspanningen nodig. In de volgende hoofdstukken zal verder worden verkend wat in de praktijk nu precies de belemmeringen zijn tot deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk en op welke wijze vrijwilligersorganisaties hier op inspelen. Deze problematiek wordt bekeken zowel vanuit de zijde van de allochtone vrijwilligers als vanuit de vrijwilligersorganisaties.

3 MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE VAN AUTOCHTONEN EN ALLOCHTONEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt op basis van de enquête onder autochtonen en allochtonen inzicht gegeven in de maatschappelijke participatie van deze groepen op een drietal dimensies. Het gaat hierbij om deelname aan vrijwilligerswerk, deelname aan andere vormen van vrijwillige inzet, zoals mantelzorg en andere vormen van informele hulpverlening, en deelname (dat wil zeggen als gebruiker/afnemer van diensten) aan activiteiten in verenigingsverband. Centraal in dit hoofdstuk staat de vraag in welke mate allochtonen en autochtonen participeren en om wat voor activiteiten het precies gaat. Vragen met betrekking tot de achterliggende redenen en motieven van de vrijwilligers komen in het volgende hoofdstuk aan bod.

3.2 Participatie aan vrijwilligerswerk

Aan de respondenten is de vraag voorgelegd of zij in de afgelopen drie jaar wel eens vrijwilligerswerk hebben verricht conform de formele definitie. Het gaat dan om onverplicht en onbetaald werk in georganiseerd verband ten behoeve van anderen of de samenleving. Hieronder volgt een overzicht van de resultaten.

3.2.1 Vrijwilligerswerk naar achtergrondkenmerken

De notie dat allochtonen minder deelnemen aan vrijwilligerwerk wordt bevestigd door het cijfermateriaal: autochtonen verrichten namelijk bijna twee keer zo vaak vrijwilligerswerk. Van de allochtonen verricht namelijk ruim een vijfde (wel eens) vrijwilligerswerk, bij de autochtonen is dit ruim tweevijfde. Het aandeel allochtonen dat vrijwilligerswerk doet, is overigens hoger dan uit eerdere studies naar voren is gekomen.¹

¹ Een mogelijke verklaring hiervoor is de gebruikte vraagstelling. In het onderhavige onderzoek is een referentieperiode van drie jaar genomen. In het onderzoek van bijvoorbeeld Van Daal (2001) over vrijwilligerswerk in Rotterdam, is de referentieperiode één jaar.

Tabel 3.1 Deelname vrijwilligerswerk (N=877)

Antwoord	Allochtonen (n=632)			Autochtonen (n=245)
	Totaal %	1 ^o generatie %	2 ^o generatie %	%
Ja	22	24	16	43
Nee	78	76	84	57

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Binnen de groep allochtonen blijken eerste generatie migranten significant vaker als vrijwilliger actief te zijn dan migranten van de tweede generatie. Voor de eerste generatie geldt dat bijna een kwart (24%) vrijwilligerswerk doet. Bij de tweede generatie is dit 16 procent. Het lijkt erop dat de tweede generatie allochtonen een vergelijkbaar patroon ontwikkelt met betrekking tot het verrichten van vrijwilligerswerk als autochtone jongeren. Jongeren zijn veelal wel als ‘consument’ betrokken bij hun vereniging (zie ook paragraaf 3.4 over deelname aan het verenigingsleven), maar zijn in steeds mindere mate bereid om zich ook als vrijwilliger in te zetten voor de vereniging.

Etnische herkomst

Nadere uitsplitsing van de groep allochtonen laat zien dat het doen van vrijwilligerswerk niet gelijk verdeeld is over de verschillende etnische groepen. Zo verrichten Indonesiërs beduidend vaker vrijwilligerswerk dan de andere etnische groepen: bijna eenderde van de Indonesiërs is als vrijwilliger actief. Marokkanen verrichten daarentegen relatief het minst vrijwilligerswerk. De mate van sociaal-economische en culturele integratie in de samenleving, die onder de Indonesiërs over het algemeen beter is dan onder de Marokkanen en Turken, lijkt daarmee ook door te klinken in de deelname aan het vrijwilligerswerk. In tabel 3.2 wordt een overzicht gegeven van de mate waarin de verschillende etnische groepen deelnemen aan vrijwilligerswerk.

Tabel 3.2 Deelname vrijwilligerswerk naar land herkomst (N=632)

Land herkomst	Ja %	Nee %	Totaal aantal
Turkije	18	82	100
Marokko	16	84	75
Nederlandse Antillen	26	74	58
Suriname	20	80	215
Indonesische archipel	31	69	67
Overige niet-westerse landen	22	78	117

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Geslacht

Bij de autochtonen is er nauwelijks verschil in de mate waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan tussen mannen en vrouwen. Bij allochtonen daarentegen blijkt dat vrouwen vaker vrijwilligerswerk verrichten dan mannen. Dit verschil is overigens niet significant.

Tabel 3.3 Deelname vrijwilligerswerk naar geslacht (N=876)

Geslacht	Allochtonen (n=632)	Autochtonen (n=244)
	Ja (%)	Ja (%)
Man	19	45
Vrouw	24	42
Totaal (gemiddeld)	22	43

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

De grotere deelname van allochtone vrouwen aan vrijwilligerswerk geldt niet voor alle onderscheiden etnische groepen. De participatiegraad van vrouwen is met name hoog bij Antillianen, Indonesiërs en Surinamers. Bij de Turken en Marokkanen zijn het met name de mannen die vrijwilligerswerk verrichten. (Religieuze) opvattingen ten aanzien van de rolverdeling tussen mannen en vrouwen zijn hier waarschijnlijk debet aan. Binnen traditionele moslimgemeenschappen worden vrouwen niet geacht naar buiten te treden. Hun voornaamste rol betreft het organiseren van het huishouden en het opvoeden van de kinderen. Maatschappelijke activiteiten buitenshuis zijn veelal voorbehouden aan de mannen.

Leeftijd

Leeftijd speelt zowel bij autochtonen als allochtonen een rol bij het wel of niet verrichten van vrijwilligerswerk. Voor beide groepen geldt dat jongeren minder vaak als vrijwilliger actief zijn dan volwassenen. Wel is het zo dat het aandeel vrijwilligers onder allochtonen pas vanaf 45 jaar en ouder sterk toeneemt, terwijl onder autochtonen al vanaf 25 jaar een flinke stijging te zien is. Onder allochtonen neemt de deelname aan vrijwilligerswerk bovendien weer af bij de categorie 65-plussers.

Tabel 3.4 Deelname vrijwilligerswerk naar leeftijd (N=857)

	Allochtonen (n=630)	Autochtonen (n=245)
	Ja (%)	Ja (%)
18-24 jaar	15	30
25-44 jaar	19	43
45-64 jaar	32	47
65 jaar en ouder	18	42

Bron: enquête Regioplan, ongewogen.

Opleiding

Uit onderzoek komt naar voren dat het bereikte opleidingsniveau traditioneel een van de beste voorspellers van maatschappelijke participatie is (SCP, 2001). Dit verband is zowel voor allochtonen als autochtonen relevant. Voor beide groepen geldt dat hoger opgeleiden vaker vrijwilligerswerk doen dan lager opgeleiden. Bij de autochtonen zijn het vooral de hoger opgeleiden die veel vrijwilligerswerk doen; het verschil in deelname tussen lager- en middelbare opgeleiden enerzijds en hoger opgeleiden anderzijds is significant. Bij de allochtonen neemt deelname aan vrijwilligerswerk bij elk opleidingsniveau snel toe. Hoger opgeleide autochtonen zijn evenwel bijna twee keer vaker actief als vrijwilliger dan hoger opgeleide allochtonen.

Tabel 3.5 Deelname vrijwilligerswerk naar opleiding (N=858)

Opleidingsniveau	Allochtonen (n=616)	Autochtonen (n=242)
	Ja (%)	Ja (%)
Laag opgeleid	13	32
Middelbaar opgeleid	24	36
Hoog opgeleid	30	62
Totaal (gemiddeld)	22	43

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Stad

Onder zowel allochtonen als autochtonen is de deelname aan vrijwilligerswerk in middelgrote steden omvangrijker dan in grote steden. Hoewel het onderzoek slechts in vier steden heeft plaatsgevonden, lijkt hiermee de stelling te worden bevestigd dat vrijwilligerswerk verhoudingsgewijs meer voor komt in minder grootstedelijke samenlevingen.

Tabel 3.6 Deelname vrijwilligerswerk naar stad (N=877)

Stad	Allochtonen (n=632)	Autochtonen (n=245)
	Ja (%)	Ja (%)
Amsterdam	19	33
Rotterdam ²	14	40
Almere	39	54
Zaandam	25	45
Totaal (gemiddeld)	22	43

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

² Dit percentage ligt veel lager dan het percentage uit de vrijetijdsomnibus uit 2003. Verschillen in definitie over wat onder vrijwilligerswerk moet worden verstaan, liggen hier wellicht aan ten grondslag. In het omnibusonderzoek wordt bijvoorbeeld de opvang van kinderen beschouwd als vrijwilligerswerk, terwijl dit in het onderhavige onderzoek wordt beschouwd als informele hulp.

3.2.2 De aard van het vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is heel divers en wordt bij veel verschillende organisaties uitgevoerd. In deze paragraaf wordt een analyse gemaakt van het soort instellingen waar allochtonen en autochtonen vrijwilligerswerk doen. Tevens wordt gekeken in hoeverre achtergrondkenmerken daarop van invloed zijn.

Soort organisaties waar vrijwilligerswerk wordt verricht

Voor een deel verrichten allochtonen en autochtonen vrijwilligerswerk bij dezelfde soort instellingen. Voor beide groepen geldt dat het meeste vrijwilligerswerk in zorginstellingen wordt gedaan. Voor allochtonen zijn daarnaast religieuze instellingen en scholen of jeugdinstellingen het meest belangrijk. Voor autochtonen zijn dat sport- of recreatieve verenigingen en ideële organisaties. De grootste verschillen tussen autochtonen en allochtonen zijn te vinden in de mate waarin men vrijwilligerswerk verricht bij ideële instellingen (relatief vaak genoemd door autochtonen en weinig door allochtonen), zelforganisaties (uitsluitend genoemd door allochtonen) en religieuze instellingen (veel genoemd door allochtonen en in veel mindere mate door autochtonen).³

Tabel 3.7 Type instelling waar vrijwilligerswerk wordt verricht (N=240)

Instelling	Allochtonen (n=136)		Autochtonen (n=104)	
	aantal	%	aantal	%
Zorginstelling	34	25	24	23
Godshuizen	27	20	9	9
Jeugdinstelling/school	22	17	12	11
Wijkcentrum/buurthuis	17	13	13	12
Sport/recreatieve vereniging	18	13	22	22
Allochtone zelforganisatie	11	8	/	/
Culturele instelling	6	5	9	9
Politieke organisatie	2	2	2	2
Natuurorganisatie	/	/	4	3
Overige ideële organisatie	10	7	15	14
Overig anders	8	6	11	10
Totaal	155	116	121	115

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

³ Met betrekking tot vrijwilligerswerk binnen religieuze instellingen kan een onderscheid gemaakt worden tussen activiteiten die gericht zijn op geloofsbeleving en maatschappelijke activiteiten. Zo worden bijvoorbeeld binnen moskeeverband veel niet-religieuze activiteiten uitgevoerd. Op basis van de enquête is het echter niet mogelijk om een onderscheid te maken tussen religieuze en maatschappelijke activiteiten.

Inventarisatie van de doelgroepen waar het vrijwilligerswerk zich op richt, laat zien dat er weinig grote verschillen zijn tussen autochtonen en allochtonen. Voor beide groepen geldt dat het vrijwilligerswerk vooral gericht is op jeugdige of juist oudere doelgroepen. Autochtonen doen wel wat vaker vrijwilligerswerk gericht op gehandicapten dan allochtonen. Ruim een tiende (13%) van de allochtonen doet vrijwilligerswerk gericht op de eigen etnische groep. Dit is vijf procent hoger dan het percentage allochtonen dat zegt als vrijwilliger actief te zijn voor een allochtone zelforganisatie.

Tabel 3.8 Doelgroep van vrijwilligerswerk (N=240)

Doelgroep	Allochtonen (n=136)		Autochtonen (n=104)	
		%		%
Geen doelgroep	23	17	26	25
Eigen seksegenoten	1	1	2	2
Leeftijdgenoten	2	2	3	3
Eigen etnische groep	18	13	-	-
Kinderen/jongeren	50	37	35	33
Ouderen	28	21	26	25
Gehandicapten	8	6	12	12
Zieken/overige hulpbehoevenden	8	6	4	4
Overige	15	11	10	10
Weet niet	1	1	7	7

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Leeftijd

Allochtone en autochtone jongeren verrichten bij ongeveer hetzelfde soort instellingen vrijwilligerswerk. Sport- en recreatieve instellingen zijn voor deze leeftijdsgroep het belangrijkste. Bij de daaropvolgende leeftijdscategorie is bij allochtonen vrijwilligerswerk voor jeugdinstanties (inclusief scholen) en religieuze instellingen het meest belangrijk, terwijl de autochtonen nog steeds het meest vrijwilligerswerk verrichten voor sportverenigingen. Bij de groep 45 jaar en ouder komt zowel bij de allochtonen als de autochtonen vrijwilligerswerk bij zorginstellingen het meest voor. Daarnaast blijven voor allochtonen religieuze instellingen belangrijk en voor de autochtonen de sportverenigingen.

Uit tabel 3.9 blijkt dat de allochtone en autochtone jongeren het meest op elkaar lijken wat betreft de instellingen waar men vrijwilligerswerk verricht. Daarna gaan de ervaringen uiteen lopen. De gezinssituatie speelt hierbij mogelijk een rol. Allochtonen huwen over het algemeen eerder dan autochtonen. Hiermee komen zij eerder in een andere levensfase met andere verantwoordelijkheden. Dit weerspiegelt zich

mogelijk ook in de instellingen waarvoor men vrijwilligerswerk verricht (met name voor scholen).

Het belang van religie lijkt, getuige de instellingen waarvoor men vrijwilligerswerk verricht, bij allochtonen ook toe te nemen bij het ouder worden. Allochtone jongeren zijn zelfs minder vaak actief binnen religieuze instellingen dan hun autochtone leeftijdsgenoten. Bij de andere leeftijdscategorieën zijn het steeds de allochtonen die vaker vrijwilligerswerk verrichten bij religieuze instellingen.

Tabel 3.9 Type instelling waar vrijwilligerswerk wordt verricht naar leeftijd (N=208)

	18-24 jr		25-44 jr		45 en ouder	
	Alloch. (n=47) %	Autoch (n=38) %	Alloch. (n=45) %	Autoch. (n=17)	Alloch. (n=27)	Autoch. (n=34)
Wijkcentrum/buurthuis	13	8	9	6	15	18
Culturele instelling	4	-	9	12	-	9
Ideële organisatie	9	8	7	18	7	12
Natuurorganisatie	-	-	-	-	-	-
Jeugdinstelling/school	17	21	22	12	7	9
Sport/recreatieve vereniging	26	39	9	24	15	21
Zorginstelling	21	13	18	12	37	32
Politieke organisatie	4	-	2	6	-	-
Allochtone zelforganisatie	4	-	7	-	11	-
Religieuze instelling	6	13	22	12	19	6
Overige	19	10	4	12	4	9

Bron: enquête Regioplan, ongewogen.

Opleiding

Lager opgeleide allochtonen zijn vooral actief als vrijwilliger binnen zorginstellingen en in iets mindere mate binnen religieuze instellingen. Deze voorkeur voor vrijwilligerswerk binnen zorginstellingen geldt ook voor de lager opgeleide autochtonen. Middelbaar en hoger opgeleiden, zowel allochtonen als autochtonen, laten een meer divers beeld zien wat betreft de instellingen waar zij actief zijn als vrijwilliger. Wat opvalt onder de hoger opgeleide allochtonen is dat zij net als de lager opgeleiden allochtonen eveneens relatief vaak actief zijn binnen religieuze instellingen. Hoger opgeleide autochtonen doen daarentegen vooral vrijwilligerswerk bij sportverenigingen, zorginstellingen en ideële organisaties.

Geslacht

Analyse naar geslacht laat zien dat er geen opvallende verschillen zijn tussen autochtonen en allochtonen in het type instellingen waar vrijwilligerswerk wordt verricht. Voor beide groepen geldt dat mannen hoofdzakelijk vrijwilligerswerk doen bij sport- en recreatieve verenigingen en dat vrouwen met name actief zijn binnen zorginstellingen. Alleen bij de autochtone jongeren (18-24 jaar) zijn zowel de mannen als de vrouwen vooral actief binnen sport- en recreatieve clubs.

Tijdsinvestering aan vrijwilligerswerk

Autochtone vrijwilligers besteden gemiddeld meer tijd aan vrijwilligerswerk dan allochtone vrijwilligers. Ruim drievijfde van de autochtone vrijwilligers besteed 10 uur of meer per maand aan vrijwilligerswerk. Bij de allochtonen is dit aandeel ruim tweevijfde. Daar staat tegenover dat de groep die meer dan 20 uur per maand aan vrijwilligerswerk besteedt, groter is onder de allochtonen dan onder de autochtonen.

Tabel 3.10 Aantal uur per maand vrijwilligerswerk (N=238)

Aantal uur	Allochtonen (n=135)	Autochtonen (n=103)
	%	%
Meer dan 20 uur	30	22
10-19 uur	14	40
5-9 uur	25	18
Minder dan 5 uur	24	17
Weet niet	6	4
Totaal	100	100

Allochtone en autochtone jongeren besteden gemiddeld minder tijd aan vrijwilligerswerk dan de andere leeftijdsgroepen. Autochtone ouderen besteden juist relatief veel tijd aan vrijwilligerswerk. Allochtone ouderen laten een gemengd beeld zien. Aan de ene kant is er een groep die relatief veel tijd besteed aan vrijwilligerswerk en aan de andere kant is er een groep wier inzet vrij beperkt is.

Bij autochtone vrijwilligers is nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen in de tijd die gemiddeld aan vrijwilligerswerk wordt besteed. Bij de allochtonen besteden mannen gemiddeld iets meer tijd aan vrijwilligerswerk dan vrouwen.

Autochtone lager opgeleiden besteden naar verhouding meer tijd aan vrijwilligerswerk dan de middelbaar en hoger opgeleiden. Hoewel zij minder vaak actief zijn als vrijwilliger, besteden de lager opgeleiden die wel actief zijn daar dus wel meer tijd

aan dan middelbaar en hogeropgeleiden. Bij allochtone vrijwilligers is een dergelijk verband naar opleidingsniveau niet aanwezig.

3.2.3 Mensen die geen vrijwilligerswerk doen

Uit de enquête blijkt dat de groep mensen die überhaupt niet geïnteresseerd is in het verrichten van vrijwilligerswerk, redelijk beperkt is: 14 procent van de autochtonen en 19 procent van de allochtonen heeft geen interesse in vrijwilligerswerk. Veruit de belangrijkste reden waarom de geënquêteerden geen vrijwilligerswerk willen doen, is een gebrek aan tijd; drievijfde van de autochtonen heeft het te druk, bij de allochtonen is dit ruim de helft. Voor zowel de allochtone als de autochtone vrouwen dat zij het relatief vaker te druk hebben om vrijwilligerswerk te verrichten dan de mannen.

Uit de literatuur komt naar voren dat onbekendheid met vrijwilligerswerk en vrijwilligersorganisaties een verklaring kan zijn voor de beperkte deelname van allochtonen aan het reguliere vrijwilligerswerk. Ook uit de gesprekken die gevoerd zijn met de vrijwilligersorganisaties en sleutelpersonen blijkt dat onbekendheid met het vrijwilligerswerk als een belangrijke verklaring voor de achterblijvende deelname aan het reguliere vrijwilligerswerk wordt gezien. De uitkomsten van de enquête bevestigen dit beeld echter niet. Slechts 5 procent van de allochtonen geeft aan dat zij niet weten hoe zij als vrijwilliger actief moeten worden. Dit is slechts een fractie hoger dan onder de autochtonen. Hoe deze discrepantie in ervaringen kan worden verklaard, is niet geheel duidelijk. Wellicht is het relatief hoge opleidingsniveau van de respondenten van invloed op de mate waarin men bekend is met het fenomeen vrijwilligerswerk. De achterliggende redenering hierbij is dat hogeropgeleiden waarschijnlijk beter de weg weten in de Nederlandse samenleving en ook beter op de hoogte zijn van de mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen.

Ook het niet onbetaald willen werken, kwam uit de literatuur naar voren als een mogelijke verklaring waarom allochtonen relatief minder vaak actief zijn als vrijwilliger. Uit de enquête blijkt echter dat dit maar voor een beperkte groep van toepassing is. Bovendien is deze groep bij allochtonen en autochtonen even groot (beide rond 7%). Het feit dat de meerderheid van de respondenten een betaalde baan heeft, verklaart wellicht het geringe belang van deze reden.

Tot slot geldt dat onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal - ook een element dat vaak in de literatuur wordt genoemd als belemmering voor instroom - volgens de allochtone respondenten nauwelijks een reden is om geen vrijwilligerswerk te doen. Ook hier speelt het relatief hoger opleidingsniveau van de allochtone respondenten mogelijk een rol.

Tabel 3.11 Redenen om geen vrijwilligerswerk te doen (N=636)

Reden	Allochtonen (n=496)		Autochtonen (n=140)	
	aantal	%	aantal	%
Te druk	262	53	84	60
Niet mijn interesse	95	19	19	14
Ziekte/fysieke problemen	46	9	6	4
Nimmer gevraagd	39	8	9	6
Niet voor niks werken	39	8	10	7
Weet niet hoe of waar	27	5	3	2
Taalprobleem	6	1	-	-
Vanwege uitkering	-	-	2	2
Overige	13	3	18	13
Weet niet	10	2	3	2
Totaal	537	108	154	110

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Voor alle leeftijdscategorieën geldt dat het te druk zijn de belangrijkste reden is waarom geen vrijwilligerswerk wordt gedaan. Bij de allochtonen zijn het vooral de jongeren die zeggen het te druk te hebben. Bij de autochtonen is dit beeld meer diffuus. Het niet voor niets willen werken is een reden die vooral bij de jongeren relatief belangrijk is. Zowel autochtone als allochtone jongeren geven dit veel vaker aan als reden dan oudere leeftijdscategorieën. Ziekte en fysieke problemen is een reden die met name voor de oudere leeftijdsgroepen geldt.

Opleidingsniveau lijkt alleen een rol te spelen bij het aantal mensen dat geen onbetaalde werkzaamheden wil verrichten. Dit komt bij zowel de allochtonen als de autochtonen vaker voor als reden bij de lager opgeleiden. Voor de overige redenen is er geen directe relatie met het opleidingsniveau van de respondenten te constateren.

3.2.4 Potentiële nieuwe vrijwilligers

Aan respondenten die momenteel geen vrijwilligerswerk verrichten, is gevraagd naar de redenen hiervoor. In hoofdstuk 4 wordt uitgebreid ingegaan op de belemmeringen

van deze groep om vrijwilligerswerk te verrichten. Hier wordt een overzicht gegeven van de bereidheid om eventueel wel vrijwilligerswerk te doen, indien de genoemde belemmeringen niet zouden bestaan.

De helft van de allochtonen en autochtonen die nu niet actief is als vrijwilliger, zeggen wel vrijwilligerswerk te willen verrichten indien de belemmeringen die zij als reden opgeven voor het niet doen van vrijwilligerswerk, worden opgeheven. Dit betekent dat er een groot reservoir is aan potentiële vrijwilligers. Wel moet worden opgemerkt dat de vraagstelling in de enquête enigszins vrijblijvend van aard is. Er is gevraagd of men los van de genoemde redenen bereid zou zijn om actief te worden als vrijwilliger. Er is daar echter geen termijn aan verbonden. Daarnaast speelt natuurlijk het probleem van de sociale wenselijkheid bij het beantwoorden van deze vraag. In werkelijkheid zal dus een geringer percentage zich op vrijwillige basis willen inzetten voor de maatschappij.

Tabel 3.12 Vrijwilligerswerk willen verrichten (N=519)

Antwoord	Allochtonen (n=398)	Autochtonen (n=121)
	%	%
Ja	56	50
Misschien	15	20
Nee	22	29
Weet niet	7	1

Zowel de allochtone als autochtone potentiële vrijwilligers laten een brede belangstelling zien voor het type vrijwilligerswerk dat zij zouden willen verrichten. Autochtonen hebben een voorkeur voor vrijwilligerswerk bij zorginstellingen, ideële organisaties en buurtcentra. Voor allochtonen zijn naast zorginstellingen en buurtcentra, ook scholen of jeugdinstanties, culturele instellingen en allochtone zelforganisaties favoriet.

3.3 Verlenen van mantelzorg en andere informele hulpverlening

Vrijwilligerswerk is slechts één dimensie van maatschappelijke participatie. Ook op andere wijze kunnen mensen hun betrokkenheid bij de samenleving tonen. Het gaat dan bijvoorbeeld om andere vormen van informele vrijwillige activiteiten, waaronder mantelzorg of het verlenen van financiële ondersteuning aan bekenden. In deze para-

graaf wordt de mate waarin allochtonen en autochtonen deelnemen aan verschillende vormen van informele hulpverlening tegen elkaar afgezet.

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij in de afgelopen drie jaar op structurele basis hulp hebben verleend aan hulpbehoevende familie, vrienden of burens. Het gaat hier om activiteiten die onder de noemer mantelzorg vallen, zoals huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging, et cetera. Daarnaast is geïnventariseerd of zij in deze periode ook andere vormen van vrijwillige ondersteuning hebben geboden (bijvoorbeeld het financieel steunen van een startende onderneming).

3.3.1 Het verlenen van mantelzorg

Voor zowel de allochtonen als autochtonen geldt dat een aanzienlijk deel van hen mantelzorg verleent; allochtonen doen dit echter significant vaker dan autochtonen.⁴ De eerste generatie allochtonen verleent net iets minder vaak mantelzorg dan de tweede generatie. Dit verschil is overigens niet significant.

De intensiteit (dat wil zeggen de frequentie) waarmee mantelzorg wordt verleend, verschilt nauwelijks tussen allochtonen en autochtonen. Bij beide groepen geldt dat iets meer dan een vijfde vaak mantelzorg verleent. De overige mantelzorgers doen dit veel minder frequent.

Tabel 3.13 Verlenen van mantelzorg (N=877)

Antwoord	Allochtonen (n=632)			Autochtonen (n=245)
	Totaal %	1 ^e generatie %	2 ^e generatie %	%
Ja	76	74	80	65
Nee	24	26	20	35

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Binnen de groep allochtonen zijn het met name de Antillianen en Indonesiërs die verhoudingsgewijs weinig mantelzorg verlenen. Antillianen geven zelfs minder vaak mantelzorg dan autochtonen. Het blijken echter met name de lager opgeleide Antillianen te zijn die weinig mantelzorg verlenen. Een mogelijke verklaring hiervoor is

⁴ Dit aandeel ligt hoger dan in de studie van Van Daal (2001) in Rotterdam. Dit is waarschijnlijk te wijten aan de vraagstelling. In onderhavig onderzoek is gekeken naar mantelzorg in de afgelopen drie jaar. In de Rotterdamse periode is sprake van een periode van één jaar.

het in de Nederlandse context minder goed functioneren van het hechte familienetwerk van wederzijdse steun dat op de eilanden zo belangrijk is voor laag opgeleide Antillianen. Van der Hulst (1997) wijst onder andere op de geografische verspreiding van Antillianen in Nederland die het goed functioneren van het familienetwerk belemmert. Het minder goed functioneren van het sociale netwerk is mogelijk van invloed op het geringe aantal mantelzorgers onder de Antillianen.

Tabel 3.14 Verlenen mantelzorg naar land herkomst (N=630)

Land herkomst	Ja %	Nee %	Totaal aantal
Turkije	79	21	100
Marokko	79	21	76
Nederlandse Antillen	61	39	56
Suriname	78	22	219
Indonesische archipel	72	28	60
Overige niet-westerse landen	79	21	119

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Soort mantelzorg

Mantelzorg kan uit allerlei vormen van hulpverlening bestaan. De hulp kan variëren van eenmaal per week een boodschap doen tot intensieve verpleegkundige hulp. Aan degenen die mantelzorg verlenen, is daarom ook gevraagd wat voor (verschillende) type(n) hulp zij geven.

Bij ongeveer tweederde van de allochtonen en autochtonen bestaat de mantelzorg die zij verlenen uit huishoudelijke hulp aan familie, vrienden of buren. Daarnaast geven beide groepen ook relatief vaak emotionele ondersteuning. Een belangrijk verschil tussen de autochtone en allochtone mantelzorgers is de omvang van de fysieke begeleiding die zij aan naasten bieden. Bij de autochtonen is dit 40 procent. Voor de allochtone mantelzorger is dit aandeel 30 procent.

Tabel 3.15 Soort hulp(N=639)

Soort hulp	Allochtonen (n=479)		Autochtonen (n=160)	
	aantal	%	aantal	%
Huishoudelijke hulp/klusjes	334	70	99	62
Persoonlijke verzorging	125	26	39	24
Fysieke begeleiding	143	30	64	40
Organisatie van het huishouden/ administratie	71	15	20	13
Emotionele ondersteuning	177	37	85	53
Verpleegkundige hulp	13	3	2	2
Oppassen/huiswerkbegeleiding	12	3	/	/
Financieel/materieel	21	4	4	2
Overige	4	1	5	3

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Geslacht

Bij de allochtonen is er nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin mantelzorg wordt verleend. Wel is er enig onderscheid in het type activiteiten. Allochtone vrouwen zijn intensiever betrokken bij huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging en fysieke begeleiding dan allochtone mannen. Bij de autochtonen doen vrouwen veel meer aan mantelzorg dan de mannen: 70 procent van de autochtone vrouwen verleent mantelzorg, bij de autochtone mannen is dit aandeel 57 procent. Dit verschil is overigens niet significant.

Voor beide groepen geldt dat de intensiteit (frequentie) waarmee mantelzorg wordt gegeven bij vrouwen hoger is dan bij mannen. Een kwart van de vrouwen geeft aan vaak mantelzorg te verlenen. Bij mannen is dit aandeel minder dan 20 procent.

Leeftijd

Voor allochtonen geldt dat naarmate men ouder wordt, er steeds minder mantelzorg wordt verleend. Deze afname is significant. Wel doen de mensen van 45 jaar en ouder dit intensiever (frequenter) dan de allochtonen uit jongere leeftijdscategorieën. Voor autochtonen is de trend minder duidelijk; het geven van mantelzorg is onder alle leeftijdsgroepen van ongeveer dezelfde orde van grote en is bij jongeren zelfs iets hoger. Uit veel studies blijkt dat het met name autochtone vrouwen van 60 jaar en ouder zijn die veel mantelzorg doen. In het onderhavige onderzoek kan dit niet worden aangetoond. Opgemerkt moet worden dat de intensiteit (frequentie) van het verlenen van mantelzorg wel veel hoger is naarmate men ouder wordt. Van de autochtonen van 65 jaar en ouder die mantelzorg verlenen, geeft 38 aan dit vaak te doen. In de leeftijd tussen 18 en 44 jaar liggen deze percentages tussen 12 en 15 procent.

Tabel 3.16 Verlenen mantelzorg naar leeftijd (N=877)

	Allochtonen (n=632)	Autochtonen (n=245)
	Ja (%)	Ja (%)
18-24 jaar	82	71
25-44 jaar	78	65
45-64 jaar	72	65
65 jaar en ouder	54	64

Bron: enquête Regioplan, ongewogen.

Opleidingsniveau

Opleidingsniveau speelt een rol bij het wel of niet verlenen van mantelzorg. Bij allochtonen zijn het de lager opgeleiden die minder mantelzorg verlenen. Niet alleen verlenen lager opgeleide allochtonen minder vaak mantelzorg, zij doen dat ook minder intensief (frequent) dan de allochtonen met een hogere opleiding. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat lager opgeleide allochtonen minder goed de weg in de Nederlandse samenleving weten, waardoor zij niet zo goed in staat zijn om hulp te bieden. Zeker wanneer het gaat om zaken als het persoonlijk begeleiden van iemand naar instanties of het assisteren bij het organiseren van het huishouden (onder andere het voeren van de administratie), is kennis van de Nederlandse samenleving van belang. Aan de andere kant kan ook beargumenteerd worden dat lager opgeleide allochtonen juist vaak aangewezen zijn op onderlinge hulp, omdat zij minder goed bekend zijn met de formele kanalen. Volgens deze redenering zou het voor de hand liggen dat laag opgeleide allochtonen juist meer mantelzorg verlenen. Aan de hand van dit onderzoek kan geen sluitende verklaring worden gegeven voor het feit dat laag opgeleide allochtonen minder mantelzorg verlenen. Ook een analyse van het soort mantelzorg dat verleent wordt, biedt geen uitkomst: er blijken namelijk geen grote verschillen te bestaan tussen lager en hoger opgeleiden in het soort mantelzorg dat verleend wordt. Overigens moet opgemerkt worden dat de gevonden verbanden naar opleidingsniveau niet significant zijn.

Bij de autochtonen is het juist de groep lager opgeleiden die verhoudingsgewijs vaak mantelzorg geeft. Zij doen dit niet alleen vaker dan de hoger opgeleiden, maar ook intensiever (frequenter). Dit lijkt te stroken met de gedachte dat lager opgeleiden meer afhankelijk zijn van en gericht zijn op hulp uit eigen kring. Overigens zijn ook hier de gevonden verbanden niet significant.

Tabel 3.17 Verlenen mantelzorg naar opleiding (N=858)

Opleidingsniveau	Allochtonen (n=616)		Autochtonen (n=242)	
	Ja (%)		Ja (%)	
Laag opgeleid	70		76	
Middelbaar opgeleid	78		63	
Hoog opgeleid	80		64	

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

3.3.2 Andere vormen van informele ondersteuning

Aan de hand van vier onderwerpen is bij de respondenten nagegaan of er naast de mantelzorg ook op andere wijze ondersteuning wordt geboden aan familie, vrienden of burens. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om financiële ondersteuning of de opvang van kinderen.

Naast het opvangen van kinderen (deze hulp wordt door allochtonen en autochtonen in dezelfde mate aangeboden), bieden allochtonen vaker financiële hulp aan anderen en nemen vaker scholieren tijdelijk in huis dan autochtonen.

Tabel 3.18 Afgelopen drie jaar andere vorm van hulp aangeboden (N=877)

Activiteit	Allochtoon (n=632)		Autochtoon (n=245)	
	Ja (%)	Nee (%)	Ja (%)	Nee (%)
Financieel steunen etnische ondernemingen	15	85	8	92
Opvangen kinderen die niet bij familie horen	30	70	30	70
Scholieren adopteren/tijdelijk in huis nemen	8	92	0	100
Geldbedrag uitlenen	34	66	28	72

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

3.3.3 Relatie tussen vrijwilligerswerk en mantelzorg

Om te zien of er een relatie is tussen personen die vrijwilligerswerk verrichten en personen die mantelzorg verlenen, is er gekeken naar het aandeel onder vrijwilligers dat ook mantelzorg verleent. De gedachte hierachter is de veronderstelling dat mensen die vrijwilligerswerk doen, mogelijk ook op andere wijze maatschappelijk actief zijn.

Door allochtone vrijwilligers wordt aanzienlijk meer mantelzorg verleend dan door autochtone vrijwilligers. Wanneer er een vergelijking wordt gemaakt met de percentages van de gehele allochtone en autochtone onderzoekspopulatie, blijken allochtone vrijwilligers net zo vaak mantelzorg te verlenen dan allochtonen die geen vrijwilligerswerk verrichten. Autochtone vrijwilligers verlenen daarentegen juist iets minder

mantelzorg dan autochtonen die geen vrijwilligerswerk verrichten. Bij de autochtonen lijkt er dus eerder een afweging te zijn tussen of het verrichten van vrijwilligerswerk of het verlenen van mantelzorg. De gevonden verschillen zijn overigens niet significant.

Tabel 3.19 Vrijwilligers die daarnaast mantelzorg verlenen

Antwoord	Allochtonen		Autochtonen	
	Alleen vrijwilligers (n=136) %	Gehele steekproef (n=632) %	Alleen vrijwilligers (n=104) %	Gehele steekproef (n=245) %
Ja	76	76	61	65
Nee	24	24	39	35

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

3.4 Participatie in verenigingsverband

De laatste dimensie van maatschappelijke participatie die geanalyseerd is, betreft de deelname aan verenigingen of organisaties als deelnemer of bezoeker. Het gaat hier dus om het ‘consumeren’ van activiteiten of diensten, zoals het sporten binnen een club of het volgen van een cursus in een buurthuis. Centraal staat dus de mate van deelname (niet als vrijwilliger) aan georganiseerde verbanden. Dit geeft een andere indicatie van de oriëntatie op en betrokkenheid bij de samenleving van de verschillende groepen.

3.4.1 Participatie in verenigingsverband naar achtergrondkenmerken

Autochtonen participeren vaker in het verenigingsleven dan allochtonen. Bij de autochtonen neemt bijna tweederde deel aan het verenigingsleven. Bij allochtonen is dit ruim de helft. Overigens bezoeken allochtonen van de tweede generatie vaker verenigingen dan allochtonen van de eerste generatie.

De intensiteit (frequentie) waarmee deelgenomen wordt aan het verenigingsleven verschilt weinig tussen autochtonen en allochtonen. Van de autochtonen zegt zo’n 70 procent dit vaak of regelmatig te doen. Bij de allochtonen is dit aandeel 60 procent.

Tabel 3.20 Participatie verenigingsleven (N=877)

Antwoord	Allochtonen (n=632)			Autochtonen (n=245)
	Totaal %	1 ^o generatie %	2 ^o generatie %	%
Ja	53	52	59	65
Nee	47	48	41	35

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Een nadere uitsplitsing van de groep allochtonen laat zien dat er geen opmerkelijke verschillen zijn tussen de verschillende etnische groepen wat betreft participatie aan het verenigingsleven. De Marokkanen en Antillianen bezoeken iets minder vaak dan gemiddeld verenigingen (respectievelijk 48 en 45%). Turken, Surinamers en allochtonen uit overige niet-westerse landen zitten met respectievelijk 51, 52 en 55 procent min of meer op het gemiddelde. De enige groep die er echt uitspringt zijn de Indonesiërs. Hun participatieniveau ligt met 62 procent bijna op het niveau van dat van de autochtone bevolking.

Geslacht

Autochtone vrouwen nemen vaker deel aan verenigingen dan autochtone mannen (de percentages liggen op respectievelijk 68 en 60%). Bij de allochtonen is dit net omgekeerd: 65 procent van de allochtone mannen participeert in het verenigingsleven, tegen 45 procent van de allochtone vrouwen. Deze tendens geldt voor alle etnische groepen.

Leeftijd

Over het algemeen neemt deelname aan het verenigingsleven af met het stijgen van de leeftijd. Bij autochtonen zet die afname vooral in vanaf 45 jaar. Bijna de helft van de 45-plussers bezoekt een vereniging. Bij de jongere leeftijdscategorieën ligt dit aandeel op ruim 70 procent. Bij allochtonen is al sprake van afnemend verenigingsbezoek vanaf 25 jaar. Van de 18 tot 25-jarigen bezoekt 60 procent een vereniging. Bij de oudere leeftijdscategorieën ligt dit op 50 procent.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is van invloed op het verenigingsbezoek. Voor beide groepen geldt dat lager opgeleiden verhoudingsgewijs weinig participeren in het verenigingsleven. Bij de allochtonen stijgt het participatieniveau met het toenemen van het opleidingsniveau. Bij de autochtonen zijn het vooral de middelbaar opgeleiden die het

meest aan het verenigingsleven deelnemen. Een achterliggende factor die hierin een rol speelt, vormt de sociaal-economische positie. Lager opgeleiden zullen gemiddeld een slechtere sociaal-economische positie hebben, waardoor zij minder financiële armslag hebben om lid te worden van een vereniging. Deze conclusie wordt bevestigd door de resultaten van de armoedemonitor (SCP, 2003) waaruit onder meer blijkt dat mensen met een laag opleidingsniveau (tot en met lbo) minder vaak deelnemen aan georganiseerde sociale participatie.

3.4.2 Soort verenigingen

In het algemeen geldt dat zowel allochtonen als autochtonen het meest participeren in sport- of dansclubs. Voor de allochtonen blijkt na sportclubs, vooral de deelname aan religieuze instellingen belangrijk. Allochtonen die deelnemen aan religieuze instellingen zijn met name te vinden onder de Turkse en Surinaamse bevolkingsgroepen. Bij de autochtonen komt het bezoek aan hobby- en muziekclubs op de tweede plaats. Deelname aan religieuze instellingen is bij autochtonen vrij beperkt. Tevens valt op dat allochtonen die wel participeren aan het verenigingsleven, vaker een bredere belangstelling ten toon spreiden dan autochtonen. Bij de allochtonen bezoekt 39 procent twee of meer instellingen. Bij de autochtonen ligt dit aandeel op 24 procent.

Tabel 3.21 Type organisatie /vereniging dat bezocht wordt (N=497)

Organisatie/ vereniging	Allochtonen (n=338)		Autochtonen (n=159)	
	aantal	%	aantal	%
Sport- of dansclub	206	61	97	61
Muziek-/hobbyclub	56	17	37	23
Ouderenclub	20	6	6	4
Religieuze instelling	113	33	12	8
Allerlei typen zelforganisaties	23	7	10	6
Jongeren-/studentenvereniging	22	7	9	6
Buurt-/clubhuis	17	5	6	4
Culturele/politieke/natuur organisatie	10	3	11	7
Overige	1	-	7	5
Totaal	468	139	195	124

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

3.4.3 Relatie vrijwilligerswerk en verenigingsbezoek

Om te zien of er een relatie bestaat tussen het verrichten van vrijwilligerswerk en het bezoeken van verenigingen, is er gekeken naar het aandeel onder vrijwilligers dat ook

betrokken is bij het verenigingsleven. Hoewel voor de groep als geheel geldt dat autochtonen vaker deelnemen aan het verenigingsleven dan allochtonen, geldt dit niet voor de actieve vrijwilligers. Allochtone en autochtone vrijwilligers nemen namelijk in dezelfde mate deel aan verenigingen. Verder blijkt uit onderstaande cijfers dat vrijwilligers ook op andere terreinen een sterkere maatschappelijke betrokkenheid tonen dan personen die geen vrijwilligerswerk verrichten. Dit komt overeen met bevindingen uit andere studies (zie bijvoorbeeld De Graaf, 2003) waar ook duidelijk een relatie is aangetoond tussen betrokkenheid als lid of consument aan georganiseerde maatschappelijke verbanden en de bereidheid om vrijwilligerswerk te verrichten.

Tabel 3.22 Vrijwilligers en bezoek aan verenigingen

Antwoord	Allochtonen		Autochtonen	
	Alleen vrijwilligers (n=136)	Gehele steekproef (n=632)	Alleen vrijwilligers (n=104)	Gehele steekproef (n=245)
	%	%	%	%
Ja	70	53	73	65
Nee	30	47	27	35

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

3.5 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is gekeken naar de maatschappelijke participatie van allochtonen en autochtonen op de drietal dimensies. Uit de resultaten blijkt dat autochtonen meer deelnemen aan vrijwilligerswerk dan allochtonen. Omgekeerd geldt evenwel dat allochtonen meer mantelzorg verlenen dan autochtonen. Op de derde dimensie van maatschappelijke participatie – deelname (als bezoeker/klant) aan het verenigingsleven – scoren autochtonen ook beter dan allochtonen. Dit algemene beeld geldt voor alle etnische groepen, met uitzondering van de Indonesiërs. Hun participatieniveau op de drie dimensies is nagenoeg hetzelfde als dat van de autochtone bevolking.

Leeftijd is een belangrijke variabele in het verklaren van de mate van maatschappelijke participatie. Jongeren, zowel bij de allochtonen als de autochtonen, verrichten minder vaak vrijwilligerswerk dan ouderen. Ook het soort instellingen waar vrijwilligerswerk wordt verricht door jongeren, is vrij identiek. Voor deze leeftijdscategorie is vrijwilligerswerk voor een sport- of recreatieve organisatie het meest belangrijk. Met het ouder worden, gaan meer mensen uiteindelijk vrijwilligerswerk verrichten. Dit aandeel neemt echter vanaf het 65^e jaar weer af. Ook dit geldt voor zowel de

autochtonen als de allochtonen, al dient opgemerkt te worden dat de participatieniveaus van allochtonen wel veel lager liggen dan van de autochtonen. Het soort instellingen waar men vrijwilligerswerk doet, verschilt eveneens tussen de oudere autochtonen en allochtonen. Zo neemt het belang van religieuze instellingen bij allochtonen vanaf 25 jaar sterk toe. Bij autochtonen speelt dit type instelling slechts een beperkte rol.

Met betrekking tot deelname aan het verenigingsleven geldt een omgekeerd verband dan bij het vrijwilligerswerk werd geconstateerd: jongeren bezoeken vaker verenigingen als afnemer van diensten dan ouderen. De maatschappelijke trend dat mensen in toenemende mate als consument gebruik maken van diensten van organisaties, maar daar als vrijwilliger niet aan willen bijdragen, komt dus zowel bij de autochtone als de allochtone jongeren naar voren.

Overigens geldt op individueel niveau wel dat degenen die actief zijn als vrijwilliger (ongeacht leeftijd) ook vaker participeren in het verenigingsleven dan mensen die geen vrijwilligerswerk doen.

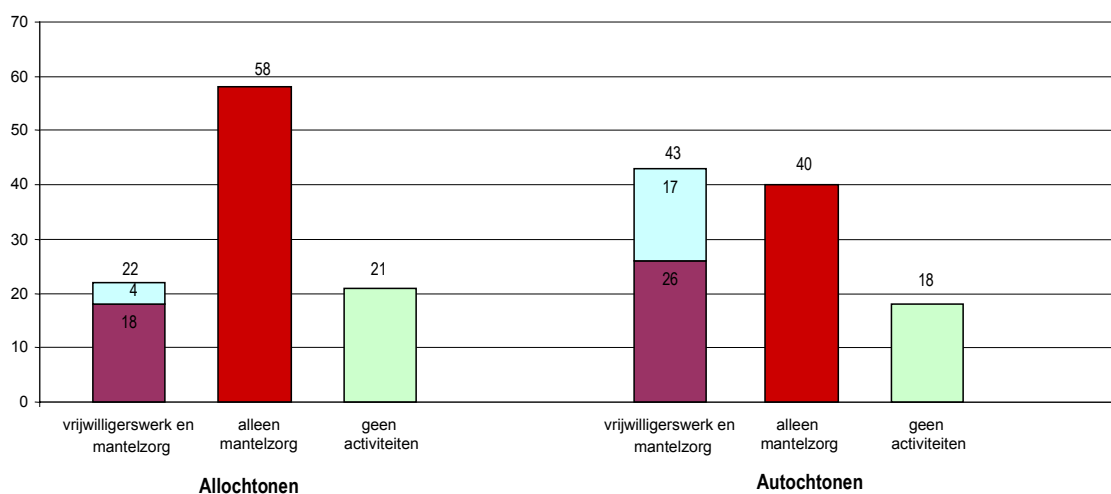
Alleen ten aanzien van het verlenen van mantelzorg is de rol van leeftijd als verklaring minder duidelijk: het aantal mensen dat mantelzorg verleent neemt af naarmate men ouder wordt maar de intensiteit (het aantal bestede uren) neemt juist toe bij het ouder worden.

Naast leeftijd is ook opleiding een factor van belang. Voor opleiding geldt dat zowel bij de autochtonen als de allochtonen hoger opgeleiden vaker vrijwilligerswerk doen dan mensen met een lagere opleiding. Ook zijn de hoger opgeleiden degenen die vaker participeren in het verenigingsleven. Bij de allochtonen geldt dat de hoger opgeleiden op alle fronten actiever zijn dan de lager opgeleiden: zij verrichten vaker vrijwilligerswerk, verlenen meer mantelzorg en participeren vaker in het verenigingsleven. Bij de autochtonen geldt dat hoger opgeleiden weliswaar meer participeren in georganiseerde verbanden (als vrijwilliger en bezoeker) dan lager opgeleiden, maar minder vaak mantelzorg verlenen.

Wanneer we nu de participatie van allochtonen en autochtonen aan vrijwilligerswerk en mantelzorg naast elkaar zetten, valt op dat de groep mensen die op geen van beide dimensies actief is, ongeveer even groot is. Ongeveer eenvijfde van beide groepen verricht noch vrijwilligerswerk, noch mantelzorg (zie figuur 3.1). Bij de allochtonen is de groep die uitsluitend mantelzorg verleent het grootst (58%). Bij de autochtonen is de groep die vrijwilligerswerk verricht (eventueel in combinatie met mantelzorg)

het grootst: 43 procent van de autochtonen doet vrijwilligerswerk, 40 procent participeert uitsluitend als mantelzorger. Uiteindelijk kan geconstateerd worden dat gemeten naar deze twee dimensies, de mate van participatie tussen allochtonen en autochtonen niet verschilt, de wijze waarop zij dat doen – als vrijwilliger of mantelzorger – echter wel.

Figuur 3.1 Maatschappelijke participatie van allochtonen en autochtonen op twee dimensies in percentages



Tot slot van dit hoofdstuk zetten we de belangrijkste kenmerken van de allochtone en autochtone vrijwilligers kort op een rij.

Autochtone vrijwilligers

- zijn goed opgeleid: zij hebben meestal een opleiding op hbo- of universitair niveau of mbo-niveau;
- zijn meestal werkzaam in een baan van meer dan 12 uur per week;
- zijn relatief vaak vrouwen;
- zijn vaak in de middelbare leeftijd (25-64 jaar)

Allochtone vrijwilligers

- zijn redelijk goed opgeleid: zij hebben meestal een opleidingsniveau op mbo-niveau;
- zijn meestal werkzaam in een baan van meer dan 12 uur per week;
- zijn relatief vaak vrouwen;
- zijn meestal migranten van de eerste generatie;

- spreken meestal Nederlands als voertaal thuis;
- hebben vaak contacten met autochtone Nederlanders.

Uit deze opsomming blijkt dat het profiel van de autochtone en allochtone vrijwilliger erg vergelijkbaar is. In hoeverre autochtonen en allochtonen ook dezelfde opvattingen over vrijwilligerswerk hebben en of zij dezelfde knelpunten ervaren, komt in het volgende hoofdstuk aan bod.

4 OPVATTINGEN OVER EN ERVARINGEN MET VRIJWILLIGERSWERK

4.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is geconstateerd dat allochtonen minder aan vrijwilligerswerk deelnemen dan autochtonen. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de opvattingen die allochtonen en autochtonen hebben ten aanzien van vrijwilligerswerk (paragraaf 4.2) en de motieven die zij hebben om een deel van hun vrije tijd te besteden aan vrijwillige werkzaamheden ten gunste van een ander of de maatschappij in het algemeen (paragraaf 4.3). Daarnaast wordt aandacht besteed aan de belemmeringen die autochtone en allochtone vrijwilligers ervaren bij het uitvoeren van hun activiteiten en de randvoorwaarden die zij belangrijk vinden om, goed te functioneren als vrijwilliger (paragraaf 4.4 en 4.5). Inzicht in de achterliggende motieven en verwachtingen van vrijwilligers en de ervaren belemmeringen, geeft mogelijk een handvat voor organisaties om effectiever allochtone vrijwilligers bij hun organisatie te betrekken.

De bevindingen die in dit hoofdstuk gepresenteerd worden, zijn gebaseerd op twee bronnen: de stratenquête en aanvullende gesprekken met actieve vrijwilligers. De gegevens uit de stratenquête weerspiegelen het algemene beeld. Dit beeld wordt verder ingekleurd aan de hand van de gesprekken met de actieve vrijwilligers.

4.2 Opvattingen over vrijwilligerswerk

Aan de hand van zeven activiteiten die betrekking hebben op verschillende dimensies van maatschappelijke participatie (vrijwilligerswerk, mantelzorg en deelname aan het verenigingsleven) is gepoogd inzicht te krijgen in de verschillen in opvatting tussen allochtonen en autochtonen ten aanzien van wat onder vrijwilligerswerk wordt verstaan. Opvallend is dat de opvattingen van de twee groepen over wat nu vrijwilligerswerk is en wat niet, weinig uiteenlopen. Voor alle genoemde activiteiten (met uitzondering van het bijwonen van een religieuze dienst) geldt dat de meerderheid van zowel de allochtonen als de autochtonen deze activiteiten als vrijwilligerswerk beschouwd. Opvallend is echter dat activiteiten die formeel onder de noemer mantel-

zorg vallen, vaker als vrijwilligerswerk worden beschouwd dan activiteiten die volgens de officiële definitie vrijwilligerswerk betreffen. Dit geeft aan dat het onderscheid dat gemaakt wordt tussen verschillende vormen van vrijwillige inzet (vrijwilligerswerk en mantelzorg en andere vormen van informele hulp) voor veel mensen, zowel allochtonen als autochtonen, niet zo relevant is.

Alleen ten aanzien van het bijwonen van religieuze diensten en, in iets mindere mate, het fluiten van een amateurvoetbalwedstrijd, zien we een verschil in opvatting tussen autochtonen en allochtonen. De meerderheid van de allochtonen beschouwt het bijwonen van een religieuze dienst als een vorm van vrijwilligerswerk. Het fluiten van een voetbalwedstrijd wordt door autochtonen veel vaker als vrijwilligerswerk beschouwd dan door de allochtonen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat autochtonen iets meer vertrouwd zijn met het doen van vrijwilligerswerk binnen sportclubs en de soort activiteiten die men in dat kader kan verrichten als vrijwilliger.

In tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de opvattingen van allochtonen en autochtonen ten aanzien van de zeven stellingen.

Tabel 4.1 Opvattingen over vrijwilligerswerk van allochtonen en autochtonen (N=877)

Activiteit	Alochtoon (n=632)			Autochtoon (n=245)		
	Ja	Nee	Weet niet	Ja	Nee	Weet niet
	%	%	%	%	%	%
Toezicht houden in een speeltuin	73	21	6	76	18	7
Scheidsrechter zijn bij een amateur voetbalvereniging	59	33	8	84	11	5
Het ondersteunen van slachtoffers van een misdrijf via Slachtofferhulp	61	34	6	53	41	6
Het organiseren van een actie voor politieke gevangenen via een organisatie	57	34	9	64	28	8
Een luisterend oor bieden aan een zieke buurvrouw/ buurman	84	14	3	83	14	3
Boodschappen doen voor een ziek familielid	87	12	2	82	17	1
Het bijwonen van religieuze diensten in een kerk, moskee, synagoge, et cetera	60	33	7	39	49	12

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

4.3 Motieven en verwachtingen omtrent vrijwilligerswerk

In de straatenquête is aan de vrijwilligers gevraagd wat hun redenen zijn om als vrijwilliger actief te worden. Vervolgens is daar in de interviews met de vrijwilligers die-

per op ingegaan. In deze paragraaf komen eerst de motieven aan bod die mensen hebben om zich vrijwillig in te zetten voor anderen of de samenleving. Ook wordt de keuze voor de desbetreffende vrijwilligersorganisatie besproken. Vervolgens wordt ingegaan op de verwachtingen die vrijwilligers hebben ten aanzien van het vrijwilligerswerk dat zij doen en op de persoonlijke opbrengsten van vrijwilligerswerk.

4.3.1 Motieven om vrijwilligerswerk te doen

Uit de enquête blijkt dat de motieven van allochtone en autochtone vrijwilligers zeer vergelijkbaar zijn. Voor beide groepen vrijwilligers gelden maatschappelijke betrokkenheid en sociale contacten als veruit de belangrijkste redenen om vrijwilligerswerk te doen. Voor allochtonen zijn daarnaast zelfontplooiing en het opdoen van werkervaring (samen 24%) belangrijke redenen. Bij de autochtonen zijn deze redenen veel minder van belang. In tabel 4.2. staat een overzicht van de genoemde redenen om vrijwilligerswerk te doen.

Tabel 4.2 Motieven van vrijwilligers (N=240)

	Allochtonen (n=136)		Autochtonen (n=104)	
	aantal	%	aantal	%
Sociale contacten/gezelligheid	57	42	43	42
Betrokkenheid	95	70	70	67
Zelfontplooiing	25	18	11	11
Werkervaring/opstapbaan	8	6	2	2
Om te integreren	5	4	7	7
Overige	7	5	3	3
Weet niet	1	1	-	-
Totaal	198	146	136	132

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Motieven naar enkele achtergrondkenmerken

Voor alle leeftijdscategorieën geldt dat maatschappelijke betrokkenheid en sociale contacten de belangrijkste redenen zijn om vrijwilligerswerk te doen. Wel zijn er accentverschillen waar te nemen tussen de leeftijdsgroepen. Voor jongeren tot 24 jaar zijn sociale contacten/gezelligheid een belangrijker motivatie dan maatschappelijke betrokkenheid. Dit geldt met name voor de autochtone jongeren. Voor alle oudere leeftijdsgroepen is zowel bij allochtonen als autochtonen het betrokken willen zijn bij de maatschappij, de dominante reden om actief te worden als vrijwilliger.

Een dergelijk verschil naar leeftijd wordt ook weerspiegeld in de verschillen in motivatie

tussen allochtone vrijwilligers uit de eerste en de tweede generatie. Het accent bij de eerste generatie ligt vooral op de maatschappelijke betrokkenheid. Bij de tweede generatie zijn de motieven vaak persoonlijker van aard; sociale contacten en zelfontplooiing spelen een relatief belangrijke rol. Overigens geldt ook voor deze groep dat maatschappelijke betrokkenheid nog steeds een belangrijke reden is om vrijwilligerswerk te doen.

Het opleidingsniveau is eveneens van invloed op de redenen die achter het verrichten van vrijwilligerswerk schuil gaan. Hoger opgeleiden geven vaker dan gemiddeld aan dat zij vrijwilligerswerk doen vanwege hun maatschappelijke betrokkenheid. Deze motivatie is met name bij de hoger opgeleide allochtonen bijzonder sterk: 97 procent geeft dit aan als reden om vrijwilligerswerk te doen.

Slechts vier procent van de allochtonen zegt vrijwilligerswerk te verrichten om te integreren.

Integreren betekent in dit kader het bekend raken met de verschillende facetten van de leefomgeving, hetgeen meer omvat dan het leren kennen van mensen. Eén allochtone vrijwilliger verwoordt het als volgt:

“Na mijn komst naar Nederland in 1998 had ik niets te doen. Ik werd gevraagd door mijn buurvrouw. Via haar hoorde ik dat het leuk was en een goede manier om de taal en de cultuur te leren.” (Indonesische vrouw, 25 jaar, activiteitenbegeleider bij een algemene welzijnsorganisatie)

Dat het aandeel allochtonen dat aangeeft vrijwilligerswerk te doen om te integreren vrij laag is, is gezien het profiel van de vrijwilligers niet zo verwonderlijk. In hoofdstuk drie werd al geconstateerd dat de allochtone vrijwilligers vooral te vinden zijn onder de goed geïntegreerde migranten.¹

Allochtone vrijwilligers die vanuit een gevoel van maatschappelijke betrokkenheid vrijwilligerswerk zijn gaan verrichten, geven daarop verschillende toelichtingen. In

¹ Bij de autochtonen geeft zeven procent aan vrijwilligerswerk te verrichten om te integreren. Het vermoeden bestaat dat deze respondenten bij de beantwoording van de vraag niet het onderscheid hebben gemaakt tussen het opdoen van sociale contacten (als een deelaspect van integratie) en integratie vanuit een breder perspectief.

sommige gevallen is de betrokkenheid gericht op de eigen etnische groep; men herinnert zich bijvoorbeeld de eigen problemen bij komst naar Nederland en wil nieuwe landgenoten ondersteunen om hun plek te vinden in de Nederlandse samenleving.

“In het midden van de jaren negentig was het werkloosheidspercentage en de schooluitval onder Turkse jongeren hoog. Daar wilde ik oplossingen voor vinden. Zelf had ik na komst naar Nederland ook moeite met de taal. Ik wilde graag vanuit mijn eigen ervaringen de valkuilen voor nieuwkomers voorkomen.” (Turkse man, 36 jaar, bestuursfunctie bij een welzijnsorganisatie)

“Ik heb bij de sociale dienst gewerkt en daar ervaring opgedaan met formulieren en regelingen, waardoor ik vaak om hulp werd gevraagd. Bovendien wilde ik de sociale gaten opvullen door activiteiten te organiseren om zo mensen iets te doen te geven.” (Surinaamse man, activiteitenbegeleider bij een multiculturele welzijnsstichting)

In andere gevallen is sprake van betrokkenheid bij andere segmenten van de maatschappij, die niet gekoppeld zijn aan de eigen etnische achtergrond. Vaak gaat het om vrijwilligerswerk ten behoeve van lotgenoten of om hulpverlening binnen algemene instellingen.

“Ik heb zelf reuma en wil anderen daarbij helpen. Ik wil iets terug doen voor de maatschappij en niet de hele dag thuiszitten.” (Surinaamse vrouw, 60 jaar, vrijwilligster bij een algemene organisatie voor gehandicapten en zieken)

Slechts één van de allochtone vrijwilligers noemt specifiek haar geloof als inspiratiebron voor haar maatschappelijke betrokkenheid en het verrichten van vrijwilligerswerk.

“Het is je taak als moslim om een bijdrage aan de maatschappij te leveren. Soms is het zwaar, maar het is een roeping, een functie en een gift. Het is niet alleen maar vrijwilligerswerk, je ontplooit jezelf ook geestelijk.” (Turkse vrouw, 28 jaar, vrijwilligster bij een Turkse vrouwenorganisatie)

De autochtone vrijwilligers verwoordden hun maatschappelijke betrokkenheid meestal in termen van ‘*een steentje bijdragen*’, ‘*een morele verplichting*’ en ‘*verantwoorde-*

lijkheid als burger'. Vaak wordt deze betrokkenheid ook ingegeven vanuit zorgen om het voortbestaan van hun club of kerkgenootschap.

"Ik voel me geroepen om het gat op te vullen want er is te weinig jeugd bij de kerk. Het voortbestaan van onze kerk vind ik belangrijk." (autochtone vrouw, 27 jaar, vrijwilligster bij de jeugdclub van de kerk)

4.3.2 De keuze voor de organisatie

De redenen waarom de vrijwilligers juist bij deze organisaties vrijwilligerswerk zijn gaan doen, variëren. In veel gevallen ligt daar een min of meer bewuste keuze aan ten grondslag. Er is een keuze gemaakt voor de organisatie omdat de doelstellingen hen aansprak of omdat men zelf al lid was van de vereniging en graag aan het reilen en zeilen van de club wil bijdragen.

"De doelstelling van de organisatie spreekt me aan. We werken voor een betere samenleving hier in plaats van voor bijvoorbeeld onbekende gevangenen in het buitenland. Ik had het gevoel dat de organisatie dicht bij me stond." (Surinaamse man, 56 jaar, penningmeester bij een welzijnsorganisatie)

Ook kiest men voor bepaalde organisaties omdat die mogelijkheden bieden op een persoonlijke ontwikkeling in een bepaalde richting.

"Ik heb een ICT-achtergrond maar die sector loopt niet zo lekker. Eigenlijk is mijn passie films maken maar ik durfde daar niet voor te kiezen. Als vrijwilliger heb je echter meer vrijheid om te kiezen zonder risico's." (Iranse man, 35 jaar, vrijwilliger bij een stadsomroep)

In een aantal gevallen zijn de vrijwilligers actief binnen een organisatie die zij zelf hebben opgericht.

"Ik heb de organisatie zelf opgericht omdat ik vond dat er nog veel voor de doelgroep moest gebeuren. Ik hoop dat hierdoor de komende generatie het beter doet dan de eerste generatie Turken." (Turkse man, 31 jaar, bestuurslid bij een jongerencentrum)

Naast een bewuste keuze geldt voor een ander deel van de vrijwilligers dat de keuze voor die specifieke organisatie meer op toeval berust. Vaak worden deze vrijwilligers benaderd door vrienden en bekenden met de vraag of zij zich willen inzetten voor de organisatie. Als de ervaringen positief zijn, blijft men vervolgens actief voor de organisatie.

Allochtonen actief binnen algemene organisaties?

Aan de allochtone vrijwilligers die nu actief zijn binnen een zelforganisatie is gevraagd of zij eventueel ook actief zouden willen zijn binnen een organisatie die niet op de eigen etnische groep is gericht. Nagenoeg alle allochtone vrijwilliger geven aan dat dat voor hen geen probleem zou zijn. Het belangrijkste criterium is dat zij achter de organisatie kunnen staan, of dit nu een algemene of zelforganisatie is. Ook voorzien zij geen noemenswaardige belemmeringen om binnen een algemene organisatie actief te worden.

4.3.3 Verwachtingen en persoonlijke opbrengsten

Aan de vrijwilligers is de vraag voorgelegd in hoeverre het vrijwilligerswerk dat zij doen, voldoet aan hun verwachtingen en wat het vrijwilligerswerk hen persoonlijk heeft opgebracht.

Verwachtingen

Bij veruit de meeste allochtone vrijwilligers (39 van de 45) voldoet het vrijwilligerswerk geheel of in belangrijke mate aan de verwachtingen die zij daar van tevoren over hadden. Het feit dat men zich gewaardeerd voelt en bemerkt dat de nodige resultaten worden bereikt, zijn belangrijke redenen voor deze positieve waardering.

“Ik heb het zelf gekozen en ben er ook blij mee. Het is leuk en goed om te communiceren met anderen en om samen iets te bereiken. Het vrijwilligerswerk dat ik doe, brengt bijvoorbeeld allochtonen en ouderen bij elkaar.” (Turkse man, bestuurslid bij een algemene stichting)

“Het is mijn tweede thuis geworden. Ik heb het erg naar mijn zin; ze bieden veel cursussen aan en nemen de vrijwilliger serieus.” (Marokkaanse man, vrijwilliger bij een digitaal ‘trapveld’)

Hoewel de meeste allochtone vrijwilligers zeer positief zijn over het werk dat zij doen, komen uit de toelichtingen soms ook enige knelpunten naar voren. Deze hebben onder andere te maken met werkdruk of de wijze waarop dingen binnen de organisatie geregeld zijn. In paragraaf 4.4. wordt nader ingegaan op de knelpunten. Op deze plek wordt ter illustratie alleen een citaat opgenomen:

“Ik merk het resultaat van mijn inspanning en dat geeft veel voldoening. Jammer genoeg werd niet alles even goed geregeld door het bestuur. Dat frustrleert soms. Ook zijn er te weinig vrijwilligers waardoor er te veel werk op de schouders van weinig mensen neer komt.” (Kaapverdiaanse man, 37 jaar, jeugdbegeleider bij een voetbalclub)

Ook de autochtone vrijwilligers geven vrijwel zonder uitzondering aan dat het vrijwilligerswerk dat zij doen geheel of in belangrijke mate voldoet aan de verwachtingen; het vrijwilligerswerk geeft de vrijwilliger de mogelijkheid om maatschappelijk actief te zijn, sociale contacten op te doen en zichzelf te ontwikkelen.

Opbrengsten

Vrijwilligerswerk vervult verschillende functies voor zowel het individu als de samenleving. Zo kan vrijwilligerswerk een emanciperende of integrerende functie hebben voor de individuele vrijwilliger. Daarnaast beïnvloedt vrijwilligerswerk de leefbaarheid en de sociale cohesie van de samenleving. Ook kunnen mensen door actief te worden binnen maatschappelijke verbanden, mede richting geven aan de samenleving. Om na te gaan wat vrijwilligerswerk de geïnterviewde vrijwilligers persoonlijk oplevert, zijn aan hen een zevental stellingen voorgelegd. Uit tabel 4.2 blijkt dat de opvattingen over de persoonlijke opbrengsten van vrijwilligerswerk van allochtone en autochtone vrijwilligers nagenoeg hetzelfde zijn.

Vrijwilligerswerk is vooral goed voor het opdoen van nieuwe vaardigheden, het vergroten van kennis over de samenleving en het leren kennen van nieuwe mensen. Daarnaast vormt de betrokkenheid bij de samenleving voor zowel allochtonen als autochtonen een argument om zich als vrijwilliger in te zetten. Voldoening over de geleverde werkzaamheden en het zich gewaardeerd weten, wordt door beide groepen in de toelichting vaak genoemd. Autochtonen en allochtonen zijn ook vrij eensgezind in hun mening over het beperkte nut van vrijwilligerswerk voor hen persoonlijk bij het vinden van een betaalde baan. Velen van hen hebben namelijk reeds werk of zijn (vanwege hun leeftijd) niet meer op zoek naar werk.

Het enige grote verschil tussen de geïnterviewde allochtone en autochtone vrijwilligers is de mate waarin zij door hun vrijwillige activiteiten invloed menen te hebben op de inrichting van de samenleving. Autochtone vrijwilligers zijn van mening dat dit niet of nauwelijks het geval is. Allochtone vrijwilligers zijn hierover positiever: een flink aantal onder hen (58%) is van mening dat zij invloed hebben op de inrichting van de Nederlandse samenleving. Waar dit verschil in opvatting aan te wijten is, kan op basis van dit onderzoek niet worden beantwoord. Het soort organisatie is in ieder geval geen verklaring voor het verschil in de mate waarin autochtonen en allochtonen van mening zijn invloed te hebben op de inrichting van de samenleving. Voor beide groepen geldt dat de geïnterviewde vrijwilligers actief zijn bij bijvoorbeeld zowel welzijnsstichtingen als sportverenigingen.

Tabel 4.3 Persoonlijke opbrengsten van vrijwilligerswerk in absolute aantallen (n=70)²

	Allochtonen (n=45)				Autochtonen (n=25)			
	eens	neu- traal	oneens	weet niet	eens	neu- traal	oneens	weet niet
Nieuwe dingen geleerd	41	1	3	-	18	2	3	2
Invloed op Nederlandse samenleving	26	6	10	3	5	3	15	2
Meer geleerd over samenleving	29	3	11	2	16	2	5	2
Nieuwe mensen leren kennen	43	-	2	-	19	3	1	2
Meer kans op betaalde baan	7	3	19	16	4	1	8	12
Betrokkenheid tonen	34	9	2	-	18	1	4	2
Verbonden voelen met samenleving	34	5	6	-	21	1	2	1

Bron: interviews met vrijwilligers.

² De exacte tekst van de stellingen luidde als volgt:

- Door het doen van vrijwilligerswerk heb ik nieuwe dingen geleerd.
- Door het doen van vrijwilligerswerk heb ik invloed op hoe de Nederlandse samenleving er uit ziet.
- Door het doen van vrijwilligerswerk heb ik meer geleerd over hoe de (Nederlandse) samenleving in elkaar zit.
- Door het doen van vrijwilligerswerk heb ik nieuwe mensen leren kennen.
- Door het doen van vrijwilligerswerk maak ik meer kans op een betaalde baan.
- Door het doen van vrijwilligerswerk kan ik mijn betrokkenheid met de samenleving laten zien.
- Door het doen van vrijwilligerswerk voel ik mij meer verbonden met andere mensen en met de samenleving.

4.4 Knelpunten en belemmeringen bij het doen van vrijwilligerswerk

Aan de respondenten uit de stratenquête die vrijwilligerswerk verrichten, of dat de afgelopen drie jaar hebben gedaan, is gevraagd of zij daarbij wel eens knelpunten of belemmeringen hebben ervaren. De meerderheid van zowel de autochtone als de allochtone vrijwilligers geeft aan geen problemen te hebben bij het uitvoeren van hun vrijwillige werkzaamheden: tweederde van de allochtonen en ruim de helft van de autochtonen ervaart geen problemen.

Bij de autochtonen zijn het vooral de hoger opgeleiden die relatief vaak knelpunten signaleren. Deze knelpunten hebben met name betrekking op de organisatie of de collega's waarmee gewerkt wordt. Bij de allochtonen zijn het daarentegen vooral de lager opgeleiden die het vaakst tegen belemmeringen aanlopen. Zij zijn vooral van mening onvoldoende waardering te ontvangen voor hun inzet. Gebrek aan tijd voor het uitvoeren van de vrijwillige werkzaamheden is een knelpunt dat voor beide groepen geldt. In tabel 4.4 wordt voor de groep allochtone en autochtone vrijwilligers als geheel een overzicht gegeven van de ervaren belemmeringen.

Tabel 4.4 Ervaren belemmeringen door vrijwilligers (N=93)

	Allochtonen (n=45)		Autochtonen (n=48)	
	aantal	%	aantal	%
Onvoldoende waardering	10	23	2	6
Werkzaamheden anders dan interesses	1	2	-	3
Kost veel tijd	13	29	9	22
Afkeuring van naasten	4	10	3	8
Taalproblemen	3	7	-	-
Geen financiële vergoeding/uitbuiting/te veel werk	4	9	8	18
Ontevreden over organisatie/collega's	8	18	18	39
Overige	7	15	1	3
Weet niet	5	11	11	23
Totaal	55	124	52	123

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Tijdens de interviews met de vrijwilligers is aan de hand van acht stellingen gepoogd om nog iets meer inzicht te krijgen in de knelpunten waar vrijwilligers in de praktijk tegenaan kunnen lopen. Ook hieruit blijkt dat degenen die als vrijwilliger actief zijn relatief weinig problemen ervaren. In tabel 4.4 wordt een overzicht gegeven van de antwoorden op de stellingen. Uit de gegevens blijkt dat geen van de genoemde knelpunten in belangrijke mate als een persoonlijk knelpunt wordt ervaren.

Tabel 4.5 Knelpunten vrijwilligerswerk in absolute aantallen (n= 70)

	Allochtonen (n=45)				Autochtonen (n=25)			
	Heel belangrijk	Enigszins bel.	Niet/nauwelijks bel.	Weet niet	Heel belangrijk	Enigszins bel.	Niet/nauwelijks bel.	Weet niet
Te lage/ geen onkostenvergoeding	2	7	33	3	-	-	19	6
Te veel vergaderen	2	3	39	1	1	1	20	3
Werken in gemengde teams	-	1	41	3	-	-	21	4
Te weinig waardering voor eigen inbreng	3	2	40	-	2	2	20	1
Te veel werken voor vaste roosters	3	5	36	1	1	1	22	1
Te weinig waardering uit omgeving	2	5	38	-	2	-	22	1
Onduidelijkheid over taken	6	5	32	2	-	2	22	1
Te veel aan lot overgelaten	6	6	32	1	-	4	19	2

Bron: interviews met vrijwilligers.

Incidenteel worden door sommige vrijwilligers wel enkele andere knelpunten naar voren gebracht. Deze hebben veelal te maken met de organisatiestructuur. Zo is met name de aansturing niet altijd duidelijk: vrijwilligers hebben bijvoorbeeld geen duidelijk aanspreekpunt, er is een gebrek aan deskundige leiding en er is te weinig administratieve ondersteuning. Daarnaast ervaren sommige vrijwilligers een hoge werkdruk als gevolg van het gebrek aan vrijwilligers binnen de organisatie. Dit kan zowel gaan om een absoluut gebrek aan vrijwilligers als een gebrek aan vrijwilligers of professionele krachten met een bepaalde etnische achtergrond, waardoor de allochtone vrijwilliger (te) veel taken krijgt toebedeeld.

“Surinamers stapten in het begin vaker naar mij toe met een hulpvraag. Vaak durven ze niet naar autochtone hulpverleners uit angst en schaamte. Ik heb geprobeerd om mensen te overtuigen dat ze beter naar een professionele hulpverlener binnen de organisatie kunnen gaan dan naar mij. Als je hier niet zelf de grens trekt dan wordt je overvraagd.” (Surinaamse vrouw, 67 jaar, vrijwilligster binnen algemeen ouderenwerk)

Een aantal van de door de vrijwilligers genoemde knelpunten met betrekking tot de organisatie is specifiek gerelateerd aan vrijwilligerswerk binnen een zelforganisatie.

Het betreft dan met name een gebrek aan betaalde krachten binnen zelforganisaties waardoor sommige organisaties een bepaalde mate van professionaliteit ontberen.

“Bij allochtone organisaties is er in tegenstelling tot autochtone organisaties vaak geen ondersteuning van beroepskrachten. Allochtone vrijwilligers willen meteen de baas spelen en een hoge functie bekleden. In autochtone organisaties wordt juist veel meer geluisterd naar de vrijwilligers.” (Surinaamse vrouw, 67 jaar, vrijwilligster binnen algemeen ouderenwerk)

Een ander knelpunt dat door sommige allochtone vrijwilligers binnen zelforganisaties naar voren wordt gebracht, betreft de relatie tussen de zelforganisatie en externe partijen, zoals de gemeente of andere zelforganisaties. Deze relatie verloopt niet altijd naar wens.

“Samenwerking met de gemeente is heel belangrijk maar dit verloopt helaas niet altijd probleemloos. Kleine allochtone organisaties worden niet gezien en vallen daardoor buiten het beleid en de middelen.” (Turkse man, 36 jaar, voorzitter van een zelforganisatie)

“Er moet meer gecommuniceerd worden tussen migrantenorganisaties. Dit gebeurt nu echt veel te weinig, terwijl je samen veel meer kan bereiken.” (Peruaanse man, 36 jaar, voorzitter van een zelforganisatie)

4.5 Randvoorwaarden

De allochtone en autochtone vrijwilligers zijn aan de hand van zes onderwerpen gevraagd naar de randvoorwaarden die voor hen belangrijk zijn voor het uitvoeren van hun taken als vrijwilliger. Uit tabel 4.5 blijkt dat allochtonen en autochtonen op een aantal punten iets andere accenten leggen. Zo vinden allochtone vrijwilligers persoonlijke begeleiding en training of scholing belangrijker dan autochtone vrijwilligers. Ook vinden allochtone vrijwilligers het ontvangen van een onkostenvergoeding een belangrijker randvoorwaarde dan de autochtone vrijwilligers.

Tabel 4.6 Randvoorwaarden bij vrijwilligerswerk in absolute aantallen (n= 70)

	Allochtonen (n=45)				Autochtonen (n=25)			
	Heel belangrijk	Enigszins belangrijk	Niet/nauwelijks belangrijk	Weet niet	Heel belangrijk	Enigszins belangrijk	Niet/nauwelijks belangrijk	Weet niet
Persoonlijke begeleiding	35	2	8	-	10	4	10	1
Onkostenvergoeding	12	9	24	-	-	4	17	4
Individuele verantwoordelijkheid	43	2	-	-	14	3	5	3
Zelfstandige uitvoering taken	43	2	-	-	19	4	-	2
Training/scholing	33	3	9	-	9	6	9	1
Werken in teamverband	38	5	2	-	19	2	2	2

Bron: interviews met vrijwilligers.

Hoewel allochtone en autochtone vrijwilligers ten dele andere accenten leggen, geldt voor beide groepen dat individuele verantwoordelijkheid en een zelfstandige uitvoering van taken belangrijke randvoorwaarden zijn voor het naar tevredenheid kunnen uitvoeren van de taken. Als kanttekening wordt hierbij door sommige respondenten wel opgemerkt dat er een grens is aan de verantwoordelijkheid die een vrijwilliger kan dragen en dat dit niet hetzelfde is als die van een professionele kracht. Vaak wordt het zelfstandig functioneren gekoppeld aan het werken binnen een team van vrijwilligers en professionele krachten. Werken in teamverband heeft voor zowel allochtone als autochtone vrijwilligers dan ook een meerwaarde.

“De teamgeest is het belangrijkste omdat je elkaar moet stimuleren om door te gaan. Mensen haken af als de organisatie slecht is of wanneer de teamgeest ontbreekt.”
(Kaapverdiaanse man, 37 jaar, jeugdbegeleider)

Naast de genoemde randvoorwaarden, noemen de allochtone vrijwilligers ook andere aspecten die van belang zijn bij het doen van vrijwilligerswerk. Deze aspecten betreffen vooral een goede communicatie binnen de organisatie. Men verwacht een open en eerlijke houding tussen vrijwilligers onderling en tussen de leiding en de vrijwilligers. Er is behoefte aan duidelijke afspraken met betrekking tot de taakverdeling en de wederzijdse verantwoordelijkheden. In de praktijk blijkt dit namelijk niet altijd goed te verlopen.

“De communicatie gaat af en toe mis en soms wordt je overvraagd. Het is niet altijd duidelijk wie welke taak doet. De communicatie vanuit het bestuur is niet altijd goed en dat zorgt voor onduidelijkheid.” (Kaapverdiaanse man, 38 jaar, jeugdbegeleider)

Naast een goede communicatie, zijn het hebben van een heldere structuur binnen de organisatie waarbij duidelijk is wie waar voor verantwoordelijk is en een duidelijke planning of draaiboek van de activiteiten een belangrijke voorwaarde voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Vrijwilligers moeten weten wat van ze verwacht wordt en wie ze kunnen aanspreken.

Tot slot wordt door veel allochtone vrijwilligers het belang van waardering als belangrijke randvoorwaarde en motiverende factor genoemd. Doordat mensen zich gewaardeerd weten om hun inzet en positieve feedback ontvangen over hun functioneren, voelen zij zich serieus genomen. Hierdoor zullen zij zich meer betrokken voelen bij de organisatie.

“Een vereniging moet laten zien dat de vrijwilligers gewaardeerd worden. Zonder hen kan de vereniging niet bestaan.” (Kaapverdiaanse vrouw, 43 jaar, penningmeester bij een sportclub)

De door de autochtone vrijwilligers geformuleerde aanvullende randvoorwaarden zijn grotendeels vergelijkbaar met die van de allochtone vrijwilligers. Ook door sommige autochtone vrijwilligers wordt gewezen op het belang van een goede organisatiestructuur, waarin duidelijk is wat van iedereen verwacht wordt. Waardering voor je inzet is tevens een aspect dat door de autochtone vrijwilligers naar voren wordt gebracht.

4.6 Samenvatting en conclusies

Het beeld dat uit dit hoofdstuk naar voren komt, is dat er geen grote verschillen zijn in de beleving van vrijwilligerswerk tussen de autochtone en allochtone vrijwilligers. Het onderscheid dat gemaakt wordt tussen vrijwillige inzet in georganiseerd verband (formeel vrijwilligerwerk) en informele vormen van vrijwillige inzet (mantelzorg) is voor de meeste allochtonen en autochtonen geen betekenisvol onderscheid; mantelzorg wordt zelfs vaker als vrijwilligerswerk beschouwd dan vrijwillige activiteiten in georganiseerd verband. In het vorige hoofdstuk werd al geconstateerd dat de

participatieniveaus van allochtonen en autochtonen vrijwel even hoog zijn indien gekeken wordt naar zowel vrijwilligerswerk als mantelzorg.

De achterliggende reden waarom mensen vrijwilligerswerk verrichten zijn vrijwel identiek: voor beide groepen gelden maatschappelijke betrokkenheid en het opdoen van sociale contacten als de belangrijkste redenen om vrijwilligerswerk te doen. Deze hoge mate van overeenstemming is misschien niet verbazingwekkend gezien het vrij identieke profiel van allochtone en autochtone vrijwilligers.

Ondanks de grote overeenkomsten tussen autochtone en allochtone vrijwilligers in hun perceptie ten aanzien van vrijwilligerswerk, zijn er op een aantal punten ook duidelijke verschillen. Voor allochtonen lijkt het doen van vrijwilligerswerk binnen sportclubs minder evident dan voor autochtonen. Vele allochtonen beschouwen het scheidsrechter zijn bij een sportwedstrijd niet als een vorm van vrijwilligerswerk. Aan de andere kant wordt het bijwonen van een religieuze dienst juist vaak wel als een vorm van vrijwilligerswerk beschouwd. Interessant is tevens de mate waarin vrijwilligers verwachten door middel van hun vrijwillige activiteiten invloed te kunnen uitoefenen op de inrichting van de samenleving. Met name de allochtone vrijwilligers zijn er van overtuigd dat hun vrijwilligerswerk er wat dat betreft toe doet. Autochtone vrijwilligers zijn hierin veel terughoudender.

Hoewel uit de motivatie en verwachtingen van de allochtone en autochtone vrijwilligers niet zondermeer een verklaring is te vinden voor het lagere participatieniveau aan vrijwilligerswerk van allochtonen, komen uit de ervaringen van de actieve vrijwilligers wel enkele aanknopingspunten voor organisaties naar voren om hun vrijwilligersbeleid beter vorm te geven. Universeel wordt het belang van het uitspreken van waardering voor de geleverde inzet genoemd. Dit is voor alle groepen vrijwilligers belangrijk, maar komt vooral naar voren bij de lager opgeleide allochtone vrijwilligers. Het gaat daarbij in eerste instantie vooral om waardering in immateriële zin; vrijwilligers willen zich gewaardeerd voelen om hun inzet en dit dient uitgesproken te worden door het bestuur of de beroepskrachten van de organisatie. Het krijgen van een onkostenvergoeding is weliswaar ook een blijk van waardering voor de geleverde werkzaamheden, maar geldt niet als een heel prominente randvoorwaarde.

Naast het krijgen van voldoende waardering, is vooral een goede organisatiestructuur een belangrijke voorwaarde voor vrijwilligers om hun werkzaamheden uit te voeren.

Vrijwilligers willen weten wie ze kunnen aanspreken en wat precies van hen verwacht wordt. Een goede verdeling van de taken en de verantwoordelijkheden is daarbij essentieel. Sommige vrijwilligers hebben daarnaast behoefte aan inzicht in de planning van de activiteiten van de organisatie zodat duidelijk is waar zij naar moeten streven en niet het gevoel hebben dat zij ad hoc allerlei zaken moeten uitvoeren. In ieder geval dient de communicatie vanuit het bestuur naar de vrijwilligers helder te zijn zodat vrijwilligers weten waar zij aan toe zijn.

Specifiek voor allochtone vrijwilligers komt nog een aantal aandachtspunten naar voren waar organisaties meer aandacht aan kunnen schenken. Zo blijkt de behoefte aan persoonlijke begeleiding, training en scholing om de vrijwillige taken uit te voeren onder allochtone vrijwilligers groter dan onder autochtone vrijwilligers.

5 VRIJWILLIGERSORGANISATIES IN EEN VERANDERENDE OMGEVING

5.1 inleiding

In de voorgaande hoofdstukken is beschreven in hoeverre autochtone en allochtone burgers participeren in vrijwilligerswerk en wat hun motieven en verwachtingen zijn omtrent het verrichten van vrijwilligerswerk. In het onderhavige hoofdstuk wordt vanuit de kant van de vrijwilligersorganisaties gekeken naar de problematiek van de participatie van allochtonen aan het (reguliere) vrijwilligerswerk.

Allereerst wordt in paragraaf 5.2 ingegaan op de situatie waarin dertig algemene vrijwilligersorganisaties zich bevinden. Bezien wordt of er sprake is van een veranderde achterban, een tekort aan vrijwilligers of een (on)evenwichtige verhouding tussen allochtone en autochtone vrijwilligers. De knelpunten met betrekking tot de werving en het behoud van allochtone vrijwilligers komen aan de orde in paragraaf 5.3. Vervolgens worden in paragraaf 5.4 de achterban en het vrijwilligersbestand van de twintig onderzochte zelforganisaties beschreven. In paragraaf 5.5 komen de ervaringen van de zelforganisaties met betrekking tot het werven en behouden van vrijwilligers aan bod.

5.2 Een veranderende omgeving voor algemene vrijwilligersorganisaties

Tot het einde van de jaren '60 werd de inrichting van het maatschappelijk middenveld voornamelijk gedomineerd door de verschillende maatschappelijke zuilen. Iedere zuil had eigen politieke partijen, sociaal-economische belangenorganisaties, opleidingsinstellingen, gezondheidsvoorzieningen, mediakanalen en vrijetijdsorganisaties. Vrijwilligerswerk vond plaats binnen de organisaties van de eigen zuil met mensen met dezelfde culturele achtergrond. Sinds die tijd is het maatschappelijk middenveld aanzienlijk veranderd. Als gevolg van processen van ontzuiling, individualisering en emancipatie is de band met de oorspronkelijke achterban losser geworden en zijn veel organisaties zich gaan richten op de bevolking in het algemeen (Keesom ed, 2001). Vanaf de jaren zeventig is als gevolg van immigratie de etnische diversiteit van de bevolking, met name in grote steden, bovendien enorm toegenomen.

men. Zo bestaat bijvoorbeeld in een stad als Amsterdam momenteel ruim eenderde van de bevolking uit allochtonen en de verwachting is dat dit in 2010 meer dan vijftig procent zal zijn (Dagevos en Odé, 2003). Vrijwilligersorganisaties in deze stedelijke gebieden krijgen dus in toenemende mate te maken met een veranderende omgeving waarin zij moeten opereren. Niet alleen brengen deze mensen een andere culturele achtergrond met zich mee, ook hebben zij andere ervaringen en wensen met betrekking tot vrijwilligersorganisaties en vrijwilligerswerk. Deze ontwikkelingen stellen weer nieuwe eisen aan de organisaties die actief zijn op het maatschappelijk middenveld.

In deze paragraaf wordt beschreven welke veranderingen zich bij de in het onderzoek betrokken organisaties hebben voorgedaan ten aanzien van de achterban, de mate waarin zij te kampen hebben met een tekort aan vrijwilligers en in hoeverre zij reeds werken met allochtone vrijwilligers.

Een veranderde achterban

Bijna alle onderzochte organisaties hebben in hun werk te maken met een allochtone achterban of met een wijk waar een groot deel van de bevolking van allochtone afkomst is. De mate waarin de organisaties met een allochtone achterban geconfronteerd worden, varieert. Het kan gaan om hulpverleningsorganisaties, waarbij allochtonen voorzichtig gebruik beginnen te maken van de aangeboden diensten. Maar ook kan het gaan om een allochtone buurtbevolking die naar de vereniging gaat, waar voorheen de weggetrokken autochtone bevolking gebruik van maakte.

De helft van de in totaal dertig benaderde organisaties geeft specifiek aan dat mensen met een allochtone afkomst de laatste jaren in toenemende mate gebruik maken van de diensten van de organisatie. Sommigen van de organisaties hebben zelf moeite gedaan om de potentiële nieuwe achterban aan te spreken en bekend te maken met de diensten van de organisatie. Een klein aantal van deze organisaties (3) heeft binnen de organisatie zelfs een aparte afdeling/tak voor (en door) allochtonen opgezet. Op deze wijze hopen zij de toegankelijkheid tot de organisatie te vergroten. Bij het aanboren van allochtone potentiële klantengroepen, wordt veelal de hulp van allochtone zelforganisaties ingeroepen.

“We vonden dat te weinig allochtonen een beroep deden op onze organisatie terwijl er toch een grote Turkse gemeenschap in Almere leeft. Wij hebben daarom de hulp

van zelforganisaties ingeschakeld voor advies over het bereiken van allochtonen” (lokale hulpverleningsinstelling).

Wanneer het overgrote deel van de potentiële doelgroep van allochtone afkomst is en het type organisatie bekend is bij allochtonen, hoeven organisaties nauwelijks moeite te doen om de allochtone achterban te bereiken. De (nieuwe) allochtone bevolking weet het buurthuis of de sportclub uit eigen beweging heel goed te vinden.

“Al vanaf de jaren '80 is een groot deel van de mensen dat hier woont van allochtone afkomst. Dit zie je terug in het ledenbestand. In de jaren '70 hadden wij bijvoorbeeld uitsluitend autochtone leden. De omslag naar allochtone leden wordt het eerst zichtbaar bij de jeugd. Is de eerste eenmaal over de brug dan volgt de rest vanzelf” (voetbalvereniging in Amsterdam Zuid-Oost).

Gaat het echter om organisaties die niet strikt buurt- of wijkgebonden zijn en is het type organisatie onbekend bij de potentiële doelgroep, dan moeten organisaties zelf meer moeite doen om allochtone klantengroepen te bereiken. Een voorbeelden hiervan uit dit onderzoek is een stichting ter bevordering van technisch onderwijs aan meisjes.

Een tekort aan vrijwilligers

Het merendeel van de benaderde instellingen heeft in meer of mindere mate een tekort aan vrijwilligers om hun activiteiten uit te kunnen voeren. Bij veel organisaties (12) gaat het om een structureel tekort. Zij hebben in feite te weinig vrijwilligers om hun activiteiten naar behoren te kunnen uitvoeren. Andere organisaties (7) kunnen weliswaar meer vrijwilligers gebruiken, maar geven ook aan dat het niet om een enorm of chronisch tekort gaat.

Bij de benaderde sport/voetbalverenigingen is een duidelijk verband waar te nemen tussen het tekort aan vrijwilligers en de veranderde doelgroep. Het onvoldoende aantal vrijwilligers is volgens respondenten bij deze organisaties zelfs een typisch fenomeen voor sport- en voetbalverenigingen. Zij ervaren dat allochtone ouders niet gemotiveerd zijn om vrijwilligerswerk te doen, zoals het rijden van kinderen naar wedstrijden of het draaien van kantinediensten. Toen het ledenbestand van de vereniging nog overwegend autochtoon was, was de betrokkenheid van de ouders bij de club veel groter, aldus de respondenten.

Andere organisaties die sterk lokaal georiënteerd zijn, hebben soms om andere redenen problemen met het vinden of behouden van voldoende vrijwilligers. Indien deze organisaties gevestigd zijn in wijken waarin de samenstelling als gevolg van een grote verhuisgeneigdheid onder de bevolking voortdurend verandert, is het lastig om mensen aan de organisatie te binden. Een respondent bij een lokale geloofsgemeenschap, gevestigd in een overwegend allochtone buurt, vertelt dat het continue tekort aan vrijwilligers vooral het gevolg is van de grote doorstroom binnen het vrijwilligersbestand. Daardoor moet de organisatie voortdurend op zoek naar nieuwe mensen.

Daarnaast zijn er organisaties die andersoortige problemen ervaren. Eén organisatie heeft bijvoorbeeld vooral een tekort aan capabele vrijwilligers, terwijl een andere instelling juist mensen te kort komt voor hand- en spandiensten bij acties. Voor een derde instelling ontstaan problemen door het wegbezuinigen van ID-banen. Deze werkplekken zullen vervangen moeten worden door vrijwilligers. Een huurdersvereniging die ongeveer zestig procent allochtone huurders vertegenwoordigt, ervaart dat door de vergrijzing van het zittende vrijwilligersbestand binnenkort tekorten zullen optreden en dat er bovendien een gat in de opgebouwde kennis zal ontstaan.

Een minderheid van de in het onderzoek benaderde organisaties ervaart bovenstaande problemen niet en geeft aan voldoende vrijwilligers te hebben om hun activiteiten uit te kunnen voeren. Het betreft hier organisaties die sterk variëren wat betreft omvang en domein waarop zij actief zijn. Evenmin is sprake van een verband naar omvang van de stad of het type buurt (met name het aandeel allochtonen) waarin de organisaties actief zijn.

Aandeel allochtone vrijwilligers

In bijna alle in het kader van dit onderzoek benaderde organisaties zijn allochtone vrijwilligers actief. De mate waarin het vrijwilligersbestand uit allochtonen bestaat is echter zeer variabel. Bij bijna de helft van de organisaties (13 van de 30) zijn op zijn hoogst tien procent van de vrijwilligers van allochtone afkomst. Daarnaast is er een kleine groep (4) waar het aandeel allochtonen in het vrijwilligersbestand juist vrij hoog is: vijftig procent of meer van de vrijwilligers bij deze organisaties is van allochtone afkomst (zie bijlage vier voor een overzicht van het aandeel allochtone vrijwilligers). Er is geen duidelijk verband tussen het domein waarbinnen de organisatie actief is en de omvang van het allochtone vrijwilligersbestand. Zo zijn er bij-

voorbeeld binnen het domein (georganiseerde) hulpverlening organisaties waar geen of heel weinig allochtone vrijwilligers actief zijn, maar ook organisaties waar meer dan zestig procent van het vrijwilligersbestand bestaat uit allochtonen. Ook binnen andere domeinen is er een grote mate van variatie in het percentage allochtone vrijwilligers. De mate waarin de organisatie open staat voor allochtone vrijwilligers en het gevoerde beleid zijn belangrijker aspecten bij het verklaren van het aandeel allochtone vrijwilligers dan het domein of de omvang van de organisatie. Hierop zal in hoofdstuk zes nader worden ingegaan.

Er zijn slechts twee organisaties die aangeven geen enkele allochtone vrijwilliger in het bestand te hebben. Het gaat in beide gevallen om (sociaal of economische) hulpverleningsinstellingen. Respondenten bij deze organisaties zijn van mening dat voor het bereiken van de potentiële allochtone klanten, allochtone vrijwilligers een belangrijke voorwaarde zijn, maar deze organisaties zijn nog niet in staat geweest allochtonen te werven.

“Iedereen heeft zijn eigen clubje, daar voelen zij zich prettig bij. Turken onder elkaar kunnen tenminste Turks praten. De zelforganisatie voor allochtone vrouwen hier in de gemeente bindt alle allochtonen aan zich” (lokale hulpverleningsinstelling).

De meeste allochtone vrijwilligers hebben een uitvoerende functie. Als er allochtonen in het bestuur zitten, zijn dat er dikwijls niet meer dan één of twee. Van de onderzochte organisaties met een eigen bestuur (25 in totaal), hebben bij iets minder dan de helft (12) allochtone vrijwilligers zitting in dit bestuur. Bij de overige organisaties zitten geen allochtonen in het bestuur.

(On)tevredenheid over de verhouding tussen allochtone en autochtone vrijwilligers
De meeste respondenten bij de benaderde vrijwilligersorganisaties (18) zijn ontevreden over de verhouding tussen de allochtone en autochtone vrijwilligers. Van deze organisaties heeft drievijfde geen of minder dan tien procent allochtone vrijwilligers in hun vrijwilligersbestand. Behalve een algemeen tekort aan vrijwilligers, kan een tweetal hoofdredenen worden onderscheiden, dat ten grondslag ligt aan de ontevredenheid bij de organisaties over het aandeel allochtone vrijwilligers. In de eerste plaats wordt als reden genoemd het aanboren of bedienen van een nieuwe doelgroep. Organisaties hebben met betrekking tot het bedienen van een nieuwe doelgroep belang bij voldoende allochtone vrijwilligers. Zo verwachten de organisaties dat alloch-

tone vrijwilligers de allochtone klantengroep die reeds in beeld is, beter kan bedienen. Daarnaast gaan zij ervan uit dat allochtone vrijwilligers een potentiële allochtone klantengroep kunnen aanboren wanneer deze nog niet wordt bereikt. Dit laatste is voor sommige organisaties belangrijk in verband met het voortbestaan van de organisatie.

In de tweede plaats hebben organisaties ideële motieven om met meer allochtone vrijwilligers willen werken. Zij karakteriseren zichzelf als eenzijdige, ‘witte’ organisaties en willen hun organisatie een betere afspiegeling van de maatschappij laten zijn. In hoofdstuk zes wordt dieper ingegaan op de motieven van organisaties om meer allochtone vrijwilligers aan te willen trekken.

Van de onderzochte organisaties is een slechts een vijfde deel tevreden over de verhouding tussen allochtone en autochtone vrijwilligers. Als redenen geven zij aan dat het aandeel allochtone vrijwilligers gelijk is aan het aandeel allochtonen binnen hun klantengroep; dat zij een redelijke afspiegeling van de wijk zijn; dat hun organisatie cultureel gemixt is of dat hun vrijwilligersbestand al voor vijftig procent uit allochtonen bestaat. De organisaties die tevreden zijn, zijn verdeeld over de domeinen sport, levensbeschouwing, ideële doeleinden en vrouwenorganisaties.

Samenvattend

Geconcludeerd kan worden dat alle vrijwilligersorganisaties te maken hebben met een veranderende omgeving van waaruit zij de noodzaak voelen of tenminste gemotiveerd zijn om allochtone vrijwilligers te werven. Bijna alle organisaties hebben bijvoorbeeld te maken met een toenemende allochtone klantengroep. Daarnaast heeft ruim tweederde van de organisaties een tekort aan vrijwilligers. Ondanks het feit dat binnen bijna alle geïnterviewde organisaties allochtone vrijwilligers actief zijn, vindt drievijfde van de organisaties dit aandeel nog (veel) te laag. Hieronder worden ter illustratie van de problematiek twee casussen gepresenteerd over de wijze waarop organisaties geconfronteerd worden met een verandering van hun achterban en hoe zij daarmee omgaan.

Casus 1: Een voetbalvereniging in Amsterdam Oost

In de winter van 2003/2004 heeft de voetbalclub, na jarenlang gemodder, een echte crisis doorgemaakt. Oorzaak van de crisis: een tekort aan vrijwilligers. De bar kon niet meer open en geen enkele ouder voelde zich geroepen de jeugdvoetballertjes naar uitwedstrijden te rijden.

De voetbalvereniging is gevestigd in Amsterdam-Oost en haar leden komen uit de buurt en Amsterdam Zuid-Oost. In de jaren zeventig waren de amateurvoetballers bijna allemaal autochtone Nederlanders. In die tijd floreerde het vrijwilligerswerk, ouders stonden langs de lijn, moeders draaiden bardiensten, vaders reden de kinderen naar uitwedstrijden. Kortom, het verenigingsleven was de normaalste zaak van de wereld. Men voelde zich betrokken. Daar kwam verandering in toen de buurtbewoners in de jaren tachtig naar Almere verhuisden. Amsterdam-Oost 'verkleurde' en daarmee ook het ledenbestand van de voetbalclub. De omslag werd het eerst zichtbaar bij de jeugdvoetballers.

Tegenwoordig is negentig procent van de jeugd bij de voetbalvereniging van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Chileense of Chinese afkomst. Bij de senioren is zestig procent allochtoon. Met het verdwijnen van de autochtone leden en de autochtone vrijwilligers kreeg de vereniging een probleem. Allochtonen bleken niet gewend vrijwilligerswerk te doen, ook niet bij een club waar hun kind op voetbal zit. Vooral bij de jeugdafdeling ontstonden serieuze tekorten aan vrijwilligers; ouders lieten zich nooit bij het voetbalveld zien en wilden hun kinderen niet naar uitwedstrijden rijden. De ouders lijken weinig betrokken bij hun kinderen en realiseren zich bovendien niet dat zij mede verantwoordelijk zijn voor het functioneren en voortbestaan van de club.

De crisis van afgelopen winter kon dus niet uitblijven. De voetbalclub organiseerde een buitengewone ledenvergadering en legde uit dat het zonder vrijwilligers niet ging. Ook in het clubblad werd aan de bel getrokken en veel ophef gemaakt. Vooral effectief bleken de inspanningen van de enige drie actieve allochtone vrijwilligers. Zij stimuleerden de allochtone leden en de ouders van de kinderen om een steentje bij te dragen aan het reilen en zeilen van de club. Momenteel is het aantal allochtone vrijwilligers opgelopen tot ongeveer twintig man. Maar nog steeds zijn de autochtone vrijwilligers in de meerderheid. De actie van afgelopen winter was een goed begin maar heeft niet alle problemen opgelost. De ervaring is dat persoonlijke werving van vrijwilligers, of werving via de kinderen het meeste effect heeft. Maar hoe kan je persoonlijk werven, wanneer de allochtone ouders van tegenwoordig niet meer langs de lijn staan?

Casus 2: Een hulpverlenende instelling in de Zaanstreek

De instelling doet sinds kort mee met Stap Twee. Dit is een project dat de interculturalisatie van vrijwilligerswerk bevordert door allochtone vrijwilligers te betrekken bij autochtone organisaties. De organisatie heeft twee redenen om mee te doen met Stap Twee.

Ondanks het feit dat de instelling zich in principe richt op alle groepen mensen in Zaandam (jong en oud, man en vrouw, autochtoon en allochtoon), doen allochtonen niet tot nauwelijks een beroep op het hulpaanbod van de organisatie. Het gaat hierbij met name om de omvangrijke Turkse gemeenschap die in Zaandam woont. De ervaring is dat deze gemeenschap, vanuit haar culturele achtergrond, moeite heeft een beroep te doen op (georganiseerde) hulpverlening. Specifiek wordt daarbij gedacht aan de groep Turkse vrouwen, waarvan vermoed wordt dat de eenzaamheid onder hen groot is. Door eerst allochtone (Turkse) vrijwilligers te werven, met behulp van Stap Twee, wil de organisatie vervolgens de Turkse doelgroep als nieuwe achterban aanboren.

Daarnaast wil de hulpverlenende instelling een afspiegeling zijn van de maatschappij, zowel met betrekking tot het vrijwilligersbestand als met betrekking tot de doelgroep. De interculturalisatie van een organisatie hoort daar simpelweg bij, zelfs als de behoefte onder allochtonen aan de diensten van een vrijwilligersorganisatie nog niet door de organisatie ervaren is.

De instelling staat nog heel pril in haar bewuste interculturalisatieproces, Stap Twee is nog maar net begonnen. De organisatie hoopt vanuit het project specifiek wervingsbeleid en ondersteuningsbeleid voor allochtone vrijwilligers te kunnen ontwikkelen. Met dit beleid kan de Turkse gemeenschap in Zaandam bereikt worden zodat ook zij gebruik kan maken van de hulpverlening die door de organisatie wordt aangeboden.

5.3 Belemmeringen van algemene vrijwilligersorganisaties bij de werving en het behoud van allochtone vrijwilligers

Voor de meeste organisaties die in het kader van dit onderzoek zijn benaderd, geldt dat de oriëntatie op het werken met allochtone vrijwilligers zich nog in een pril stadium bevindt. Zij ervaren daardoor vooral belemmeringen op het gebied van de werving van allochtone vrijwilligers. Met betrekking tot het behoud van de allochtone vrijwilligers is minder ervaring. In hoeverre ook hier sprake is van specifieke knelpunten zal de toekomst verder moeten uitwijzen. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de belemmeringen die de geïnterviewde organisaties ervaren bij de werving en het werken met allochtone vrijwilligers.

De werving

Ondanks het feit dat de meeste benaderde organisaties inmiddels allochtone vrijwilligers hebben, doen zich wel degelijk knelpunten voor bij de werving. Ten aanzien van de werving van allochtone vrijwilligers ervaren organisaties belemmeringen als gevolg van culturele verschillen, de beheersing van de Nederlandse taal en onbekendheid met het fenomeen vrijwilligerswerk en concurrentie tussen organisaties. Daarnaast wijzen enkele organisaties ook op belemmeringen binnen de eigen organisatie.

Er spelen volgens de respondenten bij de organisaties tal van culturele aspecten, soms subtiel soms meer substantieel, die de instroom van allochtone vrijwilligers kunnen belemmeren. Ruim tweevijfde van de benaderde organisaties (13 van de 30) noemt dergelijke belemmeringen. Zo wijzen sommige respondenten op de moeilijke bereikbaarheid van vrouwelijke allochtone vrijwilligers uit bevolkingsgroepen met een islamitische achtergrond. Culturele opvattingen over bijvoorbeeld de rol van de vrouw maken dat zij niet zo snel buitenhuis actief worden. Ook ervaren organisaties dat het type werk (bijvoorbeeld bardiensten draaien in een sportvereniging) soms niet past bij een moslimvrouw. Andere organisaties ervaren dat ouders onvoldoende betrokken zijn bij hun kinderen. Volgens verschillende respondenten nemen deze ouders onvoldoende verantwoordelijkheid voor hun kinderen waardoor zij geen vrijwilligerswerk verrichten bij de club waar hun kind op voetbal zit. Zij wijten dit aan culturele verschillen. Ook wordt door sommige respondenten opgemerkt dat allochtonen niet gewend zijn om onbetaald te werken en dat soms ook niet willen. Meer in het algemeen wordt het gebrek aan aansluiting of vertrouwen tussen allochtonen en vrijwilligersorganisaties genoemd. Eén respondent bij een organisatie verwoordt dit gebrek aan vertrouwen als volgt:

“Allochtonen hebben het gevoel dat ze gevraagd worden ten gunste van een evenwichtig vrijwilligersbestand, maar dat het niet de bedoeling is dat ze ook daadwerkelijk participeren. Zij voelen zich dan gebruikt als excuusallochtoon” (lokale ideële organisatie).

Bij bijna een kwart van de organisaties wordt de instroom van allochtone vrijwilligers belemmerd doordat zij niet in staat zijn capabele allochtonen te werven die de Nederlandse taal voldoende machtig zijn. Het zijn organisaties die voor het uitvoeren van hun activiteiten een goede beheersing van het Nederlands noodzakelijk achten. Het gaat bijvoorbeeld om een instelling in de ouderenzorg of een telefonische

hulpdienst. Ook bij een aantal organisaties waarbij de activiteiten vooral op het vlak van advisering en belangenbehartiging ligt, wordt het onvoldoende beheersen van het Nederlands ervaren als een barrière voor het verrichten van vrijwilligerswerk door allochtonen. Volgens één respondent is het taalaspect ook een oorzaak van het feit dat Surinamers meer bij vrijwilligerswerk zijn betrokken dan bijvoorbeeld Turken en Marokkanen.

“Het is een chronisch probleem voor ons om aan allochtone vertegenwoordigers in ons vrijwilligersbestand te komen. Een reden hiervoor is voornamelijk het taalprobleem en het hoge abstractieniveau waarmee bij ons gewerkt wordt. Het probleem van de instroom van allochtone vrijwilligers heeft vooral te maken met het werven van goed opgeleide allochtonen” (lokale ideële instelling).

Bijna een vijfde van de organisaties noemt als belemmering dat allochtonen onbekend zijn met het begrip en de inhoud van Nederlands vrijwilligerswerk. Ook zijn zij soms onbekend met het functioneren van vrijwilligersorganisaties en de inhoud van het werk. Deze organisaties ervaren dit als een knelpunt waardoor de instroom van allochtone vrijwilligers wordt gehinderd, maar zijn nog niet in staat gebleken om deze onbekendheid op te heffen.

Een deel van de organisaties noemt andere aspecten, die meer te maken hebben met de positionering van de organisatie in het maatschappelijk middenveld en wijze van functioneren van de eigen organisatie. Zo wordt gewezen op de gebrekkige aansluiting tussen algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties, maar ook op het bestaan van concurrentie tussen de organisaties. Zo ervaart een algemene vrouwenorganisatie dat de noodzaak voor allochtone vrouwen om een beroep te doen op hun organisatie of bij hen actief te worden als vrijwilliger niet groot is, omdat zij bij verschillende zelforganisaties terecht kunnen.

Sommige organisaties zijn zich bewust dat de manier waarop zij opereren wellicht ook belemmerend kan werken op de deelname van meer allochtonen en wijzen niet alleen in de richting van kenmerken van de allochtone groepen. Bijna een kwart van de organisaties is niet in staat allochtone vrijwilligers te bereiken omdat zij volgens de respondenten over onvoldoende tijd en kennis beschikken om mensen persoonlijk te benaderen. Zij zijn zich er overigens wel van bewust dat een persoonlijke benadering een voorwaarde is voor effectieve werving van allochtonen, maar hebben

onvoldoende ingangen binnen de allochtone gemeenschap. Met name de werving van Marokkaanse vrijwilligers wordt voor sommige organisaties als extra problematisch ervaren vanwege de geslotenheid van de groep en de lage organisatiegraad.

Eén organisatie geeft aan dat het beperkte draagvlak voor het interculturaliseren van de organisatie een knelpunt vormt. Er is binnen de organisatie weliswaar een beleidsmedewerker belast met interculturalisatie, maar dit beleid wordt nog niet breed uitgedragen binnen de hele organisatie. Er is uiteindelijk maar één persoon binnen de organisatie die steeds het initiatief moet nemen en de kar moet trekken met betrekking tot aandacht voor allochtone vrijwilligers. Dit komt de instroom van allochtone vrijwilligers niet ten goede.

Het werken met allochtone vrijwilligers

Het merendeel van de organisaties, namelijk drievijfde, ervaart soms belemmeringen bij het werken met allochtone vrijwilligers. Voor een deel gaat het om belemmeringen die ook ten aanzien van de werving werden geconstateerd. Zo blijkt de beheersing van het Nederlands en het denkniveau van de allochtone vrijwilliger uiteindelijk niet altijd aan te sluiten bij de eisen van de organisatie. Soms hebben organisaties volgens sommige respondenten bij de vrijwilligersorganisaties echter ook te hoge verwachtingen van allochtone vrijwilligers en wordt er te weinig tijd ingeruimd om de allochtone vrijwilliger goed in te werken.

Daarnaast blijkt in de praktijk dat er soms botsingen zijn als gevolg van culturele verschillen. Organisaties ervaren bijvoorbeeld dat verwachtingspatronen en oplossingsstrategieën verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Daarnaast is vaak een andere benaderingswijze gewenst. Zo hebben sommige organisaties ervaren dat zij allochtone vrijwilligers niet te direct moeten benaderen omdat dit soms een afwijzende reactie tot gevolg heeft. Andere botsingen worden veroorzaakt doordat allochtone vrijwilligers minder punctueel zouden zijn dan autochtone vrijwilligers. Ook het feit dat allochtone vrijwilligers een andere vergadercultuur hebben, wordt door sommige respondenten beschouwd als een knelpunt.

Een ander probleem van meer algemene aard, is dat steeds weer dezelfde groep allochtonen wordt benaderd door de organisaties. Het risico bestaat dat deze groep hierdoor overvraagd wordt. Respondenten bij de organisaties wijzen er op dat allochtone vrijwilligers moeten leren 'nee' zeggen om te voorkomen dat zij na een aantal jaren afgebrand zijn en uitvallen.

Er zijn ook organisaties die aangeven geen belemmeringen te ervaren met betrekking tot het werken met allochtone vrijwilligers. Het gaat om eenderde van de organisaties. Zij hebben alle een allochtoon vrijwilligersbestand van meer dan tien procent. Onder deze organisaties vallen ook de instellingen met een groot aandeel allochtone vrijwilligers. Vier organisaties hebben over dit onderwerp hun mening niet gegeven omdat zij vonden te weinig allochtone vrijwilligers in het bestand te hebben om daar een oordeel over te kunnen geven.

De algemene organisaties zijn specifiek bevraagd over hun ervaringen met betrekking tot de uitstroom onder allochtone vrijwilligers. Volgens de respondenten bij meeste vrijwilligersorganisaties, namelijk bij tweevijfde, is de uitstroom onder allochtone vrijwilligers niet groter dan onder autochtone vrijwilligers. Eén organisatie geeft zelfs aan dat allochtone vrijwilligers misschien wel langer op hun plaats blijven:

“Het is zelfs zo dat allochtonen langer op hun plek blijven zitten dan autochtonen. De allochtonen die actief zijn, zijn namelijk vaak de klos omdat ze dikwijls één van de weinigen zijn die het niveau aankunnen. Daardoor zijn ze min of meer genoodzaakt langer op hun plek te blijven” (lokale ideële organisatie).

Een respondent bij een tweede organisatie, waarvan het hele vrijwilligersbestand van allochtone afkomst, geeft aan dat niet bekend is of in het algemeen het verloop onder allochtonen groter is dan onder autochtonen, maar dat de vrijwilligers binnen de eigen organisatie in ieder geval heel trouw zijn.

“Mijn vrijwilligers zijn vaak heel trouw. Ook als ze gaan werken blijven ze voor een deel nog vrijwilligerswerk doen” (lokale hulpverleningsinstelling).

Een minderheid (ruim een kwart) van de organisaties heeft ervaren dat de allochtone vrijwilligers sneller uitstromen dan autochtone vrijwilligers. De redenen die genoemd worden voor deze uitstroom zijn divers. Zo wordt bijvoorbeeld gewezen op uitstroom als gevolg van taalproblemen, maar ook op uitstroom als gevolg van het overvragen van allochtone vrijwilligers waardoor zij na een aantal jaren zijn afgebrand. Een ander belangrijk knelpunt dat gesignaleerd wordt door de respondenten is dat de binding met de club of organisatie minder groot is onder allochtone vrijwilligers. Het is

echter niet duidelijk of dit het gevolg is van het niet thuis voelen binnen de organisatie of dat er andere redenen spelen waarom de band losser is.

Sommige organisaties ervaren dat allochtonen eerder stoppen met vrijwilligerswerk dan autochtonen als ze een betaalde baan vinden. De redenen waarom men dit vrijwilligerswerk is gaan doen en de mate waarin men zich thuis voelt en identificeert met de organisatie, zijn waarschijnlijk bepalende factoren of vrijwilligers uitstromen nadat zij betaald werk hebben gevonden.

Samenvattend

Het merendeel van de benaderde organisaties ervaren belemmeringen bij het werven en behouden van allochtone vrijwilligers. Veelal zijn het belemmeringen die zowel bij de werving als bij het feitelijk functioneren terugkomen. Het gaat bijvoorbeeld om cultuurverschillen tussen de westerse algemene vrijwilligersorganisaties en de niet-westerse allochtone vrijwilliger. Daarnaast ervaren organisaties belemmeringen als gevolg van een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal van veel potentiële vrijwilligers. Ook spelen belemmeringen vanuit de vrijwilligersorganisaties zelf een rol. Veel algemene organisaties hebben geen allochtoonnetwerk waardoor zij allochtonen moeilijk kunnen bereiken. Daarnaast hebben sommige organisaties te hoge verwachtingen van allochtone vrijwilligers binnen hun vrijwilligersbestand waardoor deze overbelast kunnen raken. Volgens een deel van de organisaties veroorzaken de genoemde belemmeringen een snellere uitstroom uit vrijwilligerswerk onder allochtonen dan onder autochtonen.

5.4 Achterban en vrijwilligersbestand van allochtone zelforganisaties

In deze paragraaf wordt ingegaan op de situatie van allochtone zelforganisaties. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn: wat is hun achterban en in hoeverre doen zich hierin veranderingen voor. Vervolgens gaan we in op de samenstelling van het vrijwilligersbestand. Beschreven wordt of de organisaties beschikken over voldoende vrijwilligers en of ook autochtone vrijwilligers binnen de organisaties actief zijn.

De achterban

De twintig onderzochte zelforganisaties richten zich op verschillende etnische groepen. Sommigen zijn gericht op subdoelgroepen zoals jongeren of vrouwen. Bij een

ruime meerderheid van de zelforganisaties (14) maken ook autochtonen, zowel instellingen als individuen, gebruik van de diensten van hun organisatie. Instellingen die een beroep doen op de zelforganisaties zijn bijvoorbeeld lokale overheden, onderwijsinstellingen, welzijnsorganisaties en jongerenorganisaties. Ook autochtone individuen maken gebruik van de diensten van de zelforganisaties of komen op speciale activiteiten. Daarbij gaat het met name om jongeren.

“Wij merken dat er wel een drempel is, maar jongeren stappen toch wel binnen. Soms komen hun ouders kijken waar hun kinderen nu naartoe gaan. Als ze het zien, zijn ze opgelucht en vinden ze het erg meevallen” (ontmoetingscentrum voor Antilliaanse/Arubaanse gemeenschap en jongeren in het bijzonder).

Slechts twee organisaties geven expliciet aan dat autochtonen nooit of zeer sporadisch een beroep doen op hun organisatie.

De helft van de organisaties vertelt dat hun achterban de laatste tijd is veranderd. Het gaat echter niet om een verandering waarbij steeds meer autochtonen gebruik maken van de diensten van de zelforganisaties, maar vooral om een toename van het aantal leden van de eigen etnische groep of om een verbreding naar andere etnische groepen.

“Onze achterban is toegenomen. Steeds meer traditionele vrouwen worden lid van onze organisatie. Dat komt ook omdat de organisatie voor deze groep meer aandacht heeft gekregen en ze bewust aanspreekt” (Turkse vrouwenvereniging).

“Door de verhuizing van onze organisatie naar een andere buurt is de doelgroep uitgebreid met Turken, Marokkanen en Kaap-Verdianen. Voorheen waren het voornamelijk Surinamers. De verbreding van de doelgroep zie je het eerst bij de jeugd” (Surinaamse voetbalvereniging).

Het vrijwilligersbestand

Bij alle zelforganisaties is het overgrote deel van de vrijwilligers van allochtone afkomst. Tweevijfde van de organisaties geeft zelfs aan dat zij uitsluitend werken met allochtonen. Het gaat daarbij om vijf Turkse organisaties, één Marokkaanse, één Surinaamse en één organisatie voor Spaanstaligen.

Wanneer ook autochtone vrijwilligers actief zijn binnen de zelforganisaties, gaat het veelal om zeer kleine aantallen (zie bijlage 4 voor een overzicht). Meestal bestaat minder dan 10 procent van het vrijwilligersbestand uit autochtonen. Slechts bij één organisatie, een vluchtelingenorganisatie, is eenderde van het totale vrijwilligersbestand van autochtone afkomst. Het beeld van overwegend allochtone vrijwilligers binnen zelforganisaties, wordt ook teruggevonden bij de samenstelling van de besturen van de organisaties. Driekwart van de besturen bestaat uitsluitend uit allochtone bestuursleden.

Van de twintig onderzochte organisaties werkt bijna de helft uitsluitend met vrijwilligers en niet met beroepskrachten. Van de organisaties waar ook betaalde krachten werken, gaat het meestal om één tot drie fte's. Deze beroepskrachten zijn bijna altijd in dienst bij de zelforganisatie en in een enkel geval bij de gemeente of welzijnsorganisatie. Bij een klein aantal organisaties (3) zijn ook een aantal ID-ers aan het werk. Voor alle zelforganisaties geldt echter dat zij voornamelijk draaien op vrijwilligers. De omvang van het vrijwilligersbestand van de zelforganisaties is variabel. Bij bijna de helft van de organisaties (9) werken 11 tot 30 vrijwilligers. Daarnaast werkt bij eenderde (6) van de organisaties 31 tot 60 mensen. Daarnaast is er een kleine groep relatief kleine zelforganisaties (3) waar 10 of minder vrijwilligers werken. Ook is er een tweetal relatief grote organisaties met respectievelijk 86 en 106 actieve vrijwilligers. Het gaat hierbij om een van oorsprong Surinaamse jongeren/migrantenomroep en om een Chinese welzijnsorganisatie.

Tekort aan vrijwilligers

De helft van de organisaties is tevreden over het aantal beschikbare vrijwilligers. Dit zijn zowel organisaties die een betrekkelijk groot vrijwilligersbestand hebben, als organisaties die vrij klein zijn.

Een kwart van de organisaties geeft expliciet aan vrijwilligers tekort te komen. Door dit tekort kunnen zij niet alle gewenste activiteiten uitvoeren en/of groeien als organisatie. Ook geeft een organisatie aan dat door het tekort de zittende vrijwilligers overvraagd worden.

Daarnaast mist een vijfde van de organisaties vooral vrijwilligers met specifieke kwaliteiten. Zij hebben bijvoorbeeld behoefte aan vrijwilligers die goed zijn in het uitvoeren en bijhouden van de administratie, Nederlandse brieven kunnen schrijven of tweetalig zijn. Eén organisatie, een culturele organisatie voor Spaanssprekenden,

geeft bijvoorbeeld aan graag een Nederlandse vrijwilliger te willen die op de hoogte is van de Nederlandse wetgeving en subsidieregelingen.

Samenvattend

Samenvattend kan gesteld worden dat de benaderde zelforganisaties zich weliswaar nog voornamelijk richten op één etnische doelgroep, maar dat bij sommige organisaties de achterban eveneens aan het veranderen is. Zo vindt bijvoorbeeld een verbreding naar andere etnische doelgroepen plaats. Ook autochtonen maken soms gebruik van de diensten van de zelforganisaties. In de praktijk gebeurt dat met name op organisatieniveau ten behoeve van het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten of de uitwisseling van informatie.

Niet alleen de achterban van de zelforganisaties is overwegend van allochtone afkomst maar ook het vrijwilligersbestand. De meeste organisaties werken uitsluitend met allochtone vrijwilligers. Wordt er ook met autochtonen gewerkt, dan gaat het om zeer kleine aantallen. De zelforganisaties zijn niet groot. Toch zijn veel organisaties niet ontevreden over het aantal vrijwilligers die zij in kunnen zetten. Wel is er soms een gebrek aan capabele/hoog opgeleide krachten die beschikken over specifieke kwaliteiten.

5.5 Belemmeringen bij de werving en het behoud van vrijwilligers binnen zelforganisaties

De werving

Net als algemene vrijwilligersorganisaties staan ook zelforganisaties voor de taak om voldoende vrijwilligers te vinden om hun activiteiten te kunnen aanbieden. Het merendeel van de benaderde organisaties ervaart dat dit niet altijd eenvoudig is; drie-vijfde van de organisaties ondervindt belemmeringen bij de werving van vrijwilligers.

De meeste problemen betreffen het werven van specifieke groepen. Het gaat daarbij met name om gekwalificeerde mensen die hoog opgeleid zijn of twee talen spreken. Deze mensen hebben vaak een betaalde baan en hebben daarnaast weinig tijd voor vrijwilligerswerk.

“Het is moeilijk om allochtone vrijwilligers te vinden die capabel zijn en hoogopgeleid. Deze personen hebben vaak geen tijd. Een voordeel van capabele mensen is dat

je ze niet hoeft op te leiden en dat ze weinig begeleiding nodig hebben” (stichting ter bevordering van de participatie van allochtonen en van Marokkanen in het bijzonder).

Een tweede groep potentiële vrijwilligers die moeilijk bereikbaar is, zijn (hoog opgeleide) vrouwen.

“Vrouwen zijn, in tegenstelling tot mannen, moeilijk te werven. Zij hebben geen tijd in verband met studie of kinderen. Wanneer zij gaan trouwen houdt het helemaal op. Ook het tijdstip (’s avonds) waarop het vrijwilligerswerk plaatsvindt binnen onze organisatie is niet handig voor (moslim)vrouwen” (Turkse radio-omroep).

Zelforganisaties die bezig zijn om hun activiteiten uit te breiden naar andere etnische groepen, ondervinden met name problemen om Turkse en Marokkaanse vrijwilligers te werven. Deze etnische groepen worden door de organisaties ervaren als gesloten, gericht op de eigen groep, in beperkte mate georganiseerd en minder actief. Een van oorsprong Surinaamse organisatie verwoordt het probleem als volgt:

“De werving van Turkse en Marokkaanse vrijwilligers is heel moeilijk. Het zijn gesloten en traditionele gemeenschappen. Contacten met zelforganisaties levert weinig op. Het lijkt net alsof iedereen zijn eigen achterban probeert te houden en beschermend bezig is met het eigen territorium. Ook de samenwerking met Turkse en Marokkaanse radio-omroepen lukt slechts sporadisch” (Surinaamse jongeren/migrantenomroep).

Voorts ervaart een drietal zelforganisaties dat tijdsgebrek van potentiële vrijwilligers een belangrijke belemmering vormt om hen als vrijwilligers te kunnen inschakelen.

“De meeste Afrikanen zijn heel druk doordat ze meerdere baantjes hebben. De reden daarvoor is dat zij geld willen sturen naar het thuisland. Vanuit het thuisland wordt grote druk uitgeoefend om geld te sturen. Vaak hebben de vluchtelingen nog een beperkt sociaal leven waardoor die baantjes ook invulling geven aan een zinvolle dagbesteding. Het gevolg is echter wel dat zij nauwelijks tijd voor vrijwilligerswerk hebben” (Afrikaanse hulpverleningsorganisatie).

Daarnaast noemt een aantal organisaties dat mensen onvoldoende gemotiveerd zijn om onbetaald werk te doen. Dergelijk werk vinden zij niet aantrekkelijk en boven-

dien willen mensen zich niet binden op vaste tijden. De ervaring is dat mensen in theorie bereid zijn om vrijwilligerswerk te doen, tot het moment waarop het concreet wordt.

“Mensen willen niet op vaste tijden vrijwilligerswerk doen, maar hooguit op vrijblijvende basis. Als organisatie kan je daar niet op bouwen. Wij boeken daarom over: als we bijvoorbeeld twaalf vrijwilligers nodig hebben, dan vragen we er twintig” (Hindoestaanse welzijnsstichting).

Slechts één organisatie, een Turkse vrouwenorganisatie, geeft aan dat het tekort aan vrijwilligers het gevolg is van het gebrek aan tijd en middelen om actief vrijwilligers te werven.

Het behouden van vrijwilligers

Opvallend is dat een meerderheid (bijna tweederde) van de benaderde organisaties geen belemmeringen ervaart bij de begeleiding van vrijwilligers.

“Het vrijwilligerswerk en de begeleiding lopen goed. We zijn tevreden over de manier van werken in de werkgroepen” (Marokkaanse ideële instelling).

In samenhang met de grote tevredenheid over de interne begeleiding van vrijwilligers, geven de meeste organisaties aan dat de doorstroom binnen het vrijwilligersbestand gering is. De vrijwilligers zouden lang blijven door de goede, informele werksfeer en de waardering die ze krijgen. Eén organisatie geeft aan dat haar vrijwilligers gemotiveerde en professionele mensen zijn die lang blijven zitten omdat zij het werk leuk vinden. De uitstroom die er is, is niet zorgwekkend. Vrijwilligers stromen bijvoorbeeld uit vanwege studie, werk (vooral de hoger opgeleide vrijwilligers) of gezinsuitbreiding.

“Soms is er natuurlijk sprake van uitstroom. Het gaat in veel gevallen echter om positieve uitstroom waarbij mensen een betaalde baan vinden. Deze uitstroom moedigen wij zelfs aan” (allochtone vrouwenorganisatie).

Een kwart van de zelforganisaties ervaart wel belemmeringen met betrekking tot de begeleiding van vrijwilligers. De belemmeringen vloeien volgens de organisaties met name voort uit een gebrek aan menskracht en financiële middelen. De vrijwilligers

krijgen daardoor niet de aandacht en begeleiding die ze verdienen, waardoor de kans op uitstroom groter wordt. Bovendien schiet niet alleen de begeleiding erbij in, maar worden capabele vrijwilligers overvraagd.

“Het probleem is niet zozeer om mensen te werven, maar om ze vast te houden, te begeleiden en te trainen. Hiervoor heeft een organisatie tijd en middelen nodig” (Turkse vrouwenvereniging).

Andere redenen voor uitstroom zijn volgens sommige respondenten bij de zelforganisaties het ontbreken van een onkostenvergoeding, het – net als binnen de algemene organisaties - overvragen van vrijwilligers en tijdsgebrek van vrijwilligers, onder andere als gevolg van het vinden van een betaalde baan.

“Hoger opgeleiden ontwikkelen sneller een netwerk en gebruiken onze organisatie als springplank naar een betaalde baan. Door de hoge uitstroom onder hoog opgeleiden, is ons vrijwilligersbestand voornamelijk laag opgeleid” (Turks Participatie Platform).

Samenvattend

Het beeld dat uit deze paragraaf naar voren komt, is dat hoewel de meerderheid van de zelforganisaties voldoende vrijwilligers bij hun organisatie kan betrekken, er ook een aanzienlijke groep is die wel problemen heeft met het vinden van voldoende vrijwilligers. Belemmeringen met betrekking tot het werven en begeleiden van vrijwilligers vloeien vooral voort uit een gebrek aan tijd, menskracht en (financiële) middelen. Net als bij de algemene organisaties hebben zelforganisaties vooral problemen met het werven van hoger opgeleide allochtone vrijwilligers en vrouwen.

5.6 Samenvatting en conclusies

De organisaties die in het kader van dit onderzoek zijn benaderd, hebben de omgeving waarin zij opereren de afgelopen jaren zien veranderen. Sportverenigingen hebben bijvoorbeeld steeds meer allochtone leden gekregen en dienstverlenende organisaties zien dat de etnische herkomst van hun achterban of doelgroep steeds diverser van samenstelling wordt. Deze veranderingen hebben er bij tal van organisaties toe geleid dat er allochtone vrijwilligers actief zijn geworden binnen de organisatie. De

mate waarin allochtone vrijwilligers actief zijn bij algemene organisaties is echter zeer wisselend; soms gaat het om een paar allochtone vrijwilligers en soms bestaat het vrijwilligersbestand voor meer dan 50 procent uit allochtonen.

De meerderheid van de organisaties is niet tevreden over het aandeel allochtone vrijwilligers binnen hun organisatie. De redenen hiervoor zijn gelegen in een absoluut tekort aan vrijwilligers, maar ook in de behoefte van met name dienstverlenende instellingen om nieuwe doelgroepen aan te boren of deze beter te kunnen bedienen. Ook ideële motieven spelen een rol bij het nastreven van een groter aandeel allochtone vrijwilligers.

Voor de algemene organisaties is het niet altijd eenvoudig om allochtone vrijwilligers te werven en aan zich te binden. Zij wijzen daarbij met name op een aantal kenmerken van allochtone groepen. Zo zou de instroom van allochtone vrijwilligers vooral belemmerd worden door onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal en andere culturele achtergronden. Daarnaast wordt gewezen op de onbekendheid van allochtonen met vrijwilligerswerk. Een aantal organisaties zoekt de oorzaken voor de beperkte instroom van allochtonen meer binnen hun organisaties. Zij erkennen bijvoorbeeld dat hun wervingsmethoden niet aansluiten bij de allochtone groepen. Ten aanzien van het werken met allochtone vrijwilligers wordt geconstateerd dat culturele verschillen soms botsingen veroorzaken. Deze betreffen vooral de wijze van benaderen, het maken van afspraken en de stijl van vergaderen.

Wanneer de ervaringen van de algemene organisaties met betrekking tot het werken met allochtone vrijwilligers worden gespiegeld aan de ervaringen van de allochtone vrijwilligers (zie hoofdstuk 4), blijken daar enige discrepanties in te bestaan. Als allochtone vrijwilligers knelpunten ervaren, dan hebben deze vooral betrekking op een onduidelijke organisatiestructuur en verantwoordelijkheidsverdeling. Knelpunten met betrekking tot de taal of botsingen voortvloeiend uit culturele verschillen, worden zelden genoemd als probleem. Wel ervaren allochtone vrijwilligers soms dat de communicatie binnen de organisatie niet optimaal is. Hieraan kan uiteraard wel een culturele dimensie verbonden zijn.

Ook zelforganisaties hebben in meer of mindere mate problemen om voldoende vrijwilligers te vinden. Voor een deel richten de problemen zich op het bereiken van dezelfde groep allochtonen, namelijk hoger opgeleiden en vrouwen. Voor zowel algemene vrijwilligersorganisaties als allochtone zelforganisaties zijn dit de categorieën

waar de wervingsproblemen het grootst zijn. Het feit dat deze groepen zo wijdverbreid in de belangstelling staan, maakt hun schaarste alleen maar groter.

De problemen die zelforganisaties ervaren met betrekking tot de begeleiding van de vrijwilligers zodat zij ook op termijn behouden blijven voor de organisatie, hebben vooral te maken met een gebrek aan financiële middelen en tijd. Veel zelforganisaties hebben geen of weinig beroepskrachten waardoor er weinig mogelijkheden zijn om vrijwilligers intensief te begeleiden. Daarnaast is er weinig financiële ruimte voor trainingen ten behoeve van vrijwilligers. Van de zijde van de allochtone vrijwilligers lijken deze knelpunten indirect te worden bevestigd. Uit hoofdstuk vier bleek namelijk dat allochtone vrijwilligers, meer dan autochtone vrijwilligers, meer behoefte hebben aan persoonlijke begeleiding en deskundigheidsbevordering.

Hoewel de achtergrond van de problematiek van het werven en behouden van allochtone vrijwilligers niet hetzelfde is voor algemene organisaties en allochtone zelforganisaties, geldt voor beide typen organisaties dat extra inspanningen gewenst zijn om allochtone vrijwilligers bij de organisatie te betrekken. In het volgende hoofdstuk wordt daarom nader ingegaan op de beleidsinspanningen van deze organisaties ten aanzien van de werving en begeleiding van allochtone vrijwilligers.

6 VRIJWILLIGERSBELEID EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

6.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is beschreven in hoeverre organisaties de beperkte instroom van allochtone vrijwilligers als een probleem ervaren en welke specifieke belemmeringen zij tegenkomen bij het aantrekken en behouden van allochtone vrijwilligers. In dit hoofdstuk staan onder andere de beleidsinspanningen van de algemene en zelforganisaties om allochtone vrijwilligers te werven (en te behouden) centraal (paragraaf 6.2 en 6.3). De ervaringen van de organisaties worden afgewisseld met voorbeelden van *good practice*. In paragraaf 6.4 komt vervolgens de samenwerkingsrelatie tussen algemene organisaties en allochtone zelforganisaties aan bod, onder andere op het gebied van het werven van vrijwilligers. In paragraaf 6.5 worden de belangrijkste elementen van *good practice* voor de inschakeling van allochtone vrijwilligers op een rij gezet. Daarna wordt in paragraaf 6.6. ingegaan op de ondersteuningsbehoeften bij organisaties om tot een meer succesvolle werving van allochtone vrijwilligers te komen.

6.2 Beleidsinspanningen bij algemene vrijwilligersorganisaties

De meerderheid van de benaderde organisaties (18 van de 30) heeft specifiek beleid ten aanzien van de werving of begeleiding van allochtone vrijwilligers geformuleerd of is bezig om dit te formuleren. In een aantal gevallen gaat het niet om een structureel vrijwilligersbeleid maar om projecten gericht op het werven van allochtone vrijwilligers. Iets minder dan de helft van de benaderde organisaties (12 van de 30) heeft geen specifiek beleid gericht op de werving of het behoud van allochtone vrijwilligers. In het onderstaande zullen deze twee groepen nader worden toegelicht.

Organisaties met specifiek beleid of aandacht voor allochtone vrijwilligers

De organisaties die specifieke inspanningen verrichten richting allochtone vrijwilligers zijn zeer divers van aard. Het betreffen zowel sportverenigingen, buurtcentra, organisaties gericht op jeugd en kinderen, belangenorganisaties, hulpverlenende en religieuze instellingen, alsmede enkele koepelorganisaties. De mate waarin zich richt op allochtone vrijwilligers, is even divers als het soort organisaties. Sommige instel-

lingen zijn al enige jaren bezig met interculturalisatie en hebben dit beleid ook vastgelegd, andere organisaties zijn net begonnen met het interculturaliseren van hun organisatie en zijn nu, soms met behulp van Stap Twee¹, de eerste schreden op dit pad aan het zetten.

De redenen die door de organisaties worden gegeven om gericht allochtone vrijwilligers te werven, kunnen in drie hoofdcategorieën worden onderverdeeld (zie ook hoofdstuk 5):

- bereiken van een nieuwe doelgroep als “klant”;
- noodzaak voor continuïteit van de organisatie;
- idealisme.

Hieronder worden de verschillende redenen nader toegelicht. In de praktijk is overigens gebleken dat vaak een combinatie van deze motieven voorkomt.

Bereiken van een nieuwe doelgroep

Voor sommige organisaties is het werven van allochtone vrijwilligers onlosmakelijk verbonden met het bereiken van de allochtone doelgroep voor hun dienstverlening c.q. activiteiten. Het gaat hier met name – maar niet uitsluitend - om hulpverleningsinstellingen die zich realiseren dat hun potentiële doelgroep veranderd is wat betreft etnische samenstelling, maar nog onvoldoende in staat zijn gebleken om deze doelgroep te bereiken met hun diensten. Zij opereren veelal in een omgeving waar de etnische samenstelling van de bevolking sterk is veranderd. Deze organisaties hopen door het aantrekken van allochtone vrijwilligers (eventueel binnen een aparte tak van de organisatie) herkenbaarder te worden voor de nieuwe doelgroep. Het aanboren van nieuwe ‘klanten’ en niet het directe gebrek aan vrijwilligers is voor deze organisaties de primaire reden om hun (vrijwilligers)beleid te interculturaliseren.

“Allochtone vrijwilligers hebben meer kennis over de achtergrond en specifieke problematiek van de allochtone doelgroep die ons benaderd. Zij zouden deze doelgroep daarom beter te woord kunnen staan” (lokale hulpverleningsinstelling).

¹ Stap Twee is een vijfjarenprogramma dat door het Ministerie van VWS wordt gesubsidieerd en dat door CIVIQ en Forum wordt uitgevoerd. Vrijwilligersorganisaties worden gestimuleerd en ondersteund om de stap te zetten naar daadwerkelijke interculturalisatie. In het kader van Stap Twee wordt speciaal voor vrijwilligersorganisaties een methodiek ontwikkeld voor interculturalisatie.

Continuïteit van de organisatie

Voor andere organisaties is het betrekken van meer allochtone vrijwilligers bij hun organisatie een belangrijke voorwaarde voor het voortbestaan van de organisatie. Het gaat hier bijvoorbeeld om (sport)clubs met een toenemend aantal leden van allochtone afkomst. Zij zien zich geplaagd voor het feit dat de ouders van de allochtone kinderen zich maar in zeer beperkte mate inzetten als vrijwilliger voor de club. Daarmee komt de levensvatbaarheid van de organisatie zelf in gevaar.

“Meer dan de helft van de kinderen in Amsterdam is van allochtone afkomst. De samenleving verandert. Alleen al voor de continuïteit van de organisatie moet je hierop inspelen” (lokale afdeling van een landelijke organisatie op het gebied van kinderen en jeugd).

Voor een aantal organisaties is dus het acute gebrek aan vrijwilligers de belangrijkste motivatie om nu hun wervingsbeleid te veranderen. Voor andere organisaties – bijvoorbeeld enkele belangenorganisaties - is het gebrek aan vrijwilligers meer iets wat op termijn gaat spelen vanwege de vergrijzing van het leden- en vrijwilligersbestand. Hierop wil men nu reeds anticiperen.

Idealisme

Tot slot spelen ideële motieven een rol bij het interculturaliseren van het vrijwilligersbeleid. Deze motieven worden naar voren gebracht door verschillende typen organisaties. Het gaat hier bijvoorbeeld om het streven (al dan niet opgenomen in de statuten) naar een representatieve afspiegeling van de samenleving in de organisatie. Ook vanuit emancipatoir oogpunt wordt door sommige organisaties gehecht aan het meer betrekken van allochtone vrijwilligers bij de organisatie. Insteek is dat allochtonen moeten kunnen participeren in alle segmenten van de samenleving. Daarnaast kunnen allochtone vrijwilligers gelden als rolmodel voor de allochtone doelgroep die men hoopt te bereiken.

“Binnen onze organisatie zijn te weinig allochtone vrijwilligers. Onze vrijwillige medewerkers hebben een eenzijdig profiel. Zij hebben bijna allemaal een Nederlandse achtergrond, zijn hoog opgeleid en het merendeel is vrouw. Individuen (ook binnen de organisatie) die afwijken worden maar moeilijk geaccepteerd.” (koepelorganisatie op het gebied van ideële doeleinden).

Beleidsinitiatieven ten aanzien van de werving

Voor de werving van allochtone vrijwilligers worden door de benaderde organisaties verschillende ‘instrumenten’ ingezet. Sommige inspanningen steken breed in en zijn gericht op het interculturaliseren van de organisatie, andere activiteiten richten zich vooral op andere wervingsmethoden. Vaak wordt overigens een combinatie van instrumenten ingezet. Het beleid ten aanzien van de begeleiding en het behoud van allochtone vrijwilligers is vaak veel minder goed uitgekristalliseerd.

Interculturaliseren van de organisatie

Het vergroten van kennis over het werven van en werken met allochtone vrijwilligers onder bestuursleden van organisaties, is onderdeel van het interculturalisatieproces. Dit wordt expliciet door vijf organisaties benoemd. Sommige koepelorganisaties organiseren bijvoorbeeld congressen en workshops over interculturalisering voor hun achterban bij lokale afdelingen. Een tweetal van de benaderde lokale organisaties geven aan dat bestuursleden interculturalisatiescursussen hebben gevolgd. Daarbij werd ingegaan op hoe je mensen met een andere culturele achtergrond moet benaderen en hoe je als organisatie om kunt gaan met culturele verschillen rondom bijvoorbeeld het maken van afspraken (punctualiteit en werken met vaste roosters). Een andere strategie die door een tweetal van de benaderde organisaties wordt genoemd, is het bewust opnemen van allochtonen in het bestuur. Hierdoor krijgt de organisatie een ‘gemengd gezicht’ waardoor allochtone vrijwilligers zich beter kunnen identificeren met de organisatie.

“Doordat er allochtonen in het bestuur waren opgenomen, zag je dat ook steeds meer allochtonen vrijwilligerswerk wilden gaan doen. Het gaat er om dat je aan de leden laat zien dat je een gemixte organisatie bent. Het is niet zo dat je een Turks lid alleen mee krijgt als je een Turks bestuurslid hebt. Het gaat er om dat het Turkse lid ziet dat er diversiteit is en dat allochtonen meetellen” (sportclub).

Good practice: Stimuleren van de deelname van allochtonen aan besturen

ATANA vrijwilligers is een programma dat tot doel had om de diversiteit van besturen van vrijwilligersorganisaties te bevorderen. Het programma werd gesubsidieerd door het Ministerie van VWS. Tussen 2002 en 2004 hebben 81 allochtonen in het kader van ATANA een trainingsprogramma doorlopen om bestuursfuncties binnen vrijwilligersorganisaties te gaan vervullen. Het programma bestond uit een integrale aanpak waarbij allochtone vrijwilligers werden geworven en geselecteerd en vervolgens werden getraind ter voorbereiding op hun nieuwe bestuursfunctie. Deze vrijwilligers zijn daarna gematched met vacatures uit de vrijwilligerssector. Ook na plaatsing werden de nieuwe bestuursleden begeleid. In totaal zijn 40 vacatures vervuld en met 18 kandidaten waren bij afsluiting van het programma nog gesprekken gaande met besturen van vrijwilligersorganisaties ter vervulling van een vacature

Bron: Eindrapportage ATANA vrijwilligers, mei 2004.

Het aanpassen van de activiteiten van de organisatie wordt tot slot ook door één jongerenorganisatie speciaal genoemd als een manier om allochtonen meer als lid of vrijwilliger bij de organisatie te betrekken. Dit wil overigens niet zeggen dat er bij de andere organisaties niet (incidenteel) sprake is van aanpassing van de activiteiten. De belangrijkste aspecten van de aanpassingen van de activiteiten van de jongerenorganisatie betreffen het vormen van aparte jongens- en meisjesgroepen voor allochtone jongeren, het rekening houden met andere eetgewoonten, het organiseren van activiteiten op zondag en de introductie van andere spelmethoden, die aansluiten bij de doelgroep.

Manier van werven

De helft van de organisaties (9) geeft aan dat hun manier van werven is aangepast. Zij hebben ervaren dat een persoonlijke benadering een belangrijke sleutelfactor is om meer allochtone vrijwilligers bij de organisatie te betrekken. Soms worden hiervoor reeds actieve allochtone vrijwilligers ingeschakeld of allochtone intermediairs.

“De vrouwen die lid zijn van het netwerk worden gevraagd andere vrouwen persoonlijk te benaderen. Persoonlijk contact spreekt meer aan, zeker wanneer de persoon die werft uitstraling of status heeft. Een ander voordeel van persoonlijk contact is dat je kunt uitleggen wat het werk inhoudt zodat degene die wordt benaderd het makkelijk begrijpt. De kans dat vrouwen willen meedoen is dan veel groter.” (lokaal vrouwen netwerk)

Good practice: Stedelijke kaderpool allochtone paravrijwilligers

De provinciale steunfunctie Palet heeft in het kader van dit project trajectbegeleiders van Turkse, Marokkaanse en Somalische afkomst geworven en getraind. Deze paravrijwilligers worden vervolgens als intermediair geplaatst bij verschillende instellingen met als doel deze instellingen te ondersteunen bij de werving en behoud van allochtone vrijwilligers. De deskundigen van de kaderpool wordt in principe voor 6 maanden bij een organisatie geplaatst om het allochtoon vrijwilligerswerk op de rails te zetten. Zij informeren organisaties over allochtonen en geven advies bij het benaderen van deze doelgroepen. De deskundigen werken als freelancer tegen een vrijwilligersvergoeding. De meeste begeleiders hebben naast dit werk een betaalde baan.

Bron: Paletstreken, december 2000.

Daarnaast zijn er organisaties (5) die te kennen hebben gegeven dat samenwerking met allochtone zelforganisaties een expliciete strategie is om allochtone vrijwilligers te bereiken. De wijze waarop dit gebeurt verschilt. Zo kan informatie over de organisatie verspreid worden via de zelforganisaties, maar soms is ook sprake van een meer structurele samenwerking waarbij de organisaties gebruik maken van elkaars diensten. De samenwerking tussen reguliere organisaties en zelforganisaties zal in paragraaf 6.4 nader worden toegelicht.

Tot slot is er één organisatie die aangeeft te werven door middel van voorlichting en het verspreiden van folders op plekken waar veel allochtonen komen zoals buurthuizen, inburgeringscursussen op het ROC, huisartspraktijken en moskeeën. Hoewel andere organisaties hebben ervaren dat een schriftelijke benadering van de doelgroep weinig effect heeft, is deze organisatie wel tevreden over de gehanteerde methode. Zij beoogt met deze werkwijze niet alleen vrijwilligers maar ook nieuwe klanten te werven. Daarnaast benadert de organisatie ook persoonlijk potentiële nieuwe vrijwilligers.

Overige initiatieven

Soms wordt er op een hele praktische manier gezocht naar oplossingen om voldoende vrijwilligers te bereiken. Zo heeft een vrouwenorganisatie die graag werkende allochtone vrouwen bij haar netwerk wil betrekken, de vergadertijden aangepast. Deze vormden namelijk een belemmering voor instroom van werkende vrouwen. Er wordt nu 's avonds vergaderd om deelname van deze groep vrouwen mogelijk te maken.

Een ander voorbeeld, meer vanuit een meer dwingende invalshoek, is een sportclub die in haar statuten wil laten opnemen dat (ouders van) leden verplicht zijn bij te dragen aan het functioneren van de club. Hoewel dit initiatief geldt voor alle leden is deze maatregel wel ingegeven door het feit dat allochtone leden nauwelijks vrijwilligerswerk bij de vereniging verrichten.

Beleidsinitiatieven ten aanzien van begeleiding van allochtone vrijwilligers

Zoals gezegd, is het beleid ten aanzien van de begeleiding van allochtone vrijwilligers minder uitgewerkt dan het beleid met betrekking tot de werving. Eenderde van de onderzochte organisaties geeft aan dat zij allochtone vrijwilligers op een andere manier begeleiden dan autochtone vrijwilligers. Vaak wordt aangegeven dat de begeleiding intensiever is. Een belangrijke reden voor deze intensieve begeleiding die door de respondenten naar voren wordt gebracht, is dat veel allochtone vrijwilligers zich vaak onzeker voelen en zich soms bescheiden opstellen. Zij hebben daardoor extra begeleiding nodig om het gevoel te krijgen dat zij de taken aankunnen en om hun zelfvertrouwen te vergroten. Volgens de respondenten is deze begeleiding vooral nodig in het begin van het vrijwilligerswerk.

Bij zeven van de tien organisaties is de intensieve begeleiding verder geconcretiseerd in werkprocedures. Zij geven aan de volgende middelen in te zetten bij de begeleiding van allochtone vrijwilligers:

- het houden van uitgebreide intake-gesprekken, waarbij goed verkend wordt wat vrijwilligers willen gaan doen en welke cursussen zij eventueel willen volgen;
- een regelmatige terugkoppeling over de uitgevoerde activiteiten en gang van zaken;
- deskundigheidsbevordering, onder andere door trainingen op maat voor allochtone vrijwilligers;
- inzet van mentoren en gekwalificeerde bemiddelaars die een brugfunctie kunnen vervullen tussen de vrijwilliger en de organisatie en eventueel kunnen ondersteunen bij administratieve verplichtingen.

Voor een deel gaat het om instrumenten die ook voor autochtone vrijwilligers belangrijk zijn, zoals het houden van intake-gesprekken en een regelmatige terugkoppeling over de uitgevoerde activiteiten. Wel is voor allochtone vrijwilligers de inzet van deze instrumenten soms extra belangrijk vanwege de onzekerheid over het eigen kunnen en de relatieve onbekendheid met georganiseerd vrijwilligerswerk. De inzet van

mentoren en gekwalificeerde bemiddelaars is wel een instrument dat expliciet geldt voor allochtone vrijwilligers. Deze personen kunnen de allochtone vrijwilliger ondersteunen bij bijvoorbeeld contacten met de algemene organisatie en de uitvoering van administratieve taken of oplossingen zoeken bij conflicten in het interculturalisatieproces.

Organisaties zonder specifiek beleid

De organisaties zonder een specifiek vrijwilligersbeleid (12 in totaal) ten aanzien van allochtonen zijn te vinden in verschillende domeinen zoals sport, hulpverlening, jeugd en kinderen, godsdienst, vrouwenorganisaties en belangenorganisaties. Al deze organisaties hebben in meer of mindere mate te maken met een veranderende samenstelling van hun achterban. Veel organisaties zijn namelijk gevestigd in een wijk die steeds diverser wordt wat betreft etnische samenstelling. Andere organisaties die niet persé wijkgebonden zijn, ervaren eveneens dat hun doelgroep in toenemende mate van allochtone afkomst is. Hoewel al deze organisaties dus direct of indirect te maken hebben met een veranderende omgeving waarin zij hun diensten aanbieden, heeft dat bij deze organisaties (nog) niet geleid tot het ontwikkelen van beleid gericht op de werving van allochtone vrijwilligers. Zij hebben hiervoor diverse redenen.

Vier organisaties hebben expliciete redenen om niet gericht allochtone vrijwilligers te werven. Zo zou volgens een aantal van deze organisaties het gericht werven van allochtonen slecht werken voor de integratie van deze groepen binnen de organisatie; het benadrukt te veel de verschillen in plaats van de overeenkomsten. Een andere reden voor met name organisaties uit het domein van de hulpverlening om niet gericht te werven onder allochtonen, is het belang dat gehecht wordt aan een goede beheersing van de Nederlandse taal. Deze organisaties stellen zich op het standpunt dat vrijwilligers moeten voldoen aan de kwaliteitseisen (waaronder een goede beheersing van het Nederlands) en dat de achtergrond van de vrijwilliger minder ter zake doet.

“Eén allochtone vrijwilliger in ons bestand is natuurlijk weinig, maar ik vraag me af of je geforceerd naar allochtone vrijwilligers moet zoeken? [...] De achtergrond van een vrijwilliger is voor ons niet van belang. Zolang maar aan bepaalde basiscriteria wordt voldaan is iedereen welkom. Zowel autochtone als allochtone vrijwilligers moeten gewoon als vrijwilliger geworven en begeleid worden.” (lokale organisatie op het gebied van hulpverlening)

Vijf organisaties onderkennen het belang van een gericht wervingsbeleid voor allochtone vrijwilligers, maar hebben dit nog niet uitgewerkt. De redenen hiervoor betreffen vooral een gebrek aan tijd om dit beleid te formuleren en onbekendheid met de manier waarop dit beleid kan worden vormgegeven.

“We hebben geen tijd gehad om ons te verdiepen in het werven van allochtone vrijwilligers. Alle energie is gestoken om ook dit jaar weer als organisatie te kunnen overleven. [...] We zouden graag meer allochtone vrijwilligers willen hebben. Allochtone vrouwelijke cursusleidsters kunnen als rolmodel dienen voor de meisjes. Op dit moment zijn er alleen autochtone cursusleidsters.” (lokale afdeling van landelijke organisatie op het gebied van jeugd en kinderen)

“Aan een goede afspiegeling van de maatschappij in het vrijwilligersbestand zijn we nog niet toegekomen. Twee jaar geleden was de club bijna ter ziele. Inmiddels is via een ‘wit’ netwerk een nieuw bestuur opgezet. Hier zitten geen allochtonen bij, maar dit is wel iets voor de toekomst.” (lokale afdeling internationale belangenorganisatie)

Eén sportorganisatie heeft er voor gekozen om haar vrijwilligersbeleid te richten op de doelgroep jongeren, ongeacht de etnische herkomst, om op deze wijze het gebrek aan vrijwilligers op te lossen. Belangrijke reden hiervoor is het vergrijzen van het scheidsrechtersbestand. Zij proberen via clubbladen, het organiseren van thema-avonden bij clubs en via internet jonge scheidsrechters te werven.

Tot slot geven twee organisaties aan geen specifiek vrijwilligersbeleid voor allochtonen te voeren omdat hun vrijwilligersbestand reeds een goede afspiegeling vormt van de doelgroep.

“Ongeveer 60 procent van de 500 vrijwilligers is allochtoon. Dit is ongeveer ook de afspiegeling van de bevolkingssamenstelling in de wijk. We hebben alleen een algemeen vrijwilligersbeleid. Het merendeel van de vrijwilligers komt via-via binnen.” (lokale welzijnsorganisatie)

Samenvattend

Het beeld dat naar voren komt met betrekking tot het vrijwilligersbeleid bij algemene vrijwilligersorganisaties is dat ruim de helft van de onderzochte organisaties specifiek beleid voert met betrekking tot het werven of behoud van allochtone vrijwil-

ligers. Er is met name aandacht voor de werving. Er wordt vooral ingezet op een persoonlijke benadering om effectief vrijwilligers te kunnen werven. Daarnaast proberen organisaties vooral door samenwerking met zelforganisaties, het aanpassen van activiteiten en het aantrekken van allochtone bestuursleden, potentiële allochtone vrijwilligers voor hun organisatie te interesseren.

6.3 Beleidsinspanningen bij zelforganisaties

In deze paragraaf staan de allochtone zelforganisaties centraal. Aan hen is eveneens voorgelegd of zij een vrijwilligersbeleid hebben en hoe dit beleid er uit ziet. Uit de gesprekken met de zelforganisaties blijkt dat het vrijwilligersbeleid vaak niet is uitgewerkt. Gezien de kortere geschiedenis van veel zelforganisaties en de beperkte middelen waarover zij kunnen beschikken, is het wellicht niet verwonderlijk dat dit beleid bij veel zelforganisaties nog niet is uitgekristalliseerd. Dit speelt met name bij de wat kleinere zelforganisaties een rol. De grotere (koepel)organisaties die veelal kunnen beschikken over beroepskrachten, hebben wel vaak wel een vrijwilligersbeleid opgetuigd. Hieronder wordt ingegaan op het beleid van de zelforganisaties ten aanzien van de werving en begeleiding van vrijwilligers.

De werving van vrijwilligers

Bij de benaderde zelforganisaties is, met uitzondering van de wat grotere organisaties, meestal geen sprake van een vastgelegd beleid met betrekking tot de werving van vrijwilligers. Wel hebben ze vaak duidelijke strategieën om vrijwilligers te werven. Alle organisaties geven aan dat zij vooral door mensen persoonlijk te benaderen hun vrijwilligers werven. Zij maken gebruik van hun netwerken en contacten met de achterban om mensen te informeren en interesseren voor vrijwilligerswerk. Uit ervaring is gebleken dat een schriftelijke oproep of advertentie niet werkt onder de doelgroep. Vaak rekruteren zelforganisaties hun vrijwilligers uit bijvoorbeeld de bezoekers aan hun centrum. Deze mensen worden rechtstreeks benaderd met de vraag of zij willen assisteren voor een concrete activiteit. Vaak gaat het hier om hand en span diensten bij bijvoorbeeld feestelijke activiteiten. Ook gaan leden van het bestuursbureau soms naar vindplaatsen om mensen te interesseren voor het opzetten van activiteiten. Voor meer structurele activiteiten of bestuursfuncties wordt specifiek gezocht in het netwerk naar personen met de juiste kwaliteiten en deze persoon wordt vervolgens eveneens persoonlijk benaderd.

Good practice: werven op vindplaatsen

Een medewerker van een lokale organisatie voor multiculturele evenementen bezoekt regelmatig pleintjes waar jongeren voetballen of andere sporten beoefenen. De organisatie gaat daar in gesprek met de jongeren. Als blijkt dat de jongeren geïnteresseerd zijn in bijvoorbeeld het organiseren van een voetbaltoernooi, dan worden zij door de organisatie begeleid bij het opzetten van de activiteit. De uitvoering gebeurt door de jongeren zelf. Op de wijze is de organisatie altijd in staat geweest voldoende vrijwilligers te betrekken.

(Stichting Multiculturele Evenementen, Almere)

Good practice: persoonlijke benadering

Een Turks participatieplatform zoekt via het netwerk, bijvoorbeeld een moskeevereniging, nieuwe ingangen bij mensen en legt persoonlijk het belang uit van vrijwilligerswerk. Mensen worden actief benaderd en er wordt uitgelegd wat het doen van vrijwilligerswerk bij het platform betekent. Wanneer iemand geïnteresseerd is, worden vervolgspraken gemaakt en wordt het contact onderhouden. Het is belangrijk dat degene die de Turkse bewoners benadert, zelf ook van Turkse afkomst is. Zij kunnen beter uitleggen, onder ander vanwege de taal, wat het vrijwilligerswerk inhoudt.

Wanneer de potentiële vrijwilliger zich eenmaal aanmeldt, wordt een intake gehouden waarbij wederzijdse afspraken worden gemaakt. In het gesprek wordt tevens gekeken naar het verleden van de persoon en de motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen. Het is niet alleen belangrijk dat de persoon het leuk vindt om vrijwilligerswerk te gaan doen, maar ook dat de persoon past in de groep en andere vrijwilligers niet afschrikt. Wanneer een persoon niet geschikt is, wordt deze altijd doorverwezen naar een andere instantie waar eventueel wel een passend aanbod is. Het platform heeft voldoende vrijwilligers. Soms worden vrijwilligers zelfs 'uitgeleend' aan andere organisaties.

(Turks participatieplatform, Rotterdam)

Good practice: werven hoogopgeleiden via huisbezoek

Een multicultureel ontmoetingscentrum heeft voor bepaalde activiteiten zoals het geven van trainingen en hulpverlening behoefte aan hoger opgeleide vrijwilligers. Deze worden via het netwerk geworven. Als de organisatie via-via hoort dat iemand bepaalde kwaliteiten heeft voor een functie, wordt deze persoon thuis opgezocht. Daar wordt uitgelegd wat de organisatie doet en wordt de potentiële vrijwilliger uitgenodigd om een keer naar het ontmoetingscentrum te komen. Hoewel op deze wijze niet veel vrijwilligers worden gevonden, is het de enige methode gebleken die resultaat oplevert. Werving via advertenties werkt niet onder de doelgroep.

(Ontmoetingscentrum JC Nos Kultura, Almere)

Een aantal van de onderzochte zelforganisaties maakt naast de persoonlijke benadering van mensen uit het netwerk ook gebruik van andere middelen om vrijwilligers te vinden. Zo worden oproepen gedaan via radiostations die gericht zijn op de doelgroep.

Een klein aantal van de benaderde zelforganisaties krijgt veel instroom van vrijwilligers via andere instanties zoals de vacaturebank en gemeentelijke projecten waarbij mensen in het kader van activering worden doorverwezen naar vrijwilligerswerk. Het gaat hier in de praktijk altijd om wat grotere organisaties die activiteiten aanbieden in de vorm van stages of leerwerkplaatsen. De belangrijkste leverancier van vrijwilligers is in dit geval vaak de sociale dienst of vergelijkbare instellingen, die bijstandsgerechtigden via werkervaringsplaatsen proberen te reïntegreren. Ook in het kader van inburgeringstrajecten worden allochtonen onder andere geactiveerd in de richting van vrijwilligerswerk.

Good practice: instroom via stageplekken

Een lokale migranten- en jongerenomroep heeft een groot netwerk waaruit geput kan worden voor vrijwilligers. Dit netwerk bestaat uit zowel individuen als instellingen. De omroep wordt door instellingen beschouwd als een erkend leerbedrijf waar mensen ervaring op kunnen doen in het kader van reïntegratie of sociale activering. Via onder andere reïntegratiebedrijven krijgt de organisatie vrijwilligers aangeleverd. De omroep biedt deze vrijwilligers stageplaatsen.

(Radio Stanvaste, Rotterdam)

Een zeer beperkt aantal zelforganisaties (4 van de 20) onderneemt ook wervingsactiviteiten richting autochtone vrijwilligers. Twee hiervan hebben een permanente vacature bij een vacaturebank. De twee andere organisaties proberen vooral via-via autochtone vrijwilligers te bereiken. De overige zelforganisaties werven niet specifiek autochtonen. Dit wil overigens niet zeggen dat er geen autochtonen in de organisatie actief zijn als bestuurslid of voor overige activiteiten. In de praktijk gaat het echter meestal om een heel klein aantal autochtonen binnen het vrijwilligersbestand. Voor de meeste organisaties geldt dan ook dat autochtone vrijwilligers welkom zijn, maar dat er geen speciale inspanningen gedaan worden om hen te bereiken. Slechts bij één organisatie is in de statuten opgenomen dat alleen mensen uit de eigen doelgroep kunnen participeren in de organisatie.

De begeleiding van vrijwilligers

Ruim de helft (11 van de 20) van de onderzochte zelforganisaties heeft beleid ontwikkeld ter ondersteuning en begeleiding van de vrijwilligers. De mate waarin dit beleid is uitgewerkt verschilt overigens per organisatie. Sommige organisaties bieden hun vrijwilligers incidenteel cursussen aan. Meestal zijn deze cursussen alleen bedoeld voor de bestuursleden of kaderleden. In andere organisaties is de begeleiding meer uitgekristalliseerd. Sommige organisaties hebben een vaste beroepskracht die verantwoordelijk is voor de begeleiding van de vrijwilligers. Naast de dagelijkse begeleiding, wordt er tevens regelmatig vergaderd en worden vragen en knelpunten teruggekoppeld. Daarnaast zijn er met enige regelmaat voorlichtingsbijeenkomsten voor vrijwilligers en wordt er gedaan aan deskundigheidsbevordering. Ook worden bij sommige organisaties de vrijwilligers periodiek in de schijnwerpers gezet, ten einde de vrijwilligers te bedanken voor hun inzet en hen zo gemotiveerd te houden. Bij één organisatie wordt er jaarlijks een gezamenlijk diner georganiseerd, waarbij tevens wordt teruggekeken op het afgelopen jaar.

Iets minder dan de helft (9 van de 20) van de onderzochte zelforganisaties voert geen gericht beleid ten behoeve van de ondersteuning van hun vrijwilligers. In een aantal gevallen (twee) is dit volgens de respondenten niet nodig omdat de vrijwilligers voldoende ervaren zijn om hun taken uit te voeren. De meeste organisaties zijn er zich van bewust dat een goede begeleiding van vrijwilligers wenselijk is, maar kunnen door gebrek aan tijd en middelen de benodigde ondersteuning niet bieden. Een enkele organisatie ervaart daarmee in een vicieuze cirkel terecht te zijn gekomen: vanwege het gebrek aan vrijwilligers hebben de bestuursleden onvoldoende tijd om vrijwilligers te begeleiden, met als gevolg dat de vrijwilligers minder gemotiveerd zijn om activiteiten uit te voeren.

Samenvattend

Het beleid ten aanzien van de werving van vrijwilligers is bij de zelforganisaties in de meeste gevallen niet uitgewerkt. Vooral via persoonlijke contacten worden vrijwilligers benaderd. Een expliciete wervingsstrategie ligt hier vaak niet aan ten grondslag. Dit wil overigens niet zeggen dat zelforganisaties altijd voldoende vrijwilligers hebben. Bij zelforganisaties is vaak met name behoefte aan hoger opgeleide vrijwilligers. Om deze groepen te werven zijn geen specifieke wervingsmethoden ontwikkeld. Voor de overige vrijwilligers geldt dat mensen vooral persoonlijk worden benaderd. Dit blijkt een effectieve wervingsmethode te zijn.

De begeleiding van vrijwilligers is bij sommige organisaties goed uitgewerkt en bij andere organisaties niet of nauwelijks. Gebrek aan tijd en financiële middelen zijn vaak de belangrijkste redenen voor het ontbreken van een beleid. Bij organisaties die enige vorm van beleid hebben, varieert dit van (incidentele) cursussen voor vrijwilligers tot vaste begeleiding door een beroepskracht.

6.4 Samenwerking tussen reguliere organisaties en zelforganisaties

Zowel de algemene vrijwilligersorganisaties als de zelforganisaties zijn bevestigd over hun samenwerkingsrelaties met andere (zelf)organisaties. Het gaat hier met name om de vraag of de verschillende organisaties elkaar weten te vinden en gebruik maken van de aanwezige expertise op verschillende terreinen, of dat de organisaties relatief zelfstandig van elkaar opereren. Hieronder wordt eerst de samenwerkingsrelatie belicht vanuit de algemene vrijwilligersorganisaties en vervolgens vanuit de allochtone zelforganisaties.

Algemene vrijwilligersorganisaties

Opvallend is dat een ruime meerderheid van de organisaties (18 van de 30) samenwerkt met allochtone zelforganisaties of steunfuncties. De samenwerking met zelforganisaties is veelal gericht op het samen organiseren van activiteiten, het uitwisselen van ideeën en het vergroten van de naamsbekendheid onder de nieuwe doelgroep om afnemers van diensten te werven. Ook worden zelforganisaties gezien als wervingskanaal voor allochtone vrijwilligers. Voor vijf organisaties is die samenwerking expliciet onderdeel van hun wervingsbeleid van nieuwe allochtone vrijwilligers. Ook met steunfuncties wordt samengewerkt om bijvoorbeeld in contact te komen met zelforganisaties. Tevens wordt gebruik gemaakt van de diensten van steunfuncties om de allochtone doelgroep beter te kunnen bereiken (bijvoorbeeld met betrekking tot adviezen over de aanpassing van lesmateriaal).

Good practice: inschakeling vrijwilligers van zelforganisaties in ruil voor diensten

Een lokale afdeling van een internationale humanitaire hulporganisatie werft zelf geen allochtone vrijwilligers maar maakt gebruik van de vrijwilligers van de zelforganisaties. Leden van de zelforganisaties kunnen cursussen en trainingen volgen bij de hulporganisatie. Als wederdienst worden deze personen opgenomen in het vrijwilligersbestand van de hulporganisatie. Een belangrijk winstpunt van de samenwerking met de zelforganisaties is bovendien dat het Rode Kruis meer bekendheid krijgt bij de allochtone doelgroepen. Alleen voor specifieke projecten worden op deze wijze allochtone vrijwilligers ingeschakeld. Verder geldt een algemeen wervingsbeleid voor vrijwilligers.

(Rode Kruis, afdeling Almere)

Good practice: oprichting mono-culturele jeugdgroepen via zelforganisaties

Een lokale afdeling van een internationale jeugdorganisatie heeft allochtone vrijwilligers geworven om jeugdgroepen op te richten door contacten te leggen met zelforganisaties. Eerst is een allochtone koepelorganisatie benaderd om vervolgens contacten te kunnen leggen met een netwerk van 40 zelforganisaties. Met deze organisaties zijn uitgebreide gesprekken gevoerd. Uiteindelijk zijn er tien organisaties overgebleven om allochtone jeugdgroepen op te richten. Dit heeft uiteindelijk geleid tot de oprichting twee Turkse en twee Marokkaanse jeugdgroepen. Voor de jeugdorganisatie is het voordeel van de samenwerking dat er nieuwe leden en vrijwilligers worden geworven waarmee het voortbestaan van de organisatie in een grote stad kan worden gewaarborgd. Voor de zelforganisaties biedt de samenwerking de mogelijkheid tot participatie, erkenning en verandering van beeldvorming over de doelgroep (bijvoorbeeld in het geval van Marokkaanse jongeren).

(Scouting Nederland, afdeling Amsterdam)

Good practice: uitwisseling van vrijwilligers met zelforganisaties

Een landelijke belangenorganisatie wil graag dat allochtonen actief worden binnen de organisatie. In plaats van het werven van individuen wordt contact gelegd met allochtone groepen en zelforganisaties. Met deze organisaties wordt kennis uitgewisseld en wordt vertrouwen gekweekt. Het is een langzaam proces om de juiste groepen te kiezen. Toch heeft dit uiteindelijk de voorkeur boven het werven van individuen, omdat de kans groot is dat zij verdrinken in de 'witte' organisatie. Via de samenwerkingsverbanden kunnen uiteindelijk vrijwilligers worden uitgewisseld en gezamenlijke activiteiten worden georganiseerd. De ervaringen met deze aanpak bevinden zich nog in een pril stadium.

(Amnesty International)

Een minderheid van de algemene vrijwilligersorganisaties (12 van de 30) werkt niet samen met allochtone zelforganisaties. Overigens zijn een aantal hiervan wel van plan om de banden met zelforganisaties aan te halen, ofwel voor het bereiken van een nieuwe doelgroep, het werven van nieuwe vrijwilligers, of een combinatie van deze twee.

“Misschien gaan we in de toekomst samenwerken met allochtone organisaties in het kader van Stap Twee. Die samenwerking is belangrijk: “bekend maakt bemind”. Via zelforganisaties kunnen we misschien beter te weten komen wat de allochtone doelgroep bij ons mist en waarom drempels te hoog zijn om een beroep te doen op onze diensten.” (Lokale afdeling van een hulpverleningsorganisatie)

De onderzochte organisaties zijn verder niet erg uitgesproken over de reden waarom ze niet samenwerken met zelforganisaties. Vaak ligt onbekendheid met de zelforganisaties en gebrek aan tijd om zich hierin te verdiepen ten grondslag aan het ontbreken van samenwerking.

Zelforganisaties

Alle benaderde zelforganisaties hebben samenwerkingsverbanden met andere organisaties, zowel met algemene instellingen als andere zelforganisaties. Belangrijke onderdelen van de samenwerking betreffen het samen uitvoeren van projecten en activiteiten, het doorgeven van informatie van algemene instellingen naar de achterban, evenals het doorverwijzen naar andere instellingen bij specifieke problemen of hulpvragen. Bij een drietal zelforganisaties heeft de samenwerking ook expliciet betrekking op het vrijwilligersbeleid. Het betreft onder andere de scholing van vrijwilligers en het werven van vrijwilligers. Eén zelforganisatie leent vrijwilligers uit aan algemene organisaties in de wijk. Dit is bewust beleid met het oog op het verbeteren van de integratie.

Good practice: uitlenen van vrijwilligers door een zelforganisatie

Indien een vrijwilliger bij het platform wordt gevraagd door een algemene organisatie om mee te helpen met het organiseren van een activiteit dan wordt door de contactpersoon bij de zelforganisatie aan de vrijwilliger uitgelegd om wat voor organisatie het gaat en wat de activiteiten inhouden. Belangrijk daarbij is dat de activiteit niet wordt opgedrongen aan de vrijwilliger, uiteindelijk moet het een vrije keuze zijn. De achterliggende gedachte achter het uitlenen van vrijwilligers is de hoop dat een vrijwilliger meer activiteiten voor de algemene organisatie wil gaan doen. Zij kunnen zich op deze wijze verder ontwikkelen en hun netwerk vergroten. Richting de algemene organisatie wordt het advies meegegeven de vrijwilliger serieus te nemen en niet alleen in te zetten om 'hapjes klaar te maken'. Ook moeten algemene organisaties er voor waken dat de vrijwilliger niet wordt overbelast. Vaak willen vrijwilligers te veel doen en zeggen uit beleefdheid overal 'ja' op. De vrijwilligers van het platform zijn regelmatig actief binnen andere organisaties in de wijk.

(Turks participatieplatform, Rotterdam)

Door de in dit onderzoek benaderde zelforganisaties werden weinig knelpunten genoemd met betrekking tot de samenwerking met andere organisaties. Toch blijkt uit verschillende andere bronnen dat deze samenwerking niet altijd positief gewaardeerd wordt. Zo concludeert het Amsterdams Centrum Buitenlanders naar aanleiding van een onderzoek onder verschillende Amsterdamse zelforganisaties het volgende: *“De verhouding tussen migranten en het algemene welzijnswerk laat ruimte voor verbetering. Vaak voelen zelforganisaties zich eenzijdig gebruikt als wervingskanaal en voelen ze zich onvoldoende serieus genomen”* (ACB, 2002).

Ook tijdens een recente conferentie in het kader van Stap Twee bleek dat de samenwerking tussen de algemene en zelforganisaties nog niet altijd vlekkeloos verloopt (Stap Twee, 2004). Concurrentie om vrijwilligers en het willen bedienen van dezelfde doelgroep, zijn hier soms debet aan. Overigens bleek uit de conferentie dat er ook zeker succesvolle voorbeelden zijn van samenwerking tussen algemene vrijwilligersorganisaties en zelforganisaties. Belangrijke voorwaarden voor een goede samenwerking zijn doelgerichtheid, duidelijke afspraken en reële verwachtingen, aldus de uitkomsten van een door Stap Twee uitgevoerde quick scan.

Samenvattend

Voor alle onderzochte zelforganisaties is samenwerking met andere instellingen een belangrijk onderdeel van hun functioneren. Het beeld van zelforganisaties als in zichzelf gekeerde organisaties met weinig contacten buiten de eigen kring, gaat voor de

in dit onderzoek benaderde zelforganisaties in ieder geval niet op. De zelforganisaties die in dit onderzoek zijn betrokken, vervullen vaak een soort van spilfunctie tussen de allochtone achterban en de algemene instellingen. Zij functioneren bijvoorbeeld als doorgeefluik van informatie richting de achterban of verwijzen mensen door richting algemene instellingen. Ook worden gezamenlijk projecten uitgevoerd.

Voor de benaderde algemene vrijwilligersorganisaties is de samenwerking met zelforganisaties minder vanzelfsprekend. Tweevijfde van de organisaties heeft geen samenwerkingsrelaties met zelforganisaties. Het betreft hier zowel hulpverleningsinstellingen, sportorganisaties en organisaties gericht op kinderen en jeugd. Voor een deel van de algemene organisaties die wel samenwerkingsrelaties met zelforganisaties hebben, geldt dat zij zelforganisaties ondermeer benaderen voor de werving van vrijwilligers.

6.5 Elementen van good practice

Op basis van de ervaringen met het werven en behouden van allochtone vrijwilligers bij de in het onderzoek betrokken organisaties, kunnen verschillende elementen van good practice worden onderscheiden. In deze paragraaf worden deze elementen in een schema samengevat, onderverdeelt in:

- aspecten die betrekking hebben op de werving en,
- aspecten die betrekking hebben op het aanpassen van de organisatie zodat allochtone vrijwilligers zich beter op hun plaats voelen in deze vrijwilligersorganisaties.

Schema 6.1 Overzicht van verschillende elementen van good practice

<p>Aspecten van good practice met betrekking tot werving</p>	<p>Algemeen</p> <ul style="list-style-type: none"> - eerst contacten leggen met de doelgroep, dan pas het vrijwilligersbestand aanpassen - persoonlijke en actieve benadering van potentiële vrijwilligers - vrijwilligers iets bieden in de vorm van een stageplaats of deskundigheidsbevordering - begrip 'vrijwilligerswerk' vermijden, spreek van het 'leveren van een bijdrage' - wederzijdse verwachtingen vanaf het begin duidelijk maken <p>Kanalen</p> <ul style="list-style-type: none"> - werven van vrijwilligers via intermediairs - werven via lokale radio- en televisiestations - contacten onderhouden met zelforganisaties voor de werving
<p>Aspecten van good practice met betrekking tot het aanpassen van de organisatie</p>	<p>Structuur</p> <ul style="list-style-type: none"> - alloctonen opnemen in het bestuur - vraaggericht werken zowel mbt de doelgroep als de vrijwilligers - flexibele werktijden voor vrijwilligers - laagdrempeligheid: niet te veel eisen wat betreft opleidingsniveau stellen - laagdrempeligheid: taalgebruik eenvoudig houden - rekening houden met culturele achtergronden (bijvoorbeeld niet altijd in gemengde teams samenwerken) - korte lijnen met het bestuur/ transparante organisatie <p>Houding</p> <ul style="list-style-type: none"> - openstaan voor andere drijfveren, culturele gewoonten en ideeën - integriteit en betrouwbaarheid uitstralen - regelmatig waardering tonen aan de vrijwilligers - geen opdrachten opleggen, laat mensen de keuze in wat ze willen doen

6.6 Ondersteuningsbehoeften

Er bestaat een uitgebreide structuur van organisaties die vrijwilligersorganisaties kunnen ondersteunen bij praktische zaken zoals het werven van vrijwilligers en het interculturaliseren van de organisatie. Er zijn verschillende landelijke organisaties (zoals Forum en Civiq) en provinciale steunfuncties actief in het veld die organisaties ondersteunen bij interculturalisatie. Op het lokale niveau zijn er vrijwilligerscentrales

en vacaturebanken waar organisaties een beroep op kunnen doen voor het werven van vrijwilligers.

Aan de (zelf)organisaties is gevraagd in hoeverre zij gebruik maken van de ondersteunende instellingen, of zij bekend zijn met de bestaande organisaties en welke ondersteuningsbehoeften zij eventueel hebben bij het werven en begeleiden van allochtone vrijwilligers. Hieronder worden de ondersteuningsbehoeften van de twee groepen organisaties weergegeven.

Algemene vrijwilligersorganisaties

Ruim de helft van de algemene organisaties maakt gebruik van de diensten van vrijwilligerscentrales en andere vacaturebanken (met name voor de werving) en steunfuncties en zelforganisaties (met name voor begeleiding van vrijwilligers). Bij sommige organisaties gaat het om het incidenteel beroep doen op de diensten van een vrijwilligerscentrale. Andere organisaties maken op meer structurele basis gebruik van de diensten van ondersteunende instellingen. Naast de ondersteuning die deze organisaties reeds ontvangen, hebben zij (aanvullende) behoeften op het gebied van werving en behoud van allochtone vrijwilligers.

Ten aanzien van de werving en begeleiding is behoefte aan de volgende ondersteuning:

- Versterking van het netwerk

Met name voor het bereiken van de doelgroep (allochtone) jongeren voor vrijwilligerswerk, hebben sommige organisaties behoefte aan ondersteuning bij het opbouwen van een goed netwerk tussen verschillende organisaties die met deze doelgroep werken (zoals jongerenwerkers, scholen, wijkinstellingen). Deze instellingen zouden bijvoorbeeld kunnen doorverwijzen naar de vrijwilligersorganisaties.

- Informatie en advies

Een aantal organisaties heeft behoefte aan advisering rondom het scheppen van goede voorwaarden om met name allochtone vrouwen te kunnen werven voor vrijwilligerswerk. Daarnaast is er behoefte aan informatie over best practices van andere organisaties met betrekking tot het werven van allochtone vrouwen en andere doelgroepen.

- Training

Organisaties hebben vooral behoefte aan training van (betaalde) medewerkers c.q. bestuursleden op het gebied van interculturele communicatie, intercultureel management en het motiveren van vrijwilligers. Ook hebben sommige organisaties behoefte

aan ondersteuning bij de inzet van pr-middelen richting nieuwe doelgroepen. Voor de vrijwilligers is er vooral behoefte aan deskundigheidsbevordering voor het uitvoeren van de activiteiten. Vaak is het gebrek aan geld het grootste probleem waardoor deze trainingen in onvoldoende mate worden aangeboden.

- Structurele ondersteuning

Een aantal organisaties dat al (enigszins) gevorderd is met het interculturalisatieproces van hun organisatie, is met name geïnteresseerd in een meer structurele ondersteuning door professionals. De huidige resultaten zijn veelal bereikt door de tijdelijke inzet van professionele krachten op projectbasis. Hoewel deze tijdelijke inzet reeds zijn vruchten heeft afgeworpen, zijn deze organisaties van mening dat interculturalisatie een langdurig proces is waarbij meer structurele ondersteuning gewenst is.

Iets minder dan de helft van de onderzochte organisaties (13 van de 30) heeft geen gebruik gemaakt van de diensten van ondersteunende instellingen voor het werven en begeleiden van vrijwilligers. Het grootste deel van deze organisaties geeft overigens aan ook geen behoefte te hebben aan ondersteuning van andere instellingen; deze organisaties hebben zelf voldoende expertise in huis om de werving en begeleiding op te pakken. Slechts een beperkt aantal instellingen (4) is niet of nauwelijks bekend met de bestaande ondersteuningsstructuur. Deze organisaties hadden overigens geen expliciete wensen ten aanzien van ondersteuning geformuleerd.

Zelforganisaties

Allochtone zelforganisaties blijken nog minder dan algemene vrijwilligersorganisaties gebruik te maken van enige vorm van externe ondersteuning. Ruim de helft van de onderzochte zelforganisaties (12 van de 20) maakt namelijk geen gebruik van de bestaande ondersteuningsstructuur met betrekking tot de werving en begeleiding van vrijwilligers. In meeste gevallen hebben zij daar ook geen behoefte aan, daar zij ervaren hebben dat zij via hun eigen netwerk vaak effectiever vrijwilligers kunnen werven. Onbekendheid met de ondersteuningsinfrastructuur is bij de in dit onderzoek betrokken zelforganisaties zelden een reden waarom zij geen beroep doen op de steuninstellingen.

De zelforganisaties waren weinig expliciet in het formuleren van eventuele ondersteuningsbehoeften. Veelal worden behoeften vooral geformuleerd in termen van extra middelen voor het uitvoeren van de activiteiten en het kunnen bieden van een vergoeding aan de vrijwilligers. Steuninstellingen kunnen hier op inspelen door

zelforganisaties te ondersteunen bij het werven van fondsen. Ook uit andere studies (ACB, 2002; Palet 2002, Forum, 2003) blijkt dat naast financiële ondersteuning, de behoeften van zelforganisaties zich vooral toespitsten op het verbeteren van het interne functioneren van de organisatie en administratieve en beleidsmatige ondersteuning waardoor zij professioneler en slagvaardiger kunnen opereren.

In een beperkt aantal gevallen geven de in dit onderzoek benaderde zelforganisaties aan ook behoefte te hebben aan andere vormen van ondersteuning die specifiek te maken hebben met vrijwilligers. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om ondersteuning bij het werven van specifieke groepen vrijwilligers, met name vrouwen, hoger opgeleiden en autochtonen. Ook hebben sommige organisaties behoefte aan ondersteuning bij het formuleren van een vrijwilligersbeleid en voorlichting aan en training van vrijwilligers. Tot slot geldt voor een aantal organisaties, vooral in die organisaties waarbij het vrijwilligerswerk als belangrijk doel het opdoen van werkervaring is, dat zij graag (meer) ondersteuning willen bij de doorstroom van vrijwilligers naar een betaalde baan.

6.7 Samenvatting en conclusies

Veel van de onderzochte algemene vrijwilligersorganisaties zijn actief bezig om hun organisatie aan te passen aan de veranderende omgeving waarin zij opereren. Sommige organisaties zetten net hun eerste voorzichtige schreden op het pad van de interculturalisatie, andere organisaties zijn al langer bezig om nieuwe doelgroepen en allochtone vrijwilligers te bereiken. Vanuit de continuïteit van hun eigen organisatie, maar ook vanuit een streven naar gelijke participatie van verschillende groepen aan de samenleving, zien deze organisaties het belang in om hun vrijwilligersbestand te diversifiëren.

Slechts een beperkt aantal algemene organisaties richt zich bewust niet specifiek op het betrekken van allochtone vrijwilligers bij hun organisatie, ondanks het feit dat ook zij te maken hebben met een veranderende achterban. De redenen hiervoor zijn tweërlei. Sommige organisaties willen het onderscheid tussen allochtonen en autochtonen niet te veel benaderen en problematiseren. In deze organisaties verloopt de samenwerking met de allochtone vrijwilligers, ondanks dat er geen sprake is van een evenredige afspiegeling, over het algemeen dan ook goed. Andere organisaties

benadrukken het belang van een goede beheersing van het Nederlands als voorwaarde om bij hen vrijwilligerswerk te kunnen verrichten. Slechte ervaringen hiermee uit het verleden zijn de aanleiding om niet specifiek onder allochtonen te werven.

Het beleid dat algemene organisaties voeren om allochtone vrijwilligers te werven, is zeer gevarieerd. Een belangrijke terugkerende factor is de persoonlijke benadering. Organisaties zijn het er over eens dat een schriftelijke benadering onder deze doelgroep niet tot nauwelijks werkt. Deze persoonlijke benadering is ook bij de begeleiding en behoud van de allochtone vrijwilligers vaak een cruciaal element. Uit de gesprekken met de zelforganisaties bleek eveneens dat het actief zoeken in het eigen netwerk en deze mensen persoonlijk benaderen de sleutelfactor is om vrijwilligers te vinden. Daarnaast ondernemen algemene organisaties verschillende initiatieven die gericht zijn op het aanpassen van de organisatie zelf. Elementen die hierbij naar voren komen zijn onder andere laagdrempeligheid van de organisatie, flexibiliteit met betrekking tot werktijden, een vraaggerichte aanpak en, meer in het algemeen, openstaan voor en rekening houden met andere culturele achtergronden.

Samenwerking met allochtone zelforganisaties wordt door veel algemene vrijwilligersorganisaties onderkend als een belangrijke manier om meer in contact te komen met allochtone groepen. Overigens weten niet alle algemene organisaties even goed de weg te vinden naar de zelforganisaties. De organisaties die wel samenwerken, laten verschillende strategieën zien die variëren van het uitwisselen van vrijwilligers, het inschakelen van allochtone vrijwilligers van de zelforganisatie in ruil voor andere diensten, of het rechtstreeks werven door het vergroten van de naamsbekendheid via de zelforganisaties. Ook de benaderde zelforganisaties zien over het algemeen het belang in van samenwerking met andere instellingen, maar vooral om gezamenlijk activiteiten te kunnen uitvoeren.

Zowel de algemene organisaties als de zelforganisaties maken in beperkte mate gebruik van de bestaande ondersteuningsstructuur. Zelforganisaties geven aan dat zij verwachten dat zij zelf effectiever vrijwilligers kunnen werven via hun eigen netwerk dan door gebruik te maken van bijvoorbeeld de vrijwilligerscentrale. Bij de algemene organisaties is de reden waarom men slechts in beperkte mate gebruik maakt van de ondersteuningsstructuur minder duidelijk. Onbekendheid is in ieder geval nauwelijks een reden; de meeste organisaties zijn op de hoogte van het bestaan van verschillende ondersteuningsinstellingen.

Ten aanzien van de ondersteuning leven zowel bij de algemene organisaties als de zelforganisaties nog wel enige behoeften. Deze hebben onder andere betrekking op het bereiken van specifieke groepen vrijwilligers zoals jongeren, vrouwen en hoger-opgeleiden, deskundigheidsbevordering op het gebied van intercultureel management, training van vrijwilligers, en praktische ondersteuning ten aanzien van de inzet van pr-middelen gericht op nieuwe doelgroepen.

7 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

7.1 Inleiding

Vrijwilligerswerk is een niet weg te denken fenomeen in de Nederlandse samenleving. Binnen allerlei georganiseerde verbanden, variërend van sportverenigingen, welzijnsinstellingen, belangen- en politieke organisaties tot religieuze instellingen, verrichten mensen onbetaald en onverplicht werkzaamheden ten behoeve van anderen of de maatschappij in het algemeen. Vrijwillige inzet binnen deze kaders levert een essentiële bijdrage aan de leefbaarheid van de samenleving, hetgeen niet zondermeer kan worden opgevangen of overgenomen door de overheid of de markt.

Veranderingen in de samenleving hebben echter invloed op de vrijwilligerssector. Zo wordt de bevolking wat betreft etnische samenstelling steeds heterogener. Dit proces laat zich met name voelen in de stedelijke gebieden. In steden als Amsterdam en Rotterdam zal binnen enkele jaren meer dan de helft van de bevolking bestaan uit allochtonen. Deze demografische veranderingen stellen de vrijwilligerssector voor een nieuwe situatie. Zowel wat betreft hun dienstenaanbod als het werven van vrijwilligers zullen vrijwilligersorganisaties zich steeds meer moeten gaan richten op deze nieuwe doelgroep. Deze veranderingen zijn niet altijd eenvoudig door te voeren. De nieuwe bevolkingsgroepen brengen namelijk andere opvattingen over en ervaringen met vrijwilligerswerk met zich mee. Zo zijn allochtonen vaak niet bekend met het vrijwilligerswerk zoals Nederland dat kent. Dit maakt dat vrijwilligerswerk onder deze groepen niet zo vanzelfsprekend is als voor de autochtone bevolking. Ook de organisaties zelf staan niet altijd even open voor deze nieuwe groepen. Er zijn inmiddels verschillende signalen die erop wijzen dat de instroom van allochtonen in het reguliere vrijwilligerswerk moeizaam verloopt.

Het doel van het onderhavige onderzoek was om een systematisch inzicht te verkrijgen in de mate waarin allochtonen deelnemen aan vrijwilligerswerk en andere vormen van vrijwillige inzet en informele hulpverlening. Tevens moest het onderzoek zicht bieden op de motieven van allochtonen om al dan niet vrijwilligerswerk te doen en de (positieve en negatieve) ervaringen die zij hebben met het verrichten van vrijwilligerswerk. Aan de zijde van de organisaties, zowel algemene vrijwilligersorganisaties als allochtone zelforganisaties, diende het onderzoek een inventarisatie te hou-

den van de mate waarin organisaties gericht zijn op het aantrekken van allochtone vrijwilligers en de belemmeringen die zij daarbij ondervinden.

Het onderzoek bestond uit een mondelinge enquête onder ruim 600 allochtonen en bijna 250 autochtonen in vier steden. Op deze wijze zijn participatieratios aan vrijwilligerswerk en andere vormen van vrijwillige inzet vastgesteld. Vervolgens zijn met zeventig vrijwilligers (45 allochtone en 25 autochtone vrijwilligers) uitgebreide interviews gehouden over hun motieven en persoonlijke ervaringen met het doen van vrijwilligerswerk. In de vier steden zijn tevens met in totaal vijftig vrijwilligersorganisaties gesprekken gevoerd over hun ervaringen met en inspanningen ten aanzien van het betrekken van allochtone vrijwilligers bij hun organisatie. Het betroffen dertig algemene vrijwilligersorganisaties die actief zijn op verschillende maatschappelijke domeinen en twintig allochtone zelforganisaties.

In dit slothoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van het onderzoek gepresenteerd en worden enkele aanbevelingen gedaan ter bevordering van de participatie van allochtonen aan vrijwilligerswerk.

7.2 Participatie van allochtonen

Deelname aan vrijwilligerswerk

Uit het onderzoek blijkt dat de deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk inderdaad achterblijft bij de participatieniveaus van autochtonen. Onder autochtonen is de deelname aan vrijwilligerswerk bijna twee keer zo groot als onder allochtonen: 22 procent van de allochtonen verricht vrijwilligerswerk tegenover 43 procent van de autochtonen. Het betreft hier vrijwilligerswerk conform de officiële definitie, dat wil zeggen dat het gaat om vrijwilligerswerk binnen georganiseerde verbanden. Niet alle etnische groepen laten overigens eenzelfde beeld zien. Zo is de deelname aan vrijwilligerswerk onder Indonesiërs beduidend hoger dan onder Turken en Marokkanen. Surinamers en Antillianen en overige niet-westerse allochtonen nemen een tussenpositie in. De mate van sociaal-economische en culturele integratie onder de verschillende etnische groepen lijkt daarmee van invloed te zijn op de deelname aan vrijwilligerswerk.

Tabel 7.1 Deelname vrijwilligerswerk naar etnische achtergrond (N=877)

Achtergrond	Ja %	Nee %
Autochtoon (n=245)	43	57
Allochtoon totaal (n=632)	22	78
• Turkije (n=100)	18	82
• Marokko (n=75)	16	84
• Nederlandse Antillen (n=58)	26	74
• Suriname (n=215)	20	80
• Indonesische archipel (n=67)	31	69
• Overige niet-westerse landen (n=117)	22	78

Bron: enquête Regioplan, gewogen voor leeftijd.

Verklaringen voor de geringere deelname

Uit de literatuur blijkt dat er verschillende verklaringen zijn voor de lagere deelname van allochtonen aan het reguliere vrijwilligerswerk. De oorzaken zijn zowel te vinden bij de allochtonen zelf als bij de vrijwilligersorganisaties. In het bijzonder is de veelal ongunstige sociaal-economische positie van allochtonen van invloed op de participatie aan vrijwilligerswerk. Het verwerven van een betaalde baan is zeker in het begin van het vestigingproces de hoogste prioriteit voor veel migranten. Pas in een later stadium komen andere dimensies van maatschappelijke participatie in het vizier. Onbekendheid met vrijwilligerswerk zoals dit in Nederland wordt verricht, speelt tevens een rol. Vaak zijn allochtonen er niet van op de hoogte dat bijvoorbeeld sportverenigingen alleen kunnen voortbestaan dankzij de inzet van vele vrijwilligers. Ook heeft de term vrijwilligerswerk voor sommige allochtone groepen een negatieve connotatie, omdat het wordt geassocieerd met een vrijwillige verplichting die door overheden in de landen van herkomst wordt opgelegd. Tot slot kunnen een slechtere beheersing van het Nederlands en een gemiddeld lager opleidingsniveau belemmerend werken op de deelname aan vrijwilligerswerk.

Aan de andere kant blijkt dat de organisatiecultuur van veel vrijwilligersorganisaties weinig aantrekkelijk is voor allochtonen. Werk- en omgangsstijlen sluiten slecht aan bij de achtergronden van de allochtonen en organisaties zijn vaak niet bereid om hierin veranderingen in aan te brengen. Ook het rekruteringsgedrag van veel organisaties, voornamelijk binnen de eigen kring, belemmert de instroom van allochtonen in het algemene vrijwilligerswerk.

Type instellingen waarbinnen allochtonen participeren

Niet alleen participeren allochtonen minder aan vrijwilligerswerk, ook zijn zij actief binnen andersoortige instellingen. Voor beide groepen geldt weliswaar dat het meeste

vrijwilligerswerk binnen zorginstellingen wordt verricht, maar dat daarnaast andere accenten zijn waar te nemen. Allochtonen verrichten verhoudingsgewijs vaak vrijwilligerswerk bij religieuze instellingen (godshuizen). Autochtonen zijn vaak actief binnen sport- en recreatieve verenigingen. De mate waarin men bekend is met vrijwilligerswerk binnen bepaalde kaders speelt hierbij waarschijnlijk een belangrijke rol. Vrijwilligerswerk vanuit de moskee of kerk staat dichterbij de ervaringswereld van veel allochtonen dan vrijwilligerswerk binnen een sportclub. Zo wordt vrijwillige inzet ten gunste van een ander door velen van hen beschouwd als een religieuze en morele plicht.

Overigens geeft slechts een klein aandeel van de allochtonen (13%) aan dat het vrijwilligerswerk dat zij doen vooral op de eigen etnische groep is gericht.

Achtergrondkenmerken van allochtone vrijwilligers

De allochtonen die vrijwilligerswerk verrichten, lijken wat betreft achtergrondkenmerken erg op de autochtone vrijwilligers: zij zijn relatief goed opgeleid, hebben meestal een betaalde baan en zijn verhoudingsgewijs vaak vrouw. Daarnaast geldt voor de allochtone vrijwilligers dat zij meestal afkomstig zijn uit de goed geïntegreerde eerste generatie die een betaalde baan heeft, vaak contacten onderhoudt met autochtone Nederlanders en thuis het Nederlands als voertaal spreekt. Zo bezien lijkt het erop dat pas wanneer er een bepaalde sociaal-economische positie is bereikt en voldoende kennis aanwezig is van de Nederlandse taal en samenleving, allochtonen gaan deelnemen aan het reguliere vrijwilligerswerk. Daarmee lijkt deelname aan vrijwilligerswerk eerder het resultaat van het integratieproces dan het startpunt voor integratie.

Andere dimensies van participatie

Bezien vanuit de deelname aan vrijwilligerswerk, is sprake van een achterblijvende maatschappelijke participatie van allochtonen. De suggestie die daarmee gewekt wordt, is dat allochtonen slechts in beperkte mate betrokken zijn bij anderen of de maatschappij als geheel. Dit beeld verdient nuancering. Wanneer wordt uitgegaan van de bredere definitie van maatschappelijke participatie, ligt de deelname van allochtonen namelijk op hetzelfde niveau als dat van de autochtonen. In deze bredere definitie maakt ook mantelzorg deel uit van maatschappelijke participatie. Voor beide groepen geldt dan dat ongeveer tweevijfde niet maatschappelijk actief is, zij zetten zich noch in georganiseerde noch in ongeorganiseerde verbanden vrijwillig in. Daarentegen besteedt drievijfde van de allochtonen en autochtonen een deel van zijn

of haar tijd ten gunste van anderen of de samenleving. De wijze waarop allochtonen en autochtonen dat doen, verschilt echter. Bij allochtonen domineert het verrichten van informele hulp en mantelzorg en bij autochtonen het doen van vrijwilligerswerk, al dan niet in combinatie met mantelzorg.

Hoewel het totale participatieniveau gemeten naar de twee dimensies van maatschappelijke participatie (vrijwilligerswerk en informele hulp) van allochtonen uiteindelijk niet lager ligt dan dat van de autochtonen, is de focus van die inzet wel voornamelijk gericht op de eigen kring. De sociale betrokkenheid in ongeorganiseerde verbanden uit zich vooral ten aanzien van naaste vrienden, familie en bekenden. Organisaties met een algemene maatschappelijke doelstelling zijn veel minder in trek bij allochtonen. Er is tot op heden dan ook sprake van een beperkte aansluiting van deze groepen bij algemene vrijwilligersorganisaties.

7.3 Toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van deelname aan vrijwilligerswerk

Op basis van dit onderzoek is een momentopname gemaakt van de deelname van allochtonen en autochtonen aan vrijwilligerswerk anno 2004. Hoewel het om een eenmalige peiling gaat, kan enig zicht verkregen worden op de toekomstige ontwikkelingen door het gedrag ten aanzien van vrijwilligerswerk van de verschillende leeftijdscategorieën te analyseren.

Leeftijd blijkt een belangrijke factor te zijn bij het wel of niet verrichten van vrijwilligerswerk. Zowel autochtone als allochtone jongeren laten significant lagere participatieratios zien ten aanzien van vrijwilligerswerk dan oudere leeftijdscategorieën. Wel liggen de deelnamepercentages onder autochtone jongeren altijd nog twee keer zo hoog als onder allochtone jongeren: 30 procent van de autochtone jongeren in de leeftijd van 18 tot 24 jaar verricht vrijwilligerswerk tegenover 15 procent van de allochtone jongeren in dezelfde leeftijdscategorie. Voor beide groepen jongeren geldt dat wanneer zij vrijwilligerswerk verrichten, zij dit voornamelijk doen bij sport- en recreatieve verenigingen.

Met het ouder worden, neemt de deelname aan vrijwilligerswerk toe en stabiliseert zich bij de autochtonen tussen de 40 en 50 procent. Bij de allochtonen zijn het vooral mensen in de leeftijd van 45 tot 64 jaar die relatief vaak als vrijwilliger actief zijn.

Tabel 7.2 Deelname vrijwilligerswerk naar leeftijd en generatie (N=875)

	Autochtoon (n=245)	Allochtoon (n=630)		
	Totaal (%)	Totaal (%)	1 ^o generatie (%)	2 ^o generatie (%)
18-24 jaar	30	15	17	14
25-44 jaar	43	19	21	16
45-64 jaar	47	32	32	n.b (1)
65 jaar en ouder	42	18	18	-

(1) Het gaat hier om een dusdanig klein aantal allochtonen van de tweede generatie dat geen percentage gegeven kan worden.

Bron: enquête Regioplan, ongewogen.

Het is de vraag in hoeverre de lagere deelname van jongeren aan vrijwilligerswerk een tijdelijk fenomeen is of een voorbode van afnemende participatie in het algemeen. Gaan jongeren, met andere woorden, naarmate ze ouder worden toch weer meer vrijwilligerswerk doen of blijft de betrokkenheid bij vrijwilligerswerk op het gesignaleerde lagere niveau liggen? Op basis van een eenmalige meting is een exact antwoord op deze vraag moeilijk te geven. Wel zijn er enige indicaties die wijzen in de richting van afnemende participatieniveaus.

Processen van individualisering en een veranderende mentaliteit ten aanzien van actieve participatie spelen mogelijk een rol bij de dalende participatieniveaus. Zo blijkt uit dit onderzoek bijvoorbeeld dat met name onder jongeren het passief lidmaatschap van verenigingen hoog is. Zij zijn weliswaar vaker dan oudere generaties lid van verenigingen of bezoeken deze, maar dit wordt niet gekoppeld aan hogere deelnamepercentages aan vrijwilligerswerk. Het is dus niet langer automatisch zo dat lidmaatschap van een organisatie ook betekent dat men zich actief voor die organisatie wil inzetten. Deze tendens tot passief lidmaatschap werd aangetroffen onder zowel de autochtone als allochtone jongeren. Daarnaast lijken allochtone jongeren van de tweede generatie een dubbele afstand te ervaren. Net als hun autochtone leeftijdsgenoten voelen zij zich minder betrokken bij het reguliere vrijwilligerswerk. Maar ook tot de verenigingen waarin hun ouders actief zijn, bijvoorbeeld de religieuze instellingen, voelen zij zich maar in beperkte mate aangetrokken. Onduidelijk is welke ontwikkeling deze generatie zal doormaken. Wellicht vinden zij alsnog aansluiting bij het algemene vrijwilligerswerk of worden de jongeren naarmate zij ouder worden actief binnen de religieuze instellingen waarin ook hun ouders participeren. Daarnaast is het denkbaar dat deze generatie zich in toenemende mate zal manifesteren binnen eigen organisaties.

7.4 De problematiek gezien vanuit de organisaties

Algemene vrijwilligersorganisaties

De in dit onderzoek benaderde algemene vrijwilligersorganisaties zien zich in meer of mindere mate geconfronteerd met een veranderende etnische samenstelling van hun doelgroep of achterban. Zij hebben bijvoorbeeld een groeiend aandeel allochtone leden of zijn als dienstverlenende instelling gelegen in een wijk die in toenemende mate uit allochtonen bestaat. In reactie op de veranderingen van de omgeving waarin zij functioneren, hebben veel organisaties behoefte om meer (allochtone) vrijwilligers bij hun organisatie te betrekken.

De redenen die organisaties noemen om allochtone vrijwilligers te werven zijn divers. Het zijn met name de ledenorganisaties zoals sportverenigingen die een tekort aan vrijwilligers ervaren. Zij blijken onvoldoende in staat om de allochtone leden ook bij de organisatie te betrekken als vrijwilliger. Voor dienstverlenende organisaties zoals instellingen op het gebied van georganiseerde hulpverlening geldt vaak het motief van het bereiken van een nieuwe klantengroep. Zij verwachten door het aantrekken van allochtone vrijwilligers de nieuwe doelgroep beter te kunnen bedienen. Voor een deel van de organisaties, maar niet voor alle, gaat dit tevens gepaard met het aanpassen van de dienstverlening. Tot slot spelen ook ideële motieven bij sommige organisaties een rol om het vrijwilligersbestand te willen diversifiëren.

Belemmeringen bij de werving

De werving van allochtone vrijwilligers verloopt echter in lang niet alle gevallen soepel. Organisaties ervaren verschillende belemmeringen bij het werven van allochtone vrijwilligers. Zij wijzen vooral op belemmeringen die gelegen zijn bij de allochtone groepen zelf. Het gaat dan om aspecten zoals de onbekendheid met vrijwilligerswerk, de beheersing van de Nederlandse taal en opvattingen ten aanzien van activiteiten die vrouwen buitenshuis mogen verrichten. Daarnaast betrekken sommige organisaties ook hun eigen functionarissen in de verklaring waarom de werving van allochtone vrijwilligers soms zo moeizaam verloopt. Deze instellingen ontberen vaak tijd en kennis om allochtonen persoonlijk aan te spreken en hebben geen of te weinig allochtonen of allochtone organisaties in hun netwerk om op die wijze de groep te benaderen. Ook wordt de behoefte aan het diversifiëren van het vrijwilligersbestand niet altijd breed gedragen in de organisatie, waardoor het moeilijk is om veranderingen ten aanzien van de werving door te zetten.

Wervingsbeleid

Bij ruim de helft van de onderzochte algemene organisaties is de behoefte aan allochtone vrijwilligers ook omgezet in specifiek beleid ten aanzien van de werving van allochtone vrijwilligers. Bij sommige organisaties beperken de activiteiten zich tot het gebruiken van andere wervingsmethoden. Met name door een meer persoonlijke benadering proberen zij meer allochtone vrijwilligers te werven. Door mensen actief te benaderen en uit te leggen hoe de organisatie werkt en wat het vrijwilligerswerk inhoudt, zijn allochtonen vaak beter te motiveren om vrijwilligerswerk te gaan doen. Organisaties kunnen dit rechtstreeks doen of de hulp inschakelen van allochtone intermediairs zoals reeds actieve allochtone leden, bemiddelende instanties en moskeeverenigingen.

Bij sommige organisaties is het werven van allochtone vrijwilligers onderdeel van een breder proces van heroriëntatie van de organisatie. In het kader van interculturalisatie wordt onder andere aan kennisverwerving gedaan over het omgaan met mensen met een andere culturele achtergrond, worden allochtone bestuursleden aangezocht en in sommige gevallen de activiteiten van de organisatie aangepast. Het gaat er namelijk niet alleen om dat allochtonen worden geworven, maar dat ze ook voor de organisatie behouden blijven. Dit betekent dat mensen zich bij de organisatie thuis moeten voelen en gewaardeerd moeten weten om hun inbreng. Dit vergt vaak een aanpassing in de wijze waarop de organisatie functioneert en een andere manier van begeleiden van de vrijwilligers. Er zijn echter nog maar weinig organisaties die een specifiek beleid hebben uitgewerkt ten aanzien van het behoud van allochtone vrijwilligers.

Daarnaast is er onder de onderzochte algemene organisaties een vrij grote groep die geen specifiek beleid ten aanzien van de werving van allochtone vrijwilligers heeft ontwikkeld. Soms is dit een bewuste keuze. Men werft algemeen en wil juist het verschil niet teveel benadrukken, maar ook gebrek aan tijd en onbekendheid met de manier waarop beleid voor allochtone vrijwilligers vormgegeven kan worden, speelt hierin een belangrijke rol.

Zelforganisaties

De in dit onderzoek benaderde zelforganisaties zijn over het algemeen beter in staat om allochtone vrijwilligers te werven dan de algemene zelforganisaties. Dit neemt niet weg dat ook onder deze groep organisaties zijn die te kampen hebben met een tekort aan vrijwilligers. De problemen met betrekking tot het werven en begeleiden van

nieuwe vrijwilligers vloeien bij deze organisaties vooral voort uit een gebrek aan tijd, menskracht en financiële middelen. Hierdoor zijn veel zelforganisaties niet bij machte om een vrijwilligersbeleid uit te werken. De meeste wervingsactiviteiten gebeuren ad hoc via een persoonlijke benadering van potentiële nieuwe vrijwilligers.

Samenwerking algemene en zelforganisaties

Om allochtone vrijwilligers te werven, kijken sommige algemene organisaties in de richting van zelforganisaties. Zij hopen via de zelforganisaties hun organisatie bekend te maken bij de nieuwe doelgroep en met hen in contact te komen. Zij beschouwen de zelforganisaties vooral als een goed wervingskanaal. Daarmee gaan ze echter voorbij aan het feit dat veel zelforganisaties dezelfde problemen hebben als zij, namelijk een tekort aan vooral hoger opgeleide vrijwilligers. Het is voor zelforganisaties vaak helemaal niet interessant om vrijwilligers aan te leveren aan een algemene organisatie, temeer daar algemene organisaties en zelforganisaties soms dezelfde soort activiteiten verrichten en in dat opzicht elkaars concurrent kunnen zijn.

Er zijn echter ook voorbeelden waarbij sprake is van een meer vruchtbare samenwerking waarbij er een wederzijds belang is om samen te werken. De zelforganisaties zijn dan niet langer de aanleverende partij, maar ontvangen daarvoor ook iets in ruil. Zo zijn er voorbeelden waarbij gezamenlijk activiteiten worden opgezet en in dat kader vrijwilligers worden uitgewisseld of cursussen en trainingen worden aangeboden in ruil voor de inschakeling van vrijwilligers.

Over het algemeen geldt echter dat de algemene organisaties de zelforganisaties nog in onvoldoende mate weten te vinden en slecht op de hoogte zijn van de activiteiten die zelforganisaties uitvoeren. Bovendien is vaak sprake van een ongelijksoortige relatie. Algemene vrijwilligersorganisaties beschikken meestal over meer beroepskrachten en middelen. Hierdoor zijn zij eerder in een positie om eisen te stellen aan de samenwerking. Zelforganisaties hebben wat dat betreft veel minder personele en financiële armslag.

Ondersteuningsbehoeften

Er bestaat in Nederland een uitgebreide infrastructuur om de vrijwilligerssector te assisteren op tal van aspecten waar deze organisaties in de praktijk mee te maken krijgen. Zo kunnen vrijwilligersorganisaties ondersteuning krijgen op juridisch, financieel en administratief gebied, maar ook bij het uitwerken van een wervings- en vrijwilligersbeleid en het interculturaliseren van de organisatie. Zo zijn er bijvoor-

beeld verschillende landelijke organisaties en provinciale steunfuncties die vrijwilligersorganisaties onder meer kunnen ondersteunen bij interculturalisatie. Ook op het lokale niveau zijn instellingen, zoals vrijwilligerscentrales en vacaturebanken, actief bij het verlenen van assistentie om vrijwilligers te werven.

Ondanks de uitgebreide ondersteuningsstructuur maakt de helft van de benaderde algemene instellingen, ook al worstelen zij soms met de vraag hoe zij meer allochtone vrijwilligers aan zich kunnen binden, geen gebruik van deze ondersteuningsstructuur. Bij de zelforganisaties is het zelfs een meerderheid die geen beroep doet op ondersteunende instellingen.

Veelal zijn organisaties wel op de hoogte van het bestaan van steuninstellingen, maar verwachten ze niet dat deze organisaties hun specifieke problemen kunnen oplossen. Soms heeft dit te maken met slechte ervaringen uit het verleden waarbij bijvoorbeeld een vrijwilligerscentrale niet de benodigde vrijwilligers heeft kunnen aanleveren. Daarnaast bestaat de indruk dat de organisaties niet goed op de hoogte zijn van het soort diensten die steuninstellingen kunnen leveren. De ondersteuningsbehoeften die organisaties formuleren, hebben namelijk vooral betrekking op training op het gebied van intercultureel management en interculturele communicatie, versterking van het netwerk om nieuwe doelgroepen te bereiken, ondersteuning bij het formuleren van een vrijwilligersbeleid en ondersteuning bij de werving van specifieke doelgroepen. Op zich zijn dit behoeften waar de bestaande infrastructuur in kan voorzien. In de praktijk lijken organisaties hun specifieke vragen echter niet terug te zien in het ondersteuningsaanbod. Met name bij zelforganisaties lijkt er, mede gezien het beperkte beroep dat zij op ondersteunde instellingen doen, nog onvoldoende sprake te zijn van herkenning van wat het ondersteuningsaanbod voor hen kan betekenen. Om te komen tot een betere aansluiting van het ondersteuningsaanbod bij de zelforganisaties, is het wellicht nodig dat de ondersteuningsstructuur nog meer geïnterculturaliseerd moet worden.

In zijn algemeenheid is het opvallend dat vrijwilligersorganisaties, zowel algemene als zelforganisaties, slecht in staat zijn om hun ondersteuningsbehoeften ten aanzien van het werven en behoud van vrijwilligers te formuleren. Een gebrek aan visie over wat voor organisatie men wil zijn, ligt hieraan vaak ten grondslag. Zo wordt bij steuninstellingen vaak de algemene vraag neergelegd dat men allochtone vrijwilligers wil gaan werven. Over de motieven en consequenties heeft men in de meeste geval-

len nog niet nagedacht. Deze vragen zijn vaak essentieel om ook daadwerkelijk allochtone vrijwilligers te kunnen werven en behouden. Een eerste stap voor steuninstellingen is dan ook vaak om organisaties bewust maken van deze vragen.

7.5 Aandachtspunten en aanbevelingen

Uit het bovenstaande is gebleken dat de deelname van allochtonen aan het reguliere vrijwilligerswerk achterblijft bij de autochtone bevolking. Algemene vrijwilligersorganisaties weten allochtone vrijwilligers nog onvoldoende aan zich te binden. Om tot een betere aansluiting van allochtonen bij vrijwilligerswerk te komen, zijn – mede gezien de ontwikkelingen met betrekking tot de (dalende) participatie van jongeren uit de tweede generatie – extra inspanningen noodzakelijk.

Hieronder worden verschillende aandachtspunten en aanbevelingen geformuleerd die belangrijk zijn om allochtonen meer bij vrijwilligerswerk te betrekken. Deze zijn gegroepeerd rond een viertal thema's, te weten:

- het vergroten van de bekendheid van vrijwilligerswerk onder allochtonen;
- visie-ontwikkeling ten aanzien van interculturalisatie bij vrijwilligersorganisaties;
- verbeterde wervings- en begeleidingsmethoden ten aanzien van allochtone vrijwilligers;
- effectievere samenwerking tussen algemene organisaties en allochtone zelforganisaties.

Vergroten bekendheid vrijwilligerswerk onder allochtonen

Veel allochtonen zijn onbekend met het verschijnsel vrijwilligerswerk zoals Nederland dat kent. Vaak vinden zij het bijvoorbeeld vanzelfsprekend dat er verenigingen bestaan, maar beseffen niet dat het betalen van contributie alleen niet voldoende is. Zij weten vaak niet dat dergelijke organisaties alleen kunnen bestaan door de vrijwillige inzet van haar leden. De constatering dat allochtonen geen vrijwilligerswerk willen doen, is in ieder geval te eenvoudig, temeer daar in allochtone kring veel informele hulp wordt verleend. Het is daarom belangrijk om de perceptie van allochtonen ten aanzien van vrijwilligerswerk te veranderen, zodat het belang van dergelijke activiteiten duidelijk wordt.

Op verschillende niveaus kan gewerkt worden aan het vergroten van de bekendheid van vrijwilligerswerk. Zo zou bijvoorbeeld in het onderwijs door middel van maatschappelijke stages voor alle schooltypen meer aandacht kunnen worden besteed aan

de vrijwilligerssector als essentieel onderdeel van de Nederlandse samenleving. Ook binnen het nieuwe inburgeringstelsel is het belangrijk dat binnen het onderdeel maatschappij oriëntatie er meer aandacht komt voor de vrijwilligersector. Daarnaast kunnen vrijwilligersorganisaties hun activiteiten effectiever voor het voetlicht brengen door gebruik te maken van intermediairs (zowel ‘informele’ intermediairs als paraprofessionals) met dezelfde culturele achtergrond als de beoogde doelgroep. Uiteindelijk is het belangrijk dat zowel op het landelijk, provinciaal als gemeentelijk niveau de bekendheid van vrijwilligerswerk wordt vergroot.

Visieontwikkeling bij vrijwilligersorganisaties

Het is belangrijk dat organisaties een visie ontwikkelen op het soort organisatie dat zij willen zijn. Zij moeten bijvoorbeeld helder krijgen waarom zij hun vrijwilligersbestand willen diversifiëren en welke consequenties dat heeft voor de organisatie. Vaak blijft het bij de constatering dat men allochtone vrijwilligers wil werven om een nieuwe doelgroep te bereiken en te bedienen. Van verdere aanpassing van de organisatie om ervoor te zorgen dat allochtone vrijwilligers daadwerkelijk instromen en de doelgroep effectief wordt bediend, is vaak geen sprake. Werving van allochtone vrijwilligers wordt nog te vaak gezien als dé oplossing van het probleem, terwijl het slechts één onderdeel is van het interculturalisatieproces van een organisatie.

Bij het ontwikkelen van een visie hoort ook een reflectie op de wijze waarop nieuwe doelgroepen het beste kunnen worden bediend. In feite zijn er voor organisaties verschillende opties. De eerste afweging is het besluit of de organisaties de activiteit of dienst ten aanzien van de nieuwe doelgroep zelf wil aan bieden. Indien dit wenselijk wordt geacht, kan de organisatie besluiten om dit binnen het reguliere aanbod van de organisatie te doen of om een speciale afdeling op te richten binnen de organisatie voor deze doelgroep. De organisatie kan uiteindelijk ook de afweging maken om de activiteit (al dan niet in samenwerking) over te laten aan een zelforganisatie die op dit terrein actief is. Op basis van deze verschillende opties kunnen organisaties ook een keuze maken over het al dan niet werven van allochtone vrijwilligers en de wijze waarop deze binnen de organisatie worden ingezet.

Provinciale steuninstellingen kunnen een belangrijke rol spelen bij het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties bij het ontwikkelen van een visie en tevens, op basis daarvan, het formuleren van hun ondersteuningsbehoeften. De activiteiten die in het kader van Stap Twee worden uitgevoerd, zijn hier een goed voorbeeld van. De afgelopen jaren heeft de rijksoverheid via Stap Twee geïnvesteerd in het bevorderen van de interculturalisatie en het voeren van een diversiteitsbeleid bij vrijwilligers-

organisaties. Uiteindelijk moet op basis van de evaluatie van dit programma gezien worden of nadere inspanningen van de zijde van de rijksoverheid vereist zijn en in welke vorm dit dient te gebeuren.

Werving en begeleiding van allochtone vrijwilligers

Voor een succesvolle werving en het behoud van allochtone vrijwilligers is het belangrijk dat organisaties bereid zijn te veranderen zodat allochtonen zich thuis voelen binnen de organisatie. Aandacht voor omgangsvormen en culturele verscheidenheid zijn hierbij belangrijke elementen. Deze veranderingen moeten gedragen worden door het management of het bestuur van de organisatie. In de praktijk is het proces van interculturalisatie nu vaak nog te zeer afhankelijk van één individu binnen de organisatie. Hierdoor is van structurele inbedding vaak geen sprake.

Op het praktische niveau is het belangrijk dat de wervingsmethoden van organisaties worden aangepast. Een persoonlijke benadering, eventueel via allochtone intermediairs, blijkt het meest effectief. Door mensen persoonlijk te benaderen, kan het belang van het vrijwilligerswerk beter worden toelicht en kan worden uitgelegd wat van de vrijwilliger verwacht wordt. Traditionele wervingsmethoden via advertenties en clubbladen en kranten blijken nauwelijks succesvol in het aantrekken van allochtone vrijwilligers.

Die persoonlijke benadering is ook belangrijk nadat de vrijwilligers eenmaal zijn ingestroomd. Allochtone vrijwilligers hebben vaak meer behoefte aan persoonlijke begeleiding dan autochtone vrijwilligers. Daarnaast moeten organisaties ervoor waken om de actieve allochtone vrijwilligers niet te overvragen. Een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden is daarbij van belang.

De bestaande ondersteuningsinfrastructuur kan organisaties helpen bij deze verschillende aspecten. Belangrijk is daarbij wel dat het bestaande ondersteuningsinstrumentarium voor vrijwilligersorganisaties beter bekend en toegankelijk gemaakt moet worden. Dit geldt met name ten aanzien van de zelforganisaties. Samenwerking tussen steuninstellingen en provinciale steunfuncties die zich specifiek bezig houden met zelforganisaties is in dit kader aan te bevelen. Daarnaast is directe bemiddeling van allochtone vrijwilligers door gespecialiseerde steunfuncties een belangrijk instrument om de participatie te verhogen.

Samenwerking tussen algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties

Door een verbeterde samenwerking tussen algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties kan de participatie van allochtonen aan de vrijwilligerssector worden vergroot. Op dit moment laat deze samenwerking te wensen over. Algemene organisaties zijn vaak slecht op de hoogte van de activiteiten van de zelforganisaties. Bovendien worden zelforganisaties vaak eenzijdig als wervingskanaal gebruikt. Voorwaarde voor een succesvolle samenwerking tussen algemene en zelforganisaties is dat er een wederzijds belang is in de samenwerking; voor beide partijen dient de geleverde inzet uiteindelijk iets op te brengen. Bovendien moeten organisaties kunnen samenwerken op basis van gelijkwaardigheid. Zelforganisaties zitten wat dat betreft vaak in een ondergeschikte positie.

Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen bij de toenadering tussen algemene- en zelforganisaties. Zij kunnen bijvoorbeeld ontmoetingen faciliteren tussen de verschillende organisaties, zodat duidelijk wordt welke organisaties binnen de gemeente actief zijn en over welke expertise en kennis de verschillende organisaties beschikken.

Ook door het kritisch inzetten van subsidies kunnen gemeenten de samenwerking tussen algemene en zelforganisaties stimuleren. Voor zelforganisaties geldt veelal samenwerking met externe partijen als een belangrijke subsidievoorwaarde. Dergelijke voorwaarden zouden ook meer verbonden kunnen worden aan subsidies ten behoeve van algemene organisaties.

7.6 Tot slot

Deze studie heeft laten zien dat de deelname aan vrijwilligerswerk van allochtonen achterblijft bij de autochtone bevolking. Tevens bleek echter dat het beeld ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van allochtonen genuanceerder ligt dan op basis van deze constatering kan worden verwacht. Allochtonen verrichten weliswaar minder vaak vrijwilligerswerk, maar compenseren dit door andere vormen van informele vrijwillige activiteiten. Wanneer een brede definitie van vrijwillige inzet wordt gehanteerd, doet de participatie van allochtonen uiteindelijk niet onder voor die van autochtonen. Feit blijft evenwel dat er een mismatch is tussen de vraag van algemene vrijwilligersorganisaties en de mate waarin allochtonen geneigd zijn bij deze organisaties vrijwilligerswerk te verrichten.

Dit onderzoek levert ook een aantal onbeantwoorde vragen op die met name betrekking hebben op toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van participatie van allochtonen aan vrijwilligerswerk. Zo is het onder andere onduidelijk welke ontwikkeling allochtonen van de tweede generatie zullen doormaken. Nader onderzoek moet uitwijzen welke rol individualiseringprocessen spelen binnen deze generatie en welke effecten dat heeft op verschillende vormen van vrijwillige inzet van deze groep. Ook verdient de relatie tussen vrijwilligerswerk en integratie nader onderzoek: leidt vrijwilligerswerk tot integratie of gaat men pas participeren in vrijwilligerswerk wanneer men op andere terreinen geïntegreerd is? Over het algemeen is er een positief verband tussen het doen van vrijwilligerswerk en de mate van sociaal-economische en culturele integratie. De vraag is echter of een dergelijk verband voor de tweede generatie ook geldig is. Tot slot blijkt dat allochtone jongeren zich maar in beperkte mate aangetrokken voelen tot algemene organisaties, maar dat zij ook weinig aansluiting vinden bij (religieuze) instellingen waarin hun ouders participeren. Nader onderzoek onder deze groep zou moeten uitwijzen of er inderdaad sprake is van een dubbele afstand voor deze groep jongeren en wat de achtergronden hiervan zijn.

Geraadpleegde literatuur

Amsterdams Centrum Buitenlanders (2002) *Allochtone vrijwilligers in beeld. Een notitie over de bijdragen van migranten aan vrijwilligerswerk in Amsterdam*. Amsterdam: NCB.

Breedveld, K. & A. Van den Broek (2001) *Trends in de tijd. Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: SCP.

CBS (2003) *Permanent onderzoek leefsituatie (POLS): recht en participatie*. Statline.

Commissie Vrijwilligersbeleid (2002) *Over vrijwilligersbeleid*. <http://www.vrijwilligersbeleid.nl/3overvrijwillbeleid/overvrijwillbeleid.html>.

Daal, H.J. van (2001) *Het middenveld als smeltkroes? Verschuivingen in deelname aan verenigingsleven en vrijwilligerswerk in multicultureel Rotterdam*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Daal, H.J. van (2001) *Inventarisatie kengetallen vrijwilligerswerk en kwaliteit van onderzoek*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Daal, H.J. van & N. Broenink (1998) *Intercultureel vrijwilligerswerk. Ervaringen en tips*. Utrecht: Jan van Arkel.

Dagevos, J. en A. Odé (2003) *Minderheden in Amsterdam. Contacten, concentratie en integratie*. Amsterdam: Wetenschappelijke Raad voor Amsterdam/SISWO.

Forum (2003) *Verslag Expertmeeting 'Inzet van bestuur en kaderleden als vrijwilligers van allochtonenzelforganisaties'*. Forum: Utrecht.

Graaf, P.A. de (2003) *Vrijwilligerswerk en informele hulp in Rotterdam. Resultaten uit de vrijetijdsomnibus 2003*. Rotterdam: COS.

Handy (1988) *Understanding voluntary organizations*. London: Penguin Books.

- Hulst, H. van (1997) *Morgen bloeit het diabaas. De Antilliaanse volksklasse in de Nederlandse samenleving*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Keesom, J., M. Govaart, H.J. Van Daal & A. Münz (eds) (2001) *Vrijwilligerswerk wereldwijd*. Utrecht: NIZW.
- Knulst, W.K. & K. van Eijck (2002) *Vrijwilligers in soorten en maten II*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Knulst, W. & K. van Eijck (2003) Old soldiers never die. Op zoek naar een verklaring voor de disproportionele vergrijzing van het vrijwilligerscorps in Nederland tussen 1985 en 2000. In: *Mens & Maatschappij*, jaargang 78, nr. 2, pp.158-178.
- Krouwel, A. & N. Boonstra (2001) Etnische tweedeling in de sport en vrijetijdsbesteding. In: Duyvendak, J.W. & L. Veldboer (red) *Meeting point Nederland. Over samenlevingsopbouw, multiculturaliteit en sociale cohesie*. Amsterdam: Boom.
- Lukka, P. & A. Ellis (2001) *An exclusive construct? Exploring different cultural concepts of volunteering*. In: Voluntary Action. Vol.3, No.3. London: The Institute for Volunteering Research. pp. 87-109.
- Matthijssse, J. & M. Hessels (2004) *ATANA. Nieuwe bestuurders voor vrijwilligersorganisaties*. Eindrapportage ATANA vrijwilligers. Amsterdam: QRA Advies en Ontwikkeling.
- MEM-VOL (2003) *MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering*. Final report United Kingdom. London: The Institute for Volunteering Research.
- Ministerie van VWS (1999) *Werken aan sociale kwaliteit*. Welzijnsnota 1999-2002. Den Haag: Ministerie van VWS.
- Münz, A. (2003) *Vrijwilligerswerk door migranten en etnische minderheden*. MEM-VOL eindrapportage fase 1. Amsterdam: Community Partnership Consultants.

- Odé, A. (2002) *Ethnic-cultural and socio-economic integration in the Netherlands. A comparative study of Mediterranean and Caribbean minority groups*. Assen: Van Gorcum.
- Palet (2002) Ondersteuning zelforganisaties nog lang niet ‘vanzelfsprekend’. In: *Paletstreken*, december 2002.
- Palet (2000) Kaderpool allochtone vrijwilligers in de startblokken. In: *Paletstreken*, december 2000.
- Penninx, R. en B. Slijper (1999) *Voor elkaar? Integratie, vrijwilligerswerk en organisaties van migranten*. Amsterdam: Instituut voor Migratie- en Etnische Studies.
- Pinto, D. (1990) *Interculturele communicatie. Drie-stappenmethode voor het doeltreffend overbruggen en managen van cultuurverschillen*. Houten/ Antwerpen: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Popovic, M. en I. Eekhof (2002) *Met één vinger kun je je gezicht niet wassen*. Utrecht: Stichting Vrijwilligersmanagement.
- SCP (2004) *In het zicht van de toekomst : Sociaal en Cultureel Rapport 2004*. Den Haag: SCP.
- SCP (2003) *De sociale staat van Nederland*. Den Haag: SCP.
- SCP (2003) *Armoedemonitor 2003*. Den Haag: SCP.
- SCP (1999) *Vrijwilligerswerk vergeleken; Civil Society en vrijwilligerswerk III (cahier 154)*. Den Haag : SCP.
- Stap Twee (2004) *Verslag Agenderingsconferentie interculturele samenwerking*. Utrecht: Stap Twee.
- Trouw (2004) *Allochtone vrijwilligers zijn zeldzaam*. Elke week opdraven in uniform bij de scouting? Bardienst draaien? Het zit nog niet in hun systeem. Trouw, 1 april 2004.

Welling, N., J. Winkels en A. Claassen (2004) *Het meten van vrijwilligerswerk*.
Nijmegen: Instituut voor toegepaste sociologie. (concept)

Winsemius, A., Dirksen, I. & C. Begemann (2002) *Vrijwilligerswerk in welzijn*.
Rapportage van een quick scan onder professionele welzijnsorganisaties. NIZW.

BIJLAGEN

DE ONDERZOEKSVRAGEN

Vragen met betrekking tot de participatie van allochtonen in vrijwilligerswerk

1. In welke mate bestaat er tussen allochtonen en autochtonen een verschillend begrip van het fenomeen vrijwilligerswerk?
2. In welke mate participeren allochtonen en autochtonen in vrijwilligerswerk?
3. In welke mate betreft het vrijwilligerswerk in eigen kring of bij meer algemene vrijwilligersorganisaties?
4. Wat is de belangrijkste motivatie voor allochtonen en autochtonen om wel of niet aan vrijwilligerswerk te doen?
5. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen autochtonen en allochtonen in het soort vrijwilligerswerk dat zij verrichten?

Vragen met betrekking tot het verhogen van de participatie van allochtonen aan het 'autochtone' vrijwilligerswerk

6. In welke mate zijn autochtone vrijwilligersorganisaties gericht op het werven van allochtone vrijwilligers?
7. Voeren zij daartoe gericht beleid en waaruit bestaat dit beleid?
8. Hoe en op welke wijze wordt rekening gehouden met de motivatie van allochtonen om vrijwilligerswerk te doen?
9. Op welke wijze kunnen autochtone vrijwilligersorganisaties beter inspelen op de motivaties van allochtonen?
10. Hebben autochtone vrijwilligersorganisaties behoefte aan ondersteuning bij het werven van allochtone vrijwilligers?
11. Door welke organisaties worden zij op dit moment ondersteund?
12. Kunnen de landelijke, provinciale en lokale ondersteuningsinstellingen (beter) in de behoefte aan ondersteuning voorzien?

Vragen met betrekking tot de ondersteuning van het allochtone vrijwilligerswerk

13. Hoe ziet de ondersteuningsstructuur voor allochtone zelforganisaties eruit en in welke mate ontvangen zij daadwerkelijk ondersteuning?
14. Welke behoefte aan ondersteuning bestaat er bij het allochtoon vrijwilligerswerk? (bijvoorbeeld ten aanzien van de werving van personeel, professionalisering van de organisatie, samenwerking met andere vrijwilligersorganisaties).

15. Kunnen de landelijke, provinciale en lokale ondersteuningsinstellingen in deze behoefte aan ondersteuning voorzien?
16. Welke initiatieven zijn er mogelijk om de aansluiting tussen zelforganisaties en het autochtone vrijwilligerswerk te verbeteren?

Overzicht van ongewogen en gewogen resultaten

Ongewogen

Tabel B2.1 Deelname vrijwilligerswerk (N=884)

Vrijwilligerswerk	Allochtonen		Autochtonen	
	aantal	%	aantal	%
Ja	120	19	89	36
Nee	517	81	158	64
Totaal	637	100	247	100

Gewogen naar leeftijd

Tabel B2.2 Deelname vrijwilligerswerk (N=877)

Antwoord	Allochtonen (n=632)	Autochtonen (n=245)
	totaal %	%
Ja	22	43
Nee	78	57

Gewogen naar opleidingsniveau

Tabel B2.3 Deelname vrijwilligerswerk (N=875)

Antwoord	Allochtonen (n=627)	Autochtonen (n=248)
	totaal %	%
Ja	18	36
Nee	82	64

OVERZICHT GEÏNTERVIEWDE ORGANISATIES

A. Algemene vrijwilligersorganisaties

Amsterdam

- Voetbalvereniging ASV Fortius (cultuur, sport, hobby)
- Voetbalbond K.N.V.B. (cultuur, sport, hobby)
- Technika 10 (kinderen en jeugd)
- Scouting Amsterdam (kinderen en jeugd)
- R.K. Parochie De Graankorrel (godsdienst en levensbeschouwing)
- Huurdersvereniging Amsterdam (politiek en ideëel)
- Kindertelefoon (georganiseerde hulpverlening)
- Zorgcentrum De Venster (georganiseerde hulpverlening)

Rotterdam

- Tennisvereniging Alexanderstad (cultuur, sport, hobby)
- Stichting The Innercity Project Rotterdam (godsdienst/levensbeschouwing en hulpverlening)
- Stichting Welzijn Feijenoord (georganiseerde hulpverlening)
- Centrale Organisatie Samenwerkende Bonden van Ouderen (COSBO Rotterdam) (politiek en ideëel)
- Allochtonen Telefoon Telemaat (georganiseerde hulpverlening)

Almere

- Zorgcentrum Archipel, onderdeel van zorggroep Almere (georganiseerde hulpverlening)
- Tiener- en Jongerenraad Almere (adviesraad op het gebied van kinderen en jeugd)
- Voetbalvereniging SV Almere (cultuur, sport, hobby)
- Het Nederlandse Rode Kruis, afdeling Almere (georganiseerde hulpverlening)
- Avanti (vrouwenorganisatie)
- Vrijwilligerscentrale Almere (VCA) (bemiddelingsorganisatie)

Zaanstad

- Voetbalvereniging Zilvermeeuwen (cultuur, sport, hobby)
- Buurtcentrum De Poelenburcht (cultuur, sport, hobby)
- Werkgroep EVA, werkgroep van het Interkerkelijk Diaconaal Beraad (IDB (vrouwenorganisatie)
- Werkgroep Kerk en Islam, werkgroep van het Interkerkelijk Diaconaal Beraad (IDB) (godsdienst en levensbeschouwing)
- Stichting Vluchtelingenwerk Zaanstreek (politiek en ideëel)
- Amnesty International Werkgroep Zaanstad (politiek en ideëel)
- Bureau Slachtofferhulp Zaandam (georganiseerde hulpverlening)
- Humanitas Zaanstreek (georganiseerde hulpverlening)

Koepelorganisaties

- Amnesty International afdeling Nederland (politiek en ideëel)
- Technika 10 Nederland (kinderen en jeugd)
- FNV-bondgenoten (beroeps-, vak- en standorganisatie)

B. Allochtone zelforganisaties

Amsterdam

- ATKB (Turkse vrouwenorganisatie)
- Jepie Pikin (Surinaamse ideële organisatie voor wees- en minder bedeelde kinderen)
- Welzijnsstichting Anand Jotie (Hindoestaanse welzijnsorganisatie)
- Afrika Huis (organisatie op het gebied van godsdienst/levensbeschouwing en hulpverlening)
- Centro Cultural de Hispanohablantes (Culturele organisatie voor Spaanssprekenden)

Rotterdam

- Turks Participatie Platform (Turkse bewonerswerkgroep)
- Radio 'Stanvaste' (oorspronkelijk Surinaamse jongeren- en migrantenomroep)
- Voetbalvereniging Real Parbo (oorspronkelijk Surinaamse voetbalvereniging)
- Stichting Wah Fook Wui (Chinese belangenbehartiging)
- Stichting Vluchtelingenorganisaties Rijnmond (SVOR) (politiek en ideëel)

Almere

- Stichting Atlas Media (Marokkaanse media/zelforganisatie)
- Stichting De Samenhang (Marokkaanse zelforganisatie)
- Sportvereniging Agoeti (Surinaamse basket- en volleybalvereniging)
- Nos Kultura (Antilliaans/Arubaans ontmoetingscentrum met specifieke aandacht voor jongeren)
- Stichting Multiculturele Evenementen (organisatie ter bevordering van integratie middels kunst, theater, muziek en sport)

Zaanstad

- Stichting Turkse Media Zaanstreek, Radio 2000 Zaanstad (Turkse Radio-omroep)
- 'De Hoek' (Turkse jongerenvereniging)
- Platform van Turkse Organisaties (PLATO) Zaanstad (Turkse Koepelorganisatie)
- HICRET (Islamitische Turkse Vrouwenorganisatie)
- Buitenlands Vrouwenoverleg (BVO) Zaanstad (allochtone vrouwenorganisatie)

BIJLAGE 4

Overzicht van het aantal vrijwilligers en het aandeel allochtonen en autochtonen in algemene vrijwilligersorganisaties en allochtone zelforganisaties

Tabel 1.1 Algemene vrijwilligersorganisaties per domein

	Totaal aantal vrijwilligers (abs)	Percentage allochtone vrijwilligers (%)	Zijn er allochtonen in het bestuur?
Cultuur, sport, hobby	55	36	Nee
	74	9	N.v.t.
	100	10	Nee
	100	10	Nee
	100-150	± 20	Ja
	1450	15	Ja
Kinderen en jeugd			
	58	3	Nee
	80-90	20-30	N.v.t.
	530	10	ja
Godsdienst en levensbeschouwing			
	14	50	Nee
	250	60	Ja
Politiek en ideëel			
	18	6	Nee
	20	5	Nee
	± 45	± 15	Nee
	80	10	Ja
(Georganiseerde) hulpverlening			
	15	100	N.v.t.
	18	6	N.v.t.
	20	20	Nee
	40	0	Nee
	56	5	Nee
	80	6	Nee
	85	20	Ja
	± 500	± 60	Ja
	150	7	Ja
Vrouwenorganisaties			
	22	0	Nee
	65	23	Ja
Vrijwilligerscentrale			
	-	-	-
Koepelorganisaties			
	7	28	Ja
	75	8	Ja
	25.000	± 1,5	Nee

Overzicht van het aantal (allochtone) vrijwilligers in algemene vrijwilligersorganisaties

Tabel 1.2 Allochtone zelforganisaties naar etnische achtergrond

	Totaal aantal vrijwilligers (abs)	Percentage autochtone vrijwilligers (%)	Zijn er autochtonen in het bestuur?
Turks			
	± 7	0	Nee
	14	0	Nee
	15	0	Nee
	25	0	Nee
	30	3	Nee
	52	6	Nee
Marokkaans			
	10	0	Nee
	15	7	Nee
Surinaams/Hindoestaans			
	5	0	Nee
	26	11	Ja
	30	3	Nee
	40	2	Ja
	86	11	Nee
Antilliaans/Arubaans			
	16	18	N.v.t.
Chinees			
	106	4	Ja
Spaans			
	± 60	0	Nee
Afrikaans			
	52	0	Nee
Meerdere etniciteiten			
	30	10	Ja
	35	0	Nee
	40	35	Ja