

30-9-2021

# Kansen na corona

Onderzoek naar vitaliteit en  
toekomstbestendigheid van  
gemeenschapsvoorzieningen in de  
gemeente Oude IJsselstreek



Opgesteld door: Coöperatie Sociaal Werk Oude IJsselstreek U.A.  
IN OPDRACHT VAN: GEMEENTE OUDE IJSELSTREEK

# Inhoudsopgave

---

1	Inleiding .....	1
2	Onderzoeksopzet.....	2
2.1	Onderzoeksvraag.....	2
2.2	Uitvoering.....	2
3	Resultaten.....	3
3.1	Respons .....	3
3.2	Vitaliteit en toekomstbestendigheid.....	3
3.3	Kenmerken van de gemeenschapsvoorzieningen.....	3
3.4	Krachtmeting lokale vrijwilligersorganisaties.....	5
3.5	Gewenste situatie, kansen en mogelijkheden van de gemeenschapsvoorzieningen .....	7
3.6	Trends & ontwikkelingen.....	8
3.7	De rol en ambitie van gemeenschapsvoorzieningen in maatschappelijke thema's .....	9
4	Conclusies.....	10
4.1	Vitaliteit .....	10
4.2	Toekomstbestendigheid.....	10
5	Aanbevelingen.....	12
6	Voorstel voor vervolg op basis van aanbevelingen .....	13
7	Bibliografie.....	14

# 1 INLEIDING

---

Dorpshuizen, buurtschapshuizen en wijkcentra zijn belangrijke gemeenschapsvoorzieningen in de gemeente Oude IJsselstreek. Zij dragen bij aan de leefbaarheid. Door de coronamaatregelen moesten veel gemeenschapsvoorzieningen in 2020 en 2021 sluiten. De vraag is of de mogelijke gevolgen van deze maatregelen van invloed zijn of zal zijn op de vitaliteit en toekomstbestendigheid van gemeenschapsvoorzieningen.

Daarnaast zien we tal van (mogelijke) maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie. Denk hierbij aan de gevolgen voor de gezondheid, de economie, het welzijn, het onderwijs, werkgelegenheid en inkomenszekerheid. De pandemie kan ook gevolgen hebben voor de verhoudingen tussen (groepen) inwoners of de verhoudingen tussen inwoners en de instituties (Planbureau, 2020).

Sociaal Werk Oude IJsselstreek is gevraagd om een onderzoek uit te voeren naar de vitaliteit en toekomstbestendigheid van deze gemeenschapsvoorzieningen en te beschrijven welke kansen er zijn om in samenwerking met gemeenschapsvoorzieningen de (mogelijke) maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie te minimaliseren voor de samenleving. De resultaten van dit onderzoek geven een beeld van o.a. de vitaliteit en toekomstbestendigheid van organisaties, de ambitie en rol die ze hebben en een richtinggevend advies voor de manier waarop de gemeente inhoud kan geven aan haar faciliterende rol aansluitend bij de ondersteuningsbehoefte van de gemeenschapsvoorzieningen.

*Coöperatie Sociaal Werk Oude IJsselstreek U.A.*

*September 2021*

*Terborgseweg 19a  
7064 AA Silvolde  
info@socialwerk-oij.nl*

## 2 ONDERZOEKSOPZET

---

### 2.1 ONDERZOEKSVRAAG

Dit onderzoek geeft antwoord op de hoofdvraag:

Wat is er nodig voor de gemeenschapsvoorzieningen in de gemeente Oude IJsselstreek om vitaal en toekomstbestendig te blijven/ te worden?

In het onderzoek is gebruikt gemaakt van een vragenlijst, diepte-interviews en groepsgesprekken. Het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

1. Huidige situatie van de gemeenschapsvoorzieningen
  - Activiteiten en doelgroepen
  - Organisatie, exploitatie en beheer
  - Samenwerking (onderlinge samenwerking en samenwerking met overheid, bedrijven en instellingen)
2. Gewenste situatie, kansen en mogelijkheden van de gemeenschapsvoorzieningen
  - Activiteiten en doelgroepen
  - Organisatie, exploitatie en beheer
  - Samenwerking (onderlinge samenwerking en samenwerking met overheid, bedrijven en instellingen)
3. De rol en ambitie van gemeenschapsvoorzieningen in maatschappelijke thema's
  - Gezondheidsagenda
  - Inclusie en meedoen
  - Participatie, maatschappelijke banen en vrijwilligerswerk
  - Eenzaamheid; jongeren en ouderen ontmoetingen
  - Impact van de coronapandemie

### 2.2 UITVOERING

Voor dit onderzoek is een vragenlijst uitgezet onder alle gemeenschapsvoorzieningen. Er is gebruik gemaakt van een bestand met gemeenschapsvoorzieningen van Sociaal Werk Oude IJsselstreek en er zijn oproepen geplaatst op Sociale Media en lokale weekbladen. Met een link in de mail of via de website konden organisaties de vragenlijst starten.

Vervolgens is er een selectie gemaakt voor diepte-interviews. Deze selectie is gemaakt op basis van de reacties op de vragenlijst, geografische verspreiding over de kernen en wijken en de kennis van de sociale kaart van sociaal werkers van de coöperatie. Daarnaast zijn er gesprekken geweest met STOER en gebiedsmakelaars van de gemeente Oude IJsselstreek.

Tot slot zijn er drie groepsgesprekken geweest met organisaties. Hierin stonden voornamelijk de samenwerking en de actuele maatschappelijke ontwikkelingen centraal. In het laatste gesprek zijn de resultaten besproken en is het advies geformuleerd.

## 3 RESULTATEN

### 3.1 RESPONS

Aan het onderzoek hebben 14 gemeenschapsvoorzieningen meegedaan, waarvan 13 organisaties de krachtmeting hebben ingevuld.

### 3.2 VITALITEIT EN TOEKOMSTBESTENDIGHEID

Allereerst is gekeken wat de begrippen vitaliteit en toekomstbestendigheid betekenen. “Een vitale organisatie is een organisatie die zich snel kan aanpassen aan de steeds veranderende omgeving. Het gaat hierbij om het (strategisch) gedrag van medewerkers die het succes van een organisatie of de bedrijfsvitaliteit bepaalt. Onder strategisch gedrag verstaan wij affectieve betrokkenheid, innovatief gedrag, klantgerichtheid en kennisdelen” (HR communicatie, 2010).

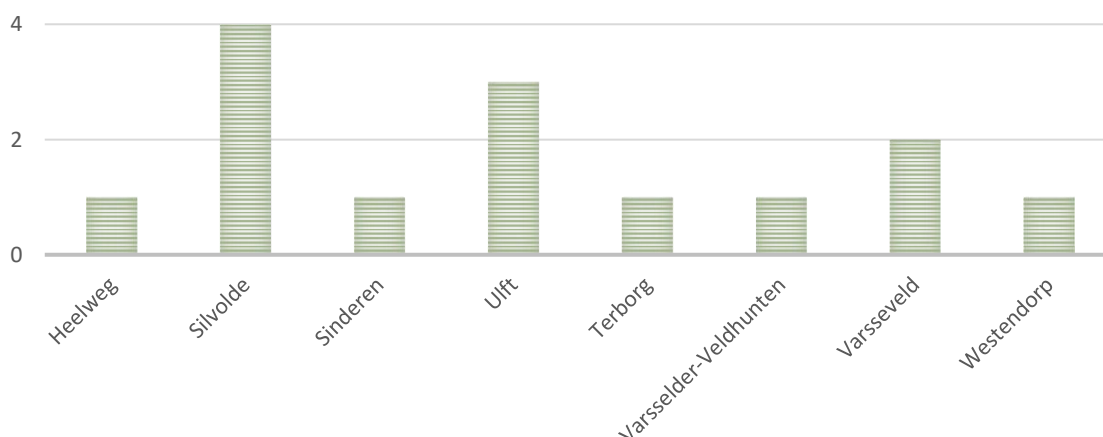
SixSigma (SixSigma, sd) concludeert dat toekomstbestendigheid te maken heeft met continuïteit en het zorgen dat een organisatie om kan gaan met veranderingen (wendbaarheid). Bijvoorbeeld veranderingen in de klantvraag, maatschappelijke veranderingen of een verandering van het eigenaarschap/sturing binnen de organisatie.

In vrijwilligersorganisaties zien we regelmatig dat een organisatie afhankelijk is van een beperkt aantal vrijwillige bestuurders. En dat betekent dat wanneer een vrijwilliger stopt met zijn werk, de organisatie een uitdaging krijgt met de continuïteit. “En juist daar ligt de verbinding met toekomstbestendigheid, want de continuïteit is de solide basis waar de hele onderneming op steunt” (SixSigma, sd)

### 3.3 KENMERKEN VAN DE GEMEENSCHAPSVOORZIENINGEN

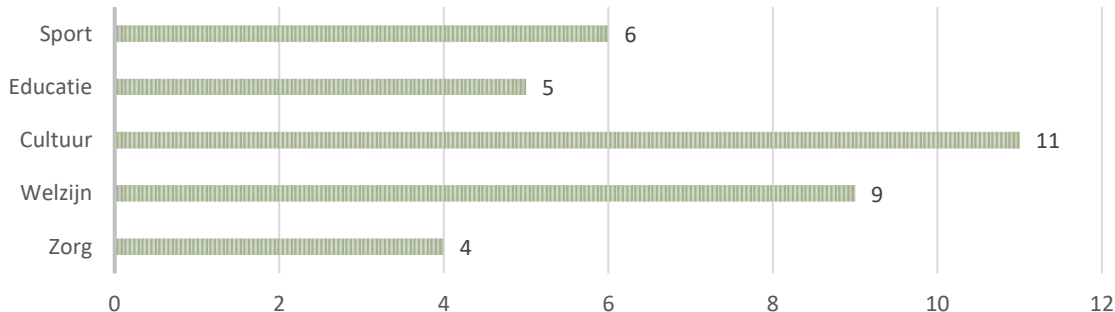
Kenmerkend aan de gemeenschapsvoorzieningen is dat er geen standaard is qua bedrijfsvoering. Sommige gemeenschapsvoorzieningen worden volledig gerund door vrijwilligers, anderen hebben betaalde krachten. Daarnaast zijn er stichtingen, verenigingen en wordt er in een enkele geval gebruik gemaakt van een BV.

Verdeling over plaatsen



### Soorten activiteiten

In de gemeenschapsvoorzieningen vinden (normaliter) verschillende activiteiten plaats. In alle gemeenschapsvoorzieningen vinden minimaal twee van onderstaande activiteiten plaats en in twee voorzieningen vinden alle activiteiten plaats. Alle gemeenschapsvoorzieningen staan tussen de vijf en zeven dagen per week ter beschikking van de gebruikers.



### Vrijwilligers

Het aantal vrijwilligers is een indicator voor de vitaliteit van organisaties. “Om in te spelen op de vraag en de behoefte van inwoners zijn vrijwilligers nodig. Hoe meer vrijwilligers betrokken zijn bij de activiteiten van de organisatie hoe flexibeler de organisatie in kan gaan op de wensen en behoeften van deelnemers en nieuwe activiteiten oppakken. Organisaties met weinig vrijwilligers of zelfs een te kort aan vrijwilligers zijn vaker gedwongen zich te richten op het werven van nieuwe vrijwilligers en die tijd kan niet besteed worden aan de doelgroep en doelstelling van de organisatie. Afhankelijk van het type organisatie en de doelen zijn deze organisaties vaker bezig met overleven” (Meindersma & Hetem, 2019).

In de onderstaande tabel is te lezen dat 77% van de organisaties die de vragenlijst hebben ingevuld meer dan 10 vrijwilligers hebben en bij 23% van de organisaties tussen de 2 - 5 vrijwilligers actief zijn.

Aantal vrijwilligers per organisatie	Aantal	Percentage
1 vrijwilliger	0	0%
Tussen de 2 en 5 vrijwilligers	3	23%
Tussen de 6 en 10 vrijwilligers	0	0%
Meer dan 10 vrijwilligers	10	77%

### Betaalde medewerkers

De meeste gemeenschapsvoorzieningen die aan het onderzoek hebben meegedaan, zijn echte vrijwilligersorganisaties. Dat wil zeggen organisaties zonder of met slechts 1 beroepskracht. “Dit worden ook wel vrijwilligersgestuurde organisaties genoemd. Organisaties waar vrijwilligers de activiteiten bepalen en verantwoordelijk zijn voor het beleid, aansturing en uitvoering van het vrijwilligerswerk. Beroepskrachten zijn ondersteunend voor de vrijwilligers” (Meindersma & Hetem, 2019).

Wanneer het aantal beroepskrachten boven een bepaalde verhouding komt, is in de regel geen sprake meer van een vrijwilligersgestuurde organisatie, maar van een vrijwilligersondersteunde organisatie. Het verschil hiertussen is dat in een vrijwilligersondersteunde organisatie de vrijwilligers ondersteunend zijn voor de beroepskrachten. Het beleid en activiteiten worden bepaald door beroepskrachten. Bij een vrijwilligersondersteunde organisatie is er sprake van een professionele beroepsorganisatie waar vrijwilligers ondersteunende taken uitvoeren (Hetem & Gast, 2018).

In dit onderzoek is 38% van de organisaties aan te merken als een vrijwilligersondersteunde organisatie. Het andere deel bestaat uit organisaties waar de vrijwilligers de activiteiten bepalen en uitvoeren.

## Onderzoek Gemeenschapsvoorzieningen: Kansen na corona



### 3.4 KRACHTMETING LOKALE VRIJWILLIGERSORGANISATIES

De vragenlijst bestond deels uit de Krachtmeting voor lokale vrijwilligersorganisaties<sup>1</sup>. Daarin keken we naar: stuurkracht, draagkracht, samenwerkingskracht, hulpkracht en vernieuwingskracht van organisaties. Voor elk onderdeel konden organisaties stellingen een waarde meegegeven die varieert van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens. In deze meting kijken we niet naar individuele organisaties maar naar alle organisaties die aan de vragenlijst hebben deelgenomen.

#### We hebben vitale en toekomstbestendige gemeenschapsvoorzieningen

De score over alle onderdelen is 113,5 punten (schaal 28 – 140 punten). Dit geeft in het algemeen aan dat de gemeenschapsvoorzieningen vitale en toekomstbestendige organisaties zijn. In de nu volgende alinea's verdiepen we deze uitkomst per onderdeel.

#### De stuurkracht is goed

De stuurkracht brengt in beeld hoe sterk het bestuur van de organisatie is en waar eventueel een risico zit. Het overall cijfer is 24,8 (schaal 6 – 30 punten). Dit betekent dat in het algemeen gesteld kan worden dat de stuurkracht van de gemeenschapsvoorzieningen goed is. In het algemeen werkt het bestuur met een plan en werkt men aan het verbeteren van de organisatie. Uit onderstaande tabel wordt wel duidelijk dat in een klein aantal organisaties vrijwilligers niet betrokken worden bij beslissingen (3 van de 13). Deze besturen moeten ervoor waken dat de vrijwilligers niet vervreemden van de organisatie en hierdoor hun vrijwilligerswerk opgeven.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal mee oneens
Het bestuur maakt van tijd tot tijd plannen over de toekomst van de organisatie	8	3	2	0	0
De (toekomst)plannen die het bestuur maakt zijn bij de vrijwilligers bekend	2	8	1	2	0
Het bestuur zorgt dat besluiten en plannen ook worden uitgevoerd	6	6	1	0	0
Het bestuur werkt aan het verbeteren van de organisatie	9	4	0	0	0
Het bestuur creëert de voorwaarden waaronder vrijwilligers zich met plezier kunnen inzetten	4	7	1	1	0
Vrijwilligers beslissen mee over (toekomst-) plannen van de organisatie	2	6	2	1	2

Tabel 1 Stuurkracht. Cijfers zijn aantal respondenten.

<sup>1</sup> De KrachtMeting is bedoeld om inzicht te krijgen in hoe sterk vrijwilligersorganisaties functioneren. De KrachtMeting is een initiatief van MOVISIE. Bron: <https://www.krachtmetingvrijwilligers.nl>.

### Er is voldoende draagkracht

De draagkracht brengt in beeld of de organisatie genoeg mensen heeft om de plannen ook daadwerkelijk uit te voeren. Het overall cijfer is 23,3 (schaal 6 – 30 punten). Dit betekent in het algemeen dat er voldoende vrijwilligers zijn om al het werk met plezier te doen. Dit komt omdat ze doen wat ze kunnen en willen doen en omdat er voldoende mensen en taken zijn. Dit volhouden vraagt voortdurend aandacht, door bijvoorbeeld het voeren van (half)jaarlijkse ontwikkelgesprekken met vrijwilligers. Uit onderstaande tabel wordt wel duidelijk dat bij een klein aantal organisaties geen gezonde doorstroming is van vrijwilligers (4 van de 13).

Uit de diepte-interviews blijkt overigens dat ervaren wordt dat werkzaamheden vaak bij dezelfde personen terecht komen en dat nieuwe vrijwilligers vaak kortdurende klussen willen oppakken.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal mee oneens
Er zijn voldoende actieve vrijwilligers om alle vrijwilligerstaken uit te voeren	1	7	4	1	0
In onze organisatie zijn alle bestuursfuncties vervuld	5	6	2	0	0
Het vrijwilligerswerk is goed verdeeld over alle vrijwilligers	2	6	4	1	0
De vrijwilligers verrichten taken die aansluiten bij hun kwaliteiten	4	6	3	0	0
Onze vrijwilligers zijn zichtbaar gemotiveerd voor hun vrijwilligerswerk	8	5	0	0	0
In onze organisatie is er een gezonde doorstroming van vrijwilligers: er gaan regelmatig mensen weg en er komen regelmatig nieuwe mensen bij	1	3	5	4	0

Tabel 2 Draagkracht. Cijfers zijn aantal respondenten.

### Samenwerkingskracht is goed, nu nog doen

De samenwerkingskracht brengt in beeld of een organisatie met andere organisaties samenwerkt en of er binnen de eigen organisatie goed wordt samengewerkt, weet men van elkaar wat er wordt gedaan? Het overall cijfer is 23,8 (schaal 6 – 30). Dit betekent dat in het algemeen gesteld kan worden dat er intern en extern goed wordt samengewerkt. Echter blijkt uit de diepte-interviews dat er niet of nauwelijks contact is tussen de gemeenschapsvoorzieningen.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal mee oneens
Vrijwilligers zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de organisatie	2	7	3	1	0
In onze organisatie weten we van elkaar waar we mee bezig zijn	2	10	1	0	0
In de organisatie worden vrijwilligers gewaardeerd bijv. door een feest of een uitje	6	4	3	0	0
We spreken elkaar in deze organisatie aan op zaken die goed en zaken die minder goed gaan	5	6	2	0	0
De organisatie werkt (regelmatig) samen met andere organisaties (bijv. bij het organiseren van activiteiten of het gebruik van materialen, ruimtes etc.)	7	3	1	2	0
We delen kennis en ervaring met andere organisaties (bijv. over maatschappelijke stages, fondsenwerving of organisatie van activiteiten)	4	1	4	4	0

Tabel 3 Samenwerkingskracht. Cijfers zijn aantal respondenten.



### De hulpkracht en daarmee de middelen zijn voor de meesten voldoende

De hulpkracht gaat over de aanwezigheid van voldoende middelen en faciliteiten. Het overall cijfer is 20,1 (schaal 5 – 25). Dit houdt in dat de gemeenschapsvoorzieningen voldoende faciliteiten en middelen hebben. In onderstaande tabel wordt wel duidelijk dat een aantal organisaties niet over voldoende financiële middelen bezit en een klein aantal organisaties weinig inkomstenbronnen heeft.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal mee oneens
We hebben voldoende financiële middelen om onze hoofdtaken uit te voeren	3	4	2	1	3
Onze inkomsten komen uit meerdere bronnen (contributie, subsidie, donaties, sponsoring etc.)	5	4	1	1	2
Als het nodig is zijn we in staat om (incidenteel) extra mensen en middelen te verwerven (bijv. voor speciale evenementen of projecten)	7	0	6	0	0
Onze organisatie heeft de beschikking over goede communicatiemiddelen (computers, telefoon, internet etc.)	6	4	2	1	0

Tabel 4 Hulpkracht. Cijfers zijn aantal respondenten.

### De vernieuwingskracht is goed

De vernieuwingskracht voor de vrijwilligersorganisaties in de Oude IJsselstreek komt uit op 21,5 (schaal 5 – 25 punten). Dat duidt erop dat de organisaties overwegend vernieuwen als daarom gevraagd wordt of als daar een noodzaak voor is. Positief is dat de organisaties inzichten uit interne evaluaties van activiteiten en projecten gebruiken om verbeteringen door te voeren maar ook dat ze alert reageren op veranderingen in eigen omgeving.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal mee oneens
Inbreng en initiatief van vrijwilligers wordt gestimuleerd en gewaardeerd	6	6	1	0	0
We ontwikkelen regelmatig nieuwe activiteiten en/of projecten en voeren deze ook uit	6	4	2	1	0
In onze organisatie is er ruimte voor nieuwe ideeën	8	5	0	0	0
We gebruiken de inzichten uit evaluaties om onze activiteiten en projecten te verbeteren	4	6	3	0	0
Onze organisatie reageert alert op veranderingen in de eigen omgeving	4	8	1	0	0

Tabel 5 Vernieuwingskracht. Cijfers zijn aantal respondenten.

## 3.5 GEWENSTE SITUATIE, KANSEN EN MOGELIJKHEDEN VAN DE GEMEENSCHAPSVOORZIENINGEN

Tijdens de groeps gesprekken en diepte-interviews is ingegaan op de gewenste situatie, gezien vanuit de betrokkenen bij de gemeenschapsvoorzieningen. Daarnaast zijn de kansen en mogelijkheden van gemeenschapsvoorzieningen opgehaald.

### Activiteiten en doelgroepen

De goede bezetting van de gemeenschapsvoorziening is van belang voor de bedrijfsvoering (voldoende inkomsten) en voor de binding met de lokale samenleving. Daarnaast ‘leeft’ de voorziening meer als inwoners goed de weg naar de voorziening weten te vinden. In een ideale situatie zijn er activiteiten voor elke doelgroep uit de omgeving van de voorziening. Als voorbeelden

worden genoemd activiteiten voor ouderen, samen eten en allerlei dagactiviteiten. Daarnaast ligt er een mogelijkheid voor voorzieningen in de verhuur van de accommodaties tijdens 'kantooruren'.

### Organisatie, exploitatie en beheer

De gebruikers die overdag gebruik willen maken van de gemeenschapsvoorzieningen zouden zelf een sleutel van het gebouw in beheer kunnen hebben zodat de beheerder of het bestuur hiermee ontlast wordt. Commerciële verhuur en baromzet is essentieel voor een aantal gemeenschapsvoorzieningen omdat hiermee de huurprijzen voor de gebruikers laag gehouden wordt en dus het gebruik van de gemeenschapsvoorziening laagdrempelig blijft. Uiteraard dient er aandacht te zijn voor paracommercie. Een enkele gemeenschapsvoorziening geeft aan in gesprek te zijn of te willen gaan met plaatselijke horeca om de angst weg te nemen wat betreft oneerlijke concurrentie, omdat in hun ogen de doelgroepen van de gemeenschapsvoorzieningen en horeca verschillen.

### Samenwerking

Er is weinig tot geen samenwerking en kennisuitwisseling tussen de gemeenschapsvoorzieningen onderling. Wél zijn er samenwerkingen in hun directe omgeving met andere organisaties, zoals sportverenigingen en dorpsbelangenorganisaties.

## 3.6 TRENDS & ONTWIKKELINGEN

Voor de trends en ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de vitaliteit en toekomstbestendigheid van de gemeenschapsvoorzieningen keken we naar een zestal factoren: demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologisch en politiek-juridisch.

### Demografisch

De Achterhoek kent een drietal knelpunten (Menzis en Achterhoek Board, 2021) in de (demografische) ontwikkeling:

1. In de Achterhoek is het percentage inwoners ouder dan 65 jaar aanzienlijk hoger dan gemiddeld in Nederland. De vergrijzing neemt de komende 10 jaar verder toe en in 2030 is naar verwachting bijna 3 op de 10 inwoners in de Achterhoek 65-plusser. Hiermee samenhangend is het percentage inwoners met dementie hoog in de Achterhoek. Het aantal inwoners met dementie blijft de komende jaren verder stijgen.
2. Het percentage inwoners met chronische ziekten zoals diabetes en COPD is hoog in de Achterhoek. Het aantal stijgt de komende jaren verder, waarbij de groei bij artrose, beroerte en coronaire hartziekten groter is dan bij diabetes en COPD. Het gezondheidsgedrag van de Achterhoekers is relatief gunstig wat betreft alcoholgebruik, roken en bewegen. Het percentage overgewicht is echter relatief hoog en stijgt de komende jaren.
3. Momenteel zijn er knelpunten in de arbeidsmarkt voor zorgverleners in de Achterhoek. Lastig te vervullen vacatures zijn er vooral voor verpleegkundigen, artsen en verzorgenden. De komende jaren neemt het aantal medewerkers in de zorg in de regio met ongeveer 10% af. Naar verwachting neemt het tekort toe bij onder meer huisartsen, Specialisten Ouderengeneeskunde, zorgverleners in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en verschillende verpleegkundige beroepen.

### Economisch

Geen bezoekers en dus geen inkomsten zijn tijdens de coronapandemie opgevangen door diverse financiële steunmaatregelen vanuit het rijk en gemeenten. De echte uitdaging zit op het moment dat de gemeenschapsvoorzieningen weer open kunnen en de steunmaatregelen stoppen. Vinden de inwoners weer de weg naar de voorzieningen?

### **Sociaal-cultureel**

Door de coronapandemie zijn er nogal wat verschuivingen in de samenleving waar te nemen. De eenzaamheid van inwoners is toegenomen, zowel bij ouderen als bij jongeren. Hierdoor is de mentale weerbaarheid verlaagd. Dat de eenzaamheid is toegenomen blijkt uit ervaringen van Sociaal Werkers tijdens huisbezoeken bij oudere inwoners en in gesprekken met vrijwilligers en andere professionals. Ook zijn we met zijn allen minder gaan bewegen. Uit onderzoek van het Sports & Economics Research Centre (SERC) van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) blijkt dat 3,8 miljoen Nederlanders boven de 25 jaar minder bewogen in 2020 dan voor de coronapandemie. Een verklaring zou kunnen zijn dat fitnesscentra een tijd gesloten waren en meer mensen vanuit huis werkten. De maatschappij is individualistischer geworden in tijdens de coronapandemie, in teamverband sporten of andere activiteiten ondernemen is zeer ingeperkt.

### **Technologisch**

Tijdens de coronapandemie zijn technologische ontwikkelingen snel gegaan en dan met name het online ontmoeten. Het is ondenkbaar om geen Teams of Zoom vergadering te hebben. Voor velen is dit een redelijke/goede vervanging van de fysieke ontmoeting, maar niet iedereen is digitaal vaardig of heeft interesse in de digitale wereld. Zij hebben daardoor minder sociale contacten gehad in de afgelopen periode.

### **Ecologisch**

In juni 2019 werd het Klimaatakkoord door de regering gepresenteerd. Het doel van het akkoord is dat Nederland in 2030 49% minder CO2 uitstoot ten opzichte van 1990. Steeds meer mensen willen werk maken van verduurzaming of duurzaam bezig zijn. Naast een kostenpost voor de investering levert het ook rendement op in lagere vaste lasten.

### **Politiek-juridisch**

De nieuwe Wet Inburgering treedt in werking op 1 januari 2022. Het doel van de Wet inburgering 2021 is dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen in Nederland. Eén van de belangrijkste veranderingen is dat een combinatie van leren van de taal en meedoen aan de Nederlandse samenleving een belangrijk onderdeel van het nieuwe inburgeringsstelsel is. Het volgen van een stage of (vrijwilligers)werk zijn daar voorbeelden van (Rijksoverheid, sd).

In de gemeente Oude IJsselstreek is een verkennend onderzoek uitgevoerd naar maatschappelijke banen. Bij de uitwerking hiervan zijn vertrouwen, menselijke bejegening en maatwerk de leidende principes. Een baan voor iedereen is het ultieme doel. Maatschappelijke banen kunnen daarbij een belangrijke rol vervullen, vooral voor mensen voor wie het niet gemakkelijk is om een reguliere baan bij een werkgever te vinden. Het is van belang dat ook de minst-kansrijke werkzoekenden de kans krijgen om (betaald) werk te doen. Tegelijkertijd is er behoefte aan additionele functies bij maatschappelijke instellingen op het gebied van zorg, welzijn, onderwijs, kinderopvang, cultuur en sport. Dit past binnen het concept van de 'parallele arbeidsmarkt': een arbeidsmarkt waarin mensen die geen regulier werk hebben, activiteiten verrichten die in eng economisch opzicht misschien niet rendabel zijn, maar wel maatschappelijke waarde hebben (Maatschappelijke banen in Oude IJsselstreek, 2020).

## **3.7 DE ROL EN AMBITIE VAN GEMEENSCHAPSVOORZIENINGEN IN MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S**

Uit het onderzoek blijkt dat gemeenschapsvoorzieningen laagdrempelig willen zijn, een gevarieerd programma en een ontmoetingsplek zijn/ willen bieden voor alle inwoners. De maatschappelijke thema's inclusie en meedoen, eenzaamheid en participatie, maatschappelijke banen en vrijwilligerswerk spreken de gemeenschapsvoorzieningen het meest aan. Het blijkt lastig te zijn voor gemeenschapsvoorzieningen om hun rol in deze maatschappelijke thema's te zien. Welke rol kunnen zij pakken? En wat wordt er dan van hen verwacht?

## 4 CONCLUSIES

---

In dit onderzoek is gekeken naar de vitaliteit en toekomstbestendigheid van gemeenschapsvoorzieningen in de gemeente Oude IJsselstreek. Daarnaast hebben we organisaties ook gevraagd naar hun mogelijke bijdrage aan maatschappelijke thema's en besproken welke kansen er zijn om in samenwerking met gemeenschapsvoorzieningen de (mogelijke) maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie te minimaliseren voor de samenleving. Tot slot hebben we trends en ontwikkelingen beschreven die van invloed zouden kunnen zijn op de voorzieningen. Dit alles hebben we gedaan vanuit een positieve benadering; welke kansen en mogelijkheden zien we?

### 4.1 VITALITEIT

“Een vitale organisatie is een organisatie die zich snel kan aanpassen aan de steeds veranderende omgeving. Het gaat hierbij om het (strategisch) gedrag van medewerkers die het succes van een organisatie of de bedrijfspitaliteit bepaalt. Onder strategisch gedrag verstaan wij affectieve betrokkenheid, innovatief gedrag, klantgerichtheid en kennisdelen” (HR communicatie, 2010).

Over het algemeen kunnen we concluderen dat de gemeenschapsvoorzieningen in de gemeente Oude IJsselstreek (nog) vitaal zijn. De besturen doen het goed; ze maken plannen, werken aan verbeteringen en creëren voorwaarden waaronder vrijwilligers zich met plezier kunnen inzetten. Toch zijn er ook een aantal punten voor verbetering:

- Het meenemen van vrijwilligers bij het maken van plannen en het werken aan vernieuwing kan beter. Dit om te voorkomen dat vrijwilligers zich van de organisatie vervreemden.
- De gemeenschapsvoorzieningen werken voornamelijk op praktisch gebied samen met andere organisaties uit dezelfde omgeving. Tussen gemeenschapsvoorzieningen worden nauwelijks kennis en ervaringen gedeeld.
- De coronapandemie heeft de gemeenschapsvoorzieningen financieel zwaar getroffen. Slechts 57% geeft aan voldoende financiële middelen te hebben. Enkele voorzieningen hebben zelfstandig financiële regelingen getroffen met bijvoorbeeld de gemeente.

### 4.2 TOEKOMSTBESTENDIGHEID

Toekomstbestendigheid heeft te maken met continuïteit en het zorgen dat een organisatie om kan gaan met veranderingen. Veranderingen in de klantvraag, maatschappelijke veranderingen of een verandering van het eigenaarschap binnen de organisatie.

In een vrijwilligersorganisatie zien we met grote regelmaat dat een organisatie afhankelijk is van een beperkt aantal vrijwillige bestuurders. Dit betekent dat wanneer een vrijwilliger stopt met zijn werk, de organisatie een uitdaging krijgt met de continuïteit. “En juist daar ligt de verbinding met toekomstbestendigheid, want de continuïteit is de solide basis waar de hele onderneming op steunt” (SixSigma, sd).

De toekomstbestendigheid van gemeenschapsvoorzieningen staat niet direct onder druk. Maar bij een gelijkblijvende situatie is het aannemelijk dat dit voor een aantal gemeenschapsvoorzieningen op termijn zal veranderen. Een aantal oorzaken hiervan zijn:

1. Bij 28% van de gemeenschapsvoorzieningen is er een gezonde doorstroming van vrijwilligers. Bij 72% is dit niet het geval. Dit betekent dat bij vertrek van vrijwilligers de continuïteit van de voorziening in gevaar kan komen. Een stagnerende doorstroming zou kunnen komen door het te lang blijven zitten in een functie door huidige vrijwilligers, het niet kunnen vinden van nieuwe vrijwilligers en als ze wél gevonden worden door het stellen van te hoge eisen die niet aansluiten bij de verwachtingen van de potentiële vrijwilligers. De nieuwe generatie vrijwilliger wil zich vooral kortstondig en meer projectgericht inzetten.
2. De gemeenschapsvoorzieningen staan open en reageren alert op veranderingen in de omgeving. Het vervolgens zien en benutten van kansen voortkomend uit de eerder genoemde maatschappelijke ontwikkelingen en gemeentelijke beleidsterreinen blijkt lastig te zijn.

## 5 AANBEVELINGEN

---

Dankzij het onderzoek hebben we zicht gekregen op de huidige stand van zaken van gemeenschapsvoorzieningen in de Oude IJsselstreek. Hieruit hebben we globaal geconcludeerd dat het op dit moment prima gaat met de gemeenschapsvoorzieningen. Maar hebben we ook geconcludeerd dat dit niet vanzelfsprekend blijft in de toekomst en dat de voorzieningen het lastig vinden om hun maatschappelijke rol ten volle te benutten en in te zetten. Op basis daarvan geven we dan ook de volgende aanbevelingen aan gemeente Oude IJsselstreek, gemeenschapsvoorzieningen en onszelf, Sociaal Werk Oude IJsselstreek.

- A. **Maak werk van vernieuwing in organisaties** op het gebied van besturen, aansturen en voor het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers. Blijf niet denken in functies en oude patronen maar maak een stap naar de nieuwe vrijwilliger en sluit aan bij zijn wensen en verwachtingen. Dit geldt ook voor de omgang met en de houding van gebruikers. Zijn ze klant of participant?
- B. Ga actief **aan de slag met vernieuwend vrijwilligersbeleid**. Denk hierbij als organisatie aan de 5b's: Binnenhalen; Begeleiden; Belonen; Behouden; Beëindigen. Zorg dat je oog hebt voor je vrijwilligers en zijn motivatie om vrijwilligerswerk te doen; bijvoorbeeld dag invulling of competentie ontwikkeling.
- C. Vertel inwoners en vrijwilligers wat een bestuursfunctie inhoudt door bijvoorbeeld in samenwerking met elkaar een **bestuurstraining te organiseren** voor nieuwe bestuursleden, vrijwilligers die interesse hebben voor een bestuursfunctie of inwoners die hun competenties willen ontwikkelen.
- D. Sluit aan bij demografische en sociaal/culturele ontwikkelingen door het **organiseren van laagdrempelige (qua bereikbaarheid en kosten) sportieve- en ontmoetingsinlopen**. Deze preventieve inzet op (kwetsbare) inwoners zal bijdragen aan: vitaal oud worden, terugdringen sociaal isolement en bevorderen sociale cohesie.
- E. **Organiseer uitwisseling tussen gemeenschapsvoorzieningen, gemeente Oude IJsselstreek en relevante maatschappelijke organisaties**, om alle bovenstaande aanbevelingen integraal en gezamenlijk op te pakken vanuit ieders (maatschappelijke) belang en perspectief. Onder andere op het gebied van programmering, delen en uitrollen van bestaande bewezen concepten/ activiteiten, stagiaires en onderwijsinstellingen. Door platformbijeenkomsten en letterlijk een kijkje te nemen in elkaars keuken. "Bij het opbouwen van de samenwerking moet er opgelet worden dat de energie die externe samenwerking oplevert niet ten koste gaat van de interne samenhang en dat er een goede balans blijft bestaan tussen inzet, motivatie en de effectiviteit ervan" (Meindersma & Hetem, 2019).
- F. **Organiseer een informatiepunt** waar gemeenschapsvoorzieningen ondersteuning kunnen krijgen en vragen kunnen stellen. Daarnaast kan dit punt i.s.m. de vrijwilligersacademie workshops organiseren over het omgaan met doelgroepen en vroege signalering van naderende problematiek bij (kwetsbare) inwoners. Ook kan dit informatiepunt een verbindende en verwijzende functie (i.s.m. de gebiedsmakelaars) hebben tussen de verschillende beleidsterreinen op het gemeentehuis waar een gemeenschapsvoorziening mee te maken kan hebben.

## 6 VOORSTEL VOOR VERVOLG OP BASIS VAN AANBEVELINGEN

---

In algemene zin zijn we trots op de vitaliteit en toekomstbestendigheid van de gemeenschapsvoorzieningen in de gemeente Oude IJsselstreek. Dit motiveert ons om door te gaan en aandacht te blijven geven aan de gemeenschapsvoorzieningen. Door in te zetten op voorgenoemde aanbevelingen en daarmee toekomstbestendigheid van alle voorzieningen te verbeteren en/of te behouden kunnen ze een actieve bijdrage leveren aan het verminderen van enkele maatschappelijke gevolgen van corona (Planbureau, 2020). De maatschappelijke effecten die nagestreefd worden zijn:

- ✓ Inwoners voelen zich vitaler, gezonder en ervaren kwaliteit van leven
- ✓ Minder inwoners ervaren een gevoel van eenzaamheid
- ✓ Voorkomen (van verergering) van sociaal isolement

Voor het bereiken van de maatschappelijke effecten adviseren we om in te zetten op het verbreden en heroriënteren van de huidige ontmoetingsfunctie van gemeenschapsvoorzieningen. Om deze effecten ook in de toekomst te kunnen bereiken door de toekomstbestendigheid te verbeteren en/of te behouden adviseren we in te zetten op vernieuwing in de organisatie, samenwerking en uitwisseling waarbij het eigenaarschap en verantwoordelijkheid van een mogelijke oplossing te allen tijde bij de voorziening blijft.

We adviseren om dit te organiseren vanuit een informatiepunt Gemeenschapsvoorzieningen die inspireert, motiveert, stimuleert, ondersteunt en waar gemeenschapsvoorzieningen vragen kunnen stellen.

Om impact te maken adviseren we tevens om nog in 2021 een conferentie voor gemeenschapsvoorzieningen te organiseren waar aandacht is voor de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek, waar geïnspireerd en gemotiveerd wordt en waar gemeenschapsvoorzieningen elkaar kunnen treffen. Tijdens deze conferentie worden workshops gegeven die aansluiten bij de voorgenoemde aanbevelingen en kunnen gemeenschapsvoorzieningen kiezen uit vouchers die recht geven op individueel maatwerk om met bepaalde thema's aan de slag te gaan.

## 7 BIBLIOGRAFIE

---

- Hetem, R., & Gast, W. (2018). *Aansturen, begeleiden en ondersteunen, Basisboek vrijwilligersmanagement*. Coutinho.
- HR communicatie. (2010, Mei 18). *Wat is een "vitale organisatie" en hoe kun je het meten?* Opgehaald van HR-communicatie: <https://hr-communicatie.nl/blog/wat-is-een-vitale-organisatie-en-hoe-kun-je-het-meten/>
- Koninklijke Horeca Nederland. (sd). *Eerlijk speelveld paracommercie*. Opgehaald van Koninklijke Horeca Nederland: <https://www.khn.nl/kennis/paracommercie>
- Maatschappelijke banen in Oude IJsselstreek*. (2020, November 5). Opgehaald van <https://raad.oude-ijsselstreek.nl/Documenten/Notitie-Maatschappelijke-banen.pdf>
- Meindersma, J., & Hetem, R. (2019). *Vrijwilligerswerk Oude IJsselstreek*. Utrecht: Movisie.
- Menzis en Achterhoek Board. (2021, september 28). *Achterhoek*. Opgehaald van Regio beeld: <https://regio-beeld.nl/achterhoek/>
- Nationale wetenschaps agenda*. (sd). Opgehaald van Nationale wetenschaps agenda: <https://vragen.wetenschapsagenda.nl/vraag/wordt-het-lokaal-politiek-draagvlak-van-gemeenten-aangetast-doordat-door-bezuinigen-de>
- Planbureau, S. e. (2020). *Maatschappelijke gevolgen van Corona*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rijksoverheid. (sd). *Nieuwe wet inburgering*. Opgehaald van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet-inburgering>
- Schoemaker, J., & Boer, W. d. (2021). *Impact van veranderingen in sport en bewegen door het coronavirus in 2020: van coronacrisis naar beweegcrisis*. Sports & Economics Research Centre (SERC).
- SixSigma. (sd). *Toekomstbestendigheid en continuïteit zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden*. Opgehaald van SixSigma: <https://www.sixsigma.nl/artikelen/continuïteit>