



**VRIJ
WILLIG
WERKT**

**AAN DE SLAG MET
VRIJWILLIGERS
UIT KANSEN-
GROEPEN**







VOORWOORD

Activering is een hot topic dat de belofte in zich draagt kansengroepen tot activiteit en verantwoordelijkheid te stimuleren. Wanneer gesproken wordt over de activering van kansengroepen, valt steeds vaker het begrip 'nieuw sociaal contract'. Onvoorwaardelijke rechten, zoals het recht op uitkering, behoren volgens sommigen tot het verleden. Aan rechten worden meer en meer plichten gekoppeld. Die plichten hebben vooral te maken met het feit dat mensen in zichzelf moeten investeren om beter ingezet te kunnen worden op de arbeidsmarkt. Mensen – vooral uit kansengroepen – worden aangezet om opleidingen te volgen, te solliciteren, interimjobs aan te nemen... In de realiteit leidt dit echter niet altijd tot het recht om effectief ingezet te worden. Wanneer kansengroepen zich niet inzetbaar, flexibel en mobiel genoeg opstellen, kunnen sancties volgen. Als onze samenleving er niet in slaagt om voor deze kansengroepen arbeid op maat aan te bieden, lijken er geen sancties te volgen. Heeft het eigenlijk wel zin om mensen plichten op te leggen als de samenleving daar geen mogelijkheden tegenover plaatst?

Deze discussie draait in essentie om het recht op werk. Maar wat is werk? Gaat het hier om arbeid op de formele arbeidsmarkt of is er ruimte voor een bredere definitie van arbeid in de vorm van maatschappelijk engagement, democratisch burgerschap en vrijwilligerswerk? Indien er op de competitieve arbeidsmarkt geen plaats is voor iedereen, mag er dan geen waardering en erkenning komen voor alternatieve vormen van inzet en vrijwilligerswerk? Heeft iedereen recht op een volwaardige en zinvolle plaats in de samenleving? Is er naast het recht op uitkering, ook een recht op sociale integratie? Moeten misschien niet alleen de kansengroepen geactiveerd worden, maar ook de rest van de samenleving, waaronder beleidsmakers en werkgevers?

Naast de noodzaak om na te denken over voorgaande vraagstukken, is er nood aan inspirerende praktijkvoorbeelden en praktische tips over hoe kansengroepen zich via vrijwilligerswerk kunnen inzetten in onze samenleving.

Zowel inhoudelijke reflectie als praktische acties krijgen een eervolle plaats in deze brochure. Cera ondersteunt dit reflectieproces, waarbij praktijk, beleid, onderzoek en mensen uit kansengroepen zelf met elkaar in dialoog gaan. Dit project sluit immers nauw aan bij de coöperatieve waarden waar Cera voor staat, namelijk samenwerking, solidariteit en respect voor het individu. Cera is een coöperatie van zo'n half miljoen vennoten en investeert samen met hen op financieel en maatschappelijk vlak. Deze investeringen dragen bij tot de welvaart van alle betrokkenen en tot het welzijn van de hele samenleving.

Carmen Mathijssen
Cera

INLEIDING





Vrijwillig werken: goed gek...

Waarom zou iemand die in achterstelling leeft in hemelsnaam vrijwilligerswerk doen? Alsof een mens nog niet genoeg zorgen aan zijn hoofd heeft!

... of toch niet?

Steeds meer mensen uit kansengroepen gaan *vrijwillig* aan de slag. Ze bedenken activiteiten in opbouwwerkprojecten, ze organiseren kookworkshops in het buurtwerk, ze werken achter de bar van een cultuurcentrum, geven computerles in een OCMW-dienstencentrum, ze wandelen met honden uit het dierenasiel, brengen boeken naar de kamer in rust- en verzorgingstehuizen... In de duizenden organisaties en verenigingen die Vlaanderen rijk is, zijn vrijwilligers actief.

Wie is kandidaat?

Vaak komen vrijwilligers uit kansengroepen niet spontaan of op eigen initiatief in het vrijwilligerscircuit terecht. Meestal werden ze gestimuleerd en ondersteund door organisaties die werken aan de participatie en/of integratie van maatschappelijk achtergestelde groepen: stedelijke onthaalbureaus, psychiatrie, samenlevingsopbouw, verenigingen waar armen het woord nemen, trajectbegeleiders van het OCMW, minderhedencentra...

In steden zoals Antwerpen schoten de afgelopen jaren initiatieven rond kansengroepen en vrijwilligerswerk als paddenstoelen uit de grond. En ook de rest van Vlaanderen laat niet op zich wachten. Het magische woord *vrijwilligerswerk* duikt overal op.

Uit vele initiatieven blijkt dat de motieven om vrijwilligerswerk te stimuleren even divers zijn als de vrijwilligers zelf.

Organisaties die maatschappelijk achtergestelde doelgroepen bereiken, zien het als een kans om volwaardiger te participeren aan de samenleving. Ze gaan bemiddelen om de talenten van hun doelgroepen in te zetten. De ene beschouwt vrijwilligerswerk als een (al dan niet tijdelijk) alternatief voor werk of als een antwoord op de politieke beleidsdruk van (sociale) activering. Andere diensten vinden het dan weer een goede manier om Nederlands te oefenen of het sociaal netwerk van hun doelgroep uit te breiden en hun isolement te doorbreken. Of wat dacht u van een methode om mensen in beweging te krijgen, te laten oefenen met op tijd ontstaan en afspraken maken?

Aan de andere kant ontdekken meer en meer vrijwilligersorganisaties de 'armen', de 'allochtonen' en de 'zieken'. Ook hun motieven om vrijwilligers uit maatschappelijk achtergestelde groepen aan te trekken, zijn divers. Ze willen een breder vrijwilligersbestand om een ruimer publiek te bereiken of om zich beter af te stemmen op de diversiteit van hun publiek. Ze zoeken een alternatief om specifieke kennis in huis te halen. Ze exploreren mogelijkheden om het thema 'diversiteit' bespreekbaar te maken binnen hun organisatie. Of ze hebben eenvoudigweg te kampen met een gebrek aan vrijwilligers. Vrijwilligers stellen hen in staat om hun werking met een extra activiteit uit te breiden. Nog andere organisaties willen kandidaat-vrijwilligers eenvoudigweg een kans geven.

Tal van vrijwilligersorganisaties zien mogelijkheden om vrijwilligers uit maatschappelijk achtergestelde groepen te engageren. De organisaties die met maatschappelijk achtergestelde groepen werken, verwachten veel van vrijwilligerswerk. Er zijn succesverhalen. Maar er zijn ook mislukkingen. Soms vindt men geen vrijwilligers of lopen er dingen mis.

Wat werkt?


Veel motieven, veel visies, veel acties, veel noden... Vrijwilligerswerk voor kansengroepen is op dit moment – in al haar verschillende verschijningsvormen - alomtegenwoordig. Hoog tijd, zo dachten we, om even stil te staan bij alle vragen die uit de verscheidenheid voortvloeien. Werkt vrijwilligerswerk voor kansengroepen? Welke beleidsbeslissingen hebben deze trend in gang gezet? Biedt vrijwilligerswerk effectief een meerwaarde voor wie in achterstelling leeft? Hoe denken kansengroepen over het feit dat anderen hen *pushen* om als vrijwilliger aan de slag te gaan? Hoe ver mag dit pushen gaan overigens? Wat als mensen het gevoel krijgen dat hun leefloon op het spel staat als ze weigeren om als vrijwilliger aan de slag te gaan? Ben je pas een goede burger als je ook vrijwilligerswerk doet? Bereiken alle organisaties hun doelen of werken ze elkaar in sommige gevallen eerder tegen? Bieden ze de nodige ondersteuning? En moeten we streven naar een gezamenlijke visie omtrent vrijwilligerswerk door kansengroepen?

Alle kaarten op tafel

De vele vragen omtrent vrijwilligerswerk door kansengroepen liggen aan de basis van deze publicatie. Met de medewerkers van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw, Recht-Op vzw en het project Sociale Activering van OCMW Antwerpen hebben we de koppen bij elkaar gestoken. De bedoeling was om onze eigen motieven en praktijken in kaart brengen, zodat anderen van onze successen, maar ook van onze fouten kunnen leren. Aan onze praktijkervaring wilden we ook een reflectie van buitenaf koppelen. Prof. dr. Tine Van Regenmortel, doctor in de psychologische wetenschappen van het Hoger Instituut Voor Arbeid, KU Leuven, begeleidde ons in het nadenken over onze praktijk en voorzag de nodige theoretische omkadering. Voor financiële ondersteuning konden we op Cera rekenen.

Medewerkers van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw interviewden vrijwilligers, gast- en zendorganisaties¹ die actief zijn rond vrijwilligerswerk. Tine Van Regenmortel begeleidde twee focusgroepen met vrijwilligers uit kansengroepen en een focusgroep met gastorganisaties die vrijwilligers uit kansengroepen engageren. Daarnaast kwam het thema aan bod op het Antwerps Platform Generatie Armen (APGA). Tine Van Regenmortel volgde ook gesprekken met de medewerkers van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, Recht-Op en OCMW Antwerpen. Dat resulteerde in een congres op donderdag 15 januari 2009, waar een voorlopige stand van zaken in kaart gebracht werd. Vrijwilligers en organisaties vertelden over de voordelen en valkuilen van vrijwilligerswerk. Prof. dr. Tine Van Regenmortel presenteerde een theoretisch kader voor vrijwilligerswerk door kansengroepen. Drie beleidsmakers – Monica De Coninck, schepen van sociale zaken en

.....
¹ Gastorganisatie: organisatie die maatschappelijk achtergestelde vrijwilligers engageert. Zendorganisatie: organisatie die in contact komt met maatschappelijk achtergestelde groepen en hen stimuleert om in een andere organisatie als vrijwilliger aan de slag te gaan.



OCMW-voorzitter stad Antwerpen, Wilfried Meyvis, raadgever van minister Heeren, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en Guy Redig, kabinetschef van minister Anciaux, Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel - reageerden op het thema vanuit hun beleidsdomein. Zo'n 240 vrijwilligers en professionelen vanuit uiteenlopende organisaties zoals OCMW's, stedelijke diensten, verenigingen waar armen het woord nemen, buurt- en opbouwwerkprojecten, centra algemeen welzijnswerk, vrijwilligersverenigingen... namen deel aan het congres.

Deze brochure wil een venster op de huidige praktijk zijn voor organisaties die vrijwilligers uit kansengroepen (willen) engageren en organisaties die vrijwilligerswerk (willen) stimuleren bij hun doelgroep. We stellen een aantal vrijwilligers voor en bespreken enkele projecten met hun werkwijze, successen en valkuilen. Prof. dr. Tine Van Regenmortel schetst een theoretisch kader aan de hand van onze praktijken van vrijwilligers en organisaties.

Deze brochure biedt niet alle antwoorden, noch eenvoudige recepten. Wat we wel aanreiken, is stof tot nadenken en punten om bij stil te staan. We hebben tips en waarschuwingen. We willen een debat ontketenen over de mogelijkheden, maar ook beperkingen van vrijwilligerswerk. Deze publicatie is slechts het begin.

We wensen jullie alle nodige creativiteit om hier verder mee aan de slag te gaan.

*Heidi Zwaenepoel
Programmaverantwoordelijke
Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw*



VIJF ORGANISATIES. VIER PROJECTEN: EEN VOORSTELLING

Om na te denken over vrijwilligerswerk voor kansengroepen, zijn we vanuit de concrete praktijk vertrokken. Met Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw, Recht-Op vzw, en Sociale Activering van OCMW Antwerpen gingen we rond de tafel zitten. Allemaal hadden we zelf één of meerdere praktijken die focusten op maatschappelijk achtergestelde vrijwilligers. Allemaal hadden we ervaring met organisaties waar we vrijwilligers inzetten.

Uit de projecten kwamen succesverhalen boven, maar ook mislukkingen. Op basis van deze praktijk vroegen we prof. dr. Tine Vanregenmortel om feedback te geven.

We duiken achter de schermen van twee projecten waarin Samenlevingsopbouw Antwerpen stad een partner is. Het eerste – Talent Op Wieltjes – werd samen met het Antwerps Minderhedencentrum de8 vzw ontwikkeld. Het tweede – Aangen@me Kennismaking - werd op poten gezet met Recht-Op vzw, een vereniging waar armen het woord nemen. Vervolgens lichten we het project Sociale Activering van het Antwerpse OCMW toe. Het project van Kind en Preventie vzw is mee in de praktijkvoorbeelden opgenomen omdat het perspectief biedt naar de toekomst. Door hun samenwerking met Talent op Wieltjes en Sociale Activering van het OCMW slaagde Kind en Preventie er in om maatschappelijk achtergestelde groepen als vrijwilliger te engageren. Tegelijk ontdekten zij dat dit niet altijd even vanzelfsprekend is. Op basis van deze ervaring hebben zij stappen ondernomen om hun vrijwilligers in de toekomst beter te ondersteunen. De weg die zij aflegden leek ons inspirerend voor andere vrijwilligersorganisaties.

De presentatie van deze vier projecten, de vijf betrokken organisaties en enkele van hun vrijwilligers heeft absoluut niet de pretentie om volledig te zijn. Beschouw het als een boeiende en inspirerende greep uit de praktijk.

De projecten

Talent op Wieltjes

Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw en Antwerps Minderhedencentrum de8 vzw

Aangen@me Kennismaking

Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw en Recht-Op vzw

Sociale Activering

OCMW Antwerpen

Kansarme vrijwilligers als managers van diversiteit

Kind en Preventie vzw

DRIE EXPERIMENTE- RENDE ORGANISATIES

SAMENLEVINGSOPBOUW ANTWERPEN STAD VZW, DE8 VZW EN RECHT-OP VZW

Samenlevingsopbouw Antwerpen stad is een autonome en onafhankelijke organisatie, erkend en gesubsidieerd door de minister van Welzijn via het decreet op het maatschappelijk opbouwwerk. Met opbouwwerkprojecten willen de medewerkers van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad dagelijks samen met bewoners vorm geven aan de stad Antwerpen. Maar liefst 4.500 bewoners engageren zich regelmatig als actieve bewoner, waarvan 1.300 als vrijwilliger voor Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

Samenlevingsopbouw werkt met groepen die het moeilijk hebben om voor hun rechten op te komen. Samen met deze doelgroep gaat de organisatie in tegen problemen rond wonen, arbeid, inkomen en samenleven in diversiteit.

In het werk van Samenlevingsopbouw staat actief burgerschap centraal. De organisatie activeert competenties van bewoners, zodat zij hun problemen zelf kunnen aanpakken en daarover kunnen onderhandelen met hun omgeving en het beleid. Samenlevingsopbouw mobiliseert mensen, ziet hen als expert en stimuleert hen om zelf iets te veranderen aan hun situatie. Zo vergroot de participatie van bewoners aan de samenleving.

De inzet van vrijwilligers is voor veel projecten van onschatbare waarde. Door vrijwilligerswerk gaan professionele krachten en vrijwilligers in een gelijkwaardige relatie samen aan de slag. Het vrijwilligerswerk geeft maatschappelijk achtergestelde groepen de kans om zelfvertrouwen op te bouwen, te experimenteren en vat te krijgen op de eigen leefomgeving.

De twee projecten die we in dit hoofdstuk voorstellen - **Talent Op Wieltjes** (TOW) en **Aangen@me Kennismaking** - werden uitgewerkt samen met respectievelijk de8 vzw en Recht-Op vzw. Beide projecten experimenteerden rond de mogelijkheden en beperkingen van vrijwilligerswerk en maatschappelijke achtergestelde groepen.





Talent Op Wieltjes liep van 2004 tot 2008 in de regio Deurne. Het project werd ondersteund door drie voltijdse personeelsleden en een samenwerkingsverband met het Antwerps Minderhedencentrum de8 vzw. De8 streeft naar gelijke kansen voor alle etnisch-culturele minderheden en naar een samenleving die positief omgaat met etnisch-culturele diversiteit. Om dit te bereiken, werkt de8 onder andere aan het ondersteunen en aanmoedigen van de maatschappelijke participatie van etnisch-culturele minderheden en het verbreden van het maatschappelijk draagvlak voor diversiteit in de samenleving.

Een andere belangrijke pijler was de samenwerking met de buurtwerking, andere projecten van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad en ModeM, het wijkgericht onthaal voor multiproblemsituaties van het Centrum voor Algemeen Welzijnswerk Metropool. Talent Op Wieltjes werd mogelijk gemaakt en vormgegeven dankzij de grote diversiteit aan vrijwilligers die binnen het project actief waren: zowel mensen die leefden van een uitkering (werkloosheid, invaliditeit, OCMW leefloon) als gepensioneerden en individuen met (psychische) problemen of nieuwkomers met of zonder wettelijk verblijfsstatuut. De diversiteit situeerde zich in etnische origine, levensbeschouwelijke overtuiging, leeftijd en familiale situatie. Heel wat mensen binnen deze heel diverse groep willen hun talenten ontwikkelen..

Het project Aangen@me Kennismaking¹ werd in 2006 opgestart vanuit twee organisaties: Samenlevingsopbouw Antwerpen stad en Recht-Op. Recht-Op vzw is een vereniging waar armen het woord nemen en die het onderhandelingsgesprek stimuleert tussen mensen die in armoede leven, de samenleving en het beleid. Mensen in armoede komen samen om te werken aan structurele veranderingen die hun levenskwaliteit verhogen. Recht-Op wil dat mensen meer greep krijgen op hun eigen leven door een buurtgebonden werking in Dam/Schijnpoort, Kiel en Borgerhout. Ondersteuning in de onmiddellijke leefomgeving vormt een belangrijke stap naar integratie in de samenleving. Recht-Op werkt door groepswerking, externe vertegenwoordiging, netwerkverbreding, individuele ondersteuning, vorming en sensibilisering en een jongerenproject. Drie professionelen zijn momenteel actief in het project: een opbouwwerkster (4/5) van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, een ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting (voltijds) en een projectmedewerkster (4/5). De laatste twee worden vanuit het OCMW Antwerpen ondersteund. Verder gaven tot nu toe zo'n 22 vrijwilligers mee vorm en inhoud aan het project.

¹ Aangen@me Kennismaking wordt gesteund door het OCMW Antwerpen, de Nationale Loterij, Telenet Foundation, Microsoft, POD Maatschappelijke Integratie, Unizo stad Antwerpen, SD Worx, Solvay en Fortis Foundation.

TALENT OP WIELTJES

LOKAAL INTERIMBUREAU VOOR MAATSCHAPPELIJK ACHTERGESTELDE VRIJWILLIGERS.

DOOR MARLEEN KAUWENBERGHS
*Teamcoördinator bij Samenlevingsopbouw
Antwerpen stad vzw.*

Ontstaan en doelstellingen

Talent Op Wieltjes (TOW) ontstond als een lokaal bemiddelingskantoor voor vrijwilligerswerk binnen de werking van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw en de8 vzw. Het buurt- en opbouwwerk en de minderhedensector zagen vrijwilligerswerk als een mogelijk antwoord op de problemen waarmee bewoners van de regio Deurne geconfronteerd werden:

- een toenemende groep van de bevolking vindt geen aansluiting (meer) bij de rest van de samenleving (moeilijk bemiddelbare werklozen, OCMW-steuntrekkers, gepensioneerden, nieuwkomers, ex-psychiatrische patiënten...). Tewerkstelling biedt voor deze groep (nog) geen antwoord of biedt geen antwoord meer;
- heel wat mensen binnen deze heel diverse groep willen hun talenten ontwikkelen, mensen leren kennen en nieuwe ervaringen opdoen. Ze kennen echter niet de juiste kanalen, vinden geen mogelijkheden op maat, worden van het kastje naar de muur gestuurd en hebben vaak de moed al opgegeven;
- in een steeds diverser samengestelde samenleving is het moeilijk om contacten te leggen met mensen over bepaalde verschillen heen (ethnische origine, sociale klasse, leeftijd...). Verschillende bevolkingsgroepen leven naast elkaar en vinden geen gemeenschappelijke grond (gezamenlijke rollen en bezigheden, locaties...) die de verschillen kunnen overbruggen. Dit leidt tot ongenoegen en verzuring.

Aan de andere kant kunnen veel organisaties in het gebied Deurne extra ondersteuning van vrijwilligers gebruiken, maar ervaren ze een tekort aan kandidaten.





Waarom problemen aanpakken via vrijwilligerswerk?

SOCIALE CONTACTEN STIMULEREN TUSSEN BEWONERS

Vrijwilligerswerk brengt mensen in contact met mensen die ze voorheen niet kenden. Door praktische afspraken te maken, samen dingen te doen, een gezamenlijke interesse of elkaar herhaaldelijk tegen te komen, ontstaan spontane contacten met mensen van een andere leeftijdsgroep, andere etnische origine, opleidingsniveau, bron van inkomsten... Deze nieuwe netwerken bieden maatschappelijk achtergestelde groepen meer mogelijkheden om relaties aan te gaan en steunfiguren te vinden. De sociale contacten creëren tegelijk een aangenaam sociaal klimaat dat de polarisering tussen verschillende wijkbewoners tegenwerkt. Het resultaat is een draagvlak dat samenleven over verschillen heen mogelijk maakt.

VAN COMPETENTIEONTWIKKELING NAAR VOLWAARDIGE PARTICIPATIE

Zowel voor bewoners, vrijwilligers als organisaties is vrijwilligerswerk een manier om elkaars competenties te benutten. Door samen te werken, bouwen alle partijen kennis op, leren ze nieuwe vaardigheden en kunnen ze experimenteren met houdingen. Vrijwilligers krijgen een beter zicht op de organisatie en hoe die functioneert, organisaties krijgen een beter zicht op de specifieke noden en behoeften van een verscheidenheid aan bewoners. Zo kunnen beide partijen zelfvertrouwen en motivatie ontwikkelen om moeilijkheden constructief aan te pakken.


STRUCTURELE TOEGANKELIJKHEID CREËREN

Het stimuleren van maatschappelijk achtergestelde bewoners om actief te zijn in hun wijk, zorgt dat organisaties in contact komen met vrijwilligers uit verschillende sociale groepen. Zo bouwen ze kennis en ervaring op om hun werking toegankelijker te maken voor deze groepen.

Aanpak van het project

Bruggen bouwen

Door een combinatie van grondige kennis van het werkgebied – wat zijn de hulpbronnen? - en goed zicht op de mogelijkheden en vragen van bewoners verbinden we mensen (*bonding*) en bouwen we bruggen naar andere groepen, organisaties, diensten en de samenleving (*bridging*).



We brengen mensen samen rond gezamenlijke interesses, zoals taal, koken en eten, knutselen, feestelijkheden, kennis rond een bepaald onderwerp etc. Op basis van die gemeenschappelijkheid leren mensen elkaar kennen, samenwerken en omgaan met de onderlinge verschillen. We bouwen bruggen tussen individuen via informele gesprekjes, door mensen aan elkaar voor te stellen, te laten samenwerken. We creëren een link tussen individuen, organisaties en diensten door op bezoek te gaan bij diensten, door de dienst te gebruiken als locatie voor een feest, door mensen te leiden naar andere activiteiten in de wijk, door er vrijwilligerswerk te gaan doen.

Zoektocht naar kansen, niet naar problemen

Talent Op Wieltjes is een actieve bemiddelaar tussen bewoners met eenzijdige en beperkte sociale netwerken en vrijwilligersorganisaties in het gebied Deurne.

We kiezen bewust om maatschappelijk achtergestelde groepen niet in eerste instantie samen te brengen rond gezamenlijke problemen. We vertrekken vanuit de overtuiging dat iedereen beschikt over talenten en capaciteiten om te leren, te groeien en te veranderen. Dit doen we weliswaar zonder te negeren dat mensen problemen hebben en dat die een invloed hebben op hun mogelijkheden.

Ook voor mensen in een hulpverleningsrelatie betekent vrijwilligerswerk de belofte van nieuwe sociale contacten en mogelijkheden zonder al te veel druk. Door vrijwilligerswerk te promoten, kunnen we actief mogelijkheden creëren op maat van de organisaties én de kandidaten in het gebied Deurne. De specifieke situatie van elke kandidaat-vrijwilliger maakt het immers vaak moeilijk om in te gaan op bestaande vacatures zoals die te vinden zijn op www.vrijwilligerswerk.be. Samen met organisaties bedenken we dus vrijwilligerswerk op maat door taken te creëren die een meerwaarde betekenen voor de organisatie en voor de vrijwilliger.

Randvoorwaarden verzekeren

Om ook mensen in multiproblemsituaties te activeren naar vrijwilligerswerk, werken we samen met ModeM, een onthaalwerking van het Centrum voor Algemeen Welzijnswerk Metropool. ModeM werkt begeleiding op maat van de doelgroep uit om – met inspraak – de weg naar de reguliere hulpverlening vrij te maken.

De koppeling aan een buurtwerking van Samenlevingsopbouw, waar vertrouwen heerst en waar de doelgroep niet in het kader van hulpverlening samenkomt, levert een belangrijke meerwaarde op. Krachten kunnen gebundeld worden over sectoren heen en op het niveau waar mensen leven, in de wijken. Elke partner kan tegelijk zijn rol ten volle invullen. Het algemeen welzijnswerk bereikt de zogenaamde drop-outs, de moeilijk te bereiken groepen in de hulpverlening. En het buurt- en opbouwwerk hoeft niet te vervallen in hulpverleningstaken om samenlevingsparticipatie met deze groepen te bereiken.

Door in hetzelfde gebouw te werken, zijn de werkers gekend en is de overstap eenvoudiger. Wanneer de hulpverlening nog niet helemaal op de rails staat, geven mensen soms aan dat ze geen ruimte hebben voor iets anders: 'mijn hoofd zit vol'. Ze willen eerst een



beetje vat krijgen op de situatie en perspectieven zien. Op dat moment kunnen we ze opnemen in de activiteiten van het buurtwerk en *Talent Op Wietjes*. Anderzijds functioneren de laagdrempelige activiteiten van buurtwerk en het aanbod van zinnige vrijetijdsbesteding als een eerste instap en komt de hulpvraag pas nadat er tussen beide partijen vertrouwen heerst. De stap naar ModeM is dan sneller gezet.

Valkuilen vermijden

Vrijwilligerswerk betekent voor maatschappelijk achtergestelde groepen dikwijls het verlaten van een veilige ruimte en risico's nemen. Net zoals de drempel naar betaald werk is het starten en volhouden van vrijwilligerswerk niet vanzelfsprekend. Ook de organisaties zijn vaak niet vertrouwd met deze doelgroep.

De kennismaking tussen de vrijwilliger en de organisatie is erg belangrijk. Idealiter geraakt de kandidaat-vrijwilliger eerst vertrouwd met de organisatie en hun mensen door enkele deelnames aan activiteiten of door gesprekjes met de vrijwilligersverantwoordelijke. Zeker voor mensen die regelmatig negatieve ervaringen opgelopen hebben in relaties is een warm en persoonlijk contact met één of meerdere mensen binnen de organisatie belangrijk.

Wanneer afspraken onduidelijk of onrealistisch zijn, loopt men het risico wederzijdse vooroordelen te bevestigen. Daarom is het cruciaal dat vrijwilliger en organisatie zoveel mogelijk informatie uitwisselen. Hoe verwittigt de vrijwilliger dat hij/zij niet

kan komen? Om welke redenen kan de vrijwilliger verhindert zijn? Bestaat de mogelijkheid dat de organisatie de taken wijzigt? Wat is het minimale engagement dat de organisatie verwacht? Wat te doen als de vrijwilliger niet goed weet hoe hij of zij een taak moet aanpakken? Onrealistische afspraken ontstaan vaak onbedoeld door vrijwilligers en organisaties met heel veel goede wil. Een lieve, verlegen vrijwilliger met beperkte kennis van het Nederlands moet je geen rolstoel laten duwen van een hardhorige Nederlandstalige bejaarde vrouw. Het is aangewezen om mogelijke misverstanden op voorhand in te schatten. Mensen stimuleren om hun competenties in te zetten, blijkt soms een evenwichtsoefening op het slappe koord. Balanceren tussen geoorloofd pushen en grenzen bewaken, een uitdaging aannemen en voldoende veiligheid verzekeren voor alle partijen, is een kunst.



Talent op Wieltjes in actie

Algemene promotie

We verspreidden promotiemateriaal in het gebied waar we actief zijn (via folders, buurtwerkkranten, aankondigingen in Den Antwerpenaar) en posten op websites over vrijwilligerswerk. We spraken mensen aan op promotiestandjes van evenementen (bv. onthaalavond voor nieuwe bewoners van het district). Voor organisaties in het gebied stelden we een nota op die de visie, werking en rol van TOW duidelijk belicht.

De zoektocht naar competenties

We gingen actief op zoek naar bewoners in verschillende omgevingen: thuis, in de straat, op de buurtwerking, tijdens de voedselbedeling, in de Nederlandse les, ... Met materiaal dat de registratie van competenties ondersteunde, zoals talentenbladen, intakeformulieren en een database probeerden we zicht te krijgen op hun kennis, talenten, mogelijkheden en wensen. Soms kon dit door gewoon vragen te stellen. In andere gevallen was persoonlijk en veelvuldig contact tussen de professional en de bewoner aangewezen om talenten in kaart te brengen.

Voor veel mensen uit maatschappelijk achtergestelde groepen is het niet vanzelfsprekend om te formuleren wat ze zelf kunnen en willen. In heel wat gevallen werden activiteiten van de buurtwerking of opbouwwerkprojecten benut om activiteiten in de praktijk uit te proberen en te bespreken. Veel vrijwilligers leerden TOW dan ook kennen via andere activiteiten van het buurtwerk. Behalve vrienden en burens brachten ook andere organisaties de doelgroep in contact met TOW: het OCMW, de psychiatrie, Onthaalbureau Inburgering Antwerpen, Nederlandse les, centra voor thuislozen, straathoekwerkers, dagcentra, huisartsen...

De zoektocht naar non-profitorganisaties voor vrijwilligers

Samenlevingsopbouw Antwerpen stad contacteerde alle non-profitorganisaties in het gebied Deurne. Organisaties die reeds met vrijwilligers werkten, maar ook organisaties zonder vrijwilligerswerking, werden bezocht. Telkens spraken we met de vrijwilligersverantwoordelijke(n) om een beter zicht te krijgen op de sfeer, de taken, het personeel, de andere vrijwilligers en de mogelijkheden om vrijwilligers aan het werk te zetten.

Organisaties wisten ons niet enkel te vinden voor een overzicht van de permanente vrijwilligerstaken in Deurne. Ook voor eenmalige engagements klopten ze bij ons aan. Bij grote gebeurtenissen zoals bv. een feest, was soms vraag naar extra vrijwilligers. Ook dan werden we gecontacteerd door organisaties.

Individuele bemiddeling: Talent Op Wieltjes INTERIM

Wanneer een bewoner als vrijwilliger aan de slag wilde gaan, zochten we samen met hem of haar naar een gepaste organisatie. Een organisatie was gepast als ze open stond voor de vrijwilliger, een interessante taak te bieden had, voldoende ondersteuning voorzag, geen taken oplegde die door betaalde krachten moesten gebeuren, mogelijkheden bood tot contacten met andere mensen,...

Dragkrachtige bewoners kunnen vaak instappen in openstaande vrijwilligersvacatures. Maatschappelijk achtergestelde bewoners daarentegen hebben sneller nood aan een vrijwilligerstaak op maat. Om de drempel naar de organisatie te verlagen en de concrete invulling van de taak mee te ondersteunen, zetten we samen met de vrijwilliger de eerste stap. In principe werd hij vanaf dan als vrijwilliger van de organisatie beschouwd. TOW blijft weliswaar opvolgen. Het contact met een organisatie verloopt gemakkelijk op wijkniveau, en de vrijwilliger blijven we dikwijls betrekken bij het buurtwerk.

Enkele voorbeelden:

- wekelijks verstelwerk voor bewoners van een rust- en verzorgingstehuis
- wekelijks een babbeltje slaan met de bewoners van dagcentrum 'De Zonnebloemen'
- hulp in de kleuterklas
- klusjes in een dagcentrum voor gehandicapten

Veel vrijwilligerstaken bevinden zich in de sociale sfeer, in het helpen van andere mensen, praten met mensen... Maar ook voor mensen met een beperkte kennis van Nederlands zijn er mogelijkheden, zoals praktische vrijwilligerstaken.

Occasioneel helpen in groep: Talent Op Wieltjes INTERIM

Voor mensen in maatschappelijke achterstelling is het niet evident om een engagement op langere termijn aan te gaan. Toch willen ook zij hun talenten inzetten. Vragen van wijkorganisaties naar vrijwilligers voor korte opdrachten op een afgesproken dag, sluiten beter aan bij hun huidige situatie of capaciteiten. Uitgaande van de interesses van de mensen, contacteerde TOW hen met de vraag om mee te komen helpen tijdens een groepsopdracht. Hieruit bleek dat gevraagd worden voor veel mensen de drempel verlaagde om zich te engageren.

Enkele voorbeelden:

- drank opdienens tijdens een feest in RVT De Bosuil
- een eetstand bemannen en koken tijdens 'Muziek op pleintjes' van het Cultuurcentrum
- tweedehandsspullen inpakken en uitpakken voor de tweedehandsebeurs van De Gezinsbond.


Tijdens deze groepsopdrachten proberen we steeds de vrijwilliger te betrekken bij de uitwerking ervan. Zo willen we hen extra prikkelen om zelf met hun competenties aan de slag te gaan.

Enkele voorbeelden:

demonstraties op de verwendag in de bibliotheek: Tunische haken, tassen haken met oude plastic zakken, naam schrijven in het Armeens, Congolese vlechtjes maken, kookdemonstraties uit de wereldkeuken etc.

Uitgelokte projecten: Talent Op Wieltjes ONTWIKKELAAR

Wanneer de drempel naar een wijkorganisatie te hoog ligt voor de vrijwilligers, trachten we ze in te schakelen in onze eigen activiteiten van het buurt- en opbouwwerk in Deurne.



Het buurtwerk en de opbouwwerkprojecten bieden de nodige experimenteeruimte om vrijwilligers in te schakelen, de randvoorwaarden af te tasten en een eenvoudige opstap te bieden aan nieuwkomers.

Enkele projecten:

- **ROM=mAn:** een sociaal–artistiek project in Deurne-noord waar we met Roma-nieuwkomers een mobiele tentoonstelling opzetten rond hun cultuur en talenten.
- **Ge KUNST:** een sociaal-artistiek project dat buurtbewoners (schoolgaande jeugd, bejaarden in het RVT, toevallige voorbijgangers) uitdaagde om op zoek te gaan naar hun talenten. Er werd samengewerkt met lokale kunstenaars en verschillende partners uit de buurt.
- **Project workshops:** nieuwkomers, niet-nieuwkomers en bejaarden geven workshops in basisscholen of dienstencentra in Deurne.
- **Project huistaken:** niet-nieuwkomers begeleiden kinderen uit nieuwkomersfamilies in de buurt bij schooltaken.

Ondersteuning van vrijwilligers: Talent Geeft VORMING

Kandidaat-vrijwilligers willen soms wel bepaalde taken opnemen, maar beschikken niet over voldoende kennis en vaardigheden om de stap te zetten. Om deze doelgroep niet voor de leeuwen te gooien, schenken we binnen TOW veel aandacht aan individuele opvolgesprekken. Wanneer nodig zet Talent Geeft Vorming, een ander project binnen Samenlevingsopbouw Antwerpen Stad, vorming rond specifieke competenties op.

Enkele vormen:

- enkele vrouwen konden heel goed koken en wilden deze vaardigheid delen. Ze hadden echter geen idee hoe ze dat best aanpakten voor een grote groep mensen. Deze vrouwen volgden een interne vorming met tips om zelf een workshop te geven.
- vrijwilligers uit verschillende conversatiegroepen voor anderstaligen (Taal*ooR) komen samen, wisselen ervaringen uit en leren methodieken om met moeilijkheden om te gaan.

Sfeer in de buurt: TOW PLEZANT

Omdat we merken dat voor vrijwilligers de relatie met andere bewoners en medewerkers van het buurtwerk belangrijk is, organiseren we ook activiteiten waarin samen plezier maken centraal staat. De basiswerking van het buurtwerk is dusdanig dat TOW niet alleen taakgericht werkt.

Enkele plezierige activiteiten:

- deelname aan feesten
- uitstapjes
- aandacht voor het informele, zoals verjaardagen, ziekte, huwelijk...

Blik op de toekomst

We stelden reeds dat het invullen van randvoorwaarden voor de meest kwetsbare groepen essentieel is. Dit vraagt een investering in laagdrempelige voorzieningen die deze groepen expliciet bereiken. Laagdrempelige ontmoetingsplaatsen waar verschillende



maatschappelijke groepen zich goed voelen... het is geen vanzelfsprekendheid. Mensen komen graag samen met mensen die op hen lijken. Een diversiteit aan groepen samenbrengen, met specifieke aandacht voor maatschappelijk achtergestelden vraagt vaak een langdurig proces met veel vallen en opstaan. Een volgehouden en creatieve samenwerking tussen verschillende diensten is absoluut een vereiste. De verleiding om bloeiend draaiende centra op te zetten met mensen uit middengroepen is groot. Op die manier blijven achtergestelden echter in de kou staan. Om hen te bereiken is specifieke ondersteuning nodig, zoals bv. de dienstverlening van ModeM. De uitbreiding van ModeM, gekoppeld aan laagdrempelige ontmoetingsplaatsen, werd in het huidige lokaal sociaal beleid echter niet gehaald. Nochtans is samenwerking over sectoren heen uiterst noodzakelijk om de meest kwetsbare groep te bereiken.

De druk op laagdrempelige ontmoetingsplaatsen stijgt door een steeds groeiende groep van mensen met een psychische problematiek. De nazorg die op vrijwillige basis geboden wordt in de psychiatrie speelt blijkbaar niet altijd in op de behoeftes van deze groep. Vrijwilligerswerk kan dus zeer zinvol zijn voor deze groep. Zoals zij zelf aangeven, biedt een niet-stigmatiserende omgeving kansen op verbondenheid in de buurt en kan het een opstap zijn naar meer zelfvertrouwen, structuur in de dagen en maatschappelijke waardering. Zij komen dan ook uitdrukkelijk met deze vraag naar een laagdrempelige ontmoetingsplaats, zoals het buurtwerk. Het zou zinvol zijn hier verder onderzoek naar te doen en een uitwisseling met de psychiatrie te organiseren.

Vrijwilligerswerk is – wanneer je er in slaagt de valkuilen te omzeilen – zonder meer positief voor mensen in achterstellingssituaties. Toch is er een beperkte afzetmarkt voor deze vrijwilligers. Gastorganisaties hebben vaak watervrees om met kwetsbare vrijwilligers in zee te gaan. Dit geldt in het bijzonder voor mensen zonder wettig verblijf. Vrijwilligerswerk is voor hen namelijk wettelijk nog steeds niet toegelaten. Terwijl het net voor deze groep en de lokale samenleving extra zinvol is om elkaar leren kennen, wederzijdse angst weg te werken, de Nederlandse taal te oefenen, kennis van de wijk op te doen... Vrijwilligerswerk is vaak de enige mogelijkheid om hun competenties in te zetten. Mensen zonder wettig verblijf zijn aanwezig in onze stad, in onze wijken en zullen dat ook blijven. Het lijkt ons dan ook zinnig naar mogelijkheden te zoeken om de aanwezige competenties van deze groep in te zetten.



INTERMEZZO

UIT HET LEVEN GEGREPEN

‘Weten jullie een goede dokter in de buurt?’ Het was de aanleiding voor een eerste gesprek met Claire (Claire is een fictieve naam). De vrouw van Congolese origine woonde al acht jaar in Wallonië en was net in Deurne komen wonen. Tijdens het gesprek gaf ze aan Nederlandse les te willen volgen. Er was alleen nergens onmiddellijk plaats. Dan maar starten bij Taal*ooR, een vrijblijvende gespreksmiddag voor wie het Nederlands wil oefenen en andere Nederlandstaligen wil leren kennen.

Dat Claire een bezige bij was, hadden we meteen begrepen. De handen uit de mouwen steken, is helemaal iets voor haar. Het werd beignets bakken tijdens het Verwenmoment in de Stedelijke Openbare Bibliotheek in Deurne. Toch een onwennige situatie voor haar. De andere vrijwilligers verkochten de beignets die zij gebakken had. En Claire, die zat in een hoekje een beetje te bladeren in kookboeken, te verlegen om een gesprek aan te knopen.

Via Talent Op Wieltjes geraakte ze als vrijwilliger stilaan betrokken bij vele andere activiteiten. Ze maakte kennis met de Sint-Egidiusgemeenschap en werd ook daar actief. We wezen haar de weg naar het sociaal verhuurkantoor voor haar woonproblemen en de voedselbedeling. Een mede-vrijwilliger ging voor haar bemiddelen bij het OCMW.

Via basiseducatie kwam Claire terecht in Sité, een centrum voor volwassenenonderwijs. Die bezorgden haar op hun beurt vrijwilligerswerk in Costa, een cultureel ontmoetingscentrum in Sint-Andries. Ondertussen is de Congolese verhuisd uit Deurne-noord en actief op verschillende plaatsen: ze werkt mee in het opbouwproject Buurtschatten in Antwerpen-noord, ondersteunt Costa in Sint-Andries en gaat Nederlands oefenen bij de sociale kruidenier. Via Dotkom kreeg ze een computer en iemand bezorgde haar een naaimachine. Claire heeft ondertussen een netwerkboekje om u tegen te zeggen.

Enige tijd geleden kwamen we Claire nog eens tegen in ons soepkraampje. Ze stond te helpen in de Pottentuin, een project van Samenlevingsopbouw in Deurne. Geen spoor meer van de verlegen beignetbakster. Als een matrone nam ze de zaak in handen.

De wielmpjes die we onder haar talent gezet hebben, draaien vandaag nog steeds op volle toeren!



ADNAN BUSAIRY

De gastorganisatie(s)

Een **RVT** is een thuis voor senioren die niet meer alleen kunnen wonen. De nadruk ligt op verzorging en activiteiten om mensen zo lang mogelijk actief en zelfstandig te houden. Ook sociale contacten waarbij de woonomgeving wordt betrokken, zijn belangrijk.

- 70 personeelsleden
- 25 vrijwilligers

Buurtwerk De Lakhors maakt deel uit van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door een vriend die Talent Op Wieltjes (TOW: project van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw) kende. Het project nam contact op met het RVT.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat mijn hart me zegt anderen te helpen. Ik help heel graag oude mensen, want dat doet me denken aan mijn ouders.

WAAR?

Rust- en verzorgingstehuis (RVT) Bilzenhof (OCMW Antwerpen) en Buurtwerk De Lakhors (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw).

VRIJWILLIGERSTAKEN:

In het RVT help ik de oudere mensen als ze op uitstap gaan en bij het eten. In het Buurtwerk was ik laatst gids bij het slotfeest van Vila Cabral. Bij de jaarlijkse kunstroute help ik mee hapjes uit te delen en tentjes op te bouwen. Telkens als ze mij bellen, kom ik wel een handje helpen.



JEAN BOYOMBO-LOMBOTO

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door mijn lesgever Nederlands. Hij bracht me in contact met TOW (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw).

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

De gastorganisatie(s)

Vzw De Bosuil is een gezinsvervangend tehuis dat personen met een licht tot matig verstandelijke beperking wil helpen een menswaardig bestaan uit te bouwen.

- 43 personeelsleden
- 10 vrijwilligers

De Roma (Rataplan) heeft tot doel het bevorderen, propageren, organiseren en produceren van bestaande of nieuw aan te maken en experimentele muziek, theater, film en expressievormen. Ook willen we vorming- en expressiekansen geven aan individuen en groepen.

- 20 personeelsleden
- 280 vrijwilligers

Buurtwerk De Laktbors maakt deel uit van Samenlevingsopbouw Antwerpen Stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik graag anderen help. Het is een leuke bezigheid en je bent onder mensen, dat helpt om mijn Nederlands te oefenen.

WAAR?

Vzw De Bosuil, De Roma (Rataplan) en Buurtwerk De Laktbors (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw).

VRIJWILLIGERSTAKEN:

In vzw De Bosuil help ik de bewoners bij de activiteiten. Vaak gaan we naar de markt. Ik sla mee een praatje en help met de inkopen. In De Roma help ik achter de bar, aan de kassa en bij het aanwijzen van de zitplaatsen. Soms helpen we ook de zaal klaarzetten of opruimen. Bij Buurtwerk De Laktbors help ik overal een beetje: uitleg geven over Talent Op Wieltjes (TOW), enveloppen schrijven. Laatst las ik ook zelf gedichten voor tijdens het slotfeest van Vila Cabral.



MEKH GURUNG

De gastorganisatie(s)

Dagcentrum De Zonnebloemen vzw

realiseert dagopvang voor personen met een handicap die niet in staat zijn te werken. Naast diverse ontspannende of leerzame activiteiten, worden vormen van arbeid aangeboden.

- 31 personeelsleden
- 10 vrijwilligers

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door een vriend die Talent Op Wieltjes (TOW: project van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw) kende. Het project nam contact op met het RVT.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat het een leuke bezigheid in mijn vrije tijd is. Ik leer er ook veel van bij: Nederlands, andere culturen, nieuwe technieken.

WAAR?

De Zonnebloemen vzw

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Samen met het personeel help ik met reparaties, schilderen en de tuin onderhouden.



RENATE SCHUSTER

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door Talent op Wieltjes (TOW).

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

De gastorganisatie(s)

Dienstencentrum Kronenburg (OCMW Antwerpen) wil voor alle mensen uit de buurt, met extra aandacht voor ouderen die ondersteuning of thuiszorg nodig hebben, diensten aanbieden: administratieve ondersteuning, informatie over thuiszorg of serviceflats, een warme maaltijd, cursussen, ontspanning, ...

- 8 personeelsleden
- Een 30tal vrijwilligers

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik veel vrije tijd heb en graag nieuwe mensen leer kennen. Het is ook fijn om anderen iets te leren, daar leer je zelf ook altijd iets van bij.

WAAR?

Dienstencentrum Kronenburg (OCMW Antwerpen).

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Ik help in de pottentuin, een project van de buurt. Ik ben er tuincoach en houdt de pottentuin open samen met anderen. Ik sta mensen met raad en daad bij om plantjes te kweken.



SUKHWINDER SINGH

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door mijn leraar Nederlands bracht me in contact met Talent Op Wieltjes (TOW). Het project nam contact om met de andere organisaties.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

De gastorganisatie(s)

Cultuurcentrum Deurne is een dynamisch ontmoetingscentrum voor kunst en cultuur. Het staat voor een kwalitatieve en goed omkaderde cultuurspreiding naar brede doelgroepen en het verleent ondersteuning aan jong beloftevol talent.

- 16 personeelsleden
- 10 vrijwilligers

De Roma (Rataplan) heeft tot doel het bevorderen, propagieren, organiseren en produceren van bestaande of nieuw aan te maken en experimentele muziek, theater, film en expressievormen. Ook willen we vorming- en expressiekansen geven aan individuen en groepen.

- 20 personeelsleden
- 280 vrijwilligers

Buurtwerk De Laksors maakt deel uit van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik variatie in mijn leven wil. Zo staan mijn gedachten op iets anders en kan ik mijn problemen vergeten. Het is leuk om andere mensen te zien en te helpen.

WAAR?

Cultuurcentrum Deurne, De Roma (Rataplan) en Buurtwerk De Laksors (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad).

VRIJWILLIGERSTAKEN:

In Cultuurcentrum Deurne help ik met het scheuren van ticketjes en achter de bar. In De Roma doe ik hetzelfde, en worden we soms ook gevraagd om mee de zaal klaar te zetten. In Buurtwerk De Laksors steek ik altijd een handje uit wanneer ik tijd heb: mee flyers uitdelen voor activiteiten, bij feesten mee hapjes uitdelen en opdiene. Ik kookte ook al een Indische buurtmaaltijd!



LIANE FERRAND

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door een flyerje op de markt. Ik volgde eerst een cursus in t Pleintje, nadien vroegen ze me vanuit Talent op Wieltjes (TOW) om als vrijwilliger in het buurtwerk te komen helpen.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

De gastorganisatie(s)

Buurtwerk 't pleintje wordt ondersteund door het wijkteam Deurne van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik graag onder de mensen ben en wil helpen waar ik kan.

WAAR?

Buurtwerk t Pleintje (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw)

VRIJWILLIGERSTAKEN

Ik help bij de koffietoog, de buurtmaaltijden, de zorg voor anderen, de winkellijst bijhouden, het koken voor grote feesten enz



KATRIEN TIELEMANS

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door de website van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw kwam ik in contact met Talent op Wieltjes (TOW).

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

De gastorganisatie(s)

Kind en Preventie vzw is een organiserend bestuur van consultatiebureaus en INLOOP-teams in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, erkend door Kind en Gezin. In Deurne hebben zij een consultatiebureau voor baby's en kinderen tot 3 jaar. Het is een samenwerkingsverband tussen KAV (Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging), KVLV (Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen), Markant (Christelijke Beweging voor Vrouwen uit de Middengroepen) en CM (Christelijke Mutualiteit).

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik het boeiend vind om met kinderen te werken. Ik leer ook andere mensen kennen.

WAAR?

Kind en Preventie en Akabe scouts

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Ik verwelkom nieuwe vrijwilligers en begeleid gezinnen naar de dokter.
Ik help bij het wegen en meten van kindjes, bij de administratie en bij het begeleiden van activiteiten.



COIS VAN COUTEREN

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door mond aan mond reclame bracht me in contact met Talent op Wieltjes (TOW: project van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad)

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Talent Op Wieltjes van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

De gastorganisatie(s)

Buurtwerk 't pleintje wordt ondersteund door het wijkteam Deurne van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

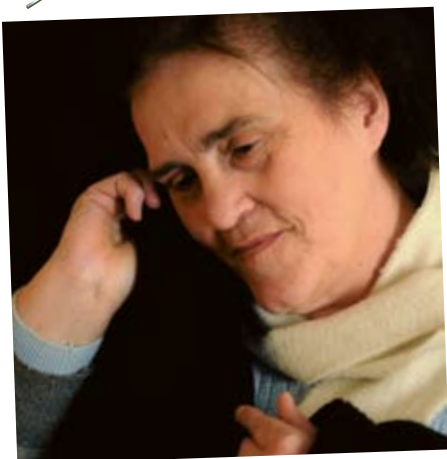
Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik graag onder de mensen ben en het vanuit een maatschappelijk engagement belangrijk vind.

WAAR?

Buurtwerk t Pleintje

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Ik help waar ze me nodig hebben.



ANNE SCHOONBROODT

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door het ocmw en via mond aan mond reclame

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen

Buurtwerk 't pleintje maakt deel uit van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw. De vzw organiseert het buurt- en opbouwwerk in de meest kansarme wijken in de stad. Samen met de andere wijkteams van de organisatie werkt men in Deurne zuid aan de participatie van kansengroepen aan de samenleving. Mensen worden gestimuleerd tot vrijwilligerswerk door hen aan te spreken op wat ze goed kunnen en graag doen.

De gastorganisatie(s)

Buurtwerk 't pleintje wordt ondersteund door het wijkteam Deurne van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik er zelf van leer en de contacten met andere mensen verrijkend zijn.

WAAR?

Buurtwerk t Pleintje

(Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw)

VRIJWILLIGERSTAKEN:

kinderen leren breien op school. mee reclame maken voor het project: Deurne Breit. mensen enthousiasmeren



DANIEL SCHOETERS

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door **Model ICAM** (CAW Metropool) en talent op wiertjes (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad)

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen

Model (CAW Metropool) biedt een opstap voor mensen in multiprobleem situaties naar de hulpverlening en vrijwilligerswerk. Dit laatste is belangrijk voor zelfbeeld, empowerment en het structuur brengt. Men werkt hiervoor samen met Buurtwerk 't Pleintje (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw) voor ontmoeting en activering van de doelgroep.

De gastorganisatie(s)

Buurtwerk 't pleintje wordt ondersteund door het wijkteam Deurne van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik anders eenzaam ben. Ik leer zo andere mensen kennen.

WAAR?

Buurtwerk t Pleintje (Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw)

VRIJWILLIGERSTAKEN:

tafel dekken, afruimen, afwassen, occasionele opdrachten bij feesten, plooiën van maandblaadje

AANGEN@ME KENNISMAKING

KENNISMAKING MET ELKAAR EN
MET MULTIMEDIA DOOR SAMEN
VRIJWILLIGERSWERK TE DOEN

DOOR CHRIS HAESDONCKX

Chris Haesendonckx is opbouwwerkker bij Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Waarom vrijwilligerswerk stimuleren bij mensen in armoede?

Vrijwilligerswerk verbreedt sociale netwerken


Aangen@me Kennismaking zoekt naar terreinen om de netwerken van mensen in armoede te verbreden. We doen dit in de sfeer van informele of gewone contacten tussen mensen, als tegengewicht voor de vele formele (hulpverlenings)relaties van mensen die in armoede leven.

Uit ervaring en uit lectuur weten we dat mensen in armoede vaak een erg beperkt sociaal netwerk hebben. Die beperking slaat zowel op aantal (relaties zijn hoofdzakelijk toegespitst op het eigen kerngezin, als dat er is), als verscheidenheid (mensen die in armoede leven, kennen meestal vooral andere mensen die ook in armoede leven). Ze slagen er op eigen kracht moeilijk in om mensen met een andere sociale achtergrond te leren kennen en te blijven kennen.

Een goed functionerend netwerk verschaft mensen nochtans de nodige toegang tot materiële bronnen, kennis en macht. Maar ook, en zeker even belangrijk:

een goed netwerk kadert het denken en waarderen van mensen. Vanuit het oogpunt van armoedebestrijding ligt hier wellicht een belangrijke hefboom om vaak generatielange uitsluiting te doorbreken.





Vrijwilligerswerk versmalt de digitale kloof

We kozen voor de wereld van computer en internet als thema dat mensen moest samenbrengen. Van bij het begin konden we niet om de vaststelling heen dat mensen in armoede heel wat drempels ervaren om gebruik te kunnen maken van computer en internet. Hoewel de wereld van ICT voor Aangen@me Kennismaking aanvankelijk opgevat was als middel om ontmoetingen op te zetten tussen mensen met verschillende achtergronden, kozen we om tegelijk te zoeken naar structurele oplossingen die de digitale kloof voor mensen die in armoede leven konden verkleinen. Aangen@me Kennismaking is er de afgelopen jaren in geslaagd om op dit vlak samen met mensen die in armoede leven het beleid (federaal, Vlaams, Antwerps) en het werkveld (Antwerpen) te beïnvloeden.

Een blind date met de andere vrijwilliger

Binnen het project kunnen mensen elkaar op verschillende manieren ontmoeten. We bieden computercursussen en –workshops aan op plaatsen met kansen tot ontmoeting voor mensen met verschillende sociale en culturele achtergronden, zoals Ontmoetingscentrum Nova, OCMW Dienstencentra De Boskes, De Fontein en Victor De Bruyne. Daarnaast zorgen we voor gemengde deelnemersgroepen tijdens onze activiteiten.

Deze vrijblijvende ontmoetingskansen zijn heel waardevol. Toch wilden we vanuit Aangen@me Kennismaking nog een stap verder gaan. We zijn overtuigd dat meer nabije ontmoetingen duurzamer van aard zijn. Dit kreeg vanaf begin 2008 vorm door het inzetten van vrijwilligersduo's, waarvan de ene in armoede leefde en de andere niet. Vanuit een vorig project kreeg deze manier van duo's samenbrengen de naam 'Een paar apart'¹.

Kiezen voor vrijwilligers uit kansengroepen

Het is een feit dat mensen die in armoede leven zich amper spontaan inzetten als vrijwilliger. Hieruit de conclusie trekken dat wie in armoede leeft niet geïnteresseerd zou zijn in vrijwilligerswerk, is fout. Het is belangrijker om creatief te zoeken hoe we volop kansen kunnen creëren om mensen zelf te laten uitmaken of ze kiezen voor vrijwilligerswerk. Tegelijk moet het vrijwilligerswerk zich meer openstellen voor iedereen. Dat is momenteel niet het geval. Dezelfde uitsluitingsmechanismen die op de arbeidsmarkt spelen, komen we tegen bij vrijwilligerswerk. Mensen die in armoede leven geraken dus niet alleen moeilijk aan betaald werk, maar evenmin aan onbetaald werk. De meeste mensen in armoede die we tegenkomen, hebben weinig tot geen ervaring met vrijwilligerswerk. Net die mensen willen we uitnodigen om zich als vrijwilliger in te zetten.

Vrijwilligerswerk als vorm van sociale activering

We zijn meer en meer overtuigd van de kracht van vrijwilligerswerk voor mensen die in armoede leven. We kijken naar vrijwilligerswerk als een vorm van sociale activering, als vorm van integratie. Vrijwilligerswerk biedt kansen op persoonlijke ontplooiing. Mensen ontwikkelen tijdens hun werk als vrijwilliger hun kennis en vaardigheden. Wie vrijwilligerswerk doet, bouwt een persoonlijk netwerk op dat steun kan verlenen, ruimer dan het eigen

¹ Een beschrijving van 'Een paar apart' is terug te vinden in de publicatie 'Een paar apart. Gearrangeerde ontmoetingen tussen mensen die in armoede leven en mensen die niet in armoede leven', Chris Haesendonckx en Annemie Wuyts, Antwerpen, Recht-Op vzw en RISO-Antwerpen, 2005, 56 pag.

gezin. Als vrijwilliger werk je mee aan een groter geheel (de organisatie waar je vrijwilligerswerk doet) en je neemt deel aan maatschappelijke verbanden. Dat schept kansen voor mensen die in armoede leven om zich niet langer alleen maar iemand te voelen die aan de rand van de maatschappij leeft. Ze verwerven een plaats in de publieke ruimte, ze betekenen iets in de samenleving. Mensen die in armoede leven, krijgen door vrijwilligerswerk meer zelfvertrouwen, meer vertrouwen in de samenleving en meer vertrouwen in de toekomst.

Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting

Aangen@me Kennismaking speelt zich af in de privésfeer van het leven van mensen, met name daar waar mensen op een informele manier contacten leggen met andere mensen. Dat het verschil in leefwereld hierbij een belemmerende rol speelt, bewijst de praktijk: mensen uit verschillende leefwerelden leggen spontaan meestal weinig contact met elkaar. Dat verklaart de keuze om in het project een ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting in te schakelen. De specifieke opdracht van de tandem ervaringsdeskundige in de armoede en de opbouwwerkster bestaat erin om te werken vanuit hetzelfde dubbelperspectief als de deelnemers van het project.

De praktijk van Aangen@me Kennismaking

Vrijwilligerstaken in duo


In het project nemen vrijwilligers heel wat taken voor hun rekening. We vermelden hier enkel de taken waarvoor we op dit moment effectief duo's inschakelen. In de toekomst komen er zeker nog andere toepassingen bij.

Aangen@me Kennismaking organiseert:

- cursussen van 2 x 6 lessen 'Kennismaking met de computer' en 'Kennismaking met het internet'
- cursussen van 1 x 10 lessen 'Kennismaking met Word'
- cursussen van 2 x 5 lessen 'Kennismaking met digitale fotografie' en 'Kennismaking met digitale fotobewerking'
- workshops rond allerlei toepassingen i.v.m. computer en internet.

Een les of workshop duurt tweeënhalf uur, met een half uur pauze. We verzorgen dit aanbod op verschillende plaatsen in de stad. Geen enkele locatie beschikt over een vast computerlokaal, dus daarom werken we met drie mobiele laptoppakketten. Per week lopen er gemiddeld drie lessen, waarvoor negen vrijwilligers ingezet worden. Tijdens schoolvakanties geven we geen cursussen omwille van noodzaak aan kinderopvang voor deelnemers met kinderen.

Vrijwilligers verzorgen het volledige aanbod. We werken met groepen van tien cursisten. Per groep worden drie vrijwilligers ingezet: één lesgever en twee co-begeleiders. We stellen zoveel mogelijk duo's samen van iemand die in armoede leeft en iemand die niet in armoede leeft.



Sinds januari 2009 verruimden we het aanbod met kortere cursussen die het bestaande aanbod aanvullen, bv. drie lessen over Windows Verkenner of drie lessen over Google. Tegelijkertijd verbreedden we inhoudelijk van computer en internet naar nieuwe media (lp op cd zetten, video op dvd zetten, gebruik van scanner, gebruik van Wii spelconsole, enz.). Daardoor komen er nieuwe vrijwilligerstaken bij: lesgeven en cobegeleiden gedurende kortere periodes, het aanbieden of aanleren van diensten in meer individuele settings, samen met bezoekers dingen doen in de doe-ateliers, onthalen van bezoekers van de doe-ateliers. Per week lopen er gemiddeld twee doe-ateliers in samenwerking met telkens vijf vrijwilligers.

Bekendmaking

Mensen moeten uiteraard eerst weten dat ze zich in ons project kunnen inzetten als vrijwilliger. Voor de bekendmaking gebruiken we een aantal voor de hand liggende kanalen: websites, Den Antwerpenaar, plaatselijke (buurt)kranten, flyers en affiches. Mensen die niet in armoede leven, reageren spontaan op deze communicatiekanalen. Voor mensen die in armoede leven, werkt deze vorm van werving veel minder.

Tot nu toe zijn we voor de werving van mensen die in armoede leven vertrokken vanuit de werkingen of werkers van Recht-Op, ofwel vanuit onze eigen contacten. In beide gevallen spreken we mensen aan vanuit een vertrouwensrelatie en vanuit een geloof in hun mogelijkheden. We nodigen ze uit om zich als vrijwilliger binnen Aangen@me Kennismaking in te zetten.

Kennismakingsgesprek

Tijdens een eerste kennismakingsgesprek leggen we aan kandidaat-vrijwilligers de doelstelling van het project uit. Van bij het begin weten de mensen dat we hen op twee terreinen aanspreken: op hun interesse om zich in te zetten voor een bepaalde taak én op hun keuze om dit samen te doen met iemand uit een andere leefwereld dan zichzelf. Daarbij maken we duidelijk dat armoede over veel meer gaat dan alleen het ontbreken van financiële middelen. Groepsleden van Recht-Op verwoorden het in de video 'Armoede is...' ¹ als volgt:

- | | |
|----------------|---|
| 'Ze zeggen: | Eigen schuld, dikke bult
Wie 't zoekt, die zal 't krijgen
Te lam, te lui, te lomp |
| Ze noemen ons: | Profiteurs
Achterlijken
Crapuul |
| Ze vinden ons: | Koppig als ezels
En vals als een vos' |

In onze gesprekken met mensen over wat arm-zijn is, gebruiken we meestal een beeld van onze ervaringsdeskundige: mensen vertrekken van bij hun geboorte met een rugzak. Wie in armoede geboren wordt, heeft in zijn rugzak andere dingen zitten dan wie in een kansrijke

¹ Vormingspakket 'Armoede is...'. Een verhaal over wat het betekent om in armoede te leven, verwoord door armen zelf. (Video, informatiebrochure, handleiding) Dec 2002. Te verkrijgen bij Recht-Op vzw.



omgeving opgroeit. Het gaat over scholing, werk, inkomen, gezondheid, huisvesting, rechtsbijstand. Over het gevoel volwaardig burger te zijn, erbij te horen, te kunnen kiezen om deel te nemen aan cultuur, sport, ontspanning, politiek. Over het kunnen geven en krijgen van steun in de kring van gezin, familie, kennissen, vrienden. Mensen in armoede hebben van al deze dingen meestal te weinig in hun rugzak zitten.

Inherent aan het inzetten van vrijwilligersduo's is dat deelnemers dienen te benoemen tot welke groep ze behoren: in armoede levend of niet in armoede levend. Voor veel mensen is het vaak de eerste keer om vanuit dit perspectief bewust na te denken over zichzelf.

Een vaak gehoorde opmerking is of het wel nodig is om deelnemers te vragen zo expliciet te benoemen in welke groep ze zich het meest herkennen. Doen we daarmee niet net wat we proberen te vermijden: mensen opsluiten in een categorie? We zijn toch allemaal hetzelfde? De werkelijkheid doorpriket zulke uitspraken. Er zijn groepen die op basis van hun anders-zijn uitgesloten worden uit het maatschappelijk leven. Hun anders-zijn ontkennen haalt deze groepen niet uit hun isolement. Om de mechanismen van uitsluiting te kunnen bestrijden, is het noodzakelijk een groep als categorie te benoemen. Want wat niet benoemd wordt, bestaat niet. En armoede bestaat. En dus moet het benoemd worden. Dit benoemen is een noodzakelijke tussenstap. Pas als er in de samenleving voldoende ruimte is om het anders-zijn van groepen te laten bestaan zonder uitsluiting, kan van het benoemen afgestapt worden. Belangrijk hierbij is dat we deelnemers uitgebreid vertellen over onze invulling van het begrip 'armoede'.

Keuze van de duo-partner

We werken tot nu toe niet met vaste duo's. Duo's blijven wel samen voor de periode van een lessenreeks gedurende 10 tot 12 weken. Daarna kunnen mensen in andere duo's terecht komen. Bij de planning moet met heel veel factoren rekening gehouden worden: momenten waarop vrijwilligers zich willen inzetten, voorkeuren voor bepaalde taken, momenten waarop een centrum lokalen ter beschikking heeft, enz. Daarom kiezen wij als werkers momenteel zelf welke duo's samen aan de slag gaan. Er is natuurlijk voldoende ruimte om te veranderen van duo als het niet klikt. We merken ook dat als het wel klikt, mensen graag opnieuw met elkaar samenwerken.

Keuze van taakhoud

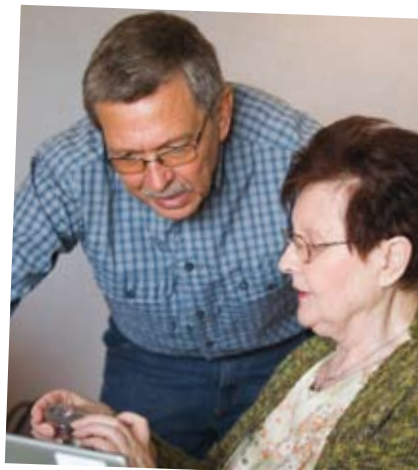
Vrijwilligers kiezen op basis van hun interesse zelf welke taken zij het liefst op zich nemen. Sommigen weten meteen heel duidelijk wat ze verkiezen. Anderen nemen de tijd om verschillende taken te proberen, om dan beter te kunnen kiezen. Zeker mensen die weinig of geen ervaring hebben met vrijwilligerswerk, wat vaak zo is voor mensen die in armoede leven, moeten een traject kunnen volgen. Zij hebben weinig of geen voeling met wat hen zou kunnen interesseren, of waar hun vaardigheden liggen. Mensen moeten de kans krijgen om in de loop van hun deelname als vrijwilliger te ontdekken welke taken mogelijk zijn, waar hun interesse ligt en hoe ze hun deelname kunnen inpassen in de rest van hun leven. Er moeten voortdurend vormingskansen aanwezig zijn om bij te leren. We merken dat deze 'goesting' om bij te leren aanwezig is bij alle vrijwilligers, arm en niet-arm. Maar zeker aan mensen die in armoede leven, moeten we deze kansen volop bieden. Zij hebben in hun jeugd en in hun latere leven vaak onvoldoende kansen gehad om zich te ontplooiën. Vrijwilligerswerk kan voor hen zeer betekenisvol zijn.

Keuze van locatie

We organiseren ons aanbod op verschillende locaties in verschillende Antwerpse wijken. Sommige vrijwilligers kiezen heel duidelijk voor een bepaalde locatie of een bepaalde wijk. Voor anderen maakt het niet uit. Door op verschillende plaatsen een cursus te organiseren, zijn de oefenmogelijkheden voor vrijwilligers groot. Elke plaats is anders, met andere verantwoordelijken en collega's, andere gewoontes, andere sferen. Op die manier zijn er meer kansen om te leren en om mensen tegen te komen waarmee ze aansluiting vinden. Vrijwilligers ontwikkelen hierdoor een soort soepelheid. Een voordeel dat voor sommige mensen tegelijkertijd een nadeel betekent: het maakt het vrijwilligerswerk ook moeilijker. Dit vraagt veel flexibiliteit van de vrijwilliger die zich telkens opnieuw moet aanpassen aan de nieuwe context.

Coaching

Essentieel bij deelname aan Aangen@me Kennismaking is het (leren) omgaan met verschillen. Precies omdat we werken met duo's wiens leefwerelden vaak heel ver uit elkaar liggen, moeten de deelnemers wennen aan de andere partner van het duo. De werkers van het project vervullen hier een belangrijke bemiddelingsfunctie. De professionele krachten verhelderen gevoeligheden van mensen, herkaderen vreemde reacties of koppelen moeilijk communiceerbare wrevels terug.



Concreet proberen we zoveel mogelijk aanwezig te zijn bij de start of het einde van een les, workshop of doe-atelier. Niet alleen om praktische taken mee op te nemen, maar vooral om vaak genoeg contact te hebben met de vrijwilligers. Zo kunnen ze voor de start van een les nog snel even babbelen over persoonlijke problemen, als ze dat willen. Het helpt om het hoofd even leeg te maken en vrije aandacht te schenken aan de taak als vrijwilliger.

Grenzen en aandachtspunten

Om een positief effect te bereiken, dienen een aantal voorwaarden vervuld te zijn. Het risico is immers groot dat vooroordelen bevestigd worden. Er is heel wat methodische en professionele begeleiding nodig om positieve contacten te doen slagen. Goeie coaching is heel belangrijk. Immers: loopt het goed, dan worden vooroordelen net onderuit gehaald.

Voorbeeld

Marleen, vrijwilligster uit een kansengroep, komt twee keer na elkaar niet opdagen. Roger, een niet-arme vrijwilliger, ervaart dit als bijzonder negatief. Hij formuleert het als volgt: 'Ziet ge wel, op die kansarme vrijwilligers kunt ge niet rekenen! Die komen als ze goesting hebben, en blijven weg als ze geen goesting hebben. Ze had toch minstens vooraf even kunnen verwittigen dat ze niet ging komen!.' Toen we Marleen vroegen waarom ze niets had laten weten, antwoordde ze: 'Als ik geen belwaarde heb, en ik heb geen gratis berichten, kan ik niet verwittigen!' Roger vertelde dat hij hierbij nog nooit had stilgestaan.

Het creëren van het kader waarbinnen vrijwilligers aan de slag gaan, nl. cursussen, workshops of doe-ateliers, vraagt heel veel tijd en inspanning. Dit gaat helaas ten koste van de tijd om bezig te zijn met het coachen van vrijwilligers.


We merken dat de duomethode niet altijd en niet voor iedereen werkt. Het vergt best wat relatievaardigheid om in duo met iemand te werken. Bovendien komen de duopartners uit een heel andere leefwereld. Het kan zijn dat het gewoon niet klikt. Een gezamenlijke interesse in ICT en nieuwe media is een goed begin, maar betekent niet automatisch een garantie voor succes. En er is de voortdurende spanning om een taak kwaliteitsvol uit te voeren. De duo's hebben het dus niet altijd gemakkelijk.

Vrijwilligers uit kansengroepen moeten ook tegen een stootje kunnen: de uitsluiting die mensen in armoede ervaren in de samenleving, sluipert geregeld ook het project binnen.

Voorbeeld

Danny, een niet-arme vrijwilliger, wil niet langer samenwerken met Monica, vrijwilligster uit een kansengroep. Ze komt te vaak niet opdagen, ze brengt haar dochter soms mee, of haar hond. Danny vindt dat Monica eerst iets moet doen aan haar houding, en dan pas als vrijwilligster kan instappen. Danny zegt dat zijn geduld op is.

Het groeitraject over het eigen project heen is nog onduidelijk: waar kunnen vrijwilligers naartoe als ze buiten dit project verder willen? Er zijn momenteel te weinig organisaties die kiezen om met vrijwilligers uit kansengroepen te werken. Gewoon doorverwijzen naar andere organisaties is dus geen optie. Het risico is te groot dat vooroordelen bevestigd



worden en uitsluitingsmechanismen gewoon verder doorwerken.

Er moet voldoende ruimte zijn voor vrijwilligers om te kunnen groeien, met tegelijkertijd de voortdurende spanning om een kwaliteitsvol aanbod te leveren. Trajectbegeleiding op maat is nodig. Hiervoor zijn binnen het project nog onvoldoende instrumenten ontwikkeld.

Aangen@me Kennismaking biedt momenteel te weinig ontmoetingskansen voor de vrijwilligers onder elkaar. Mensen leren hun duopartner wel kennen tijdens hun vrijwilligerswerk, maar duo's komen elkaar daarbuiten amper tegen. Streefdoel is om per trimester een evaluatie- en planningsmoment in te lassen. We halen dit niet altijd.

Krachten

Voor mensen die niet in armoede leven, werkt het vrijwilligerswerk in duo sensibiliserend en solidariserend. Ze krijgen aandacht voor wie niet vanzelf aansluiting vindt bij de samenleving.

Mensen in armoede kennen amper het deugdzaam gevoel voor iets gevraagd te worden. Het feit dat wij hen vragen als vrijwilliger voor ons project, is voor hen een teken van erkenning en waardering, van geloof in hun talenten en mogelijkheden.

Mensen in armoede zijn in hun leven meestal vragende partij. Als vrijwilliger kunnen ze vanuit hun kennis en kunde geven. Kunnen geven is voor mensen die voortdurend in een positie van afhankelijkheid leven een bijzonder positieve ervaring.

Voorbeeld

'Als ik lesgeef over 'lp op cd zetten', voel ik mij aangesproken op mijn kennis, op wat ik kan. Niet op wat ik allemaal niet kan. Ik voel me dan gewaardeerd.'

Door vrijwilligerswerk op maat aan te bieden, kunnen mensen groeien als vrijwilliger. We zien ook dat mensen soms eerst als deelnemer participeren aan Aangen@me Kennismaking en van daaruit de stap zetten naar vrijwilliger.

Het creëren van een goede leeromgeving biedt veel groeikansen. Belangrijk daarbij is te zorgen voor een goed onthaal van de vrijwilligers. Kleinschaligheid is ook een troef. We moeten soms ook oppassen voor emotionele uitputting bij vrijwilligers, zowel bij mensen die in armoede leven als bij mensen die niet in armoede leven. Veel praten over wat deelnemen aan dit project met hen doet, helpt.

Als mensen in armoede de kans krijgen zich in te zetten als vrijwilliger, geeft hen dat vaak voor het eerst het gevoel op een positieve manier deel uit te maken van de samenleving. Ze staan niet langer aan de kant, ze worden meer actieve burgers.

Voorbeeld

'Als mensen mij vroeger vroegen wat ik deed in het dagelijks leven, dan moest ik antwoorden: ik ben werkloos. En daardoor voelde ik mij geklasseerd bij de nietsnutten. Nu antwoord ik: ik ben vrijwilliger. Ik voel mij niet langer nutteloos in de maatschappij.'



CATHY BULEUS

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door de vraag van Aangename kennismaking.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

De gastorganisatie(s)

Aangen@me Kennismaking van Recht-Op vzw en Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw.

Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik er zelf veel van leer

WAAR?

Aangename kennismaking

VRIJWILLIGERSTAKEN:

co-begeleiding bij cursussen



ERIK GORIS

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door de vraag van Aangename kennismaking.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen

Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

De gastorganisatie(s)

Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik dit graag doe.

WAAR?

Aangename kennismaking

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Toeg. begeleiding playstation, klusjes



FRANK LOOSEN

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door Demi Antwerpenaar.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

De gastorganisatie(s)

Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen **vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.**

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat het aangenaam en dankbaar is om je op een positieve manier in te zetten voor geïnteresseerde mensen.

WAAR?

Aangename kennismaking

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Lesgever inleiding PC, internet en digitale fotografie. "bewerking."



GUY COLIN

De gastorganisatie(s)

Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen **vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad**.

t Nieuw Klavier is een initiatief van arbeidszorg. Men richt zich voornamelijk tot mensen met ernstige en langdurige psychiatrische problemen.

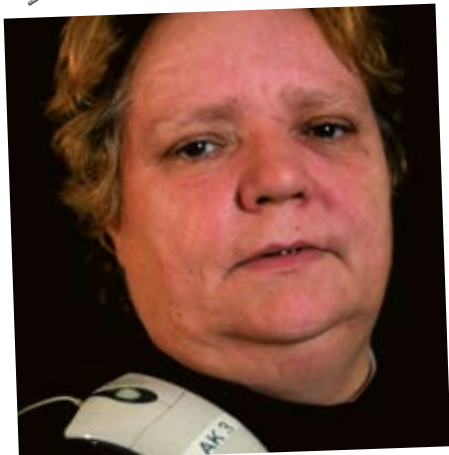
Ik doe vrijwilligerswerk, om nuttig bezig te zijn in mijn vrije tijd en om sociale contacten te hebben.

WAAR?

Aangename kennismaking en bij t nieuw klavier.

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Bij aangename kennismaking doe ik co-begeleiding bij cursussen.
In t Nieuw klavier ben ik hulpkok.



KONNIE MAES

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen via Aangename kennismaking.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Het project **'Aangen@me kennismaking'** is een samenwerking tussen vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

De gastorganisatie(s)

Het project 'Aangen@me kennismaking' is een samenwerking tussen **vzw Recht-Op en vzw Samenlevingsopbouw Antwerpen stad**.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik het graag doe en om in contact te komen met anderen

WAAR?

Aangename kennismaking

VRIJWILLIGERSTAKEN:

co-begeleiding bij cursussen

SOCIALE ACTIVERING

OCMW ANTWERPEN ALS BEMIDDELAAR VOOR VRIJWILLIGERSWERK

DOOR KATHLEEN FRANSEN
*Coördinator Sociale Activering bij OCMW
Antwerpen.*

Het OCMW

Het OCMW heet voluit 'Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn'. We zorgen voor het welzijn van iedere burger. Elke gemeente of stad heeft een OCMW.

OCMW Antwerpen is er voor alle mensen, ongeacht rang of stand, leeftijd of geslacht, arm of rijk, Belg of allochtoon... we helpen iedereen. Bepaalde groepen geven we meer aandacht, nl. diegenen die zelf niet kunnen opkomen voor hun rechten door ziekte, ouderdom, lage scholingsgraad, kansarmoede... Dikwijls vind je deze mensen gegroepeerd in bepaalde buurten en wijken van de stad.

De wet zegt dat we elke inwoner met een probleem moeten helpen. Maar soms kunnen we zelf niet de juiste oplossing bieden. Daarom werken we samen met andere organisaties die dezelfde doelstellingen hebben als het OCMW.

Het OCMW heeft een sociale opdracht. We garanderen de sociale grondrechten van onze inwoners. Grondrechten zijn basisprincipes waar iedereen recht op heeft: betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting, goede gezondheidszorg en voldoende middelen. Pas wanneer iemand over deze grondrechten beschikt, maakt hij of zij volwaardig deel uit van onze samenleving. Als OCMW zorgen we dat onze klanten zich kunnen integreren in de maatschappij.

Het project Sociale Activering

Een van de basisprincipes van de sociale grondrechten is het recht op arbeid. We trachten dan ook zoveel mogelijk steungerechtigden professioneel te activeren. Anders gezegd: we streven naar duurzame tewerkstelling in het regulier of sociaaleconomisch circuit of





stimuleren het volgen van een opleiding om de kansen op tewerkstelling te vergroten.

Voor een aantal van onze klanten is professionele activering echter (tijdelijk) niet haalbaar. Om hen een alternatief activeringsaanbod voor te stellen, startte het OCMW van Antwerpen in 2006 het project Sociale Activering. Activering beperkt zich immers niet tot het vinden van een baan. Het betekent ook 'het maximaliseren van de capaciteiten van iedereen door toeleiding naar een zinvolle activiteit met het oog op de verhoging van zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie'.

Er bestonden reeds soortgelijke trajecten rond de sociale activering van OCMW-klanten: inschakeling in arbeidszorgtrajecten (ANA¹), inschakeling in de werking van dagcentra De Ridder en De Vinken. Het aantal plaatsen was evenwel zeer beperkt en, wat betreft De Ridder en De Vinken, gericht op een zeer specifieke doelgroep, nl. personen met een psychiatrische achtergrond.

Rekening houdend met de realiteit van een steeds verzwakkend profiel van onze doelgroep, zien we sociale activering als een belangrijke aanvullende pijler binnen het volledige activeringsbeleid. We kiezen bewust om arbeidszorg² verder uit te bouwen en het aanbod uit te breiden in de richting van vrijwilligerswerk. Een sterke verruiming van het bestaand aanbod staat hoog op onze agenda.

Sociale activering biedt ons als OCMW de mogelijkheid om een alternatief voor te stellen aan een toch aanzienlijke groep klanten waarvoor gewone tewerkstelling nog niet of niet meer haalbaar is. We wensen dat ook zij zinvol en actief aan de samenleving kunnen deelnemen. Sociale activering kan immers tal van positieve effecten teweegbrengen: het geeft structuur aan een dag, zorgt voor een zinvolle tijdsbesteding, breidt sociale contacten uit en creëert een nieuw sociaal netwerk. Zelfvertrouwen kan groeien, mensen worden heringeschakeld in de maatschappij, krijgen de kans om hun kwaliteiten en vaardigheden te ontwikkelen, iemand kan zich voorbereiden op tewerkstelling...

1 Antwerps Netwerk Arbeidszorg.

2 Arbeidszorg is bedoeld voor mensen die om persoons- en/of maatschappijgebonden redenen niet, nog niet of niet meer terecht kunnen in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. Deze doelgroep wordt tewerkgesteld voor onbepaalde duur, maar met behoud van een uitkering en zonder arbeidscontract. De arbeidszorg is een instrument om het recht op arbeid te waarborgen en biedt arbeidsmatige activiteiten aan in een werkomgeving die ofwel op productie ofwel op dienstverlening gericht is, met de nodige steunvoorziening. Het gaat om vrijwillig onbetaald werk onder begeleiding. Door participatie aan arbeidsmatige activiteiten wordt de maatschappelijke (re)integratie en participatie bevorderd en komen latente functies van arbeid zoals zingeving, het verhogen van eigenwaarde en sociale contacten binnen handbereik.

Werkwijze

In december 2006 werd het project Sociale Activering en de te volgen werkwijze goedgekeurd door het Bijzonder Comité Sociale Bijstand van het OCMW. Op dat moment hadden we reeds de krijtlijnen van het project in een draaiboek uitgeschreven.

Na goedkeuring startten we met een inventarisatie van het aantal klanten dat reeds vrijwilligerswerk deed. Op een klantenbestand van zo'n 6000 steungerechtigden bleek dat slechts 23 individuen zelf de weg naar vrijwilligerswerk hadden gevonden.

We ontwikkelden een online vacaturebank, tot op heden de spil van de werking. We kozen bewust om geen gebruik te maken van geijkte kanalen zoals www.vrijwilligerswerk.be, aangezien daar vaak hoge eisen aan vrijwilligers worden gesteld.

Daarnaast bezochten en bezoeken we nog steeds zelf tal van organisaties om het project voor te stellen. Door hen te overtuigen om in het project van Sociale Activering te stappen, kunnen we een divers aanbod van laagdrempelige vrijwilligersplaatsen aanbieden: van het bezoeken van eenzame bejaarden tot het meewerken in een vzw die tweedehandskleding verkoopt, van een viertal uren om de twee weken tot wekelijks twaalf uren inzet.

We schrijven vacatures uit, die in de interne vacaturebank op het netwerk van het OCMW van Antwerpen kunnen geraadpleegd worden door wijkmaatschappelijk werkers en arbeidsbegeleiders uit de verschillende sociale centra. In de sociale centra kunnen klanten samen met hun begeleiders de verschillende mogelijkheden bekijken. De begeleidende maatschappelijk werker maakt vervolgens een afspraak met de verantwoordelijke van de organisatie. Wanneer nodig wordt de klant tijdens het eerste gesprek begeleid door de medewerker van het project Sociale Activering.

Als de begeleidende maatschappelijk werker in het wijk-sociaal centrum geen geschikte plaats vindt in de vacaturebank, of als een specifieke klantsituatie om extra aandacht vraagt, voorzien we een individuele prospectie voor de desbetreffende klant. De verantwoordelijke van het project heeft in dit geval een gesprek met de klant, waarna er specifiek een plaats op maat gezocht wordt.

We ondernemen ten slotte ook allerhande acties om de sociale centra te stimuleren om mensen door te sturen. We maakten affiches en folders, stelden persoonlijk het project voor in elk sociaal centrum etc. Eind 2008 startten we met spreekuren in zeven sociale centra om zo de instroom een nieuwe impuls te geven. Maatschappelijk werkers motiveren klanten en maken voor hen een afspraak tijdens dit spreekuur, dat plaatsvindt in het sociaal centrum zelf. Tijdens het spreekuur bekijken we individueel welke sociale activering best past bij de persoon die voor ons zit.

Na twee jaar ervaringen en inzichten opbouwen, willen we ons vandaag toelagen op de consolidatie van het project.

Successen en knelpunten

SUCCESSEN

Bij de start van het project bleken nauwelijks gelijkaardige initiatieven en wetgeving op maat van het project te bestaan. We vertrokken dan ook met een blanco handleiding zonder richtlijnen rond de te volgen werkwijze, zonder idee omtrent de noden van onze klanten die als vrijwilliger ingeschakeld werden.

Intussen zijn we twee jaar verder. Het project is gekend in de verschillende sociale centra. Spreekuren draaien steeds vlotter en doorverwijzingen nemen toe. Ook buiten het OCMW, bij de verschillende vrijwilligersorganisaties in het Antwerpse, genieten we meer en meer bekendheid. Uitspraken van OCMW-steungerechtigden als 'Ik kan dan wel niet werken, maar het doet me deugd buiten te komen en zinvol bezig te zijn', zijn legio.

In mei 2007 zijn we gestart met 23 klanten. Vandaag – februari 2009 - zijn er 104 personen als vrijwilliger actief. In dezelfde periode maakten 17 klanten de overstap van vrijwilligerswerk naar een reguliere baan.

KNELPUNTEN


Een nieuw project uitwerken betekent evolueren in visie, werkwijze en aandachtspunten. Logischerwijs brengt dit proces knelpunten met zich mee. We sommen ze op.

nood aan extra begeleiding

Klanten van het OCMW kunnen voor begeleiding terecht in het wijk-sociaal centrum. De maatschappelijk werkers pakken er allerhande problemen aan. In eerste instantie is er het verlenen van leefloon. Daarnaast worden klanten geholpen bij het in regel brengen van de sociale zekerheid, het bemiddelen bij problemen met huisbazen, het doorverwijzen naar meer gespecialiseerde dienstverlening... De arbeidsbegeleider in het wijk-sociaal centrum helpt mensen op weg naar werk.

Als klanten met vrijwilligerswerk starten, impliceert dit dat andere problemen kunnen opduiken. Ook als vrijwilliger moet men (leren) op tijd komen, verwittigen bij afwezigheid, kunnen omgaan met een leidinggevende, kunnen functioneren in groep, een engagement volhouden. Dit is niet altijd even evident voor onze klanten, en zeker niet voor een groep mensen die we als de meest kwetsbaren beschouwen.

Daarnaast hebben vrijwilligers uit kansengroepen ons inziens vaak nood aan dichte betrokkenheid en ondersteuning. Willen we de slaagkansen garanderen, dan is tijdens het ganse proces specifieke begeleiding en ondersteuning nodig. Deze kan niet geboden worden vanuit de wijk-sociale centra. Zowel tijd als specifieke kennis zijn ontbrekende factoren.



Enkele vrijwilligersorganisaties nemen deze begeleiding deels op zich, doch bij de meeste organisaties gebeurt dit niet. Verschillende redenen liggen aan de basis hiervan: de tijd ontbreekt, de organisaties zijn niet vertrouwd met onze doelgroep... De ervaring beperkt zich vaak tot vrijwilligers uit de middenklasse. Vrijwilligerswerk is dan hoofdzakelijk gericht op de goede werking van de organisatie zelf, zonder veel oog te hebben voor de noden van de vrijwilliger. Daarom dienen ook de vrijwilligersorganisaties ondersteund te worden in het creëren van kansen voor vrijwilligers uit kwetsbare groepen.

Voorzien we dergelijke ondersteuning niet, dan kunnen klanten dieper wegzakken in de neerwaartse spiraal in plaats van dat ze zelfvertrouwen te herwinnen. Ze stoppen met het vrijwilligerswerk en het wordt des te moeilijker hen terug op te pikken.

OCMW-klanten motiveren om vrijwilligerswerk te doen

Klanten motiveren om als vrijwilliger te starten is niet evident. Allerhande factoren kunnen een weigerachtige houding tegenover vrijwilligerswerk veroorzaken. Mensen die levenslang in armoede leven en niet-Belgen zijn vaak niet vertrouwd met vrijwilligerswerk. Anderen hebben faalangst of zijn angstig voor nieuwe ervaringen. Ze voelen zichzelf onveilig in een nieuwe omgeving, of zijn overtuigd 'toch niets te kunnen'. Heel wat van onze klanten dragen negatieve ervaringen op diverse vlakken met zich mee, wat het moeilijk maakt om hen te motiveren.

gebrek aan alternatieve statuten

Het is belangrijk dat we een aanbod op maat van elk individu kunnen voorstellen. Een specifieke groep is bijvoorbeeld meer gebaat met taakinhouden die nauw aansluiten bij werk uit het normaal economisch circuit. Het brengt de opstap naar werk dichterbij. Gezien er geen alternatieve statuten bestaan om dit soort klanten te beschermen, is de enige optie momenteel om hen in te schakelen via het statuut van vrijwilliger. Alleen dan genieten ze wettelijke bescherming.





LESLEY DE WEERD

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door het OCMW.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligers-werk te doen
Het **OCMW** van Antwerpen

De gastorganisatie(s)

Het Blauw Kruis is een dierenasiel dat de opvang verzorgt van verwaarloosde katten en honden. Zij werken hoofdzakelijk met vrijwillige medewerkers en hebben handen tekort om de dieren te verzorgen.

Ik doe vrijwilligerswerk omdat ik graag in het Blauw Kruis wou werken.

WAAR?

in het Blauw Kruis.

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Ik wandel daar met honden en maak hokken schoon.



CHERIFA MERZOUI

Ik ben met dat vrijwilligerswerk in contact gekomen door het OCMW.

Degene die aanmoedigde om vrijwilligerswerk te doen
Het **OCMW** van Antwerpen

De gastorganisatie(s)

Een **RVT** is een thuis voor senioren die niet meer alleen kunnen wonen. De nadruk ligt op verzorging, maar ook activiteiten om zo lang mogelijk actief en zelfstandig te kunnen blijven. Ook sociale contacten waarbij de woonomgeving wordt betrokken, zijn eveneens erg belangrijk.

Ik doe vrijwilligerswerk, omdat ik graag mensen help.

WAAR?

het Rust en verzorgingstehuis (RVT) Gulden Lelie (OCMW Antwerpen).

VRIJWILLIGERSTAKEN:

Ik help in de kookgroep.

KANSARME VRIJWILLIGERS ALS MANAGERS VAN DIVERSITEIT

MAATSCHAPPELIJK ACHTERGESTELDE VRIJWILLIGERS: EEN EENVOUDIG ANTWOORD OP HET GEBREK AAN VRIJWILLIGERS IN STEDELIJKE GEBIEDEN?

DOOR MIEKE VANDERHAEGHEN

Antwerps provinciaal verantwoordelijke bij Kind en Preventie vzw.

Een vorm van vrijwilligerswerk waarmee jonge ouders in contact komen, is het meten en wegen van hun baby in de consultatiebureaus voor het jonge kind, in grote delen van Vlaanderen beter gekend als 'de weeg'. Deze klassieke vorm van vrijwilligerswerk is momenteel in veel stedelijke gebieden onderhevig aan heel wat veranderingen: veroudering van de vrijwilligers, een toenemende kloof tussen vrijwilligers en de klanten van de consultatiebureaus... Vooral de stedelijke werkingen staan de komende jaren heel wat uitdagingen te wachten. Bijna toevallig kreeg Kind en Preventie een aantal vrijwilligers uit kansengroepen over de vloer. Het leverde confrontaties op, maar opende tegelijk een nieuwe piste om met deze bijzondere praktijk verder creatief aan de slag te gaan.

Wie is Kind en Preventie vzw?

Kind en Preventie vzw is een organiserend bestuur van consultatiebureaus en INLOOP-teams in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is een samenwerkingsverband tussen drie vrouwenorganisaties (KAV, KVLV, Markant) en de Christelijke Mutualiteit.¹

Kind en Preventie heeft als opdracht prenatale consultatiebureaus en de consultatiebureaus voor het jonge kind uit te bouwen. Dit omhelst:

- vrijwilligers werven, vormen en begeleiden
- artsen inschakelen
- zittingen organiseren
- aangepaste en eigentijdse accommodatie voorzien op het consultatiebureau
- kwaliteitsvolle dienstverlening verlenen.

Hoe verhoudt Kind en Preventie zich tegenover Kind en Gezin?

Kind en Gezin is een overheidsinstelling van de Vlaamse Gemeenschap. Het decreet van Kind en Gezin omschrijft een vijfledige opdracht: het voorkomen van perinatale sterfte en prematuriteit, de ontplooiing van het kind, de ondersteuning van het gezin, de opvang van

¹ Voor meer informatie over deze organisaties verwijzen we naar www.kav.be, www.kvlv.be, www.markantvzw.be en www.cm.be.

het jonge kind en een aantal bijzondere taken zoals adoptie van kinderen, voorkomen van kindermishandeling en voorkomen van ongevallen.

Kind en Gezin heeft twee beleidsafdelingen: kinderopvang en preventieve gezinsondersteuning, waaronder de werking van het consultatiebureau valt. Deze afdelingen stellen de normen op waaraan consultatiebureaus en INLOOP-teams moeten voldoen, bepalen het inhoudelijk programma, inspecteren de werking, erkennen en subsidiëren de organiserende besturen wanneer voldaan wordt aan de kwaliteitsnormen en stellen een regioverpleegkundige en gezinsondersteuner ter beschikking van het consultatiebureau.

De uitbouw en organisatie van de consultatiebureaus ligt echter in handen van organiserende besturen. Kind en Preventie vzw is één van de organiserende besturen. Wij organiseren 230 van de 336 consultatiebureaus, drie van de zes prenatale steunpunten en organiseren vijf INLOOP-teams. Een prenataal consultatiebureau richt zich tot kwetsbare zwangere vrouwen die zich niet of laattijdig medisch laten begeleiden. De zwangere kan in het prenataal consultatiebureau terecht voor medisch prenatale en sociale begeleiding. Op het consultatiebureau kunnen jonge ouders terecht voor preventieve gezondheidszorg. Kinderen zijn welkom tot aan de schoolleeftijd of, indien zij niet naar school gaan, tot de leeftijd van 6 jaar.

De taakverdeling is als volgt: een vrijwilliger onthaalt de ouders hartelijk en meet en weegt het kind. De regioverpleegkundige van Kind en Gezin bespreekt met de ouder(s) de verzorging, voeding, veiligheid en opvoeding van het kind. De arts vaccineert en volgt de totale ontwikkeling van het kind op.

INLOOP-teams streven naar integrale en laagdrempelige preventieve ondersteuning bij opvoeding in kansarme gezinnen en bij gezinnen die een kindje verwachten. Het gaat om gezinnen die omwille van een meervoudige problematiek (dreigen) uit de boot (te) vallen en bij wie de ontwikkelingskansen van de kinderen bedreigd worden. Het kan gaan om kansarme gezinnen, vluchtelingen, mensen zonder wettig verblijf, personen met een handicap of met vragen rond gezondheid en opvoeding van hun kind(eren).

De rol van vrijwilligers bij Kind en Preventie vzw

Kind en Preventie vzw is uitgegroeid tot wat het nu is dankzij de jarenlange inzet van vele vrijwilligers. Wij kunnen rekenen op meer dan 3000 vrijwilligers. Ze zijn dan ook onmisbaar in de dagelijkse werking van de consultatiebureaus. De vrijwilliger zorgt mee dat ouders met jonge kinderen op een vlotte, aangename en deskundige wijze gebruik kunnen maken van de aangeboden dienstverlening.



Concreet betekent dit:

- zorgen voor een warm onthaal en uitleg geven over het verloop van de consulten
- aangeven waar het kindje ontkleed kan worden
- de kindjes wegen en meten
- gegevens in het gezondheidsboekje noteren
- zorgen dat het afsprakenschema opgevolgd wordt en een goede doorstroming naar verpleegkundige en arts verzekeren
- zorgen voor een goede hygiëne.

De vrijwilligers hebben een observerende en rapporterende functie naar de arts, de regioverpleegkundige en Kind en Preventie vzw. Hun taak is duidelijk omlijnd. Vrijwilligers die zich verder wensen te engageren, kunnen zich plaatselijk, provinciaal en nationaal op bestuurlijk vlak verder inzetten in de diverse beleids- en adviesorganen.


Het engagement van de vrijwilligers is een meerwaarde voor de samenleving. Dankzij hun inzet kunnen we preventieve gezondheidszorg aan alle jonge gezinnen blijven aanbieden. Zij vervullen een brugfunctie tussen de gebruikers (de ouders van jonge kinderen) en de beroepskrachten. Over het algemeen kunnen we stellen dat de aanwezigheid van vrijwilligers een gevoel van verbondenheid en vertrouwen creëert. Daarnaast bevestigt de inschakeling van mensen uit kansengroepen een gevoel van eigen kunnen. Voor klanten uit kansengroepen hebben zij een voorbeeldfunctie, waardoor ze vertrouwen, herkenbaarheid en erkenning krijgen.

De verschillende voordelen van werken met een breed spectrum aan vrijwilligers hebben een drempelverlagend effect. Door het contact van mens tot mens verdwijnen vooroordelen en angsten tegenover professionelen. De waardering voor vrijwilligers vanwege de organisatie toont dat niet enkel de deskundige, vaak technische dienstverlening van belang is, maar dat binnen consultatiebureaus ruimte is voor persoonlijk contact. Er is absoluut een rol weggelegd voor vrijwilligers tegenover cliënten die met problemen kampen die zij zelf al doorworsteld en overwonnen hebben. Vrijwilligers zijn vertrouwd met de specifieke behoeften en problemen van mensen uit hun eigen maatschappelijk milieu en kunnen als dusdanig de afstand van professionals tegenover deze cliënten verkleinen of overbruggen. Ze vergroten het draagvlak van de organisatie.

De vrijwilligers zetten zich onbezoldigd in voor het doelpubliek. Hun engagement is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Jonge ouders rekenen er immers op dat een vrijwilliger voor hen klaarstaat wanneer ze naar het consultatiebureau komen.

Vrijwilligers uit kansengroepen inzetten

Voor consultatiebureaus (CB) in steden als Brussel en Antwerpen wordt het steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden en/of te behouden. Op basis van het cijfermateriaal kunnen we concluderen dat ook Kind en Preventie te maken heeft met een natuurlijk verloop: vrijwilligers houden het na een tijdje voor gezien, vinden ander vrijwilligerswerk, krijgen betaald werk of verhuizen. Maar wat vooral in het oog springt, is dat het vrijwilligersbestand bestaat uit overwegend oudere mensen (65-plussers), het aantal vrijwilligers



sterk wisselt met een groot verloop bij de -50'ers en dat de duur en de mate van de inzet vaak heel verschillend zijn. Hier en daar is de situatie zelfs zo dramatisch dat een té kleine groep vrijwilligers teveel taken moet opnemen.

We stellen eveneens vast dat een stedelijk CB er nauwelijks in slaagt om allochtone ouders bij de vrijwilligerswerking te betrekken. Niettegenstaande doet deze groep wel degelijk een beroep op de dienstverlening. Daarom vinden we het aangewezen dat de vrijwilligersgroep een weerspiegeling is van haar cliënteel en de buurt waarin het CB gevestigd is. Vrijwilligers van verschillende origine zijn noodzakelijk om de diversiteit uit de omgeving binnen te brengen in de organisatie en om de brugfunctie op een goede en kwaliteitsvolle manier te realiseren. Professionals kunnen enkel een goede dienstverlening leveren als zij voldoende voeling hebben met de belevingswereld van de verschillende etnische en andere culturele en/of specifieke doelgroepen die klant zijn in de consultatiebureaus. Door de ondersteuning van vrijwilligers van verschillende etnische origine en uit andere kansengroepen kan er voldoende of beter rekening gehouden worden met de culturele diversiteit van de mensen en hun hulpvragen. Vrijwilligers kunnen eveneens ondersteuning bieden bij taalproblemen.

In het verleden ondernamen plaatselijke vrijwilligers meermaals pogingen om vrijwilligers uit kansengroepen aan te spreken. Hun inspanningen kenden echter een zeer wisselend succes, met eerder negatieve dan positieve afloop.

Eerder bij toeval kwamen wij in contact met het project Sociale Activering van het OCMW. Gezien deze toenadering vrij spontaan verliep en zij gastorganisaties zochten, wilden we graag op hun vraag inspelen. Met zeer veel enthousiasme werd de samenwerking opgestart. Het bracht ons vrij snel in contact met onthaaldiensten, die vrijwilligers naar onze organisatie wensten door te sturen. Kandidaten genoeg, maar al heel snel kwamen we tot de vaststelling dat opnieuw dezelfde problemen opdoken.

Het grote probleem was dat wij als grote organisatie, en ook onze vrijwilligers zelf, niet voorbereid waren om de nieuwe vrijwilligers op de juiste manier op te vangen. Wij konden niet voldoende investeren om hen in de nieuwe opdracht thuis te laten voelen, zeker niet met de bestaande middelen en mensen. We botsten op hetzelfde obstakel als in het verleden, en voor we verder wilden gaan met de integratie van vrijwilligers uit kansengroepen in onze bestaande vrijwilligersploegen, was een ernstige bezinning over onze toekomstige aanpak aangewezen. We wilden écht dat het dit keer zou lukken.

Een extra investering

We dienden een subsidieaanvraag in binnen het kader van 'Managers van diversiteit 2008'. Begin januari 2009 ontvingen we een positief antwoord, waardoor we twee deeltijdse medewerkers kunnen inzetten om de volgende doelstellingen realiseren:

- wervingskanalen uitbouwen om een zo breed mogelijke groep potentiële vrijwilligers te bereiken
- het bestaande vrijwilligersbeleid uitdiepen met aandacht voor permanente vernieuwing en continuering

- het ontwikkelen van een visie op diversiteit en die koppelen aan organisatiedoelstellingen
- een management ontwikkelen dat niet enkel diversiteit passief tolereert, maar ook toenemende heterogeniteit actief kan ondersteunen en stimuleren.

Concrete stappen om vrijwilligers uit kansengroepen beter te ondersteunen

INTRODUCTIE

- Onthaal en inwerkperiode met introductieprogramma (vorming): Nieuwe vrijwilligers krijgen op de eerste dag van hun engagement een warm onthaal. We vragen hen de afsprakennota te ondertekenen. In deze overeenkomst staan de minimale wederzijdse afspraken tussen de vrijwilliger en Kind en Preventie vzw.
- Eerste werkdag: Op de eerste werkdag van de vrijwilliger willen we aandacht besteden aan nuttige informatie over de werkplaats en medewerkers, een voorstelling aan de collega's en een eerste kennismaking met het eigenlijke werk.

BEGELEIDING EN COACHING

- Persoonsgericht begeleidingstraject. Vanuit het oogpunt van diversiteit willen we het menselijk potentieel van elke vrijwilliger maximaal aanspreken. Het is belangrijk dat de vrijwilligers zich in een veilige werkomgeving voelen, waar ze binnen hun eigen mogelijkheden aan de slag kunnen en waar zij voldoende kansen krijgen om zich te ontplooiën.
- Deskundigheidsbevordering en permanente vorming met specifieke aandacht voor het ontwikkelen van een vormingsprogramma interculturaliteit. Voortdurend moeten we ons afvragen of onze kennis, vaardigheden, houdingen, ... nog accuraat zijn voor het vervullen van de opdrachten die we gekregen hebben.
- Waarderen en belonen. Nadat nieuwe vrijwilligers hun intrede doen, zijn we altijd erg opgelucht dat het gelukt is om goede mensen te vinden. Het behouden van deze mensen is echter vaak een ander paar mouwen. Vrijwilligers moeten gewaardeerd worden voor de taken die zij verrichten. Er zijn verschillende manieren waarop een organisatie kan tonen dat ze haar vrijwilligers waardeert.
- Tevredenheidsmeting. Tevreden vrijwilligers zijn van groot belang voor het voortbestaan van het vrijwilligerswerk. Zij werken hard, zijn creatief en flexibel en zorgen voor een goede sfeer. Ontevreden vrijwilligers daarentegen zijn vaker ziek en vertrekken na een tijd. Tevreden vrijwilligers zijn bovendien positieve ambassadeurs in contacten buiten de organisatie en kunnen de werving versterken.

Het is onze sterke wens dat ook maatschappelijk achtergestelde vrijwilligers binnen onze organisatie op de diverse advies- en beleidsorganen mee inhoud kunnen geven aan de conceptuele uitwerking van het vrijwilligerswerk in al zijn facetten. We geloven er echt in, maar beseffen ook dat er nog zeer veel werk zal moeten verricht worden. We mogen niet te hard van stapel lopen, en moeten zeer geleidelijk aan werken. Alleen dan kunnen we succes boeken.

THEORETISCHE EN EMPIRISCHE REFLECTIES OVER VRIJWILLIGERSWERK DOOR KANSENGROEPEN

DOOR TINE VAN REGENMORTEL

Prof. dr. Tine Van Regenmortel is hoofd van de onderzoeksgroep 'Armoede, maatschappelijke integratie en migratie' aan het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) van de KU Leuven. Zij doceert tevens aan de Faculteit Sociale Wetenschappen in de master Sociaal Werk van diezelfde universiteit. Sinds mei 2007 is zij deeltijds aangesteld als lector 'Empowerment en maatschappelijk kwetsbare groepen' aan de Fontys Hogeschool Sociale Studies in Eindhoven.

Dat *vrijwillig werkt*, en in het bijzonder voor vrijwilligers uit kansengroepen, nl. mensen in armoede, mensen met een psychische of psychiatrische problematiek en alloctonen of psychiatrische problematiek en alloctonen of mensen zonder wet-
tig verblijf, roept een aantal bedenkingen op en doet ons nadenken over het huidige activeringsdiscours.

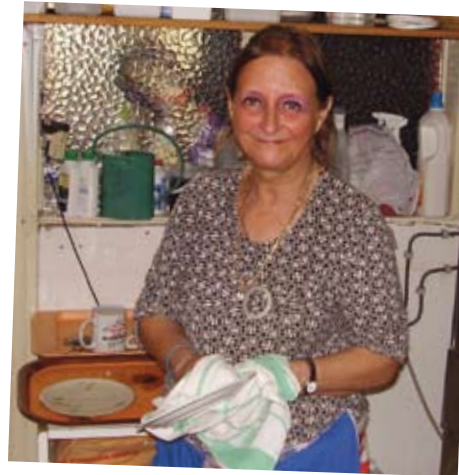
We staan achtereenvolgens stil bij de theorie, de wet en de stem van de betrokkenen zelf. Vervolgens verbinden we vrijwilligerswerk met het empowermentparadigma. We sluiten af met de formulering van een aantal aandachtspunten.

1. De theorie

Nooit gevraagd

Uit Nederlands onderzoek blijkt dat de belangrijkste reden waarom mensen geen vrijwilligerswerk doen, eenvoudigweg is dat ze nooit gevraagd zijn (Van Dam, in Holten, 2005). Zeker de eerste keer lijkt het belangrijk om tot deze activiteit als het ware verleid te worden (Rigter, in Holten, 2005). Iemand vragen om vrijwilligerswerk te doen, betekent tegelijk de talenten en de mogelijkheden van de persoon waarderen en erkennen.

Gevraagd worden impliceert dat er überhaupt een sociaal netwerk bestaat waarbinnen deze vragen gesteld kunnen worden. Kansengroepen hebben vaker een eerder beperkt sociaal netwerk of een eenzijdiger netwerk onder lotgenoten. De kansen dat ze gevraagd worden voor vrijwilligerswerk liggen dan ook lager.



In Nederland¹ wordt vrijwilligerswerk gekoppeld aan het concept van de burgermaatschappij of het maatschappelijk middenveld (*civil society*). Burgers en middenveldorganisaties worden betrokken bij de aanpak van maatschappelijke vraagstukken. Dit is - aldus de Vereniging van Nederlandse gemeenten - dé basis voor een veerkrachtige samenleving². Dit alles gebeurt binnen een context van een terugtrekkende overheid met een duidelijk appel aan de verantwoordelijkheid van burgers. Iedereen moet meedoen, of beter moet de mogelijkheid hebben om te kunnen participeren. Dit staat haaks op een andere tendens: het feit dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan vrijwilligerswerk. Zo riskeert vrijwilligerswerk minder aantrekkelijk en ook ontoegankelijk te worden voor kansengroepen. Het verbaast dan ook niet dat het gemiddelde profiel van een vrijwilliger een hoger opgeleide en wat oudere autochtoon zonder beperkingen is.

Deze hogere eisen aan vrijwilligerswerk en de vaststelling dat niet iedereen in onze samenleving uitgenodigd wordt om een vrijwillige bijdrage te doen, betekent mogelijk dat niet iedereen zomaar kan en mag meedoen aan vrijwilligerswerk. Een medewerker van het project Aangen@me Kennismaking vertelde dat:

'Mensen uit kansengroepen vinden vandaag de dag niet alleen geen werk, ze vinden ook geen vrijwilligerswerk!'

Mensen uit kansengroepen worden blijkbaar minder gevraagd om vrijwilligerswerk te doen. Ze worden minder uitgenodigd om langs deze weg te participeren aan de samenleving. Nochtans biedt vrijwilligerswerk net kansen op ontmoeting tussen burgers uit verschillende culturen, subculturen en verschillende lagen van de bevolking.

Vrijwilligerswerk kan dus als een energiebron worden beschouwd voor een inclusieve samenleving. (Holten, 2005)

In een inclusieve samenleving heeft iedereen een eigen plek en kan iedereen als volwaardig burger meetellen. Voorwaarde is wel dat er voldoende diversiteit is in het vrijwilligersbestand en dat organisaties diverse groepen in de samenleving, en dus ook maatschappelijk kwetsbare groepen, aantrekken of verleiden om vrijwilligerswerk te doen. Dit blijkt niet onmiddellijk het geval te zijn. Het plaatst meteen een kanttekening bij vrijwilligerswerk en zijn relatie tot de *civil society*.

Vrijwilligerswerk en activering

Een tweede kanttekening heeft betrekking op de verbinding die vandaag gemaakt wordt tussen vrijwilligerswerk en activering. Het activeringsdiscours kent oude en verschillende wortels (Steenkens et al, 2009). Activering is nodig om mensen te disciplineren, omdat er angst is voor de 'niet-actieven' of ook omdat iedereen het recht heeft op een actieve bijdrage.

1 Voor meer informatie over vrijwilligerswerk in Nederland: zie www.movisie.nl.

2 <http://www.vng.nl/Documenten/Extranet/Sez/ZWS/pleidooi%20een%20bloeiende%20civil%20society.pdf>

Activering is een containerbegrip met vele risico's op misvattingen, niet in het minst voor maatschappelijk kwetsbare groepen.

Het klassieke activeringsdiscours in Europa staat voor economische activering: men wil werkgelegenheid creëren, ook voor personen of groepen die verder van de arbeidsmarkt staan. Mathijssen (2008) stelt in haar doctoraat vast dat dit geen neutraal discours is. De individuele tekorten van werklozen en mensen in armoede worden immers geaccentueerd, terwijl structurele mechanismen van uitsluiting niet worden geproblematiseerd (bv. het tekort aan jobs voor kortgeschoolden, discriminatie, onderliggende mechanismen van uitsluiting en uitsortering). In deze studie wordt gesteld dat mensen

uit kansengroepen (i.c. mensen in armoede) meer nodig hebben dan enkel economische activering. Ook sociale, culturele en politieke activering is aan de orde. Men mag niet vergeten dat betaalde jobs niet altijd een hefboom uit de armoede zijn. Denk aan het fenomeen van de werkende armen (*working poor*), dat niet langer alleen in Amerika, maar ook in ons land en in de ons omringende landen aanwezig is.

Littekens en ontmoediging door economische activering

Economische activering krijgt vandaag een restrictieve invulling. Restrictieve activeringspraktijken zijn hoofdzakelijk gericht op het overbrengen van (kortetermijn)kennis, informatie en instrumentele en sociale vaardigheden die nodig zijn voor integratie in de formele arbeidsmarkt. Werklozen worden ook zelf verantwoordelijk geacht om hun *employability* of inzetbaarheid te verhogen.

De samenleving biedt wel kansen aan individuen om hun inzetbaarheid te verbeteren door opleiding, werkervaring en begeleiding. Zo zijn individuen beter uitgerust om zich te kunnen aanpassen aan de veranderende eisen van de arbeidsmarkt. Bredere oriëntaties op werk worden wel geaccepteerd, maar enkel wanneer ze nuttig zijn in het bevorderen van toegang tot de formele arbeidsmarkt. Uitsluiting wordt vooral gezien als uitsluiting van de arbeidsmarkt. Integratie wordt zo gedefinieerd als integratie in de arbeidsmarkt of economische activering. Het centrale criterium om activeringsinitiatieven te evalueren, is in hoeverre deze bijdragen tot economische participatie. De centrale veronderstelling hierbij is dat participatie aan de arbeidsmarkt automatisch zorgt voor sociale integratie. Dat er grenzen zijn aan de integratiekracht van arbeid wordt evenwel aan de kaak gesteld door verenigingen waar armen het woord nemen (Vandermeersch, 2007) en door wetenschappers (Steenssens et al, 2009).



De studie van Mathijssen (2008) stelt duidelijk dat het benadrukken van economische activering mensen ontmoedigt om op andere manieren actief te worden of te zijn. Een voorbeeld is dat een werkloze van de VDAB geen opleiding tot ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting mocht volgen, omdat dit niet tot tewerkstelling zou leiden. Men merkt littekens op bij mensen doordat bepaalde opleidingen niet mogen gevolgd worden, terwijl andere verplichte opleidingen als zinloos worden ervaren.




Restrictieve activeringspraktijken laten weinig ruimte voor een gedifferentieerde aanpak op maat, die voldoende aandacht schenkt aan de biografische noden en wensen van de betrokkenen. Er is (te) weinig oog voor de leefwereld, de betekenisgeving en de context van betrokkenen in het klassieke activeringsdiscours.

Reflexieve activering, gericht op krachten

Tegenover restrictieve activering stelt Mathijssen reflexieve activering, gebaseerd op het werk van Weil, Wildemeersch en Jansen (2005). Deze benadering biedt een alternatief voor de deficiëntieaanpak die uitgesloten zelf problematiseert. Reflexieve activering problematiseert uitsluiting als dusdanig en heeft oog voor de bredere sociale, culturele en economische achtergronden.

Belangrijk bij reflexieve activering is het uitgangspunt dat kansengroepen niet bestempeld worden als moeilijk of niet-inzetbaar op de arbeidsmarkt. Men vertrekt van de positieve instelling dat deze groep van mensen over een intrinsieke rijkdom aan menselijke capaciteiten beschikt. Aanwezige competenties – of beter: krachten – dienen ondersteund, zichtbaar en verder ontwikkeld te worden. In deze reflexieve opvatting is ook ruimte voor andere niet-arbeidsmarktgeoriënteerde vormen van democratisch burgerschap.

Competenties worden niet enkel gezien in het kader van aanpassing aan de eisen van de arbeidsmarkt. Er is ook het kader van transformatie van hun huidige leefomstandigheden naar een betere situatie bv. inzet in de buurt. Reflexieve activering wordt geassocieerd met ruimte maken voor sociale en emotionele betrokkenheid, acceptatie en wederzijds respect, en tegelijkertijd ook met uitdagen om kennis, vaardigheden en houdingen te ontwikkelen. Deze twee-eenheid van enerzijds ondersteunen en anderzijds prikkelen, uitdagen en appelleren is een basisidee van het empowermentparadigma (Van Regenmortel, 2002 en 2008) dat aan de basis ligt van krachtgerichte activering (Steenssens et al, 2009).



Het reflexieve activeringsdiscours houdt ook een pleidooi in om alternatieve vormen van arbeid en maatschappelijk engagement te erkennen. De verbreding van de definitie van arbeid en actief zijn zou beter recht kunnen doen aan de verschillende posities en mogelijkheden van mensen.

Verplicht vrijwilligerswerk: een contradictio in terminis

Het verbaast niet dat vrijwilligerswerk vooral in deze reflexieve activering sterk op waarde wordt geschat. Deze bredere invulling van arbeid en maatschappelijke participatie kunnen we alleen maar toejuichen. Tegelijk is er bezorgdheid om het vrijwilligerswerk zomaar in te schuiven in het activeringsdiscours, wetende dat het economische discours dominant aanwezig is in onze maatschappij. Samen met Alaguero (in Mathijssen, 2008) vinden we de relatie tussen vrijwilligerswerk en betaalde arbeid ambivalent en complex.



Wanneer vrijwilligerswerk steeds meer wordt gezien als een opstap naar tewerkstelling, als een soort transitie of wachtperiode voor het vinden van een job, dan verliest de wezenlijke betekenis van vrijwilligerswerk als een proces van sociale participatie en democratisch burgerschap aan slagkracht. Reeds in 1995 verzetten Van Klaveren en Janssen (in Mathijssen, 2009) zich tegen de mogelijke verplichting om vrijwilligerswerk te doen als tegenprestatie voor een uitkering. Dit geldt des te meer wanneer het werk betreft dat door bezuinigingen niet meer door betaalde krachten kan gebeuren. Vrijwilligerswerk komt zo in een rangorde te staan, en wel onderaan de ladder: 'tweederangswerk' dat door 'tweederangsburgers' wordt gedaan. Dit dient absoluut vermeden te worden. Verplicht vrijwilligerswerk, het is een contradictio in terminis die ons bij de term en definitie van vrijwilligerswerk brengt.

2. De wet

De definitie van vrijwilligerswerk

In het concept 'vrijwilligerswerk' zitten twee aspecten: 'vrijwillig' en 'werk'. Deze twee polen lijken op het eerste zicht onverzoenbaar, maar de eigenheid zit net in de onlosmakelijke verbondenheid van beide deelconcepten. In het praktijkwoordenboek Van Dale lezen we dat 'vrijwillig' staat voor 'niet gedwongen' en 'werk' staat voor 'het verrichten van een taak of arbeid'. 'Arbeid' staat voor 'het verrichten van lichamelijke en/of geestelijke krachten om iets tot stand te brengen'. Als we dit zo interpreteren, zou bv. een sport beoefenen, naar de muzieklles gaan, familie helpen in de tuin of zorgen voor de huisdieren van de burens die op vakantie zijn, hier ook onder horen. Dat is niet het geval. Vrijwilligerswerk

is immers bij wet¹ omschreven en heeft een meer specifieke betekenis. De wettelijke omschrijving heeft onder meer betrekking op de volgende zes aspecten:

1. **activiteit:** vrijwilligerswerk is iets doen in de ruimste betekenis van het woord, bv. kooklessen, computerles of breiessen geven, de zogenaamde educatieve vrijwilligers, meehelpen in een cultuurcafé of buurthuis, folders bussen of achter de toeg staan bij feestelijke activiteiten.
2. **onbezoldigd:** vrijwilligerswerk wordt niet betaald. Men krijgt geen loon, maar mag wel een forfaitaire of reële onkostenvergoeding ontvangen volgens strikte regels.
3. **onverplicht:** niemand kan gedwongen worden om vrijwilligerswerk te doen, sancties zijn niet mogelijk.
4. **ten behoeve van andere personen, een groep, organisatie of de samenleving:** het gaat dus niet over iets doen voor zichzelf of voor de nabije omgeving, zoals bv. deelnemen aan een zelfhulpgroep, lid zijn van een hobbyclub of hulp bieden aan familie of vrienden.
5. **ingericht door een organisatie buiten familie- of privéverband:** deze organisatie kan elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk zijn. Vrijwilligerswerk kan niet plaatsvinden in commerciële ondernemingen.
6. **buiten het kader van een arbeidsovereenkomst, dienstencontract of statutaire aanstelling:** men mag als werknemer en als vrijwilliger niet dezelfde activiteiten uitoefenen voor eenzelfde opdrachtgever. Er moet dus een verschil zijn tussen het werk van een vrijwilliger en het werk van een betaalde kracht binnen de organisatie.



Deze wettelijk bepaalde omschrijving geeft ons een objectief kader voor vrijwilligerswerk. Ter voorbereiding van de studiedag 'Vrijwillig werkt' van 15 januari 2009, werden vele waardevolle gesprekken gevoerd met vrijwilligers, met organisaties die werken met vrijwilligers (de zgn. gastorganisaties) en met organisaties die mensen doorsturen voor vrijwilligerswerk (de zgn. zendorganisaties). Deze gesprekken rond vrijwilligerswerk leverden ons belangrijke en boeiende aanvullingen op bij het concept van vrijwilligerswerk. We leerden dat er ook een belangrijke subjectieve kant is bij de invulling van het concept van vrijwilligerswerk. Bovendien gaven de focusgesprekken niet alleen zicht op belangrijke voorwaarden, grenzen en valkuilen. Ook de troeven van vrijwilligerswerk, zowel vanuit het oogpunt van de vrijwilliger zelf als vanuit het perspectief van organisaties die werken met vrijwilligers (in het bijzonder uit kansengroepen) kwamen aan bod.

1 De Wet betreffende de rechten van de vrijwilliger, 3 juli 2005.



3. De stem van de betrokken vrijwilligers en organisaties

Op basis van dit beperkt empirisch onderzoek formuleren we enkele boeiende aanvullingen. Hoe kijken de vrijwilligers zelf en de organisaties die met hen werken naar vrijwilligerswerk?

Onverplicht karakter of vrijwilligheid

VRIJWILLIG, MAAR NIET VRIJBLIJVEND

De vrijwilligheid wordt erg belangrijk geacht. Even sterk echter benadrukt men dat dit niet hetzelfde betekent als vrijblijvend. Zowel de vrijwilligers zelf als de organisaties die met hen werken, beklemtonen dit. Als vrijwilliger ga je een bepaald engagement aan, dat gekoppeld wordt aan duidelijke afspraken: wanneer kom je, wat ga je doen, met wie, hoe lang, waar enz. Men vindt het erg belangrijk dat dit op voorhand goed wordt doorgepraat. In elk geval dient men steeds te verwittigen als men onverwacht verhinderd is, bv. door ziekte of een crisissituatie. Als het beloofde engagement niet kan worden nagekomen, dient dit gecommuniceerd te worden en dient er over gesproken te worden. Hoe komt het? Waarom lukt het niet? Dit moet gebeuren in een open dialoog, zonder verwijten. Elke betrokkene moet hierbij voldoende kansen en herkansingen krijgen. De organisatie dient dit op te nemen om wrijvingen onder de vrijwilligers of tussen vrijwilligers en betaalde krachten of met het publiek of deelnemers op te vangen. Het nakomen van afspraken vindt men ook een wederzijds engagement. Dit betekent dat de organisaties zich evenzeer aan de gemaakte afspraken dienen te houden.

VRIJWILLIGHEID IS OOK KEUZEVRIJHEID

Vrijwilligheid houdt in dat men keuzemogelijkheden moet hebben. Zo kan een goede match tussen de wens en behoefte van de vrijwilliger en noden van de organisatie gezocht worden. Vrijwilligerswerk dient op maat te zijn. Dit is enkel mogelijk wanneer het aanbod van vrijwilligerswerk voldoende gedifferentieerd is. Sommige organisaties, zoals bv. de consultatiebureaus van Kind en Preventie, hebben een eerder beperkt aanbod voor vrijwilligerswerk. Om een optimale match te vinden, ook over organisaties heen, is samenwerking en netwerkvorming tussen gast- en zendorganisaties van groot belang. Slechts dan kunnen echte win-winsituaties ontstaan. Organisaties moeten elkaar kennen en weten te vinden. Uit de gesprekken blijkt dat hier nog veel verbetering mogelijk en wenselijk is. Het was positief om te zien dat tijdens de focusgroepen reeds heel wat tips en gegevens tussen organisaties uitgewisseld werden.

PUSHEN MAG

Vrijwilligerswerk zo stimuleren dat het als een verplichting aanvoelt, heeft een averechts effect. Wanneer de vrijwilliger in spe verplicht wordt of zich verplicht voelt om vrijwilligerswerk uit te voeren, bv. uit angst om zijn uitkering te verliezen, verloopt de start dikwijls moeizaam, met een grotere kans op afhaken. Gastorganisaties wijzen hierbij op het belang van goede afspraken met de zendorganisatie zoals bv. het OCMW. Gastorganisaties stellen dat ze eigenlijk mee partner worden in de zorg voor de betrokkenen. Wederzijds vertrouwen en vooral openheid worden hierbij erg belangrijk geacht. Het verplichten of moeten wordt dus duidelijk afgewezen. Anderzijds stond men toch open voor het pushen tot

vrijwilligerswerk. Erg belangrijk is wel wie pusht en hoe gepusht wordt. Ook vanuit welke organisatie dit pushen gebeurt, speelt een rol. Sommige vrijwilligers geven expliciet aan dat ze erg blij waren met het extra duwtje in de rug. Voor anderen bleek de instap via buurtwerk erg belangrijk: heel laagdrempelig, de mensen eerst wat leren kennen en vertrouwen en dan geleidelijk gestimuleerd worden om een vrijwilligerstaak op te nemen. Men ziet dit gevraagd worden, dit stimuleren, als een blijk van erkenning. Meer nog: men is er trots op!

Onbezoldigd

DE EVIDENTIE ZELF

Het feit dat vrijwilligerswerk onbezoldigd is, dat men er dus niet voor betaald wordt, acht men evident. Anderzijds vindt men ook dat het de vrijwilligers niets mag kosten. Het voorzien van een onkostenvergoeding die de gemaakte onkosten dekt, is belangrijk. We vingen op dat sommige vrijwilligers één euro per uur extra krijgen vanuit het OCMW. Dit relatief kleine bedrag blijkt voor sommige vrijwilligers belangrijk te zijn, vooral voor hen die financieel in een erg krappe situatie zitten. Deze vergoeding betekent niet dat vrijwilligerswerk *an sich* voor deze groep niet of minder betekenisvol zou zijn, aldus de organisaties. Het extraatje wordt beschouwd als een positieve prikkel, een wortel. Een moeilijkheid hierbij is dat sommige vrijwilligers wel een extra financiële prikkel krijgen en anderen niet.

GEEN CENTEN, WEL COMPLIMENTEN

Vrijwilligers willen geen loon, wel een onkostenvergoeding en zeker ook een dankjewel. Een vrijwilliger formuleerde dit treffend: 'Dus geen centen, wel complimenten!'. Een jaarlijkse barbecue of vrijwilligersfeest wordt erg gewaardeerd. Maar van groter belang blijken de vele informele uitingen van appreciatie te zijn van de gastorganisaties, van het publiek of van andere medewerkers of vrijwilligers. Het moet een welgemeende 'merci' zijn, en overdrijven hoeft ook niet. Bovendien ziet men dit wederzijds: ook de organisaties verdienen een bedankje omdat men er kan/mag werken als vrijwilliger. Waardering en erkenning krijgen voor vrijwilligerswerk is essentieel opdat dit van betekenis zou zijn voor de betrokkenen. Een vrijwilliger merkte op dat deze 'dankjewels' in het algemeen veel te weinig gebeuren in onze samenleving.

Welke activiteit en buiten een arbeidscontract

GEEN ONBETAALD WERK OF BEZIGHEIDSTHERAPIE

Vrijwilligerswerk mag geen betaalde jobs op de helling zetten. Vrijwilligers benadrukken dat ze in geen geval het werk van anderen willen afpakken. In de realiteit is deze grens wellicht niet altijd zo duidelijk. Vrijwilligerswerk hoort geen goedkope vervanging te zijn voor betaalde arbeid. Het gevoel van profiteren, van zich uitgebuit voelen ligt op de loer. Welk werk men juist verricht is eveneens van belang. Het moet iets zijn dat men graag doet en men van betekenis vindt, werk dat men zinvol acht. Vrijwilligerswerk is immers geen bezigheidstherapie. Men benadrukt ook dat er voldoende werk moet zijn.



BELANG VAN GROEI PROCES EN PSYCHOLOGISCHE ACTIVERING

Belangrijk is ook het gegeven dat men groeit in vrijwilligerswerk. Vrijwilligers stellen dat door vrijwilligerswerk te doen, ze een beter zicht krijgen op hun kennis en capaciteiten, en ook wat ze zou willen kennen en kunnen. Vrijwilligerswerk prikkelt dus, het activeert mensen. Mensen krijgen het gevoel iets te betekenen, geloven terug in zichzelf. Dat stralen ze ook uit naar hun eigen gezin en omgeving toe. Vrijwilligerswerk heeft dan ook een belangrijke meerwaarde in de psychologische activering van mensen. Het leidt tot meer grip op het eigen leven, doet het zelfvertrouwen en de zelfwaardering toenemen en geeft meer zin om dingen te veranderen en uit te proberen. Deze psychologische activering wordt niet of zelden genoemd in het activeringsdiscours. We achten dit evenwel van primordiaal belang en voegen deze vorm van activering toe bij de andere vormen van activering: op economisch, sociaal, cultureel, politiek vlak.

Kwaliteit van vrijwilligerswerk

In vrijwilligerswerk zit ook de pijler 'werk'. We willen benadrukken dat net als bij betaald werk er ook voor vrijwilligerswerk voldoende garanties dienen te zijn voor de kwaliteit van het vrijwilligerswerk. Kwaliteitsvol vrijwilligerswerk biedt meer kansen op groei.

De kwaliteit van arbeid wordt klassiek beschreven aan de hand van vier dimensies (Snick, 2002). We bekijken deze in het licht van vrijwilligerswerk:

1. **arbeidsvoorwaarden**: bv. onkostenvergoeding, verzekering, tijdstip, hoeveelheid.
2. **arbeidsomstandigheden**: nl. omgevingsfactoren zoals veilig werk, gezond milieu, niet te zwaar of te stresserend werk.
3. **arbeidsinhoud**: het soort taken dat men moet doen, de mate van autonomie, aangepast aan mogelijkheden, mogelijkheden tot bijleren en ontwikkelen van persoonlijke capaciteiten.
4. **arbeidsverhoudingen**: sociaal klimaat, inspraakmogelijkheden, enz.

Iedereen beaamt dat vrijwilligerswerk plezierig moet zijn, dat er ook gelachen moet kunnen worden. Is dit niet het geval, dan haakt men af. Men wil ook gelijkwaardig behandeld worden in de organisatie. Vrijwilligers verdienen in dit opzicht ook bv. een plek in het overleg binnen de organisatie.

GOEDE AFSPRAKEN BIJ DE START ÉN HERBEKIJKEN

Het is belangrijk om deze aspecten inzake kwaliteit van het vrijwilligerswerk te bespreken bij de start van vrijwilligerswerk. Vervolgens dient dit ook regelmatig te worden geëvalueerd en herbekeken. Dit gebeurt best niet te formeel. Organisaties beklemtonen dat ze niet wensen te vervallen in teveel bureaucratie en strakke procedures.

Organisaties moeten mee bewaken dat vrijwilligers niet te veel hooi op hun vork nemen. Soms durft de vrijwilliger - uit sympathie voor de organisatie of voor de betrokken persoon die het vraagt - niet altijd 'neen' te zeggen. Organisaties moeten ook mee de randvoorwaarden en mogelijke drempels in het oog houden bv. rond kinderopvang of mobiliteit. Kan er wel worden verwittigd wanneer men niet kan komen? Beschikt de vrijwilliger over een gsm,

en ook over de nodige belwaarde? Hoe zit het met de kennis van het Nederlands en met de gezinscontext? Oog hebben voor schijnbaar kleine zaken is erg belangrijk.

Organisaties bepleiten dat ook meer gevoelige zaken best op voorhand besproken worden, bv. rond hygiëne, aangepaste kleding. Wanneer dit niet wordt doorgepraat, veroorzaakt dit nadien problemen. Zo kunnen teleurstellingen zich opstapelen bij de betrokken vrijwilliger. Uiteraard dient dit op een respectvolle manier te gebeuren, met veel oog voor de context. Beschikt de persoon over een douche? Heeft hij of zij wel voldoende kleding? Dit kan mogelijk een taak zijn voor de zendorganisatie, zeker wanneer deze met de kandidaat-vrijwilliger al een positieve band heeft.

Extra troeven van vrijwilligerswerk


Vrijwilligerswerk verschaft geen inkomen en draagt niet bij tot de opbouw van sociale zekerheidsrechten, zoals bv. pensioen. Toch zijn er een aantal belangrijke functies en aspecten die extra troeven zijn voor vrijwilligerswerk in vergelijking met betaald werk. We denken aan:

- opbouwen van sociale contacten en loskomen uit isolement
- uitbreiden van vriendenkring
- zinvolle bezigheid en tijdsstructurering
- kansen op bijleren en beter zicht krijgen op eigen mogelijkheden
- uitwisselen van persoonlijke informatie en krijgen van zinvol advies en tips
- zelfontplooiing en meer zelfvertrouwen
- krijgen van erkenning en waardering
- bron van zingeving, van engagement bij gemeenschappelijk project, zinvolle bijdrage kunnen leveren aan samenleving
- ervaring dat men erbij hoort en meetelt
- ervaringen van actorschap, van invloed
- zorg dragen voor anderen, de ervaring van kunnen en mogen geven
- de problemen – psychisch, financieel of sociaal – even kunnen loslaten en achterlaten.

VRIJWILLIGERSWERK VRAAGT RUIMTE, MAAR GEEFT OOK RUIMTE

Maatschappelijk kwetsbare groepen worden dikwijls gedefinieerd door wat ze niet weten, niet doen of niet kunnen. Al de bovenstaande troeven van vrijwilligerswerk geven kansen op positieve identiteitsvorming. Ze bieden mogelijkheden om bij te leren, om erbij te horen om bij te dragen aan de samenleving, dat men iets betekent voor anderen en invloed heeft. Dit maakt dat men grip krijgt en voelt op zichzelf en op de omgeving.





Empowerment en vrijwilligerswerk

Kunnen meedoen en het gevoel erbij te horen zijn kernaspecten van volwaardig burgerschap, van een inclusieve samenleving. Kwaliteitsvol vrijwilligerswerk draagt bij tot een proces van empowerment voor de betrokkene. We hanteren de volgende definitie van empowerment:

Empowerment is een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie (Van Regenmortel, 2002).

Empowerment staat dus voor een versterkingsproces, met participatie als kernaspect.

Vrijwilligerswerk biedt vele kansen op empowerment

Empowerment beoogt volwaardig burgerschap voor iedereen en heeft hierbij extra aandacht voor kwetsbare groepen in onze samenleving. Een empowerende samenleving is een inclusieve samenleving, waarbij iedereen een volwaardige plek heeft die rekening houdt met kwetsbaarheden, maar evenzeer met krachten en potenties.

Het is een grote misvatting om empowerment enkel op het individuele niveau te situeren (Van Regenmortel, 2008). Empowerment is immers een meerlagig concept, dat zich op verschillende niveaus situeert. Zo is er het niveau van groepen, van organisaties, van buurten, van de samenleving. Alle niveaus van empowerment op micro-, meso- en macrovlak zijn met elkaar verbonden.

We stelden al dat vrijwilligerswerk van belang is voor een inclusieve samenleving. Het is een krachtig bindmiddel tussen personen met kansen op positieve ontmoeting tussen diverse groepen. Dit geeft meer openheid voor en erkenning van diversiteit. Bovendien zorgt vrijwilligerswerk dat het nodige werk in de samenleving ook gedaan geraakt. Vele organisaties zouden zonder hun vrijwilligers heel wat aan waarde verliezen.

Werken met vrijwilligers uit kansengroepen is een verrijking voor organisaties

Organisaties stellen dat werken met vrijwilligers, in dit geval vrijwilligers uit kansengroepen, heel verrijkend is. De drempel van de organisaties wordt verlaagd voor klanten of cliënten uit kansengroepen. Bij de inzet van allochtone vrijwilligers ontstaat bv. een grote rijkdom aan verschillende talen. De organisaties passen hun werking en reglementen aan, zodat de toegankelijkheid voor kansengroepen verruimd wordt, bv. een bibliotheek die ook voor mensen zonder wettig verblijf toegankelijk is.

Belangrijk is dat er in de organisatie meer openheid voor diversiteit komt. Dit proces moet evenwel bewaakt worden, om te vermijden dat vooroordelen soms versterkt worden. Het vrijwilligersbestand dient ook voldoende divers te zijn om dit risico tegen te gaan. Een goede mix is aangewezen. Dit brengt ons bij het laatste uitleidende deel met aandachtspunten.

5. Aandachtspunten

Voldoende diversiteit onder vrijwilligers én onder organisaties

Bij de theoretische kanttekeningen werd een gebrek aan diversiteit in het vrijwilligersbestand aan de orde gesteld.

KANSENGROEPEN DIENEN MEER UITGENODIGD TE WORDEN TOT VRIJWILLIGERSWERK

We menen dat alle mensen, en in het bijzonder kwetsbare groepen zoals mensen met een psychische beperking, mensen uit een etnische minderheid, mensen in armoede... meer uitgenodigd moeten worden tot vrijwilligerswerk. De centrale toon is immers dat vrijwilligerswerk positief is!

We besteden in deze publicatie expliciet aandacht aan vrijwilligers uit deze kansengroepen. Niet om ze te stigmatiseren, wel om maatschappelijke mechanismen van uitsluiting te vermijden. We willen wijzen op de randvoorwaarden die voor deze groepen bijzonder belangrijk zijn, net omwille van hun kwetsende ervaringen van uitsluiting, van er niet bij horen, van machteloosheid. Er dient in het vrijwilligerswerk voor kansengroepen voldoende aandacht te zijn voor specifieke kwetsbaarheden. Tegelijkertijd moeten de aanwezige krachten en potenties aangeboord worden. Deze kwetsbare groepen verdienen extra zorg, niet in het minst omdat ze zelfs in vrijwilligerswerk meer kans lopen op kwetsende ervaringen. Het gekende mattheuseffect¹ speelt ook hier mee.

KANSENGROEPEN LOPEN EEN HOGER RISICO OP KWETSING, OOK IN VRIJWILLIGERSWERK

We hoorden van vrijwilligers dat ze soms geconfronteerd worden met erg denigrerende uitspraken over vrijwilligerswerk: men krijgt het verwijt dat men beter 'echt' werk zoekt, of men zegt: 'Als je dat vrijwilligerswerk kan doen, dan kan je toch evengoed gaan werken?'. Het waren uitspraken van de adviserende geneesheer of vanuit de jobbemiddeling. Dit kwetst mensen enorm. Het heeft alles te maken met vooroordelen tegenover kansengroepen, dikwijls door onbekendheid met hun leefwereld, en met de inbedding van vrijwilligerswerk in het economische activeringsdiscours. Dit is een grote valkuil, die nauwlettend bewaakt moet worden.

VRIJWILLIGERSWERK DIENT GEWAARDEERD TE WORDEN IN HAAR EIGEN AUTHENTIEKE WAARDE ALS PERSOONLIJKE VERRIJKING, HAND IN HAND MET EEN VERRIJKING VAN HET SOCIALE WEEFSEL EN VERBONDENHEID MET DE GEMEENSCHAP.

Het streefdoel is actief burgerschap, waarbij iedereen op eigen maat zijn verantwoordelijkheid neemt en mag nemen en waarbij iedereen zijn steentje kan en wil bijdragen aan een solidaire samenleving.

¹ Prof. dr. Herman Deleecq heeft de ongelijke verdeling van sociale goederen en diensten het mattheuseffect genoemd, zinspelend op een passus uit het Evangelie volgens Mattheus (25:29): 'Aan wie heeft zal gegeven worden, en hij zal oervloed hebben; maar aan wie niets heeft zal ook het weinige afgenomen worden van wat hij bezit.' (In Deleecq, 2008:392).

DE KRACHT VAN HET GEVEN

Het kunnen en mogen geven is een belangrijke ervaring voor wie in een afhankelijkheidssituatie leeft en vooral dient te ontvangen. Een evenwicht in de balans van geven en nemen is belangrijk voor het psychologische welzijn van personen, maar ook voor het goed functioneren van een samenleving. De ontoegankelijkheid van vrijwilligerswerk voor kansengroepen is een erg belangrijk aandachtspunt voor het beleid, de samenleving en haar instituties. Het leidt ertoe dat deze mensen in een beperkt segment van organisaties terecht komen, en meestal organisaties die zelf met maatschappelijk kwetsbare cliënten werken.

BEPERKT SEGMENT VAN ORGANISATIES DIE WERKEN MET VRIJWILLIGERS UIT KANSENGROEPEN

Een beperkt segment van organisaties dat met vrijwilligers uit kansengroepen werkt, heeft enerzijds troeven. Mensen voelen er zich snel thuis, er ontstaat een wij-gevoel. Anderzijds zijn er ook nadelen. Door die pooling kunnen de randvoorwaarden en extra zorg door de organisaties niet steeds gegarandeerd worden. En deze extra zorg is toch nodig, ook al roept dit een onaangenaam gevoel op. Het is een moeilijke zoektocht: om verschillen te doorbreken, moet er eerst communicatie zijn over het verschil, moet het verschil benoemd worden. Het klopt dat vrijwilligers die niet uit kansengroepen komen, ook ondersteuning nodig hebben, en vrijwilligers uit kansengroepen soms minder. Dus zo zwart-wit kan en mag het niet gesteld worden, vertelden organisaties ons.

RISICO OP DUALISERING IN STERKERE EN ZWAKKERE GROEPEN

Door positieve ontmoeting - een verantwoordelijkheid van de organisaties - ontstaat de mogelijkheid om vooroordelen te doorbreken en niet alleen de ongemakkelijkheid maar ook de kracht van verschillen te proeven. Dit komt omdat we in een gesegregeerde samenleving leven. Door pooling in een beperkte homogene groep van organisaties worden kansen gemist om grenzen en scheidingslijnen te doorprikken in de contacten tussen mensen uit verschillende groepen. Dit houdt het risico in dat ook in vrijwilligerswerk een dualisering zich aftekent: vrijwilligerswerk voor 'sterkere' groepen en vrijwilligerswerk voor 'zwakkere' groepen.

Bonding, maar ook bridging

Het bovenstaande brengt ons bij het bekende begrippenpaar van *bonding* en *bridging* van Putnam (2000) in het kader van sociaal kapitaal. *Bonding* kan vertaald worden als binding, verbindingen maken, *bridging* als overbrugging, bruggen bouwen.





De veiligheid van de groep is belangrijk en geeft identiteit. Bij de meeste vrijwilligers vormen de sociale contacten een meerwaarde. Door vrijwilligerswerk ontstaat een positieve band met een aantal mensen, een waardevolle verbondenheid, zelfs al zijn of blijven deze contacten eerder oppervlakkig. Bij sommigen groeien deze contacten uit tot echte vriendschappen. We kunnen hier globaal spreken over *bonding*: verbindende contacten met mensen die vrij gelijk zijn en houvast en veiligheid bieden. Ze geven sociale steun en groepssolidariteit. Dit is belangrijk voor iedereen, maar heeft extra waarde voor mensen uit kansgroepen.

Deze band zou mensen idealiter niet mogen inperken, maar eerder moeten stimuleren om wegen te bewandelen buiten het gekende. *Bonding* dient idealiter dus ook te leiden tot *bridging*, waarmee Putnam doelt op overbruggende contacten, contacten met mensen van buiten het eigen netwerk. Zo worden keuzemogelijkheden verruimd, wordt groei mogelijk en verandering gestimuleerd.

KWARTIERMAKEN EN 'ENABLING NICHES'


Overbruggende contacten zijn volgens Putnam erg nodig om te vermijden dat groepen en gemeenschappen volkomen gescheiden naast elkaar leven. We spreken dan over segregatie, in tegenstelling tot integratie of inclusie. Een inclusieve, solidaire samenleving of een empowerende samenleving wil deze hokjes doorbreken, wil ontmoeting creëren tussen verschillende mensen. In Nederland spreekt men over kwartiermaken (Kal, 2001): ruimte maken voor mensen die anders zijn. We menen dat vrijwilligerswerk vele kansen biedt op kwartiermaken en *enabling niches* (Van Regenmortel, 2002 en 2008) kan creëren die veilige, warme plekken zijn voor kwetsbare burgers en die processen van empowerment stimuleren.

GEARRANGEERDE ONTMOETINGEN

Vrijwilligerswerk herbergt een meerwaarde in termen van sociaal kapitaal. De keerzijde is dat dit ook net kan afschrikken. Mensen uit kansgroepen hebben niet zelden heel wat kwetsuren opgelopen in contacten met anderen. Het terug vertrouwen leren geven en krijgen is een belangrijke, maar tevens moeilijke stap. Hier dient behoedzaam mee omgesprongen te worden.

Het project Aangen@me Kennismaking¹ beoogt dit expliciet en benoemt dit ook heel bewust. Het wil positieve ontmoetingen scheppen tussen mensen die niet anders zijn,

1 We verwijzen naar het project 'Een paar apart' (Haesendonckx & Wuyts, 2005).



i.c. mensen die niet in armoede leven, en mensen die anders zijn, i.c. mensen die in armoede leven. Deze gearrangeerde ontmoetingen – via het vormen van duo's – scheppen leermogelijkheden in het omgaan met verschillen, in het doorbreken van vooroordelen, in het uitbreiden van netwerken buiten de vertrouwde kring, in het doorbreken van vicieuze cirkels van sociale uitsluiting en armoede. Het lijkt ons erg boeiend om na te gaan of Aangen@me Kennismaking hier ook effectief in slaagt, ook op langere termijn.

Ontmoeting tussen verschillende groepen kan ook vooroordelen bevestigen en aanscherpen. Hierin dragen de organisaties een verantwoordelijkheid. Het vraagt om de nodige voorbereiding, begeleiding en opvolging, zowel bij de vrijwilligers uit kansengroepen als bij andere vrijwilligers of werknemers van de organisatie.

VERSCHILLEN BESPREEKBAAR MAKEN

Het benoemen van verschillen is niet evident. Sommigen doen dit expliciet, net om verschillen bespreekbaar te maken. Anderen doen dit niet uit angst voor stigmatisering. Uit meerdere ervaringen van organisaties bleek dat medewerkers expliciet aandacht vragen voor vrijwilligers uit kansengroepen niet goed werkt. De extra zorg dient wel opgenomen te worden, maar best door de verantwoordelijke zelf.

We menen dat er voldoende aandacht moet zijn voor de nodige diversiteit binnen het vrijwilligersbestand van een organisatie en dat er ook een brede waaier van gastorganisaties dient te zijn met goede plekken voor vrijwilligers uit kansengroepen. Een dualisering in het vrijwilligerswerk dient vermeden te worden. Dit beperkt op microniveau de keuze- en groeimogelijkheden voor de vrijwilligers. Op meso- en macroniveau zijn er minder kansen op kwartiermaken en sociale inclusie. Om dit te realiseren, is het belangrijk om oog te hebben voor groeiproces van vrijwilligers en om netwerkvorming tussen organisaties te stimuleren. We lichten beide aspecten toe.

Het belang van het groeiproces in functie van empowerment

We hoorden velen zeggen dat men groeit in het vrijwilligerswerk. Iemand start bv. met een beperkt engagement en groeit verder door naar taken met grotere verantwoordelijkheden. Of vrijwilligers starten in vertrouwde organisaties en worden dan later ook uitgenodigd om vrijwilligerswerk op te nemen in andere organisaties. Een belangrijke kanttekening: dit mag zeker geen dwingend traject zijn met waardeconnotaties van 'meer' of 'beter'.

Het is belangrijk dat vrijwilligers ruimte krijgen voor dit groeiproces, en dat ze hieromtrent ook worden gestimuleerd en aangesproken. Het zelfvertrouwen wordt versterkt, sociale contacten worden opgebouwd, men krijgt erkenning en waardering, men leert vaardigheden bij op diverse vlakken. Het takenpakket kan veranderen samen met de toegenomen mogelijkheden. Ook hier echter is geen dwang aanwezig, enkel een drang vanuit een fundamenteel geloof in de krachten van mensen. De vrijwilliger zelf bepaalt het tempo.

MEN GROEIT IN TAKEN EN VAARDIGHEDEN, MAAR ZEKER OOK IN HET ZIJN. MENSEN WORDEN STERKER.

Mensen mogen in het vrijwilligerswerk niet gepamperd worden. Een geloof in en appel aan de eigen krachten van mensen staat centraal. Dit is een basisprincipe van empowerment.

Ruimte geven en vooral ruimte creëren voor dit groeiproces betekent dat organisaties een groeipad moeten kunnen aanbieden. Dit kan wellicht niet altijd of is beperkt mogelijk binnen de eigen organisatie. Groeipaden kunnen echter ook over organisaties heen uitgetekend worden.

Netwerkvorming tussen organisaties

We stellen vast dat organisaties die werken met vrijwilligers uit kansengroepen, een afgeroomde groep vormen. Denk bv. aan buurtwerken, het brede welzijnswerk, organisaties die vertrouwd zijn met kansengroepen. Er moet actiever gezocht worden naar gastorganisaties, ook buiten de gekende kring.

OOK BRIDGING OP NIVEAU VAN DE ORGANISATIES

De bridgingfunctie dient ook op het niveau van de organisaties te worden doorgetrokken: bruggen bouwen tussen zachte en hardere organisaties, in diverse sectoren zoals bv. sport, cultuur of welzijn. De uitbouw van een goed netwerk is aangewezen.

We merkten dat tussen de huidige organisaties die werken met vrijwilligers uit kansengroepen weinig contact is. De focusgroep van gastorganisaties was in deze een aangename ervaring voor velen. Er werd heel wat informatie en concrete tips, maar ook mogelijke kandidaat-vrijwilligers uitgewisseld. Dit alles pleit dus voor een goed netwerk tussen organisaties, met volgende voordelen:

- er kan meer op maat van de vrijwilligers gezocht worden, over de grenzen van de eigen organisatie, met als gevolg een betere match en meer mogelijkheden voor een echt groeitraject als de betrokkene dit wenst
- organisaties kunnen van elkaar leren, bv. hoe de eerste contacten best vormgeven, wetende uit ervaring dat dit uitermate belangrijk is
- men krijgt een goede mix onder vrijwilligers. Werken met vrijwilligers uit kansengroepen creëert immers snel een domino-effect.

Dit netwerk mag niet te formeel zijn en dient heel laagdrempelig te zijn.



GOEDE AFSPRAKEN TUSSEN ZEND- EN GASTORGANISATIES

Uit de focusgroepen bleek ook het belang van goede afspraken tussen zend- en gastorganisaties. Organisaties komen regelmatig in contact met heel vertrouwelijke informatie over hun vrijwilligers. Wat doet men bijvoorbeeld met vertrouwelijke informatie omtrent een gevangenisverleden of verslaving? Hoe ga je daarmee om, wat zijn de afspraken als het mis loopt? Een grote openheid en netwerking tussen zend- en gastorganisaties is hier belangrijk.

CRUCIAAL: COMMUNICATIE MET EN DE STEM VAN DE VRIJWILLIGER ZELF

Wanneer de vrijwilliger ergens niet (meer) terecht kan, dient dit besproken te worden met de vrijwilliger zelf en mogelijk ook met de zendorganisatie. Sommige organisaties geven ook grenzen en uitsluitingscriteria aan in het profiel van vrijwilligers. Dit is soms noodzakelijk omwille van de taak die ze moeten uitvoeren. Zo worden bv. mensen met een alcoholverleden niet ingezet voor vervoer of voor het bedienen van de toeg. Mensen zonder kennis van het Nederlands zijn moeilijker in te zetten bij de weeg enz. Organisaties geven evenwel aan dat ze na verloop van tijd milder worden, dat ze minder rigide omgaan met deze criteria en ze meer kansen geven dan in het begin.

Het principe zou eigenlijk moeten zijn dat mensen nooit afgewezen mogen worden voor vrijwilligerswerk. Voor iedere kandidaat-vrijwilliger is een plek te vinden. Dit houdt vrijwilligerswerk op maat in, rekening houdend met de kwetsbaarheden, maar zeker ook met de krachten en potenties van de betrokkene. Het vraagt om de nodige creativiteit, ook in het zelf creëren van vrijwilligerswerk. Mooie voorbeelden bestaan er zeker al hier in het Antwerpse.

Een stimulerend beleid

We nodigen iedereen uit tot veel creativiteit en een aangename samenwerking. We roepen organisaties en werkgevers op tot een grote openheid naar vrijwilligers uit kansengroepen toe. Om dit alles te ondersteunen en verwezenlijken, is zeker ook een stimulerend beleid nodig. Bruggen dienen gebouwd te worden. Of zoals Guy Redig, kabinetschef van dhr. Anciaux, Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel, tijdens het congres treffend verwoordde:

'Aansporen, als dat betekent: prikkels en positieve praktijkvoorbeelden geven via het Steunpunt Vrijwilligerswerk. Acties opzetten? Direct en veel en graag. Maar niet gaan moraliseren en verplichten, zelfs niet op indirecte wijze. Dat zeker niet.'



BIBLIOGRAFIE

Deleeck, H. (2008), *De architectuur van de welvaartsstaat. Opnieuw bekeken* (herziene en geactualiseerde uitgave onder leiding van Bea Cantillon), Acco, Leuven/Voorburg, p.551.

Haesendonckx, C. & Wuyts, A. (2005), *Een paar apart. Gearrangeerde ontmoetingen tussen mensen die in armoede leven en mensen die niet in armoede leven*, Recht-Op vzw, Antwerpen.

Holten, J. (2005), *Kom binnen en blijf? Een onderzoek naar de strategieën van organisaties binnen de sector zorg en welzijn voor het werven en behouden van jongere vrijwilligers, allochtone vrijwilligers en vrijwilligers met een lichamelijke functiebeperking*, scriptie Algemene Sociale Wetenschappen, Utrecht: Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW).

Kal, D. (2001), *Kwartiermaken. Werken aan ruimte voor mensen met een psychiatrische achtergrond*, Amsterdam: Boom.

Mathijssen, C. (2008), *Activeringspraktijken in de Sociale Economie: Een casestudie bij buurt- en nabijheidsdiensten*, Proefschrift aangeboden tot het verkrijgen van de graad van Doctor in de Pedagogische Wetenschappen, Promotor: Prof. Dr. D. Wildemeersch, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen, Centrum voor sociaal-culturele en arbeidspedagogiek.

Putnam, R.D. (2000), *Bowling alone: the Collapse and Revival of American Community*, Touchstone, New York.

Snick, A. (2002), *Word opgenomen! Activering ter bestrijding van armoede en exclusie: grenzen en mogelijkheden*. In: Koning Boudewijnstichting (2002), *Van straks ... en Nu. Bestrijding van armoede en sociale uitsluiting: Reflecties over activering en solidariteit*, Verslagboek van het toekomstverkennd congres van 17 oktober 2002, Brugge: KBS / Vlaamse Overheid, pp. 23 – 34.

Steenkens, K., Demeyer, B. & Van Regenmortel, T. (2009), *Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties*, HIVA-K.U. Leuven, Leuven (en synthese). <http://www.werk.be/activeringinarmoedesituaties/index.htm> of www.hiva.be.

Vandermeersch, E. (2007), *Valkuilen, hefbomen en acties voor het zinvol en duurzaam activeren van mensen in armoede naar kwalitatieve tewerkstelling*. Eindrapport van het project 'Het activeren van mensen in armoede naar werk: van good and bad practices tot mogelijke remedies', Brussel: Vlaams Netwerk van Verenigingen waar armen het woord nemen.

Van Regenmortel, T. (2002), *Empowerment en maatzorg. Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*, Acco, Leuven/Leusden.

Van Regenmortel, T. (2008), *Empowerment in de zorg. Krachten en kwetsbaarheden, in de Welzijns-gids-Methodiek*, Afl.67 (januari), Reg.1-Reg.24 (p.111-134).

Weil, S., Wildemeersch, D. & Jansen, T. (2005), *Unemployed Youth and Social Exclusion in Europe, Learning for Inclusion?* Hampshire: Ashgate Publishing Limited.

EEN GESPREK OVER VRIJWILLIGERSWERK

Als voorbereiding op het congres 'Vrijwillig werkt' werden focusgroepen georganiseerd voor vrijwilligers en voor vrijwilligersorganisaties. De focusgroepen verliepen aan de hand van onderstaande stellingen. We geven ze mee als inspiratie om het gesprek met de eigen vrijwilligers of met andere vrijwilligersorganisaties te voeren.

STELLINGEN VRIJWILLIGERS

Vrijwilligerswerk:

1. vraagt ruimte in je hoofd.
2. betekent dat je weet wat je kent en kunt.
3. verdient een dankuwel.
4. moet keuzemogelijkheden inhouden.
5. houdt afspraken in.
6. betekent samenwerken met anderen.
7. staat of valt met een goed eerste contact.
8. betekent je inzetten voor langere tijd.
9. brengt je in contact met andere mensen die je niet vanzelf tegenkomt.
10. vraagt tijd vooraleer je er deugd van kan hebben.
11. mag gepusht worden.
12. brengt je op andere plekken dan gewoonlijk.

STELLINGEN VRIJWILLIGERSORGANISATIES

Werken met vrijwilligers uit kansengroepen:

1. is anders dan werken met 'andere' vrijwilligers.
2. vraagt extra zorg.
3. is een groeiproses en behoeft een groeipad voor de vrijwilliger.
4. moet op maat van de vrijwilliger zijn.
5. moet keuzemogelijkheden inhouden voor de vrijwilliger.
6. houdt extra winst in voor de organisatie.
7. moet een hulp zijn voor de organisatie. Er zijn dus grenzen en risico's.
8. is niet vrijblijvend voor de vrijwilliger.
9. moet extra kansen inhouden voor de vrijwilliger.
10. vraagt om een wederzijds engagement van de gast- en zendorganisaties.
11. vraagt om informatie vooraf over de betrokken vrijwilliger.
12. staat of valt met een goed eerste contact.
13. vraagt appreciatie voor de vrijwilliger, zowel formeel als informeel.
14. vraagt dat vrijwilligers kunnen samenwerken en dat is een valkuil.
15. doet ons vaststellen dat er extra drempels zijn voor die vrijwilligers.
16. brengt veranderingen teweeg in de eigen organisatie of op breder vlak.

TIPS UIT DE PRAKTIJK

10 argumenten om vrijwilligers uit kansengroepen in je non-profitorganisatie te engageren

1. Een bijdrage leveren aan een inclusieve en solidaire samenleving.
2. Betekenisvol zijn voor iemand die in achterstelling leeft.
3. Ervaringsdeskundigheid binnenbrengen in je organisatie.
4. Een nieuwe kijk op je huidige praktijk.
5. Een aanleiding om 'vanzelfsprekendheden' bij je vrijwilligers, beroepskrachten en/of klanten te bespreken.
6. Je diversiteitsbeleid concreet vormgeven.
7. Een 'inspirerende persoon' in huis halen voor je klanten.
8. Verbondenheid en vertrouwen bieden aan je klanten.
9. Een brugfunctie vervullen tussen klanten en beroepskrachten.
10. Verhogen van de kwaliteit van je dienstverlening naar die doelgroepen.

10 manieren om vrijwilligers uit kansengroepen te vinden

1. Vraag mensen of ze willen komen helpen.
2. Werk samen met andere organisaties die de doelgroep goed kennen.
3. Ga naar plaatsen waar kansengroepen elkaar tegenkomen.
4. Spreek mensen uit je doelgroep aan op hun krachten die je opmerkt.
5. Zorg dat de drempel om je organisatie te leren kennen, laag ligt.
6. Zorg dat kansengroepen je organisatie vertrouwen.
7. Laat je huidige vrijwilligers vertellen wat vrijwilligerswerk is.
8. Vertel duidelijk wat jullie elkaar te bieden hebben.
9. Maak je vrijwilligerstaken haalbaar en aantrekkelijk.
10. Wees geïnteresseerd in de achtergrond van kansengroepen.

10 stappen om vrijwilligers uit kansengroepen in je organisatie te laten starten

1. Neem tijd om naar je vrijwilliger te luisteren: hobby's, interesses, beroepservaring,...
2. Ga voor een persoonlijk en warm contact.
3. Bereid je eigen personeel en vrijwilligers voor op de komst van vrijwilligers uit kansengroepen.
4. Geef de vrijwilliger tijd om aan je organisatie te wennen, door een proefperiode in te lassen of deelname aan activiteiten.
5. Laat je vrijwilliger samenwerken met mensen waarmee hij/zij iets gemeenschappelijks heeft: leeftijd, gezinssituatie, interesses...
6. Creëer zinvolle vrijwilligerstaken op maat van je vrijwilliger, bv. door een taak op te delen in verschillende deeltaken.
7. Zoek creatief naar mogelijkheden voor concrete en kortlopende engagementen.
8. Vertel je vrijwilliger over het belang van zijn/haar taak binnen jouw organisatie en voor de samenleving.
9. Start met haalbare afspraken voor beide partijen.
10. Benut de kennis van ervaringsdeskundigen.



10 touwtjes om vrijwilligers uit kansengroepen aan je organisatie te binden

1. Wat kan je organisatie de vrijwilliger bieden? Sociale contacten, regelmaat, waardering...
2. Wat heeft de vrijwilliger jouw organisatie te bieden? Goed kunnen omgaan met mensen, kennis van een taal, computerkennis...
3. Ga samen op zoek naar de krachten van je vrijwilliger. Probeer verschillende taken uit, werk samen met verschillende mensen.
4. Benoem duidelijk en concreet de krachten van je vrijwilliger.
5. Luister naar wat je vrijwilliger wil bijleren of hoe hij/zij wil groeien.
6. Zorg dat je vrijwilliger kan bijleren op een manier die hij/zij aangenaam vindt: individuele coaching, uitwisseling met andere vrijwilligers, interne of externe opleiding...
7. Zorg voor een vaste contactpersoon voor je vrijwilliger (duo, meter of peter).
8. Schenk voldoende aandacht aan de thuissituatie van je vrijwilliger.
9. Praat ook over moeilijke onderwerpen met je vrijwilliger, zoals gedrag en geld.
10. Geef je vrijwilliger de ruimte om te mislukken.

10 meest voorkomende struikelblokken

1. Je te strikt aan de vooropgestelde vrijwilligerstaken houden.
2. Er van uit gaan dat alles 'normaal' is.
3. Een vrijwilliger laten starten in een taak die te zwaar voor hem/haar is.
4. Vrijwilligers uit kansengroepen inzetten wegens een tekort aan beroepskrachten of omdat je geen andere vrijwilligers vindt.
5. Met vrijwilligers uit kansengroepen werken zonder draagvlak binnen je organisatie.
6. De coaching en ondersteuning van je vrijwilliger afschuiven op een andere organisatie.
7. Extra aandacht vragen voor een vrijwilliger omdat hij arm, ziek of anderstalig is zonder te bespreken wat dat betekent en hoe je die ondersteuning het beste geeft.
8. Veronderstellen dat een vrijwilliger uit kansengroepen wel zonder extra ondersteuning kan.
9. Bang zijn om mensen in hun anders-zijn te benoemen.
10. Problemen tussen vrijwilligers niet of te laat aanpakken.

10 argumenten om als vrijwilliger aan de slag te gaan als je in achterstelling leeft

1. Je kan iets doen wat je graag doet.
2. Je kan iets doen met jouw ervaring.
3. Je kan dingen bijleren.
4. Wat jij kent en kan, is interessant voor een organisatie.
5. Je leert andere mensen kennen.
6. Je kan iets nieuws uitproberen.
7. Je leert een organisatie achter de schermen kennen.
8. Je hoeft niets te vragen, je kan iets geven.
9. Je kan een organisatie mee beïnvloeden als vrijwilliger.
10. Je kan je problemen even loslaten en aan andere dingen denken.

10 aanbevelingen

1. Stel jouw non-profitorganisatie open voor vrijwilligers uit kansengroepen.
2. Speel in op de nood aan een ruimere diversiteit aan taken en een ruimere diversiteit aan organisaties.
3. Ga kleinschalig en kwalitatief van start.
4. Deel je expertise rond vrijwilligerswerk of maatschappelijk achtergestelde groepen met andere organisaties.
5. Werk samen en ondersteun laagdrempelige ontmoetingsplaatsen waar kansengroepen zich goed voelen.
6. Werk samen en pleit voor 'flankerende' organisaties die individuele ondersteuning bieden op maat van mensen die in achterstelling leven.
7. Bepleit en zoek mee naar wettelijke mogelijkheden om de talenten van mensen zonder wettig verblijf te benutten via vrijwilligerswerk.
8. Ga niet mee in een discours dat stelt dat mensen die niet werken dan maar vrijwilligerswerk moeten doen.
9. Beschouw vrijwilligerswerk als een waardevolle, maar slechts één van de vele verschillende manieren om volwaardig te kunnen participeren aan de samenleving.
10. Stimuleer en waardeer vrijwilligerswerk zonder het uit te hollen als voortraject naar werk.

MEER INFORMATIE OVER DE PROJECTEN



Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw

Heidi Zwaenepoel
Breughelstraat 31-33
2018 Antwerpen
03 609 52 06
0473 86 42 28
Heidi.zwaenepoel@
samenlevingsopbouw.be

Meer informatie over en contact-
gegevens van de verschillende
organisaties en projecten:
www.samenlevingsopbouw.be/
antwerpenstad

Recht-Op vzw

Bob Jacobs
Hendriklei 19
2660 Hoboken
03 825 35 02
0473 24 00 55
jacobs.rechtop@gmail.com



Dienst Sociale Activering OCMW Antwerpen

Kathleen Fransen
Tuinbouwstraat 8
2018 Antwerpen
03 637 56 37
0499 80 23 57
kathleen.fransen@ocmw.antwerpen.be
www.ocmw.antwerpen.be



Kind en Preventie

Mieke Vanderhaeghen
(Provinciaal verantwoordelijke)
Pothoekstraat 112
2069 Antwerpen
03 271 25 60
0478 91 88 05
Mieke.vanderhaeghen@kinderpreventie.be

Het congres 'Vrijwillig werkt' was een succes dankzij de inbreng van:

De vrijwilligers

Ange Chandesais, Fatima Bouassam, Hugo Garcia, Konnie Maes, Mieke De Block, Mieke Vandeweyer, Nana Kumah, Nicole Hillewaert, Suzy Janssens en Viviane Vrijdag.

De stuurgroep

Tine Van Regenmortel	Hiva KU Leuven
Kathleen Fransen	OCMW Antwerpen
Jaak Possemiers	OCMW Antwerpen
Nathalie Bosmans	Recht-Op vzw
Annemie Wuyts	Recht-Op vzw
Hilde Diels	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
Chris Haesendonckx	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
Marleen Kauwenberghs	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
Katleen Nuyts	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
Serge Spoelders	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
Griet Vielfont	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
Heidi Zwaenepoel	Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw

En ook...

Frank Vermetten (psychiatrie Stuivenbergziekenhuis), Guy Redig (kabinetschef minister Anciaux, Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel), Hafida Dalaa (Samenlevingsopbouw), Luk Groffy (Samenlevingsopbouw), Mieke Vanderhaeghen (Kind en preventie vzw), Monica De Coninck (schepen van Sociale Zaken en OCMW-voorzitter stad Antwerpen), Nathalie Kuppens (Onthaalbureau Inburgering Antwerpen), Peter Van der Jeught (stedelijke bibliotheek Te Couwelaerlei Antwerpen), Wilfried Meyvis (raadgever minister Heeren, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin), Greet Op de Beeck (moderator) en Inspinazie (animatie).

Met dank aan alle vrijwilligers en professionelen die meewerkten aan de focusgroepen.

REDACTIE:

Carmen Mathijssen,
Tine Van Regenmortel,
Kathleen Franssen,
Mieke Vanderhaeghen,
Chris Haesendonckx,
Marleen Kauwenberghs
en Heidi Zwaenepoel.

LAY-OUT EN EINDREDACTIE:

MadeByHanna (Hanna
Maes en Tientien)

DEZE PUBLICATIE KWAM TOT STAND DANKZIJ DE STEUN VAN:

Cera

Samen investeren in welvaart en welzijn. Zo'n half miljoen vennoten bouwen elke dag mee aan maatschappelijke projecten en verstevigen de fundamente van een sterke financiële groep. Cera is een coöperatie van zo'n half miljoen vennoten en investeert samen met hen op financieel en maatschappelijk vlak. Cera controleert ruim 30 % van de aandelen van KBC Groep. Deze investering zorgt voor de stabiliteit en de verdere ontwikkeling van deze groep. Zo creëren we kansen voor directe en indirecte werkgelegenheid. Cera investeert ook in de samenleving via maatschappelijke projecten, op regionaal, nationaal en internationaal vlak. Deze projecten sluiten aan bij de waarden van onze coöperatie: samenwerking, solidariteit en respect voor het individu. De domeinen waarin Cera investeert zijn: Armoede en sociale uitsluiting, Cera Expertisecentrum Ondernemen, Kunst en cultuur, Land- en tuinbouw en platteland, Medisch-sociaal, Lokale onderwijsinitiatieven en Solidair bankieren en verzekeren in ontwikkelingslanden via BRS. Onze investeringen dragen bij tot de welvaart van alle betrokkenen en tot het welzijn van de hele samenleving.



OCMW Antwerpen
Recht-Op vzw
Samenlevingsopbouw
Antwerpen stad vzw
HIVA KU Leuven





MEER INFO

Heidi Zwaenepoel
programmaverantwoordelijke samenleven
Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw
M 0473 86 42 28
heidi.zwaenepoel@samenlevingsopbouw.be
www.samenlevingsopbouw.be/antwerpenstad

