

Bijlage:

In deze bijlage van deze brief hebben wij uw suggesties en vragen puntsgewijs behandeld.

- Dik gedrukt de opmerking van de Wmo-Raad
- Daaronder in cursief het antwoord.
- De vragen 1 t/m 6 zijn individueel beantwoord. Vraag 7 t/m 10 zijn samengevat in één antwoord.

De Wmo-raad:

1. **Vindt de 13 te bereiken doelen, onderverdeeld in de 4 kernthema's: helder, duidelijk en goed en is hier positief over. De actualisatie is goed, maar kan iets scherper zie punt 7.**

Het college bedankt de Wmo-raad met het compliment. Op de opmerking dat de actualisatie iets scherper kan, komen we in de beantwoording van punt 7 terug.

2. **Mist wel het daarbij behorend route- dan wel uitvoeringsplan: een concrete planning in de vorm van bijv. (5xw+1xH) voor/door wie, wat, wanneer, waar, waarom en hoe, waarbij de eerste 2 jaren van deze beleidsperiode gedetailleerder zijn dan de laatste.**

Een beleidsnotitie is geen uitvoeringsplan. Om de gestelde doelen te realiseren sluiten we aan bij de al ingezette ontwikkelingen en zoeken we afstemming met de verschillende afdelingen en ketenpartners. Een aantal voorbereidende stappen zijn inmiddels gezet. In januari start de interne werkgroep met daarin medewerkers vanuit de verschillende disciplines die aan de slag gaat met het verbeteren van de processen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Communicatie sluit aan bij deze werkgroep. Het is ons sterven om in de eerste helft van 2021 de doelstellingen op dit gebied gerealiseerd hebben. Pas als de werkgroep is gestart kunnen we een reële inschatting maken of ons streven haalbaar is of dat we moeten bijstellen. Ook op de andere speerpunten zijn voorbereidende stappen genomen. Wij houden de Wmo-raad graag op de hoogte van de voortgang en ontwikkeling.

3. **Steunt de instelling van een tijdelijke werkgroep en adviseert om hiervoor zeker ook sleutelfiguren vanuit vluchtelingenwerk en GGZ te laten deelnemen.**

Bij de samenstelling van de werkgroep zal uw advies worden betrokken. De samenstelling van de werkgroep moet een representatieve afspiegeling zijn van ons vrijwilligersveld. Een goede balans in kennis en achtergrond is belangrijk zodat het veld zich vertegenwoordigd kan voelen. De werkgroep kan organisaties of specialisten consulteren als zij dit nodig vindt.

4. **Adviseert om, conform het overgenomen advies van de Wmo-raad bij het VN verdrag, in elk team van de gemeente ambtenaren, een medewerker aan te wijzen die verantwoordelijk is voor het meenemen van het vrijwilligerswerk in beleid-en planvorming.**

In Midden-Drenthe heeft de beleidsmedewerker met vrijwilligerswerk als aandachtsgebied de taak verbinding te leggen tussen de verschillende onderdelen van

beleid, zodat vrijwilligerswerk wordt meegenomen in beleid- en planvorming. We nemen uw advies wel in overweging bij het realiseren van speerpunt 4.2.3. "wij verbinden en stemmen af".

5. **Mist wel vanuit de kernpunten genoemd vanuit de "Meet & Greet" een uitgewerkte doelstelling op de benoemde behoefte aan erkenning en waardering door de gemeente voor de inspanningen die worden geleverd door vrijwilligers, anders dan datgene dat in paragraaf 4.1.5 en 4.1.6. wordt genoemd.**
Wij herkennen ons in uw punt en willen "waarderen" als één van de kernpunten inbrengen bij de tijdelijke werkgroep zodat dit onderwerp de aandacht krijgt die het behoeft.
6. **Vraagt zich af of het scholingsbudget à € 4,5 per vrijwilliger per jaar wel voldoende is om de gestelde doelen te kunnen realiseren.**
Eventueel kunnen vrijwilligers van diverse organisaties gezamenlijke scholing volgen, zoals bijv. EHBO, vergadertechniek, leiderschap, enz. Hierdoor komen meer scholingen binnen handbereik, en ontstaan impliciet ook onderling contact en uitwisseling van gedachtengoed en ervaringen en zo mogelijk toekomstige doorstroming van vrijwilligers.
*Tot op heden is hierover geen vraag gesteld. De werkgroep heeft de mogelijkheid om bij vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties te inventariseren of er behoefte is aan deskundigheidsbevordering. Als dit het geval is, moet er gekeken worden waar deze behoefte ligt en op welke wijze die behoefte kan worden ingevuld.
Uw idee van het gezamenlijk scholing volgen door de vrijwilligers van verschillende organisaties vinden wij goed idee. Ook de meerwaarde van onderling contact, uitwisseling, mogelijke doorstroming onderstrepen wij. Ook hierbij biedt de werkgroep de mogelijkheid om deze ideeën concreet vorm te geven.*

Aansluitend – generiek:

Neem de onderstaande gedachte mee in de genoemde tijdelijke werkgroep samen met de sleutelfiguren, beleidsmedewerkers en medewerkers servicepunt het werven, selecteren en behouden en ontwikkelen van vrijwilligers te vernieuwen

7. **Vraagt gezien de maatschappelijke ontwikkelingen (statushouders. ambulantisering intramurale cliënten, eenzaamheid, armoede, vergrijzing, enz.) die actueel en in de toekomstvragen om specifieke (kennis en vaardigheden van) vrijwilligers, (extra) aandacht bij de werving, selectie coaching, scholing en hun inzet.**
8. **Vraagt zich af zoals bij werknemers ook bij vrijwilligers niet een soort van vrijwilligers-loopbaan-planning ("jobrotation") zou moeten worden gestimuleerd/komen tot om te voorkomen dat vrijwilligers die na verloop van tijd een taak voor gezien houden, stoppen met het vrijwilligerswerk in plaats van een nieuwe stap elders zetten. Ook vrijwilligerswerk moet aansluiten bij de persoonlijke ontwikkeling, eigen leeftijd, jarenlange ervaring van (de mens) vrijwilliger.**
9. **Vraagt zich af of bij de inzet van vrijwilligers wel voldoende aandacht is voor het persoon, ambitie, behoeftes, wensen van de betreffende geworven/te werven vrijwilliger. Er lijkt een stramien van de ene vrijwilliger vervangen door de volgende. "Als je doet wat je deed krijg je wat je had" en dat lijkt in contrast met de snel veranderende maatschappij en zich in ras tempo ontwikkelende maatschappelijke waarden en verhoudingen.**

- 10. Constateert dat bij vrijwilligerswerk, de instelling en organisatie veelal nog centraal staat, De vrijwilligers heeft zich bij wijze van spreken te voegen, Misschien zouden de vragen aan (potentiele en toekomstige) vrijwilligers eens wat vaker en uitdrukkelijker omgedraaid moeten worden in: wat zou jij kunnen of willen doen, hoe zou je dat willen doen, hoe kunnen wij (instelling, organisatie, vrijwilligerscentrale) jou daarin optimaal faciliteren, hoe kan de instelling of organisatie zich aanpassen en meebewegen? E.e.a. impliceert dat voor de werving van jongeren (onder 23), ouderen (65 plussers), volwassenen 25-50 en 50 plussers) Anders middelen en kanalen/netwerken nodig zijn.**

Gezamenlijk antwoord op de vragen 7 t/m 10.

Uw gedachten nemen we zeker mee. Wij herkennen deze en willen bij u benadrukken dat wij scherp zijn op deze punten. Wij onderzoeken de mogelijkheden hoe we hieraan vorm kunnen geven, o.a. met de werkgroep.