



*Advies*

# **Stimulering vrijwilligerswerk ten behoeve van het vergroten sociaal kapitaal**

**Maart 2020**

## **De Sociaal Economische Raad**

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

### Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134  
Oranjestad  
Aruba  
Telefoon : 00297-5832713  
Fax: : 00297-5838956  
E-mail : [info@ser.aw](mailto:info@ser.aw)  
Website : [www.ser.aw](http://www.ser.aw)

## **Inhoudsopgave**

<b>Inleiding .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Vrijwilligerswerk .....</b>	<b>5</b>
1.1. Definities van vrijwilligerswerk.....	5
1.2. Vrijwilligerswerk; beleid, motivatie en waardering .....	6
<b>2. Ontwikkeling van vrijwilligers(werk) op Aruba .....</b>	<b>9</b>
2.1. Data t.a.v. vrijwilligerswerk op Aruba (Census, 2010) .....	9
<b>3. Uitdagingen en knelpunten .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Conclusies en aanbevelingen.....</b>	<b>17</b>



## Inleiding

*Het sociaal kapitaal is een essentiële voorwaarde voor een goed functionerend democratisch systeem en cruciaal voor het handhaven en bevorderen van het algemene welzijn binnen een samenleving. Het betekent het geheel van normen, instellingen en organisaties die het vertrouwen en de samenwerking tussen personen in gemeenschappen en ook in de bredere samenleving bevorderen. (Durston, 2000)<sup>1</sup>*

Vrijwilligers en actieve burgers zijn belangrijk voor sociale samenhang<sup>2</sup> en vormen een belangrijk onderdeel van het sociaal kapitaal. Zonder vrijwilligerswerk is er minder sociaal kapitaal. Het belang van vrijwilligerswerk voor de Arubaanse samenleving ter bevordering van het sociaal kapitaal en ten behoeve van het algehele welzijn vormt de aanleiding van dit SER-advies.

In het bevorderen van het algehele welzijn, wordt door de Verenigde Naties (VN) het vergroten van het sociaal kapitaal als een belangrijkere voorwaarde beschouwd dan het financieel kapitaal. Volgens de Secretaris-Generaal van de VN is het bevorderen van vrijwilligerswerk en burgermaatschappij<sup>3</sup> in de ontwikkelingsdoelstellingen van de VN geen nieuw fenomeen. De VN-SDG's (Sustainable Development Goals) erkennen burgerbetrokkenheid en vrijwilligerswerk op een nieuwe manier namelijk: "Vrijwilligerswerk kan helpen om de achterban uit te breiden en te mobiliseren en om mensen te betrekken bij de nationale planning en uitvoering voor duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's). De vrijwilligersgroepen kunnen helpen om de nieuwe agenda te lokaliseren door het bieden van nieuwe ruimtes voor interacties tussen overheden en mensen voor concrete en haalbare acties"<sup>4</sup>.

Sociaal kapitaal betreft de instellingen die het menselijk kapitaal helpen in stand te houden en te ontwikkelen in samenwerking met anderen; bijvoorbeeld gezinnen, gemeenschappen, bedrijven, vakbonden, scholen en vrijwilligersorganisaties<sup>5</sup>. Volledigheidshalve moet worden vermeld dat een belangrijke aspect van het sociaal kapitaal de morele plicht is die men naar familie en anderen ervaart en daardoor er een betere garantie van ondersteuning hulp en verzorging is in de samenleving. Dit maakt bijvoorbeeld mantelzorg een belangrijk onderdeel van het sociaal kapitaal. Sociaal kapitaal is dan ook breder dan alleen vrijwilligerswerk.

---

<sup>1</sup> Durston, J. (2000) Wat is het maatschappelijk kapitaal van de gemeenschap?

<sup>2</sup> Sociale samenhang: wat ons bindt en verdeeld gaat over sociale cohesie in de samenleving (Sociale samenhang 2015, CBS.nl)

<sup>3</sup> Burgermaatschappij: ook wel 'civil society' of het maatschappelijk middenveld genoemd, is het geheel van particuliere organisaties in de samenleving die verschillende groepen, meningen en belangen vertegenwoordigen.

<sup>4</sup> VN-secretaris-generaal Ban Ki Moon (2016)

<sup>5</sup> <https://www.forumforthefuture.org/the-five-capitals>



Sociaal kapitaal is niet alleen belangrijk voor de sociale cohesie van de samenleving maar is ook waardevol voor de economie. Tara Hunt (2009), schrijver van 'The Whuffie Factor' beweert dat het verwerven van financieel kapitaal (geld) een heel stuk makkelijker zal gaan wanneer je als samenleving veel sociaal kapitaal hebt opgebouwd.

Het complete welzijn binnen een samenleving wordt bevorderd naarmate er meer “mensen zich belangeloos willen inzetten voor een betere gemeenschap (in de vorm van vrijwilligerswerk) en daarmee oplossingen aan kunnen dragen voor collectieve actieproblemen”<sup>6</sup>. De samenhang tussen sociaal kapitaal en het doen van vrijwilligerswerk kan volgens Kleemans (2014) <sup>7</sup> via een aantal indicatoren worden nagegaan namelijk;

- algemeen vertrouwen in vreemden;
- maatschappelijke status;
- (religieuze) normen en waarden;
- banden met de omgeving en het hebben van sociale contacten.

Vrijwilligers vormen een kloppend hart voor vele organisaties en stichtingen. Er worden op Aruba verschillende projecten georganiseerd en werkzaamheden verricht die gedraaid worden door vrijwilligers en particuliere initiatieven, denk hierbij bijvoorbeeld aan ARUBA DOET<sup>8</sup>, 'Coastal Clean Up'<sup>9</sup>, sportactiviteiten en zorgverlening. Door deze initiatieven worden bijvoorbeeld, scholen en buurtorganisaties opgeknapt, kwetsbare groepen in de samenleving geholpen en/of verzorgd, stranden schoongemaakt en verschillende sport activiteiten/competities georganiseerd. Met name gezien de beperkte Arubaanse sociale infrastructuur zijn vrijwilligers onmisbaar voor verschillende organisaties en stichtingen maar ook voor verschillende gebieden zoals toerisme, milieu, onderwijs, zorg, sport en economie.

Om een algemeen beeld van vrijwilligerswerk op Aruba te krijgen, zijn er gesprekken gevoerd met stakeholders en een samengesteld focusgroep uit verschillende sectoren. Dit advies beoogt het vrijwilligerswerk en –cultuur op Aruba te definiëren, te beschrijven, het belang van sociaal kapitaal te benadrukken alsmede aanbevelingen aan te dragen ter stimulering van vrijwilligerswerk op Aruba.

Dit SER-advies is als volgt opgebouwd: In hoofdstuk 1 wordt een kort overzicht gegeven van de definitie/term vrijwilligerswerk, de motivatie en waardering hiervan. In hoofdstuk 2 wordt de ontwikkeling van vrijwilligers(werk) op Aruba uit gelegd en wordt er secundaire data t.a.v.

<sup>6</sup> Brehm, J. & Rahn, W. (1997). Individual-Level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital. American Journal of Political Science, 41(3), 999-1023.

<sup>7</sup> Kleemans, F. C. J. (2014). De invloed van sociaal kapitaal op vrijwilligerswerk (Master's thesis).

<sup>8</sup> ARUBA DOET: De grootste vrijwilligersactie van Aruba, georganiseerd door CEDE Aruba in samenwerking met het Oranje Fonds.

<sup>9</sup> 'Coastal Clean Up': Het schoon maken van stranden en kustlijn op Aruba georganiseerd Hotel and Tourism Association (A.H.A.T.A.).

vrijwilligerswerk op Aruba weergegeven. Verder worden in hoofdstuk 3 de uitdagingen en knelpunten uit de gesprekken met stakeholders en een focusgroep gepresenteerd. Tot slot worden in hoofdstuk 4 de conclusies en aanbevelingen gepresenteerd.



## 1. Vrijwilligerswerk

Volgens de Census van 2010, doet 10,8% van de Arubaanse bevolking van 14 jaar en ouder aan vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk kan worden gezien als een instrument dat verscheidene motieven dient. Het wordt onder andere gezien als een indicator voor sociale solidariteit, een middel om mensen te betrekken bij het grotere maatschappelijke geheel, een leerschool voor democratisch handelen en een signaleringsinstrument voor misstanden<sup>10</sup>. Tevens is het een middel om allerlei diensten en aspecten van de sociale infrastructuur betaalbaar te houden. Veranderingen in de samenleving hebben onmiskenbaar invloed op het vrijwilligerswerk.

Het stimuleren van vrijwilligerswerk is een methode om burgerkracht nader te activeren. Vrijwilligerswerk kan een bijdrage leveren aan collectieve acties binnen een geïndividualiseerde samenleving. Vrijwilligers kunnen oplossingen bieden voor problemen van collectiviteiten of voor de gemeenschap in zijn geheel.

De definitie/term vrijwilliger roept verschillende gedachten op. In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht gegeven van de definitie/term vrijwilligerswerk, de motivatie en waardering hiervan en het belang van vrijwilligerswerk in de samenleving als sociaal kapitaal.

### 1.1. Definities van vrijwilligerswerk

De Raad acht het zeer belangrijk om ten behoeve van dit SER-advies aan te geven wat verstaan c.q. begrepen wordt onder vrijwilligerswerk zodat er voor Aruba een eenduidige definitie wordt kan worden gehanteerd. Ten behoeve hiervan is er gekeken naar verschillende uitgangspunten en definities uit verschillende landen.

Movisie<sup>11</sup>, het landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken in Nederland, geeft een definitie van vrijwilligerswerk t.a.v. de organisatie of samenleving die bestaat uit vier kenmerken:

- Het is onbetaald;
- Het is niet verplicht;
- Het komt ten goede van anderen, de organisatie en/of de samenleving;
- Er is een zekere mate van organisatie(structuur).

Wilson (2000) verfijnt de omschrijving van vrijwilligerswerk door te stellen dat het gaat om “iedere activiteit waarbij tijd vrijelijk gegeven wordt ten behoeve van een ander, groep, organisatie of de samenleving”. Aanvullend

<sup>10</sup> Dekker, P., de Hart, J., & Faulk, L. (2007). Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015.

<sup>11</sup> Klein Hegeman, P., & Kuperus, M. (2004). Een verkenning van het begrip vrijwilligerswerk. (www.movisie.nl)



aan deze omschrijving stelt hij dat vrijwilligerswerk eveneens “onbetaald werk voor partijen is waarmee de werknemer geen contractuele, familiare of vriendschappelijke verplichtingen heeft”<sup>12</sup>. Alle vormen van vrijwillige inzet die niet zijn ingeburgerd als vrijwilligerswerk en/of niet (geheel) passend zijn in de definitie van vrijwilligerswerk, worden aangeduid als “een grijs gebied” van vrijwilligerswerk<sup>13</sup>.

Het definiëren van vrijwilligerswerk is de eerste stap in het vormen van beleid waarin aandacht kan worden besteedt aan de kenmerken hiervan waaronder motivatie en waardering.

## **1.2. Vrijwilligerswerk; beleid, motivatie en waardering**

### *1.2.1. Beleid*

Een vrijwilligersbeleid zou zowel een vast onderdeel moeten zijn van een overheidsbeleid dat zich richt op het bevorderen van het sociaal kapitaal als van een organisatie die zich richt op het bereiken van samenlevingsdoelen. Binnen de Arubaanse context is op het niveau van een organisatie een vrijwilligersbeleid in feite het personeelsbeleid voor vrijwilligers. Het regelt namelijk allerlei zaken, stelt voorwaarden, legt afspraken vast en benoemt de middelen die worden ingezet. Een effectief vrijwilligersbeleid zowel op overheids- als op organisatieniveau houdt rekening met de belangrijkste kenmerken van de mens/vrijwilliger alsmede met de gestreefde doelen in de samenleving.

Er zijn inmiddels verschillende methoden ontwikkeld ten behoeve van het hele traject rond het werken met vrijwilligers die als richtlijn op beide niveaus zou kunnen gelden. Een voorbeeld is de 6 B's methode van Arcon<sup>14</sup>. Deze methode is gebaseerd op een bestaand model met vijf B's waar Arcon een zesde B ('Bezinnen') aan heeft toegevoegd, namelijk; (Bezinnen, Binnenhalen, Begeleiden, Belonen, Behouden en Beëindigen).

### *1.2.2. Motivatie*

Binnen de (elk mogelijke) methode speelt motivatie een belangrijke rol. Per levensfase, per persoon en/of per doel zullen de motieven voor het deelnemen en bijdragen aan vrijwilligerswerk verschillen. Deze zullen noodzakelijkerwijze ook door de tijd heen verschuiven.

Uit onderzoek<sup>15</sup> is gebleken dat personen vooral gemotiveerd zullen zijn om deel te nemen aan vrijwilligerswerk wanneer zij ondersteuning willen geven aan mensen, groepen, milieu (flora en fauna), organisaties enzovoorts, die zij als belangrijk voor samenleving, mensheid en/of natuur beschouwen. Dit

<sup>12</sup> Wilson, J. & Musick, M. (2000). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 141-168.

<sup>13</sup> Idem 11.

<sup>14</sup> Stappen naar vrijwilligersbeleid: Werken met vrijwilligers volgens de 6 B's (Arcon.nl)

<sup>15</sup> Vries, R. (2018). Onderzoek motivatie Vrijwilligerswerk. In opdracht van: Platform Vrijwilligers Welzijn & Zorg.



voegt waarde toe aan hun eigen leven en maakt dat zij zich actief betrokken voelen bij de persoon, groep en/of organisatie. Vrijwilligerswerk levert voor hen plezier en ontspanning op en het wordt door hen ervaren als een goede, althans constructieve tijdsbesteding. Daarnaast lijkt ook een probate vorm te zijn om persoonlijke isolement/ eenzaamheid te doorbreken.

Een ander belangrijke drijfveer is dat men bewogen is met de ondersteuning van de behoeftige(n) en de realisatie van de betrokken doelen.

Een populair onderzoek met betrekking tot de motivaties van vrijwilligers is door Clary en Snyder verricht<sup>16</sup>. Zij stellen dat vrijwilligerswerk één of meerdere functies vervult in het leven van de individuele vrijwilliger en dat deze functies bepalend zijn voor zijn of haar motivatie. Met betrekking tot de motivaties van vrijwilligers wordt in dit onderzoek een indeling gemaakt van zes categorieën:

<i>Normatieve motieven</i>	iets waardevols doen, verantwoordelijkheid nemen voor anderen en/of in de samenleving, nuttig zijn, anderen helpen.
<i>Carrière motieven</i>	competenties ontwikkelen, netwerk uitbreiden, cv uitbreiden.
<i>Sociale motieven</i>	Mensen ontmoeten, ontspanning, erkend worden
<i>Leermotieven</i>	begrip vergroten, kennis uitbreiden, talenten ontwikkelen.
<i>Kwaliteitsmotieven</i>	verhoogde levenskwaliteit, actief bezig zijn
<i>Beschermingsmotieven</i>	vrijwilligerswerk als plek om negatieve omstandigheden te vergeten, leren omgaan met tegenslag.

### 1.2.3. Waardering

Een andere belangrijke factor binnen een vrijwilligersbeleid is het positief waarderen van hun werk en inzet. Waardering speelt in op de motivatie van vrijwilligers<sup>17</sup>. Een effectief waarderingsbeleid<sup>18</sup> bestaat uit drie bouwstenen namelijk:

<i>Herkennen = zien</i>	Je ziet de inzet van vrijwilligers: je weet wie ze zijn en wat ze doen voor je organisatie;
<i>Erkennen = inzien</i>	Je ziet het belang in van vrijwilligerswerk in je organisatie en neemt vrijwilligers aan;
<i>Waarderen = laten zien</i>	Je laat zien dat je belang hecht aan het vrijwilligerswerk in je organisatie.

<sup>16</sup> Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.

<sup>17</sup> Vrijwilligers waarderen (2007) Socius - Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk VZW

<sup>18</sup> <https://socius.be/tips-om-vrijwilligers-te-waarderen/>

In bovengenoemde heeft de kenmerken motivatie en waardering vanuit de vrijwilliger (het individu) gepresenteerd, echter dient er voor een effectief vrijwilligersbeleid ook gekeken te worden naar het belang vanuit een maatschappelijk uitgangspunt zijnde de samenleving.

Samenvattend kan gesteld worden dat vrijwilligerswerk sociale- en economische voordelen heeft voor zowel het individu als de samenleving en namelijk:

- Het zorgt voor sociale binding en -cohesie;
- Samenlevingsdoelen waar organisaties (NGO'S) zich voor inzetten kunnen worden bereikt;
- Het creëert een breder netwerk voor de vrijwilliger (contact met nieuwe mensen);
- Het geeft een gevoel van nuttig zijn;
- Het biedt zelfreflectie, -ontwikkeling;
- Het geeft een zinvolle/positieve dag invulling;
- En het bevordert de gezondheid.

Een gebrek dan wel een tekort aan vrijwilligers maakt dat:

- Organisaties en stichtingen betaalde krachten moeten inzetten en dus hogere kosten hebben om te draaien. Een professionele inzet is meer gedistantieerd dan een vrijwilligersinzet die zich emotioneel meer betrokken en bewogen voelt met doelgroep en de welzijnsbevordering van mens en natuur;
- Resultaten/doelen moeilijker haalbaar zijn doordat er minder mankracht beschikbaar is;
- De samenleving verder individualiseert en meer materialistisch wordt waardoor de sociale samenhang minder sterk is.



## **2. Ontwikkeling van vrijwilligers(werk) op Aruba**

Op Aruba is er een bekende oude traditie van 'paga lomba': Het ondersteunen van elkaar in gelijke behoefte, m.a.w. er is een reciprociteitsrelatie waarin een (toekomstige) tegenprestatie wordt verwacht. Deze traditie is met de individualisering van de samenleving aanzienlijk geërodeerd. De overheersende invloed van het Rooms Katholicisme heeft het concept van naastenliefde die niet persé uitgaat van een reciprociteit in de relatie, trachten te veranderen. Deze vorm van naastenliefde is minder dwingend en geeft meer vrijheid wie men wel of niet wilt ondersteunen. Hoewel er niet veel onderzoek hier naar gedaan is op Aruba, mag verondersteld worden dat de normen en waarden van naastenliefde de basis vormen van de welzijnsopvatting in de Arubaanse samenleving. Behalve de norm "biba bon cu bo prohimo" zijn er weinig aanwijzingen om te kunnen stellen dat er voldoende drijfveren in de Arubaanse cultuur zijn verankerd om het vrijwilligerswerk (op natuurlijke wijze) te bevorderen.

Het missiewerk mag gezien worden als een van de belangrijkste stimuli voor de opzet en groei van het huidige vrijwilligerswerk op Aruba. Het waren de frères van de orde 'De la Salle' en de zusters 'Dominicanessen' die hierin een bepalende rol hebben gespeeld. Voorafgaand was er een patronage systeem waarbij de hogergeplaatste of patroon gunsten verleent aan een lager geplaatste of cliënt in ruil voor eerbetoen, loyaliteit of diensten. Met de overname van de (leiding van de) meeste NGO's van de clerus door Arubaanse leken is de (religieuze) drijfveer niet volledig overgenomen door jongere generaties en langzaam verzwakt. De reden hiervoor is niet volledig bekend waardoor het belangrijk is om te kijken naar de kenmerken van 'motivatie en waardering' van de Arubaanse vrijwilligers(werk) alsmede naar de beschikbare data ten aanzien hiervan.

### **2.1. Data t.a.v. vrijwilligerswerk op Aruba (Census, 2010)**

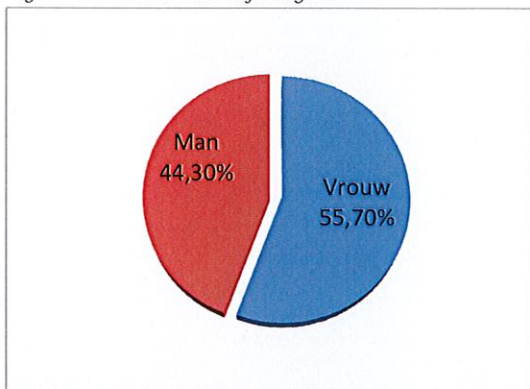
Ten einde een beeld te vormen over de omvang/vorm van vrijwilligerswerk binnen de Arubaanse bevolking heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tijdens de Census van 2010 enkele vragen in haar vragenlijst opgenomen. Vervolgens (op pagina 10) worden de resultaten van de Census van 2010 gepresenteerd ten aanzien van kenmerken van de vrijwilligers zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en het type organisatie waar ze vrijwilligerswerk doen. Opgemerkt moet worden dat de vragen over vrijwilligerswerk uitsluitend gericht waren aan de personen van 14 jaar en ouder en dat deze voor het eerst in de Census van 2010 zijn gevraagd.



### Geslacht van de vrijwilligers

Vrijwilligers kunnen op basis van geslacht worden onderscheiden. De verschillen hiervan tussen mannen en vrouwen worden weergegeven in figuur 1. Daaruit blijkt dat een meerderheid van het aantal vrijwilligers op Aruba in 2010 uit vrouwen bestond namelijk 55,7% (en 44,3% uit mannen).

*Figuur:1 Geslacht van vrijwilligers*

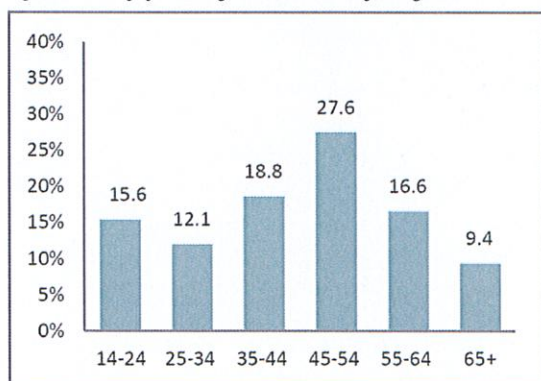


Bron: CBS

### Leeftijdscategorie van de vrijwilligers

Uit de cijfers van de Census van 2010 blijkt dat personen tussen de leeftijdscategorie van 45-54 jaar het meest aan vrijwilligerswerk doen in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën, zie figuur 2.

*Figuur: 2 Leeftijdscategorie van de vrijwilligers*

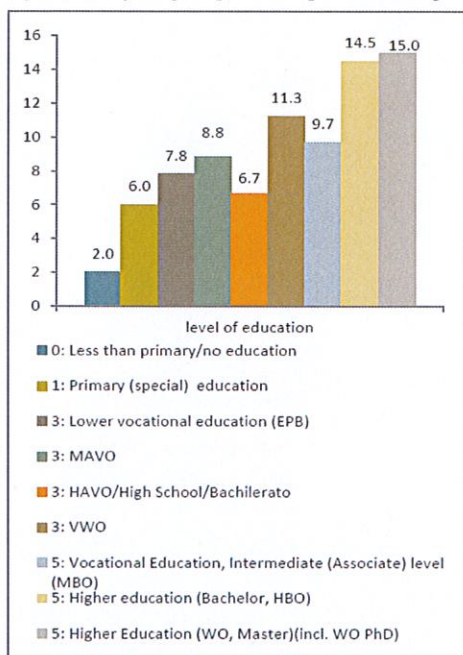


Bron: CBS

### Opleidingsniveau van de vrijwilligers

Uit de cijfers van de Census van 2010 blijkt dat vrijwilligers met een hoger opleidingsniveau (bachelorsdiploma en hoger) meer aan vrijwilligerswerk doen dan vrijwilligers met een lager opleidingsniveau. Dit terwijl de groep personen met een bachelorsdiploma of hoger slechts een kleine groep vormen van de totale bevolking. Uit figuur 3 is te zien dat 14 personen van elk 1000 personen op Aruba met een bachelorsdiploma en hoger aan vrijwilligerswerk doen.

Figuur: 3 Vrijwilligers per 1000 personen volgens het hoogst behaalde opleidingsniveau

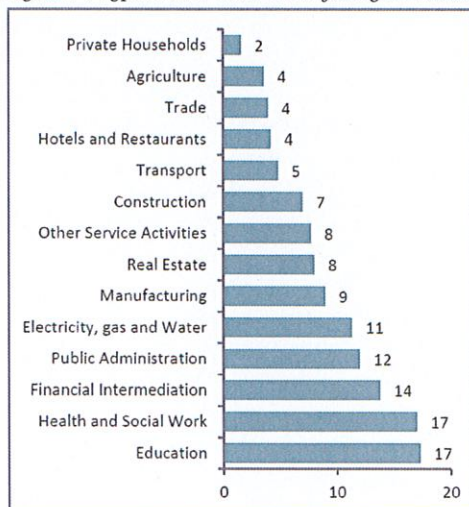


Bron: CBS

### Sectoren waar de vrijwilligers werkzaam zijn

Voor wat betreft het type sector waar de vrijwilligers werkzaam zijn, wordt dit in figuur 4 geïllustreerd. Volgens de Census 2010 zijn vrijwilligers het meest werkzaam binnen het onderwijs, binnen de gezondheidszorg en de sociale sector.

Figuur: 4 Type sector waar de vrijwilligers werkzaam zijn. ISIC<sup>19</sup>

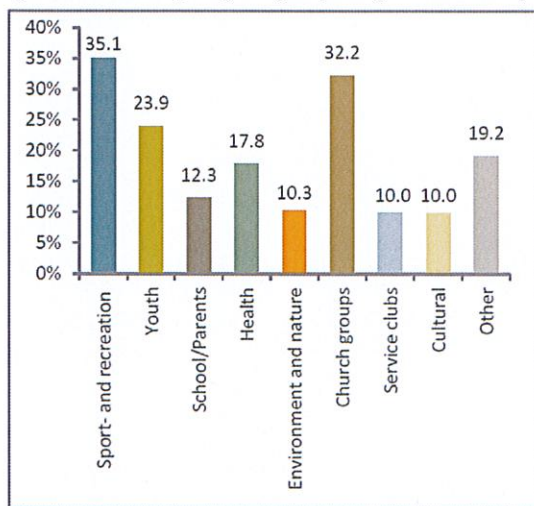


Bron: CBS

### Vrijwilligers per type organisaties

Voor wat betreft het type organisatie waar vrijwilligers het meest aan vrijwilligerswerk doen, heeft conform de Census 2010, 35,1% aangegeven hun vrije tijd aan sport- en recreatieorganisaties te besteden, gevolgd door 32,2% aan kerkgroepen 23,9% aan jeugdorganisaties, 17,8% aan gezondheidsorganisaties en 19,2 aan andere soort organisaties (zie figuur 5 hieronder, aangezien één persoon zich voor meer dan één organisatie kan aanmelden, komt het totaal % op hoger dan 100%).

*Figuur: 5 Percentage vrijwilligers per organisatie die zij dienen, 2010*



Bron: CBS

Ten behoeve van dit advies is er naast de beschikbare kwantitatieve data, middels gesprekken en interviews ook kwalitatieve data verzameld. In het volgende hoofdstuk komen de resultaten van het kwalitatief gedeelte aan bod.

### **3. Uitdagingen en knelpunten**

Om een beter beeld van de vrijwilligers op Aruba te krijgen, zijn gesprekken gevoerd met stakeholders en met een samengesteld focusgroep bestaande uit verschillende sectoren zoals; sport, onderwijs sociaal-cultureel, welzijn, bejaarden en ouderenzorg evenals vrijetijd besteding. De focusgroep bestond uit negen vrijwilligers en opgemerkt dient te worden dat deze vrijwilligers als 'voorbeeldige' vrijwilligers moeten worden beschouwd, daar de desbetreffende instanties hun beste en meest betrouwbare vrijwilliger als deelnemer hebben opgegeven. Deze vrijwilligers verschillen van leeftijd (de oudste van 73 jaar en de jongste van 20 jaar).

Hieronder volgen de belangrijkste resultaten van de gesprekken met de stakeholders en de focusgroep.

#### Gebrek aan vrijwilligersbeleid

Zoals al eerder aangegeven, was het aantal geregistreerde vrijwilligers op Aruba, volgens de Census 10,8% van de bevolking vanaf 14 en ouder en wordt uit gesprekken met de stakeholders en een samengesteld focusgroep vernomen dat de laatste jaren er een gebrek is aan vrijwilligers bij o.a. organisaties en stichtingen, merkbaar op verschillende gebieden zoals sport, cultuur, zorg en onderwijs. Dit komt o.a. door een duidelijk gebrek aan vrijwilligersbeleid bij de instanties, maar ook op nationaal niveau (door de overheid), aldus de stakeholders en focusgroep. Gebrek aan vrijwilligersbeleid binnen een organisatie betekent volgens hun, een tekort aan structuur en communicatie tussen vrijwilligers en het werk waar zij aan bijdragen. De stakeholders en focusgroep vinden dat door een duidelijke taakverdeling dan wel het uitzetten van verwachtingen en verplichtingen van de vrijwilliger de betrokkenheid bij het vrijwilligerswerk en de organisatie kan worden bevorderd. In het verleden was er een beleidsvoorstel/-plan ten aanzien van overheidsambtenaren die vrijwilligerswerk zouden kunnen doen. Dit voorstel hield in dat deze ambtenaren een paar uren verlof kregen om vrijwilligerswerk te verrichten met name op het gebied van sport. Echter is er verder geen concrete informatie/data hierover terug te vinden.

#### Behoeftte aan een vrijwilligersvacaturebank

Vrijwilligersvacaturebanken verbinden de verschillende welzijnsorganisaties die vraag hebben naar vrijwilligers of kundigheid, met mogelijke bereidwillige deelnemers. "Org.aw" bijvoorbeeld biedt deze dienst aan, echter veel organisaties maken hier geen gebruik van en de informatie op hun webpagina beschikbaar is, zijn lang niet altijd actueel. Volgens de coördinatoren van "Org.aw" werkt de huidige vrijwilligersvacaturebank niet optimaal doordat veel organisaties die hun advertenties/vacatures op deze webpagina moet plaatsen noch de tijd noch de mankracht hebben om deze webpagina "up-to-date" te houden.

### Motivatie en betrokkenheid van vrijwilligers

In het bijzonder op het gebied van sport wordt door de focusgroep, aangegeven dat er met name voor een groot deel ouders zijn die vrijwilligerswerk verrichten omdat hun kinderen deel uitmaken van de organisatie. Dit wordt niet beschouwd als de beste motivatie daar dezen niet vanuit de liefde voor de sport daar zijn maar wegens het belang voor hun kinderen. Dit brengt verschillende nadelen met zich mee o.a.

- **continuïteit:** als hun kinderen niet meer meedoen aan de sport dan stoppen de ouders ook automatisch met het verrichten van het vrijwilligerswerk.
- **kwaliteit van de werkzaamheden:** ouders beschikken meestal niet over voldoende kennis van de sport om trainingen op een minimaal niveau te kunnen aanbieden.
- **emotionaliteit:** het uitoefenen van de sport door de kinderen wordt vermengd met emotionaliteit ( in veel gevallen ook met voortrekkerij) door de ouders.

Binnen de sociale sector liggen de knelpunten niet zozeer op de intrinsieke motivatie echter wel op het gebied van betrokkenheid. Elk type vrijwilligerswerk eist in meer of mindere mate zijn/haar kennis en vaardigheden. Vrijwilligers kunnen in allerlei situaties belanden en komen met verschillende mensen in aanraking. Vaak zijn het mensen uit een kwetsbare groep uit de samenleving zoals verslaafden of gehandicapten en in zulke situaties moeten de vrijwilligers over een bepaalde kennis en vaardigheden beschikken. In dit kader is dus bijscholing niet alleen wenselijk maar bij uitstek noodzakelijk/belangrijk. Uit de gesprekken blijkt dat er behoefte bestaat aan trainingsprogramma's of plannen voor vrijwilligers. Bijscholing/trainingen leiden tot een betere motivatie, betrokkenheid en behoud van vrijwilligers. Tot op heden wordt een tekort in het educatieve aanbod voor vrijwilligers opgemerkt.

### Weinig aandacht voor vrijwilligerswerk in het onderwijs

Volgens de focusgroep wordt er weinig aandacht besteedt aan het vormen van toekomstige vrijwilligers/goed burgerschap in het onderwijs. Als kinderen van jongs af aan deel kunnen nemen aan vrijwilligerswerk, kan het collectiviteitsbesef, gemeenschapsgevoel en burgerschapsvorming gestimuleerd worden. Het huidige onderwijscurriculum van zowel basis- als voortgezet onderwijs biedt onvoldoende ruimte voor het stimuleren van vrijwilligerswerk en/of de vorming van goede/participatieve burgers. Het richt zich met name op sport terwijl juist bij jonge kinderen vrijwilligerswerk ook een belangrijk middel zou kunnen zijn in het leren van sociale vaardigheden.





### Te kort/ weinig erkenning of waardering van vrijwilligers

Vrijwilligers vinden het aangenaam (leuk) om erkend te worden voor hun werk en bijdrage. Met name bij het behouden van vrijwilligers speelt erkenning een belangrijke rol. De 'volunteer of the year award' is een eerste aanzet daar toe, maar stakeholders geven aan dat dit binnen de organisaties zelf ook meer moet plaatsvinden. Dit zou betekenen dat een vrijwilligersbeleid ook aandacht moet hebben voor een waarderingsbeleid, waarmee erkenning of waardering kunnen worden georganiseerd. Erkenning/waardering moeten niet worden opgevat als materiële vergoeding zoals geld, cadeautjes of tegoedbonnen. Het gaat namelijk juist om de intrinsieke motivatie.

### Gebrek aan prikkels

Naast de persoonlijke (intrinsieke) motieven van individuele vrijwilligers, is er in beperkte mate sprake van collectieve motivering (denk aan maatschappelijke, religieuze, humanitaire en/of solidaire) vrijwilligerswerk te doen. Via incentives kan het vrijwilligerswerk concurreren met andere vormen van vrijetijdsactiviteiten. Beloning moet er dus op gericht zijn om de persoonlijke voordelen te verhogen. Het belonen werkt namelijk het beste als de beloning wordt afgestemd op de motivatie, wensen en behoeften van de vrijwilliger. Denk maar aan studie- en extra curriculaire punten voor beroepsonderwijs.

### De status van de vrijwilliger op Aruba

Vrijwilligerswerk wordt over het algemeen niet erg geprofileerd en daardoor niet hooggewaardeerd binnen de samenleving en geniet, in vergelijking met andere landen, niet een hoge status. In Nederland bijvoorbeeld heeft de vrijwilliger een zekere 'cache'/aanzien. Van de vrijwilliger op Aruba wordt over het algemeen verwacht dat ze veel van zichzelf opofferen voor het doel. Medewerking van werkgevers is tot op heden zeer uitzonderlijk. De term 'Corporate Social Responsibility' (CSR)<sup>20</sup> is hier weliswaar bekend echter wordt onvoldoende toegepast op Aruba als het gaat om het verrichten van vrijwilligerswerk.

### De rol van de overheid t.b.v. vrijwilligers.

Het stimuleren van vrijwilligerswerk bevordert sociaal kapitaal en heeft in het overheidsbeleid op zijn minst een even belangrijke voorwaarde als het

---

<sup>20</sup> CSR is een vorm van ingebouwde zelfregulering van (meestal grote) bedrijven, waarbij deze zelfregulering is geïntegreerd in het bedrijfsmodel. Bij CSR wordt het algemeen publieke belangen meegewogen in ondernemingsbeslissingen.



financieel kapitaal te zijn voor het algehele welzijn binnen de Arubaanse samenleving. Er lijkt vooralsnog een onvoldoend besef te zijn bij de overheid dat de sociale ontwikkeling binnen de samenleving mede gedreven en gestuurd wordt door vrijwilligers(werk).

Vrijwilligerswerk zou beschouwd moeten worden als een essentiële katalysator voor sociale ontwikkelingen. De overheid zou zijn taak en verantwoordelijkheden ten aanzien hiervan niet uit de weg gaan. Van de overheid wordt verwacht dat de verplichting en motivaties van de vrijwilligers terug gezien worden in de mate waarin de overheid belang hecht aan de doel/de organisatie door middel van bijv. subsidie/investeringen en ondersteuning van particuliere initiatieven/stichtingen die samenlevingsdoelen nastreven en overheid(kern)taken ondersteunen en/of uitvoeren.

Two handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The top signature is a stylized 'R' followed by a horizontal line. The bottom signature is a more complex, cursive signature.

#### 4. Conclusies en aanbevelingen

Concluderend acht de Raad de rol van de overheid in het bevorderen van een sociaal kapitaal, door middel van vrijwilligerswerk, als cruciaal.

De Raad hanteert de volgende uitgangspunten ter definiëring van vrijwilligerswerk namelijk:

- het doel van de activiteit verder moet gaan dan het eigen belang van de vrijwilliger. In dit kader wordt familie(banden) ook als eigen belang beschouwd, m.a.w. werk vanuit een morele/familiaire verplichting<sup>21</sup> zou niet als vrijwilligerswerk beschouwd mogen worden.
- het verrichten van vrijwilligerswerk kan een (materiele) voordeel voor de vrijwilliger opleveren. Hiermee houdt de Raad ruimte voor mogelijke externe prikkels/financiële tegemoetkoming <sup>22</sup>voor het verrichten van vrijwilligerswerk (daar het aspect van wederkerigheid/reprociteit een onderdeel van de lokale cultuur zal blijven).

Ten aanzien van het economische/financieel huishouden van het land zijn er vastgestelde (internationale) normen en indicatoren te vinden, denk hierbij aan BNP<sup>23</sup>, werkloosheidscijfers enz. Het sociaal kapitaal lijkt moeilijker te kwantificeren. Ook in het geval van vrijwilligerswerk is het moeilijk om een conclusie te kunnen trekken m.b.t. het sociaal kapitaal. Reden voor de Raad om aan te bevelen om een commissie in het leven te roepen dat belast is met de volgende taken:

- het verrichten van een behoefte analyse en kwantificeren van de vraag naar vrijwilligerswerk ten behoeve van het sociaal kapitaal;
- het opstellen van een nationaal plan/vrijwilligersbeleid vanuit de overheid en vanuit de privésector (CSR) aan de hand van bovengenoemde analyse;
- het toetsen van dit plan/beleidsvoorstel naar draagvlak, haalbaarheid en evaluatie(indicatoren) en taakverdeling.

Ten aanzien van een nationaal beleidsplan voor het stimuleren van vrijwilligerswerk ten behoeve van het vergroten van het sociaal kapitaal draagt de Raad de volgende mogelijke aanbevelingen en aandachtsgebieden aan:

- *De kracht onderwijs:* Meer aandacht binnen het onderwijs voor het verrichten en stimuleren van vrijwilligerswerk beginnend bij jonge

<sup>21</sup> Hoewel het correct is om familiale verplichtingen niet als vrijwilliger gezien wordt wil het niet zeggen dat deze groep geen ondersteuning behoeft. Deze ondersteuning dient naast die van vrijwilliger geregeld te worden. (SER Advies; Ouderenbeleid, -zorg en -welzijn; de omslag! December 2019)

<sup>22</sup> Externe prikkels kunnen ook immaterieel zijn. Bijvoorbeeld educatieve activiteiten, maatschappelijke waardering en status bevordering.

<sup>23</sup> BNP: Bruto nationaal product.



kinderen en voor het voortgezet onderwijs zou het introduceren van een 'vrijwilligersstage' een goede manier zijn om vrijwilligerswerk onder jeugdigen te stimuleren. Tijdens de 'vrijwilligersstage' kunnen de studenten kennis en andere soorten vaardigheden ontwikkelen die normaal niet onderdeel uitmaken van het onderwijs curriculum maar deze wel ondersteunen.

- *Het opzetten van pilot programma's:* waarin ambtenaren enkele uren per week kunnen besteden aan vrijwilligerswerk (vooral in de sportsector).
- *Het introduceren van een vrijwilligersvacaturebank (bv. speciaal voor 65+).* Vrijwilligerswerk is een goede overstap voor ouderen die pas of binnenkort met pensioen gaan. De ouderen blijven actief en kunnen hun kennis en ervaring overdragen aan de volgende generatie. Het hebben van een vrijwilligersvacaturebank zou het ook makkelijker maken voor eventuele vrijwilligers om in contact te komen met vrijwilligersorganisaties en het krijgen van informatie om een betere match te vormen. De Raad stelt voor om de coördinerende taak onder CEDE Aruba te laten vallen.
- *Het stimuleren van "Corporate Social Responsibility" (CSR) binnen het bedrijfsleven* die vrijwilligerswerk door hun werknemers mogelijk maken bijvoorbeeld middels regelgeving en incentives. CSR dwingt een bedrijf verder te kijken dan alleen winst, maar ook aandacht te schenken aan de sociale gevolgen van zijn activiteiten. Tevens, de reputatie van een bedrijf is tegenwoordig voor een niet te onderschatten deel afhankelijk van hoe bewust het bedrijf omgaat met de natuur, de medemens en haar personeel.
- *Het introduceren van waarderingsbeleid:* voor (overheids)werkzaamheden die door particuliere initiatieven en NGO's worden verricht en daardoor verantwoordelijkheden van de overheidstaken overneemt. In het licht hiervan wordt gedacht aan een gedegen (kwalitatief en kwantitatief) evaluatie van subsidies en een subsidiebeleid die goed aansluit op de concrete behoeftes van het NGO aanbod.



Oranjestad, 4 maart 2020



Mw. P. (Tisa) LaSorte  
Voorzitter  
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout  
Algemeen Secretaris  
Sociaal Economische Raad



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba  
Telefoon: (297) 583-2713  
Fax: (297) 5838956