

Duurzame inzetbaarheid van vrijwilligers

waardoor wordt inzetbaarheid bepaald,
hoe maken we vrijwillige inzet aantrekkelijk?

Een analyse

Voorwaarde voor een mooie, leefbare stad is dat iedereen op enige manier actief is, beweegt. De één via betaald werk, de ander door een idee tot werkelijkheid te maken of een activiteit te ondersteunen. Door te besturen of blikken te rapen, door zelf te regelen of een ander een zetje te geven, door woorden of daden – al die activiteit wervelt door de stad, haar bewoners en organisaties.

Veel van die activiteit gebeurt zonder dat het geregeld is via betaald werk. Ieder die onbetaald actief is heeft daar zijn eigen, voor haar of hem belangrijke reden voor. Ontmoeting, iets willen en kunnen bieden, een onrecht aanpakken, iets moois of iets mooier maken, of om te leren, soms als opstap naar betaald werk. Alles even legitiem, allemaal belangrijk. Samen maken we een wervelende stad!

Wij verbinden en ondersteunen de elementen in die beweging. En brengt er lijn in door te verbinden. Initiatief met activiteit, activiteit met menskracht, dromers met doeners, betaald met onbetaald, vraag met aanbod, jong met oud, van werveling naar kracht.

Naar een stad waar iedereen kan meedoen en het dus fijn is om te wonen – waar je bij wilt horen, waar je wilt blijven omdat je er energie krijgt en die wilt doorgeven.

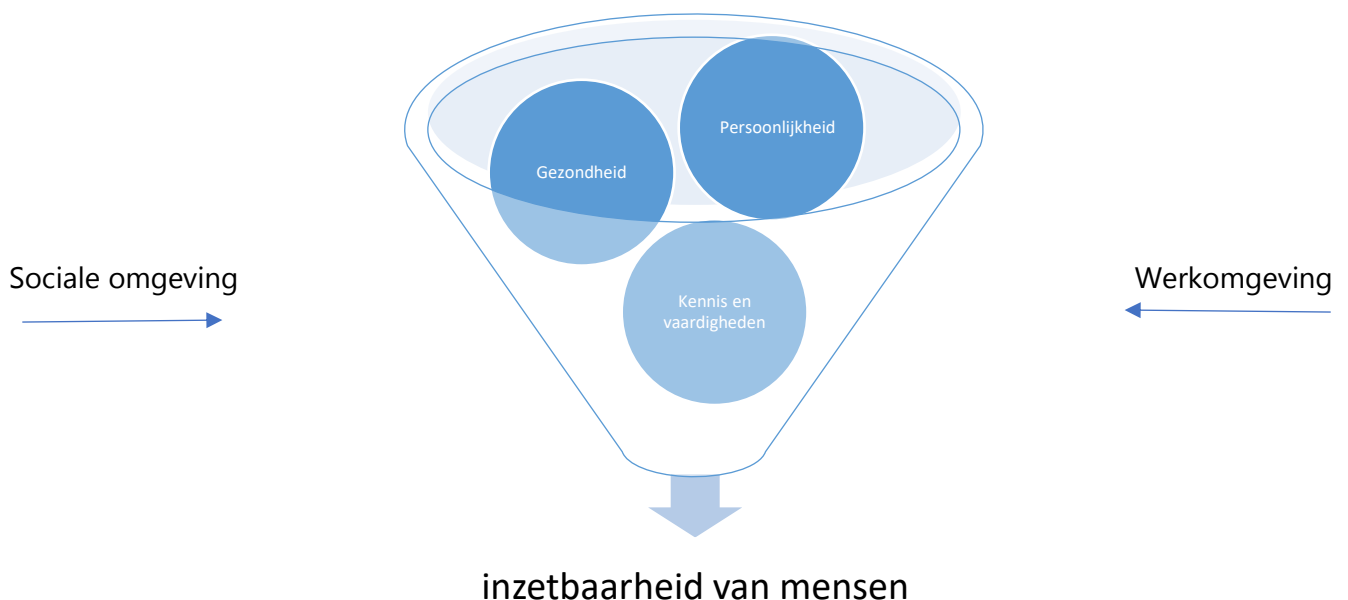
Duurzame inzetbaarheid.

Iedereen beweegt, maar doet iedereen ook werkelijk mee in de maalstroom van de stad?

Laten we eens kijken naar wat er nodig is om mee te doen – daartoe kijken we mee met de Argumentenfabriek. Zij bestudeerden 'duurzame inzetbaarheid van werkenden'¹ onder meer in opdracht van gemeenten en UWV. Wat geldt voor inzetbaarheid van werkenden geldt in grote lijnen ook voor inzetbaarheid van iedereen die in enig georganiseerd verband actief is – de vrijwilliger – degene die onbetaald werkt.

WAT IS INZETBAARHEID EN WELKE FACTOREN BEPALEN INZETBAARHEID?

1. Menselijk kapitaal: welke factoren bepalen de inzetbaarheid van mensen.



Figuur 1

Kennis en vaardigheden, persoonlijkheid en gezondheid zijn de drie factoren die de mate van inzetbaarheid van iemand bepalen. Dat geldt zeker ook voor inzetbaarheid in een non profit omgeving, als niet betaalde kracht (de vrijwilliger, degene die zoekt naar haar of zijn mogelijkheden). In de tekst spreken we over **vrijwilligers** als het gaat over mensen die vanuit een intrinsieke motivatie iets doen – voor de stad, hun overtuiging, de burens of de wereld. Deze vrijwilligers ervaren voor hun inzetbaarheid geen belemmering vanuit gezondheid of persoonlijkheid. Zij weten wat ze willen en willen wellicht werken aan hun skills, kennis en vaardigheden. Er is ook een groep personen die wil of moet bewegen maar wel belemmeringen ondervindt op het gebied van gezondheid of persoonlijkheid. Dit noemen we voortaan de **zoekenden**. Zij hebben begeleiding in een of andere vorm nodig om optimaal actief te kunnen zijn. Het is de persoon die iets wil maar niet weet wat (de zoekende vrijwilliger) of de persoon die op zoek is naar herstel/ontwikkeling om zich (weer) optimaal in te kunnen zetten.

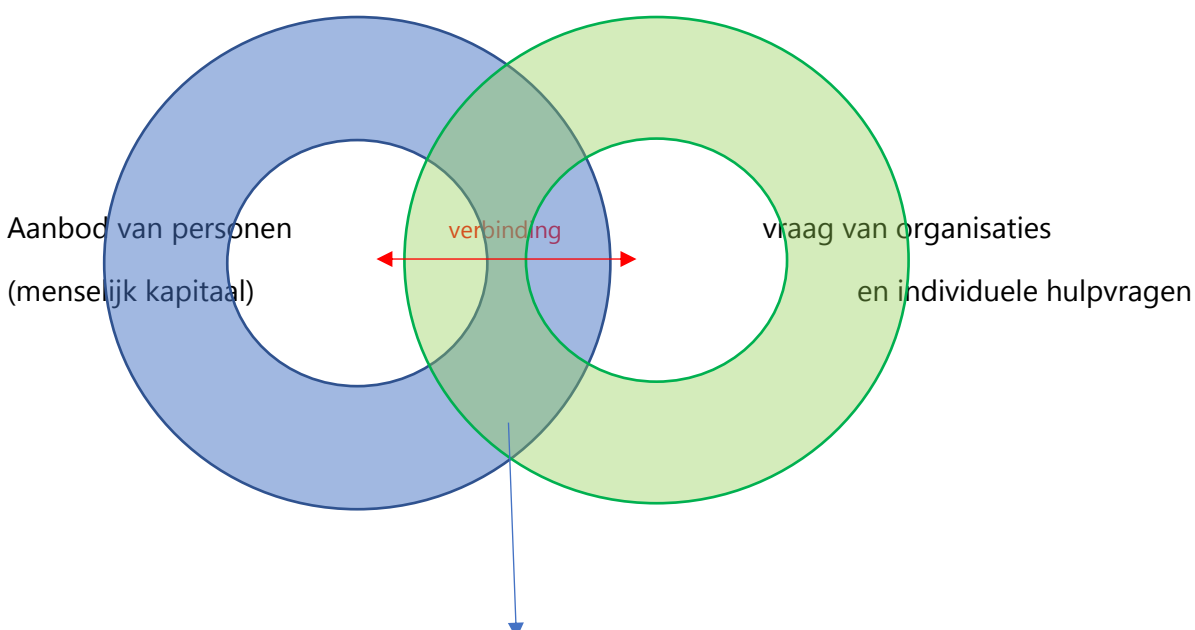
¹ Werken in de toekomst, uitgave 2017 van de Argumentenfabriek.

- Kennis en vaardigheden worden bepaald door scholing en ervaring. Een ieder werkt hier voortdurend aan door het opdoen van nieuwe ervaringen en door zich bij of om te scholen, te lezen en ervaringen met anderen te delen.
- Persoonlijkheid wordt bepaald door aanleg, talent, karakter. Dit toont zich in interesse, affiniteit met bepaalde onderwerpen en in motivatie en betrokkenheid. Maar ook in de mogelijkheid zich te ontwikkelen. Hoe iemand haar/zijn persoonlijk zelf ervaart en weet te benutten wordt sterk beïnvloed door externe factoren.
- Gezondheid kan betrekking hebben op fysieke en financiële gezondheid. Beide kunnen sterk worden beïnvloed door externe factoren als stress, en vice versa.

De externe factoren die van invloed zijn op inzetbaarheid:

- **De sociale omgeving** die bijvoorbeeld bepalend is voor het aantal uur of de energie waarmee iemand inzetbaar is. Een mantelzorger zal minder vrij besteedbare tijd hebben dan iemand in een sterke gezonde sociale omgeving. In ons geval waarbij we het hebben over de werkelijke inzetbaarheid van vrijwilligers en zoekenden valt de betaalde baan onder de factor sociale omgeving. Hoe drukker of stressvoller de baan hoe minder ruimte voor onbetaalde inzet naast het werk. Omgekeerd kan een bedrijf ook kennis bieden die positief bijdraagt.
- **De 'werk'omgeving** is de andere externe factor. De druk, de (on)mogelijkheden van de organisatie of het initiatief waarbinnen iemand actief is. De klik met anderen in de organisatie, de waardering die men ervaart en de mogelijkheden voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en/of begeleiding. Kortom de kracht van organisaties is een belangrijke factor die inzet beïnvloedt.

2. Vraag en aanbod: welk deel van het menselijk kapitaal is werkelijk inzetbaar.



Figuur 2 Werkelijke inzetbaarheid

Werkelijke inzetbaarheid is wat iemand op een bepaald moment in haar/zijn leven kan doen. Hoeveel tijd heb je beschikbaar, hoe staat het met de gezondheid? Voor het bepalen van de werkelijke inzetbaarheid is aandacht nodig voor de mogelijkheden van personen én van de organisaties en hulpvragers.

Bepalend voor de werkelijke inzet is bovendien hoe vraag en aanbod bij elkaar komen. Pas dan ontstaat kracht van beweging, werveling in verbinding.

3. Duurzame inzetbaarheid

Als mensen actief zijn willen we ook dat ze actief blijven. Dat ze het werk blijvend aan kunnen (zie de factoren onder 1) én dat organisaties en hulpvragers een werkomgeving bieden die de actieve persoon kan vasthouden, de kracht van de organisatie. Dat levert duurzame inzetbaarheid. Duurzaamheid en structureel zijn in deze context niet hetzelfde: duurzame inzetbaarheid kan ook betekenen zo nu en dan een klusje zonder dat er een structurele verbinding is tussen vrager en aanbieder.

Uit het onderzoek van de Argumentenfabriek komt naar voren dat voor duurzame inzetbaarheid geïnvesteerd moet worden op drie gebieden.

- Op aanbod: inzetbaarheid van het menselijk kapitaal
- Op vraag: kracht en randvoorwaarden van organisaties en hulpvragers
- Op verbinding van vraag en aanbod.

'Duurzame inzetbaarheid vereist georganiseerde dienstverlening vanuit de samenleving'.

WAT IS NODIG VOOR HET OPTIMALISEREN VAN INZETBAARHEID (figuur 2)

4. Kracht van het aanbod van menselijk kapitaal (figuur 1)
 - a. Gezondheid: toegang tot gezondheidszorg en noodzakelijke middelen. Bij chronische aandoeningen kan extra aandacht en/of een aangepaste werkplek noodzakelijk zijn. Niet te onderschatten is hoe gezondheid bovendien wordt beïnvloed door sociale- en werkomstandigheden. Armoede, werkdruk, waardering.
 - b. Persoonlijkheid: als hier belemmeringen geconstateerd worden is veelal (tijdelijke) begeleiding noodzakelijk. Waardering en belangenbehartiging zijn belangrijke factoren waardoor een persoon zich 'op zijn plaats' zal voelen.
 - c. Kennis en vaardigheden: een relevant aanbod van trainingen en/of ervaringsplekken.

5. Kracht van de vrager, de werkomgeving

- a. Organisaties die werk (willen) bieden aan vrijwilligers en zoekenden hebben vaak te maken met beperkte middelen en menskracht. Daarom is dienstverlening noodzakelijk gericht op het optimaliseren van
 - a. Gezonde organisatie: bestuur en (vrijwilligers)beleid;
 - b. Financiële en facilitaire omstandigheden passend bij de organisatie;
 - c. Competenties en vaardigheden van de actieve personen.
- b. Individuele hulpvragers: hier is, meer nog dan in organisaties, bovendien aandacht nodig voor
 - d. Veiligheid

6. Bijeen brengen van vraag en aanbod. Verbinding.

Personen, (potentiele) vrijwilligers en zoekenden bewegen zich door de stad. Soms gericht, met een concreet doel – een idee, een initiatief, als bestuurder of medewerker van een organisatie. Soms verloren, wie ben ik wat kan ik wat wil ik. De rollen zijn divers, kunnen wisselen in één persoon. Soms raken ze elkaar en ontstaat kracht, er gebeurt iets!

De werving vergroot de kans dat ze elkaar raken – niet om elkaar heen wervend maar samenstromende activiteit in de stad.