



OVERLEG PROVINCIALE
ERFGOEDINSTELLINGEN
NEDERLAND

ONDERSTEUNING VAN ERFGOEDVRIJWILLIGERS

Een onderzoek in de twaalf provincies





pyrrhula

RESEARCH CONSULTANTS

Willem II straat 49
5038 BD Tilburg

Pyrrhula Research Consultants

Henk Vinken
Isabelle Diepstraten

.....

Tilburg, december 2020

© 2020 OPEN en Pyrrhula Research
Consultants

Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd en/of openbaar worden
gemaakt door middel van druk, foto-
kopie, microfilm, of op welke andere
wijze dan ook, zonder voorafgaande
schriftelijke toestemming. Het gebruik
van cijfers en/of tekst als toelichting
of ondersteuning bij artikelen, boeken
en scripties is toegestaan, mits de bron
duidelijk wordt vermeld.

Meer informatie:
www.openergoed.nl
www.henkinken.nl

Ontwerp: studioBoven grafisch ontwerp

.....



INHOUD

Inleiding	4
1 Wie zijn de erfgoedvrijwilligers?	8
2 Vrijwilligersbeleid	11
3 Middelen voor vrijwilligersbeleid	20
4 Trends onder erfgoedvrijwilligers en in beleid	23
5 Samenwerkingsverbanden	27
6 Versterking ondersteuning	29
Conclusies	33
Aanbevelingen	37
Literatuur	40
BIJLAGEN	
Begeleidingscommissie	42
Gesprekspartners	43
Gespreksleidraad	44

INLEIDING

In de beleidsnota *Erfgoed telt. De betekenis van erfgoed voor de samenleving* (Ministerie OCW, 2018) staat dat er in deze kabinetsperiode € 325 miljoen beschikbaar is om erfgoed voor de huidige generatie en toekomstige generaties te behouden (historische waarde: instandhouding, verduurzaming en herbestemming), in de leefomgeving van mensen te positioneren (de waarde voor de huidige leefomgeving zoals de lokale economie, toerisme en onderwijs) en in de maatschappij onder de aandacht te brengen (de verbindende waarde: herkenning, identiteit in een tijd van grote veranderingen).

Behalve aandacht voor restauratie en herbestemming, waarbij er meer oog moet zijn voor groene en (ook economisch niet direct rendabele) religieuze monumenten, wil OCW meer nadruk op de *verbindende waarde* leggen: vooral levende tradities en eigentijdse verhalen spelen daarbij een belangrijke rol. OCW wil jongeren erfgoed laten beleven en een divers publiek bereiken: de inhoud van verhalen en de manier van aanbieden (digitalisering) is daarbij van belang. Erfgoed is nu opgenomen in een kerndoel van het onderwijs en wordt ook via de canon van Nederland (in het onderwijs) zichtbaarder gemaakt: de canon helpt ons te focussen op wat ons bindt, aan de 50 vensters kunnen tal van verhalen worden opgehangen. Initiatieven uit de samenleving en de inzet van vrijwilligers wil OCW meer waarderen. Onder het programma cultuurparticipatie worden maatregelen voorgesteld om erfgoed zichtbaarder en toegankelijker te maken voor een meer divers publiek (digitalisering, Right to challenge-regeling) en om vrijwilligerswerk te stimuleren en te professionaliseren (subsidieregelingen bij Mondriaan Fonds en Fonds voor Cultuurparticipatie, jaarlijkse prijs voor beste vrijwilligersteam). Dit alles ook in navolging van het Europese project FARO waarin ook de sociale/maatschappelijke waarde van erfgoed centraal staat. De Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed doet onderzoek hoe burgerinitiatieven het beste ondersteund kunnen worden om zo tot een advies te komen om het FARO verdrag te bekrachtigen. Het onderzoek heeft als motto 'Leren door te doen' en wil instrumenten en methoden afleiden uit wat gemeenschappen in hun praktijk ontwikkelen. Inmiddels is hiervoor de subsidieregeling Vind elkaar in erfgoed.

Verken de Faro-werkwijze ingesteld: wegens grote belangstelling is de tweede aanvraagtermijn (oorspronkelijk 7 september 2020) uitgesteld.¹

De sociale waarde van erfgoed in het Europese project FARO krijgt vooral vorm via de aandacht voor *erfgoedgemeenschappen*. Erfgoed Brabant definieert een erfgoedgemeenschap als een groep mensen die zich vanuit interesse en intrinsieke motivatie voor erfgoed formeert in een sociaal verband en zich op vrijwillige basis in haar vrije tijd bezighoudt met cultureel erfgoed. Een erfgoedgemeenschap kan zowel bestaan uit een informele groep als uit een meer geïnstitutionaliseerde groep (in de vorm van een vereniging of stichting). Een kenmerk van een erfgoedgemeenschap is dat het vaak gaat om een groep mensen met verschillende achtergronden. Een ander kenmerk is dat een erfgoedgemeenschap over het algemeen heel dynamisch is. Het is een open groep die gedurende de tijd kan veranderen van samenstelling.²

Het is duidelijk dat de vrijwilliger in de sociale waarde van erfgoed een cruciale rol speelt. 'Vrijwillig' is zelfs een van de kenmerken van een FARO erfgoedgemeenschap. Inmiddels zijn er subsidieregelingen bij het Mondriaan Fonds en het Fonds Cultuurparticipatie ingericht. De regelingen zijn bedoeld voor vrijwilligers om te werken aan de eigen deskundigheid en voor erfgoedorganisaties die voornamelijk drijven op vrijwillige inzet en die hun vrijwilligersbeleid verder willen professionaliseren.

OPEN

OPEN, het Overleg Provinciale Erfgoedinstellingen Nederland, heeft met voorgaande overwegingen in het achterhoofd en met een subsidie van het Mondriaanfonds Pyrrhula Research Consultants gevraagd onderzoek te doen naar de actuele ondersteuning van erfgoedvrijwilligers in de twaalf provincies. In OPEN zijn (bijna) alle provinciale erfgoedorganisaties vertegenwoordigd, vaak met meerdere erfgoeddisciplines onder een dak: Museumfederatie Fryslân, Erfgoedpartners Groningen, Historisch Centrum Overijssel, Erfgoedpark Batavialand (Flevoland), Erfgoed Gelderland, Huis voor de Kunsten Limburg, Erfgoed Brabant, Erfgoed Zeeland, NMF Erfgoedadvies (Noord-Holland), Erfgoedhuis Zuid-Holland en Landschap Erfgoed Utrecht. De erfgoedorganisaties richten zich in hun provincie op de zorg voor en het zichtbaar maken en houden van erfgoed en doen dit door de beheerders en gebruikers van erfgoed, gemeenten, historische verenigingen, musea, monumenteigenaren, scholen en vrijwilligersorganisaties te helpen. Zij geven uitvoering aan provinciaal beleid en maken deel uit van de culturele infrastructuur in hun provincie. Maatvoering en reikwijdte van de werkzaamheden zijn per provincie verschillend georganiseerd. In sommige provincies ligt de nadruk vooral op de immateriële beleving van erfgoed, of ligt de primaire focus op de museumsector. Bij andere is de relatie met het landschapsbeheer of de kunsten sterker ingebed in de organisatie. In een aantal gevallen maakt ook de

¹ www.cultureelerfgoed.nl/onderwerpen/erfgoedparticipatie-faro/nieuws

² www.erfgoedbrabantacademie.nl/thema-s/erfgoedgemeenschappen

Monumentenwacht en het Provinciale Steunpunt Monumenten en Archeologie onderdeel uit van de betrokken erfgoedorganisatie. Hierdoor zijn er ook verschillen in de schaalgrootte. Wat alle provinciale erfgoedorganisaties verbindt, is het ondersteunen van de vele enthousiaste mensen die dagelijks in de weer zijn voor het regionaal erfgoed. En daarmee vormen de leden van OPEN de intermediaire schakel tussen de lokale erfgoedpraktijk en het nationale erfgoedbeleid.

OPZET VAN HET ONDERZOEK EN DEZE RAPPORTAGE

De vraag in dit onderzoek is hoe erfgoedvrijwilligers momenteel ondersteund worden en hoe dat beter zou kunnen. Op basis van literatuurstudie en besprekingen met de begeleidingscommissie zijn daarbij de volgende vragen geformuleerd:

- 1 Wat zijn de verschillende soorten vrijwilligers waar het ondersteuningsbeleid betrekking op heeft? Kortom, wat wordt verstaan onder de erfgoedvrijwilliger? De reikwijdte van het begrip vrijwilliger heeft uiteraard consequenties voor de inzet van beleid, middelen etc.
En: wat zijn de wensen en behoeften van de vrijwilligers?
- 2 Heeft men beleid gearticuleerd en op schrift gesteld? Het gaat hier om het wat, waarom en hoe van de systematische aandacht voor vrijwilligers. Of: wat doet men nu beleidsmatig aan vrijwilligersondersteuning bij individuele vrijwilligers en organisaties? In het bijzonder: speelt deskundigheidsbevordering van de vrijwilliger en vrijwilligersorganisatie hierin een rol?
- 3 Welke middelen zet men voor welke activiteiten en/of programma's in voor zover deze betrekking hebben op (deskundigheidsbevordering van) vrijwilligers?
- 4 Hoe ontwikkelt zich het voorgaande? Zijn er trends in beleid, middelen en activiteiten? Anticiperend op veranderingen bij de erfgoedvrijwilliger? Anders: hoe houdt men rekening met (de veranderende) wensen en behoeften van vrijwilligers? Worden daarbij meer/andere mensen betrokken? En anticiperend op mogelijke veranderingen wegens andere speerpunten van *Erfgoed Telt* zoals een meer eigentijdse benadering van het erfgoed, het verbinden van erfgoed met de creatieve industrie, deskundigheidsbevordering via e-learning, digitalisering van erfgoed.
- 5 Is er een vorm van coördinatie met organisaties op andere niveaus binnen de provincie, bijvoorbeeld regionale en gemeentelijke instellingen of samenwerkingsverbanden die met erfgoedvrijwilligers werken?
- 6 Waaraan denkt men als het gaat om versterking van de huidige ondersteuningsstructuur (organisatorisch, bemensing, middelen, coördinatie, monitoring en evaluatie)?

Het onderzoek bestaat uit verschillende fasen.

1 Literatuurstudie

In een eerste fase wordt documentatie over vrijwilligers in de cultuursector in het algemeen en de erfgoedsector in het bijzonder verzameld en bestudeerd. Relevant is met name de input die het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) aan de Erfgoedmonitor van de Rijksdienst Cultureel Erfgoed (RCE) levert. Aan alle OPEN-leden is gevraagd documentatie te leveren die voor hen de basis vormt voor hun beleidsmatige aandacht voor erfgoedvrijwilligers. Bij een

aantal provincies leverde dat een grote hoeveelheid documenten op, bij een aantal andere was dat beperkter, soms niet meer dan een e-mail met uitleg dat er weinig documentatie voorhanden was.

2 Gesprekken

In fase twee worden gesprekken georganiseerd en uitgevoerd met kernvertegenwoordigers van OPEN. Dat betekent twaalf gesprekken, in elke provincie één, zoveel mogelijk met beleidsbepalers wat betreft het vrijwilligersbeleid. De literatuur- en documentenstudie heeft geleid tot een gespreksleidraad met daarin de kernthema's die in de gesprekken aan de orde gaan komen. De gesprekken zijn langs deze leidraad gestructureerd, maar zijn open en bieden ruimte om andere en/of aanvullende onderwerpen aan te snijden die verband houden met vrijwilligersbeleid en erfgoed. Zie de bijlage voor de gesprekspartners. Bijna alle gesprekken zijn 'live' gevoerd in juni, augustus en september 2020 en duurden tussen de anderhalf en twee uur.

3 Rapportage

In de derde fase worden de gespreksresultaten geanalyseerd langs de thema's en de verschillende OPEN-organisaties. Op basis van deze analyse is een rapportage geschreven waarin de onderzoeksvragen worden beantwoord. Er wordt ook plaats ingeruimd voor advisering over verdere versterking van de ondersteuningsstructuur van vrijwilligers.

4 Eindpresentatie

In een laatste fase wordt een samenvatting van de rapportage gepresenteerd op een bijeenkomst met OPEN-leden en verschillende relevante beleidsvertegenwoordigers (ministerie van OCW, landelijke fondsen/ondersteuningsinstellingen, etc.).

De voorliggende rapportage refereert aan fase 3. Per onderzoeksvraag worden zowel de bevindingen uit de literatuurstudie (fase 1) als de bevindingen uit de gesprekken (fase 2) beschreven. In de volgende paragrafen staat steeds één onderzoeksvraag centraal.

1

WIE ZIJN DE ERFGOEDVRIJWILLIGERS?

In deze paragraaf gaan we in op vragen als: Wat zijn de verschillende soorten vrijwilligers waar het ondersteuningsbeleid betrekking op heeft? Kortom, wat wordt verstaan onder de erfgoedvrijwilliger? De reikwijdte van het begrip vrijwilliger heeft uiteraard consequenties voor de inzet van ondersteuningsbeleid. En: wat zijn de wensen en behoeften van de vrijwilligers?

HOEVEELHEID VRIJWILLIGERS

Movisie (2011) onderscheidt diverse trends in vrijwilligerswerk. Een eerste trend is dat organisaties steeds afhankelijker worden van vrijwilligers. De vraag is of dat ook voor de culturele sector en de erfgoedsector in het bijzonder geldt, al is deze vraag niet zo makkelijk te beantwoorden. De redenen daarvoor beschrijven we hieronder.

De Vrijetijdsomnibus (VTO) van het SCP en CBS, het onderzoeksproject Geven in Nederland van het Centrum voor Filantropische Studies aan de Vrije Universiteit Amsterdam (Bekkers et al., 2017) en het onderzoek naar de activiteiten, duur en motieven bij vrijwilligerswerk dat het CBS publiceerde (Arends et al., 2018) geven informatie hoeveel vrijwilligers in de culturele sector werkzaam zijn. Deze bronnen komen met verschillende uitkomsten, tussen de drie en tien procent, afhankelijk van welke leeftijdsgroep ze hanteren (12 of 18 jaar of ouder bijvoorbeeld) en hoe 'cultuur' gedefinieerd wordt (zie Boekmanstichting, 2019). Ook is de vraag of vrijwilligers die werkzaam zijn bij professionele culturele organisaties hun werk herkennen in de definities die in deze onderzoeken gegeven worden. Mogelijk wordt het vrijwilligerswerk bij professionele organisaties zo onderschat.

Over de inzet van vrijwilligers bij professionele culturele organisaties bestaan alleen gegevens vanuit verschillende deelsectoren. Daarbij kan gekeken worden naar de hoeveelheid personen die vrijwilligerswerk verrichten en er kan bekeken worden hoeveel vrijwilligerswerk deze personen dan eigenlijk verrichten. Het is voor organisaties daarbij over het algemeen gemakkelijker om een beeld te geven van het aantal personen, dan van de hoeveelheid werk. Dit blijkt onder meer uit de cijfers die het CBS hierover publiceert. Daarbij worden bovendien diverse definities van

vrijwilliger, stagiair en werkervaringsplaats gehanteerd. Het is niet duidelijk is of dit probleem ook in de erfgoedsector speelt. Volgens onderzoek van de Boekmanstichting (2019) lijkt het er op dat vooral in kleinere organisaties het aandeel vrijwilligers relatief groot is en ook is gestegen. Economische noodzaak is voor deze organisaties het belangrijkste motief: zij lijken steeds afhankelijker te worden van hun inzet. Hierdoor wordt het coördineren van de vrijwilligerswerkzaamheden een steeds grotere taak, waarvoor juist die kleine organisaties niet de capaciteit hebben. Grotere organisaties zetten vrijwilligers niet uit noodzaak in, maar meer om hun dienstverlening uit te kunnen breiden.

Het is niet mogelijk een helder beeld te krijgen van de hoeveelheid vrijwilligers in alleen de erfgoedsector. Ook de Erfgoedmonitor geeft slechts beelden van deelsectoren. Zo is van musea bekend dat daar het aantal vrijwilligers groeit (met als meest recente cijfers: een stijging van ruim vijf procent van 2016 tot 2018) en het aantal betaalde krachten overtreft: twee op de drie werknemers is vrijwilliger. De kleinere musea draaien bovendien nagenoeg alleen op vrijwilligers.³ Ook van provinciaal landschapsbeheer zijn cijfers over vrijwilligers bekend. Het aantal vrijwilligers bij de acht provinciale Landschapsbeheren varieert sterk. Gelderland en Utrecht hadden in 2018 de meeste vrijwilligers, respectievelijk 10.800 en 9.523, Flevoland de minste, 2.125. Het totaal aantal vrijwilligers toont van 2014 tot 2016 een stijgende lijn. Daarna is er sprake van een daling.⁴

Dit soort data zijn niet bekend over andere delen van de erfgoedsector. Wel weten we wat meer over de hoeveelheid erfgoedbeoefenaren. De VTO (Van den Broek & Gieles, 2018) laat zien dat ongeveer een derde van de bevolking boven de 12 jaar zich met erfgoedbeoefening bezighoudt, vooral in de vorm van actief met geschiedenis bezig zijn en stamboomonderzoek; slechts een derde doet dit echter frequent. Erfgoedbeoefening zit wel duidelijk in de lift. Maar ook nu blijft de vraag: welk deel van de erfgoedbeoefenaars zijn ook als erfgoedvrijwilligers aan te rekenen? Zou je de actieve beoefenaars de vrijwilligers kunnen noemen? Maar ook dan: de scheiding tussen passieve en actieve erfgoedbeoefenaars is moeilijk te trekken. Het SCP hanteert daarom de volgende begripsomschrijving. Beoefenaars zijn degenen die zelf inhoudelijk met erfgoed bezig zijn. Degenen die organisaties draaiende houden, meehelpen met activiteiten, professionals ondersteunen worden erfgoedvrijwilligers genoemd (Van den Broek & Van Houwelingen, 2015).

SOORT VRIJWILLIGERS

Diversiteit onderscheidt Movisie (2011) als een tweede trend in vrijwilligerswerk: er komen steeds meer soorten vrijwilligerswerk en steeds meer redenen om als vrijwilliger actief te worden. Geldt dat ook voor erfgoedvrijwilligers? In het onderzoek van Erfgoed Brabant uitgevoerd door PON (2020) wordt heel specifiek naar erfgoedvrijwilligers gekeken. Dan blijkt dat erfgoedvrijwilligers sterk lokaal georiënteerd zijn. Het overgrote deel van de actieve leden is ouder dan

³ erfgoedmonitor.nl/indicatoren/museummedewerkers-aantal-en-trend

⁴ erfgoedmonitor.nl/indicatoren/landschapsbeheren-aantal-vrijwilligers

65 jaar en vaker man dan vrouw. Dit beeld komt overeen met wat we weten uit de VTO over erfgoedbeoefenaars (Van den Broek et al., 2018): wat vaker man en wat ouder. Dat onderzoek toont ook: wat vaker hoger opgeleid, vaker verdienend boven 1,5 keer modaal, en uit stedelijk gebied. Dat neemt niet weg dat per soort erfgoedactiviteit de leeftijd van deelnemers sterk verschilt: zo is onderzoek naar lokale geschiedenis een echte 65+-activiteit, terwijl onderzoek naar een historische persoon of gebeurtenis onder twintigers steeds populairder wordt. Zie ook de Erfgoedmonitor voor een korte samenvatting van de VTO gegevens.⁵

MOTIEVEN VRIJWILLIGERS

Het onderzoek in opdracht van Erfgoed Brabant (PON, 2020) laat zien dat erfgoedvrijwilligers vooral iets samen willen organiseren/doen, gevolgd door kennis uitwisselen; het sociale aspect is een goede derde. Educatie en publieksbereik trekken erfgoedvrijwilligers het meeste aan en zien de erfgoedgemeenschappen als hun belangrijkste taak. Eerder onderzoek (PON, 2017) toonde als drijfveren vooral: persoonlijke verrijking en/of nostalgie (emotie door verwondering), sociale contacten of maatschappelijke betrokkenheid/iets door willen geven.

Zijn er mogelijke verschillende typen erfgoedvrijwilligers te onderscheiden, zoals Movisie (2011) dat voor museumvrijwilligers heeft gedaan? Het type ondernemers ziet vrijwilligerswerk als uitdaging om zich te ontwikkelen en is vooral gericht op zaken als fondsenwerving en beleid maken. Het type stimulators ziet vrijwilligerswerk vooral als middel tot erkenning en is sterk gericht op anderen en zorgzame taken. Voor het type dienstverleners biedt vrijwilligerswerk zekerheid en structuur en is het zelf doen belangrijk. Tot slot is het type regelaar gericht op het verkrijgen van verantwoordelijkheid en controle en zijn ze vooral gericht op beheers- en projectbegeleidingstaken.

Cubiss onderscheidt vijf typen vrijwilligers in het bibliotheekwezen; ook die typen bieden mogelijk aanknopingspunten voor het onderscheiden van typen erfgoedvrijwilligers.⁶ De ondersteuner die met een afgebakend takenpakket vooral op zoek is naar sociaal contact; de publieke dienstverlener die ook een afgebakend takenpakket heeft maar wat meer uitdaging zoekt, vooral als gastheer/vrouw; de expertvrijwilliger die zijn kennis wil inzetten en vergroten; de actieve burger die het initiatief neemt een maatschappelijk gat te dichten en de geleide vrijwilliger die vanuit maatschappelijke activering op deze taak is 'gezet'. Aangezien deze typen per sector worden onderscheiden en de erfgoedsector op zichzelf ook nog vrij divers is, is te verwachten dat het onderscheiden van typen voor de hele erfgoedsector niet mogelijk en wenselijk is.

⁵ erfgoedmonitor.nl/onderwerpen/erfgoedinteresse-en-erfgoedbeoefening

⁶ www.cubiss.nl/actueel/5-typen-vrijwilligers geraadpleegd op 9 oktober 2020.

SOORT WERKZAAMHEDEN

In de culturele sector is het opleidingsniveau relatief hoog, maar dat geldt niet voor de vrijwilligersfuncties: dit duidt erop dat vrijwilligers vooral ander werk doen dan de betaalde professionals en vooral voor ondersteunende en aanvullende taken worden ingezet (Boekmanstichting, 2019).

Uit het onderzoek van Erfgoed Brabant (PON, 2020) wordt concreter om wat voor soort erfgoedwerkzaamheden het gaat. De meeste vrijwilligers werken met immaterieel erfgoed op de voet gevolgd door gebouwd erfgoed en archieven. Hiermee wordt vooral concreter om wat voor soort erfgoed het gaat, maar het soort werkzaamheden wordt niet concreet: het is niet duidelijk of het hier inderdaad vooral om ondersteunende en aanvullende taken gaat.

ERFGOEDVRIJWILLIGERS EN GESPREKKEN IN DE PROVINCIES

De gespreksrondes in de twaalf provincies leveren deels een bekend en deels een aanvullend beeld op het bovengenoemde. Er mogen tussen de drie en tien procent van de Nederlanders als vrijwilliger werkzaam zijn in de cultuursector (zie boven), gezien vanuit de erfgoedinstellingen (musea, archieven, molen- en boerderijstichtingen, heemkundekringen, etc.) zijn deze vrijwilligers onontbeerlijk. Een groot deel van de sector, met name de kleinere instellingen, is 100 procent afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Zoals een gesprekspartner het uitdrukt: 'de vrijwilliger is niet de kers op, maar de bodem van de taart.'

Het profiel van de erfgoedvrijwilliger zoals de gesprekspartners dat schetsen, komt sterk overeen met het beeld dat er uit de literatuur komt: erfgoedvrijwilligers zijn over het algemeen wit, hoger opgeleid, gepensioneerd en vaker man dan vrouw. Er zijn uitzonderingen, zeker daar waar de lokale verankering sterk is en ook in sommige specifieke sectoren.

Om met het laatste te beginnen: in de museumsector zijn volgens de gesprekspartners in bepaalde rollen veel vrouwelijke vrijwilligers die, zoals Movisie al signaleerde (zie hiervoor), hun behoefte aan erkenning en status vervullen via hun betrokkenheid bij een museum, kasteel of landgoed. Juist het kunnen uitoefenen van zichtbare rollen, achter de toonbank van de museumwinkel of in de ontvangst van het museum bij voorbeeld, is dan belangrijk. Er wordt hiernaast een duidelijk verschil gemaakt tussen de 'groene' en de 'rode' sectoren. In de groene sector, die van het landschappelijk erfgoed, zijn het overwegend mannen die als vrijwilliger fysiek in de weer willen zijn.⁷ In de rode erfgoedsector, die van de gebouwde monumenten, is het aandeel vrouwen duidelijk hoger dan in de groene.

⁷ Wellicht een anekdotische uitzondering is de Gelderse mevrouw die graag in een kasteeltuin werkt en ondertussen voor onderhoud aan haar eigen tuin een hovenier inhuurt, aldus gesprekspartners in de provincie Gelderland.

Ook een sterke lokale verankering biedt een alternatief beeld: hoe meer een erfgoedinstelling en vooral een -evenement (zoals bij voorbeeld een bloemencorso) onderdeel is van een traditie in een gemeenschap (buurt, dorp, stadsdeel), des te breder de profielen van de vrijwilligers. Dan doen ook jongere generaties mee, zowel mannen als vrouwen, hoger als lager opgeleiden. Wellicht hangt dit ook samen met het projectmatige karakter. Erfgoedprojecten die in een bepaalde periode een zichtbaar hoogtepunt hebben (zoals een corso) gaan samen met een breder sociaal profiel van de betrokken vrijwilliger. Misschien dat dit ook samenhangt met de openheid van het project, het evenement of die instelling. Traditionele musea, kastelen, landgoederen, etc., drijven meer op gesloten, sociaal exclusievere en (daarom) statusverlenende netwerken dan de tijdelijke projecten die meer openstaan voor bredere lagen van de bevolking en die dus, om een modeterm te gebruiken, inclusiever zijn.

Uitgebreid is gesproken over de betekenis van de lokale omgeving voor wat we moeten verstaan onder een erfgoedvrijwilliger. Betrokkenheid bij de eigen leefomgeving, met vraagstukken in de eigen omgeving, met lokale verhalen, met de lokale gemeenschap, steeds kwamen deze elementen terug in de gesprekken in de twaalf provincies. In de ene provincie, een provincie die ook sterk regionaal verdeeld is, wordt betoogd dat er nauwelijks bovenlokale belangstelling bij de erfgoedvrijwilliger is te bespeuren. De andere provincie, die met een sterke provinciale identiteit, legt de nadruk op de verbintenissen die er vanuit de locatie, groot of klein, met de regio gemaakt wordt. De erfgoedvrijwilliger zou daar juist behoefte hebben aan bovenlokale samenwerking, kennisdeling, etc. We gaan hier nog verder op in bij het hoofdstuk over samenwerkingsverbanden. Overigens is in alle provincies het onderwerp intraprovinciale diversiteit wat betreft vrijwilligers aan de orde geweest. Dan liepen de verschillen langs een verdeling Noord, Midden, Zuid of juist West, Midden, Oost, dan weer tussen stad en platteland, of juist tussen 'de eilanden' of tussen eilanden en vasteland. Les die hieruit te trekken is, is dat de provincie een grote, soms te grote eenheid is om eenduidig over vrijwilligers te spreken.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen meer introverte en meer extraverte typen vrijwilligers, die ieder eigen rollen vervullen. De laatsten komen vooral voor de gezelligheid, de sociale contacten, het netwerk, de eersten willen vooral autonoom opereren, zelfstandig blijven, geen 'sores aan hun hoofd' hebben en hun rol kunnen spelen, zoals bij voorbeeld het vertellen van verhalen aan bezoekers van een erfgoedinstelling. Veel geroemd is de passie van de vrijwilliger. De 'passie' voor een erfgoedinstelling of -thema 'verbindt de vrijwilligers'. Zij willen een bijdrage aan erfgoed leveren. Het liefst bij een organisatie (of een evenement) waar ze zich 'onderdeel van de club' kunnen voelen, waar het ontmoeten centraal staat. Vervolgens verdelen vrijwilligers zich over facilitaire of deskundige rollen. Intro- of extravert zijn lijkt dus op zijn minst secundair. Eerst is er de bevoegenheid ofwel de wil iets bij te dragen, dan het gemeenschapsgevoel en de participatie aan de gemeenschap en dan pas de rolverdeling, eventueel gebaseerd op persoonlijkheidstrekken.

2

VRIJWILLIGERSBELEID

In deze paragraaf gaan we in op vragen als: Heeft men beleid gearticuleerd en op schrift gesteld? Het gaat hier om het wat, waarom en hoe van de systematische aandacht voor vrijwilligers. Of: wat doet men nu beleidsmatig aan vrijwilligersondersteuning bij individuele vrijwilligers en organisaties? In het bijzonder: speelt deskundigheidsbevordering van de vrijwilliger en vrijwilligersorganisatie hierin een rol?

Veel vrijwilligersbeleid in de erfgoedsector maakt gebruik van modellen die terug te vinden zijn op het Platform Vrijwillige Inzet dat bedoeld is voor alle soorten vrijwilligerswerk. Meijs (2019) neemt daarbij ook een ontwikkeling van dit beleid waar.⁸ Vrijwilligersmanagement 1.0 wordt geïntroduceerd in de jaren negentig van de vorige eeuw. Voor die tijd leek het alsof we algemeen dachten: Die vrijwilligers komen en gaan, onze organisatie blijft toch wel bestaan. Vrijwilligersmanagement 1.0 is afgekeken van het betaalde werk. Het is een procesmodel dat in ons land bijvoorbeeld mooi wordt uitgewerkt in de 5 B's: binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden en beëindigen. Daarna volgde vrijwilligersmanagement 2.0. Ergens vanaf 1997 wordt duidelijk dat, net zoals bij betaalde medewerkers, het ook met vrijwilligers niet overal op dezelfde manier werkt met die 5 B's. Er komen verhalen over hoe het werkt in de zorg, in politieke organisaties en allerlei andere contexten. Dit betekent een kleine of grotere aanpassing aan de context van een organisatie van die 5B's. Vrijwilligersmanagement 3.0, vrijwilligersrentmeesterschap, is geen vervanger van 2.0 maar tilt het vrijwilligersmanagement naar een ander niveau. Op dat niveau zijn er meer en verschillende partijen die zich met vrijwilligerswerk en vrijwillige energie bemoeien om er voor te zorgen dat vrijwilligers – ook in een andere fase van hun levensloop en hun vrijwilligersloopbaan – voor de eigen of andere organisaties behouden blijven als vrijwilliger door ze andere taken aan te bieden en/of een andere organisatie om voor te werken.

⁸ www.nov.nl/nieuws+en+blogs/1280322.aspx, geraadpleegd op 12 oktober 2020.

Movisie (2011) signaleert als trend dat zowel vrijwilligers als het vrijwilligersbeleid van organisaties professionaliseren: er komen steeds meer cursussen voor vrijwilligers en voor organisaties en professionalisering wordt steeds meer beleidsmatig vastgelegd. De Boekmanstichting (2019) concludeert dat professionalisering in het vrijwilligersbeleid in de culturele sector op de tweede plaats komt na beleid gericht op veiligheid en afspraken over het soort werk. Hoe dat alles doorwerkt in vrijwilligerswerk in de erfgoedsector is niet in zijn algemeenheid te zeggen. Er bestaan alleen onderzoeken naar deelsectoren en onderzoeken naar erfgoedregio's.

Zo heeft Movisie (Van der Veer et al., 2016) het vrijwilligersbeleid in de museumsector in kaart gebracht. Ook dat onderzoek toont dat vrijwilligers onmisbaar zijn, vooral om financiële redenen maar ook vanwege hun expertise en draagvlak in de samenleving. Bijna alle musea hebben dan ook minstens één vrijwilligerscoördinator. In vergelijking tot 2009 hebben musea steeds meer in beleid vastgelegd. Juist omdat men veel investeert in vrijwilligers zijn musea op zoek naar vrijwilligers voor langlopende werkzaamheden. Het beleid richt zich vooral op het regelen van de inzet, verzekering en het inwerken en informeren. Professionalisering krijgt gemiddeld in ruim de helft van de musea aandacht, maar is één van de weinige onderwerpen die niet meer aandacht is gaan krijgen. Zaken die te maken hebben met financiële vergoedingen zoals reiskosten, lunches, e.d., komen veel minder voor, terwijl inspraak door vrijwilligers nog maar zelden wordt meegenomen in het vrijwilligersbeleid. Deskundigheid van vrijwilligers wordt door bijna de helft van de musea als grootste knelpunt ervaren, naast het werven en beschikbaar zijn van vrijwilligers. Een belangrijke conclusie over professionalisering is dat cursussen niet altijd aansluiten bij de inhoudelijke vraag van vrijwilligers of qua vorm voor hen aantrekkelijker zouden kunnen (filmpjes, een coach).

Ook over de archeologiesector is landelijke informatie over vrijwilligersbeleid bekend (Van de Rijdt et al., 2015). In dit rapport wordt bepleit dat gemeenten vrijwilligersbeleid voor archeologie in het gemeentelijk archeologiebeleid opnemen, omdat vrijwilligers veel lokale kennis en kennis van archeologie hebben en ambassadeurs zijn van archeologie. Vrijwilligers zouden een belangrijke taak kunnen hebben in archeologiebeleid, -uitvoering, -educatie en publieksbereik, vergunningen en handhaving. Opvallend is dat enerzijds gewezen wordt op het inzetten bij 'aanvullende taken', maar anderzijds wordt ook gepleit ze in te zetten bij alle beleidsonderdelen, inclusief het meedenken over het beleid zelf om gebruik te maken van de expertise die de gemeente vaak zelf niet heeft én om het maatschappelijk draagvlak van het beleid te vergroten. In hun vrijwilligersbeleid zouden gemeenten vooral aandacht moeten hebben voor contact en overleg, het faciliteren van archeologisch onderzoek, werkruimte en subsidies, vrijwilligersvergoeding en -verzekering en een vrijwilligerscontract. Over professionalisering wordt nauwelijks iets gemeld. Gemeenten stellen meestal lidmaatschap van een archeologievereniging als voorwaarde om zo deskundigheid te waarborgen. Anders dan bij veel andere erfgoedsectoren is er rondom het beroep archeoloog veel vastgelegd in de zin van wat professionals, amateurs en hogescholen en universiteiten wel of niet mogen doen.

Kijken we wat breder dan de erfgoedsector en ook naar andere culturele sectoren dan is er nog wat meer onderzoek beschikbaar. Zo wordt de bibliotheeksector systematisch op diverse punten

gevolgd, waaronder de inzet van en het beleid voor vrijwilligers. Ook in deze sector wordt zichtbaar dat het aantal vrijwilligers blijft toenemen, dat er steeds vaker een vrijwilligerscoördinator is en dat het beleid voor vrijwilligers in eerste instantie vooral gericht is op hun plek in de organisatie (taken) en hun rechten en plichten; ook in deze sector is nog veel minder beleid rondom inspraak. Als het gaat om professionalisering van vrijwilligers dan wordt zichtbaar dat vrijwilligers steeds vaker een training krijgen.⁹

Behalve over deelsectoren is er ook informatie bekend over vrijwilligersbeleid per provincie. Zo geeft Landschap Erfgoed Utrecht in een infographic informatie over erfgoedvrijwilligers(beleid) in 2019: er zijn dan ruim 10.000 vrijwilligers die 981.000 uren werken met een maatschappelijk-economische waarde van 22,1 miljoen. Er zijn 26 professionaliseringscursussen gegeven aan 313 vrijwilligers die gemiddeld een 8,1 voor de cursus geven. Er zijn online 97 e-learningmodules gevolgd en 10 lezingen georganiseerd. Ook Erfgoed Gelderland heeft een infographic gemaakt behorend bij de Gelderse Erfgoedmonitor 2019.¹⁰ In Gelderland zijn 11.000 vrijwilligersplekken (naast 1.600 banen, 1.050 fte) en zijn er ruim 30 trainingen met meer dan 400 deelnemers georganiseerd: deels voor organisaties (over vrijwilligersbeleid bijvoorbeeld), deels voor vrijwilligers zelf. Er is veel ingezet op vindbaarheid en zichtbaarheid van erfgoed en het betrekken van nieuwe doelgroepen om daaraan bij te dragen (diverse hbo-opleidingen bijvoorbeeld). Een speciaal project richt zich op de Erfgoedvrijwilliger: meer vrijwilligers en meer professionalisering van vrijwilligers is het motto.¹¹

In de handleiding erfgoedvrijwilligers heeft Landschap Erfgoed Utrecht (LEU) een zeer uitvoerig en gedetailleerd beleid vastgelegd aan de hand van 6 stadia die vrijwilligers kunnen doorlopen. Per stadium is beschreven wie wat wanneer hoe vaak iets moet doen (zie Movisie in Meijs, 2019, voor dit model).

- 1 Beschrijven van visie en taken:** hoe meer actief bijdragen en verbonden met omgeving hoe beter gevoel over provincie; groei geen doel op zich, wel hard nodig, meer inzet door nieuwe groepen te maken, meer bewonersparticipatie, grootser incidenteel vrijwilligerswerk. Definitie: Het is het geheel van activiteiten:
- die op vrijwillige basis worden uitgevoerd,
 - zonder financiële vergoeding (buiten eventuele reis- en/of onkostenvergoedingen),
 - in georganiseerd verband,
 - en met een maatschappelijk doel en voor anderen, hetzij individuen, groepen of de samenleving in haar geheel (maar zonder familieband, hetgeen onder mantelzorg valt).
- Directe vrijwilligersgroepen horen bij LEU. Indirecte zijn autonoom of vallen onder landschap- of erfgoedorganisaties.

⁹ www.bibliotheekinzicht.nl/organisatie/vrijwilligers-de-bibliotheek

¹⁰ erfgoed gelderland.nl/nieuws/gelderse-erfgoedmonitor-2019

¹¹ Erfgoed Gelderland (2020). Jaarverslag 2019. Arnhem: Erfgoed Gelderland.

- 2 Binnenhalen:** actief via wervingsactie of reactief volgend op aanmeldingen websites vrijwilligerscentrales; willen verdringing voorkomen (notitie), veilige omgeving wanneer met kinderen/kwetsbaren; volgt intake (wat wil men/motivatie), gesprek, overeenkomst, uitreiken intromap, gesprek met een andere vrijwilliger en/of startbijeenkomst en eventueel uitreiken van speciale kledij.
- 3 Begeleiden:** de projectleider zorgt dat de vrijwilligerscoördinator de begeleiding op zich neemt: het beleid legt zaken vast over een proefperiode, werkafspraken, een maatje en het na de proefperiode bespreken van aandachtspunten, waaronder professionalisering.
- 4 Basisvoorwaarden (voor behouden):** het beleid benadrukt dat het belangrijk blijft om de vrijwilligers te blijven volgen: 'Willen ze wat je eerst van ze wilden, willen ze uitdaging, wat missen ze? Koppel dat aan kwaliteit die rechtstreeks in verband staat met de tevredenheid van vrijwilligers: lage kwaliteit leidt tot minder tevredenheid, terwijl meer uitdaging tot meer kwaliteit en tevredenheid kan leiden. In het beleid is vastgelegd dat er tevredenheids-gesprekken gehouden worden over de inhoud en voorwaarden van het werk. Op basis daarvan maakt de projectleider een scholingsprogramma voor de vrijwilligers: deze programma's worden intern op elkaar afgestemd.
- 5 Belonen:** in het beleid zijn diverse beloningsmaatregelen vastgelegd zoals een vrijwilligersdag, diner, onkostenvergoeding, attentiebeleid.
- 6 Beëindigen:** het beleid beschrijft dat ook aandacht voor afscheid van belang is en zet daartoe exitgesprekken in.

Er is echter wel een verschil bij indirecte vrijwilligers die dus niet rechtstreeks onder LEU vallen: LEU kan een wervingsadvies geven, organisaties ondersteunen bij begeleiding, behoudadvisering geven (gesprek, werksessies organiseren, themabijeenkomsten), beloningen openstellen, zoals de vrijwilligersdag, en een format afscheidsgesprek aanbieden.

Erfgoed Brabant heeft onderzoek laten uitvoeren naar het beleid van erfgoedgemeenschappen (PON, 2017). Ook in dit onderzoek wordt zichtbaar dat de overheid steeds minder financier en steeds meer facilitator van erfgoedgemeenschappen wordt, waardoor het beroep op vrijwilligers groter wordt. Politieke interesse en steun werken bevorderlijk voor erfgoedgemeenschappen, maar ook het sociaal kapitaal van de groep zelf is belangrijk: een goede mix van denkers en doeners en mensen uit verschillende beroepen/netwerken. Een goede balans tussen 'bonding' (sterke banden die drijven op vertrouwen en wederkerigheid) en 'bridging' (zwakke banden die gericht zijn op het vinden van nieuwe kennis en kennissen) is daarbij het meest wenselijk. Veel erfgoedgemeenschappen kenmerken zich vooral door veel bonding oftewel sociaal kapitaal. Succesfactoren hebben vaak te maken met het slaan van een brug naar de omgeving: het promoten van je erfgoed in de lokale omgeving, het verzorgen van cursussen, de connectie met

professionals, evenals de samenwerking met andere partijen. Maar ook het formaliseren van werk in de vorm van een stichting of het toewerken naar een concreet doel worden als succesfactoren genoemd, Het meest genoemd echter blijft de passie en actieve bijdrage van de betrokkenen zelf. Knelpunten zijn er ook: financiering, ondersteuning van de organisatie, continueren van de groep die vaak een 'hechte clan' is, serieus genomen worden door de gemeente en andere partijen. Typierend is tot slot dat voor alle erfgoedgemeenschappen erfgoed de bindende factor is, maar dat drijfveren en succesfactoren per gemeenschap verschillen.

Erfgoed Gelderland verrichte in 2019 onderzoek naar hoe de coöperatie haar toegevoegde waarde voor de leden kan vergroten en zichtbaarder kan maken. Ook wordt in 2020 de Gelderse Erfgoedmonitor samengesteld op basis van een vragenlijst onder de leden.¹² In Coronatijd is het onderzoek voortgezet om te kijken welke gevolgen Corona voor de sector heeft. Als het gaat om vrijwilligers hebben nagenoeg alle organisaties via e-mail of nieuwsbrieven contact met hun vrijwilligers.¹³

VRIJWILLIGERSBELEID EN GESPREKKEN IN DE PROVINCIES

Vrijwilligersbeleid is op allerlei verschillende manier in de gesprekken in de twaalf provincies aan de orde geweest. De cijferinformatie uit Utrecht en Gelderland en de verschillende onderzoeken uit Noord-Brabant en Gelderland laten zien dat sommige provincies ver gevorderd zijn met het definiëren van vrijwilligersbeleid dat provinciebreed zijn beslag moet krijgen. Voor andere provincies gaat dat niet of in ieder geval nog niet op. Dat wil niet zeggen dat er geen herkenbaar vrijwilligersbeleid in de provincie te vinden is, bij voorbeeld bij verschillende individuele erfgoedinstellingen en -organisaties. De beleidsmatige aandacht voor vrijwilligers heeft alleen niet de 'hogere trede', dat van het provinciale niveau, bereikt. Dit hangt sterk samen met de institutionele verankering van de erfgoedorganisaties. Daar waar specifieke erfgoedhuizen actief zijn, zoals Erfgoed Gelderland, Landschap Erfgoed Utrecht, Erfgoedhuis Zuid-Holland, Erfgoed Brabant en Erfgoed Zeeland, daar is ook het erfgoedvrijwilligersbeleid op provinciaal niveau een thema waarover ook in provinciaal verband wordt nagedacht. In sommige provincies is het gesprek op provinciaal niveau echter nog niet of nauwelijks op gang gekomen en moeten relaties, zoals bij voorbeeld met het provinciehuis, nog aangeknoopt worden. Consistente vormen van betrokkenheid vanuit het provinciehuis (alsmede middelen voor provinciaal opererende erfgoedhuizen) voor het thema erfgoedvrijwilligers lijken belangrijke condities om in de sector te komen tot beleid richting erfgoedvrijwilligers. Is die betrokkenheid laag dan gebeurt er op provinciaal niveau weinig. Zoals gezegd, betekent dat niet dat er dan in een provincie binnen erfgoedinstellingen en overkoepelende organisaties van erfgoedinstellingen geen aandacht is voor erfgoedvrijwilligers. Het zicht hierop ontbreekt alleen. Zeker in de museumsector, waar een gedegen vrijwilligersbeleid

¹² Erfgoed Gelderland (2020). Jaarverslag 2019. Arnhem: Erfgoed Gelderland.

¹³ Erfgoed Gelderland (2020). Onderzoek leden coöperatie Erfgoed Gelderland: gevolgen coronacrisis. Arnhem: Erfgoed Gelderland.

van belang is om in aanmerking te komen voor museumregistratie, is ook in die provincies systematisch aandacht voor vrijwilligers.

Een belangrijk facet in het vrijwilligersbeleid is het serieus nemen van de drijfveren van de vrijwilliger. Het gevoel lid te kunnen zijn van een club, een gemeenschap, het sociale aspect, de cohesie die in het ontmoeten gezocht wordt, moeten nooit worden onderschat. Zelfs nu een deel van het werk vanwege het Coronavirus online gaat, blijft aandacht voor dit sociale aspect belangrijk. Geef hiervoor, ook via online platforms, de ruimte, is het advies. 'Zonder relatie, geen prestatie', zoals een gesprekspartner het serieus nemen van het sociale aspect uitdrukt.

'Zorg dat de basis goed is', zorg voor een goed (online) platform, zorg dat vrijwilligers geen dingen moeten doen die ze niet willen of gemakkelijk kunnen, de vrijwilliger: 'moet niet alles op hoeven pakken.' Veel vrijwilligersbeleid is gericht op het 'ontzorgen' van de vrijwilliger. Gedacht wordt aan administratieve taken, financiën, het aanvragen van subsidies, e.d., maar ook meer praktische zaken. Een museum met veel vrijwilligers: 'de eigen organisatie moet op orde zijn, alle technische voorwaarden voor het werken met vrijwilligers moet je geregeld hebben.'

Een vrijwilliger 'moet helemaal niks', zegt een gesprekspartner die als vrijwilliger een klein museum aan de gang houdt. De insteek 'wij willen dat u iets doet', werkt niet, aldus een andere gesprekspartner. Het is belangrijk om de behoeften, de gedrevenheid en de kennis en kunde van vrijwilligers te kennen om die vervolgens te verbinden aan de eigen doelen. Dat vergt dus maatwerk. Tegelijk staat tegenover dit principe om tot vrijwilligersbeleid te komen de trend naar verzakelijking van de relaties en de inzet van vrijwilligers. Hier komen we op terug. Voor nu volstaat de constatering dat vertrek vanuit behoeften van de vrijwilliger op gespannen voet staat met de behoefte aan verzakelijking.

Deskundigheidsbevordering heeft een evidente plaats in het erfgoedvrijwilligersbeleid. Vaak verloopt deze via het aanbieden van cursussen. Alle gesprekspartners noemen hier voorbeelden van, zeker vanuit de museumwereld en het archiefwezen. Het serieus nemen van de behoeften van vrijwilligers is belangrijk, maar om te kunnen functioneren is het up-to-date houden van kennis en vaardigheden van vrijwilligers net zo belangrijk. Professionalisering van vrijwilligers wordt als een van de belangrijkste zaken van de erfgoedsector genoemd. Dat hangt uiteraard samen met de toegenomen rol en betekenis van vrijwilligers in de erfgoedinstellingen. En, in sommige organisaties is de macht van vrijwilligers dusdanig, aldus een gesprekspartner, dat dit wrevel geeft bij de professionals in die organisaties; wrevel die ze in een cursus 'omgaan met vrijwilligers' een plaats moeten zien te geven. In menig provincie is vrijwilligersmanagement een basiscursus die breed beschikbaar is binnen erfgoedinstellingen. Een enkele provincie, die met een sterk erfgoedhuis, heeft een eigen 'erfgoedacademie' opgezet om de deskundigheids-

bevordering van vrijwilligers vorm te geven.¹⁴ ‘Dat moet je willen, want zo maken vrijwilligers kennis met thema’s waar ze zelf niet op gekomen zouden zijn.’

Opvallend is de keuze om deskundigheidsbevordering en professionalisering vooral via cursussen te laten verlopen. In een later stadium willen we laten zien dat juist informeel leren en netwerken belangrijke, kansrijke alternatieven zijn (zie verder bij het onderdeel samenwerkingsverbanden). Kernpunt is dat het bij professionalisering van belang is om een visie op leren en professionaliseren te formuleren en daarbij lessen te trekken uit het onderzoek hiernaar.¹⁵ Op basis van deze visie kunnen dan keuzes voor inhoud en vorm van de professionalisering gemaakt worden én kan tegelijk daarbij rekening gehouden worden met de kenmerken van de vrijwilligers in de betreffende sector. Een goed voorbeeld is de visie op leren zoals Cubiss deze voor de bibliotheeksectorvrijwilligers heeft ontwikkeld. Cubiss gaat uit van een sociaal-constructivistische visie op leren en leidt daaruit vijf kenmerken af, zoals ‘samen kritisch kennis construeren’. Op basis van de kenmerken worden er concrete professionaliseringsactiviteiten vormgegeven. De visie en kenmerken helpen dus om goede keuzes te maken.

¹⁴ Zie www.erfgoedbrabantacademie.nl. De landelijke erfgoedacademie richt zich juist op professionals: www.erfgoedacademie.nl.

¹⁵ Veel onderzoek gaat weliswaar over leren door leraren, maar kan ook hier waardevolle inzichten opleveren, zie bijvoorbeeld Diepstraten en Evers, 2012.

3

MIDDELEN VOOR VRIJWILLIGERSBELEID

In deze paragraaf komen vragen aan bod als: Welke middelen zet men voor welke activiteiten en/of programma's in voor zover deze betrekking hebben op (deskundigheidsbevordering van) vrijwilligers?

Broeks et al. (2016) hebben bekeken of kapitalisering van vrijwilligersinzet organisaties meer middelen oplevert en hoe organisaties de inzet van vrijwilligers zouden kunnen kapitaliseren. Kanttekening hierbij is dat het alleen gaat om subsidieregelingen in het kader van de Sim (subsiëring van normaal onderhoud van rijksmonumenten, woonhuizen uitgezonderd) en de Rsc (projectsubsidies voor cultuuruitingen). Sim gaat uit van 50% eigen bijdrage en houdt daarbij de vrijwilligersinzet nu buiten de subsidiabele kosten (bijvoorbeeld de uren die de eigenaar in de verbouwing van zijn monument steekt). De Rsc stelt een bepaald percentage eigen inkomsten als financiële eis, waarbij de vrijwilligersinzet niet gekapitaliseerd kan worden als eigen inkomsten.

Kapitalisering van vrijwilligersinzet kan mogelijk middelen voor een organisatie vrij maken, die weer 'in natura' bij de vrijwilliger terecht kunnen komen in de vorm van werk of deskundigheidsbevordering. Het betalen van vrijwilligers (die daardoor werknemers zouden worden) is daarbij niet aan de orde. Berenschot komt uit op drie financieringsmodellen, waarmee organisaties – door kapitalisering - meer subsidie kunnen krijgen. In model A worden de vrijwilligersuren gekapitaliseerd tegen een vast tarief dat bij het aanvragen van subsidie ingezet wordt als 'eigen bijdrage in natura'. In model B worden de door vrijwilligers gemaakte uren geteld maar niet gekapitaliseerd. Deze uren worden gebruikt om bij een subsidieaanvraag de hoogte van de eigen bijdrage te verlagen en met hetzelfde bedrag de subsidie te verhogen. In model C worden de vrijwilligersuren ingezet als een besparing op de aanneemsom. Model A leidt niet tot een toename van subsidiabele kosten. Model C zou een financiële prikkel betekenen voor het verdringen van betaalde arbeid door vrijwilligers. Model B is favoriet, maar kent ook dan nog veel beperkingen: ook van dit model kan een prikkel uitgaan om meer vrijwilligers in te zetten, ook voor taken die normaliter door professionals worden gedaan (verdringing betaalde professionals). Conclusie is dat geen van de modellen wenselijk is. Ook model B is niet bevorderlijk voor de vrijwilliger: er komt meer druk om mee te draaien in een werkplanning en meer druk om als een professionele

werknemer te werken: arbeidsomstandigheden en relaties kunnen hierdoor onder druk komen te staan. Ook voor de organisatie kent het model veel nadelen zoals veel administratie, de noodzaak om veel vrijwilligers te hebben om rendabel te zijn en mogelijke risico's voor de kwaliteit en doorlooptijd van het werk. Ook zal er druk op professionals ontstaan: zo kan monumentenzorg nauwelijks door amateurs worden gedaan en kan er dus druk ontstaan om als professional 'om niet' te gaan werken. Een veel eenvoudigere oplossing voor het verkrijgen van meer middelen ziet Berenschot in het verlagen van de eigen bijdrage of eigen inkomsten als voorwaarde om subsidie te krijgen.

De Boekmanstichting (2019) gaat in haar onderzoek in op het punt van verdringing van betaalde professionals door de zogenaamde VSW-ers: vrijwilligers, stagiaires en werkervaringsplaatsen.

In de *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023* wordt gewaarschuwd dat binnen de culturele en creatieve sector een 'race to the bottom, waarbij de inzet van onbetaalde krachten de voorkeur krijgt boven de inzet van betaalde (ervaren) krachten', moet worden voorkomen (Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017, 51). In *Passie gewaardeerd* valt te lezen dat 'delen van de culturele en creatieve sector' zonder vrijwilligers niet meer functioneren. En dat bovendien de groei van het aantal vrijwilligers dat zich actief inzet in de sector zou kunnen leiden tot verdringing van betaalde krachten (Raad voor Cultuur en de Sociaal Economische Raad, 2017). Toch kan verdringing volgens het onderzoek van de Boekmanstichting niet zonder meer vastgesteld worden: in hun onderzoek zijn daar althans geen aanwijzingen voor. Vrijwilligers lijken vooral ingezet te worden op ondersteunende en aanvullende taken, waarmee de relatief hoogopgeleide betaalde professionals in de cultuursector ontlast worden.

Het verdient volgens de Boekmanstichting (2019) aanbeveling om eerst in kaart te brengen welke taken door vrijwilligers gedaan kunnen worden; taken die juist betaalde professionals zouden kunnen ontlasten. Zo zou de inzet van vrijwilligers verdringing juist kunnen voorkomen.

MIDDELEN VOOR ERFGOEDVRIJWILLIGERSBELEID EN GESPREKKEN IN DE PROVINCIES

Het onderwerp middelen voor erfgoedvrijwilligersbeleid is in de gesprekken in de provincies slechts zijdelings aan de orde geweest. Dat heeft minstens twee redenen. Het onderwerp leent zich niet goed voor het verdiepende (groeps)gesprek. De documentatie die de erfgoedorganisaties vooraf inzonden geeft al een iets beter beeld van de financiële inzet op erfgoedvrijwilligers. De andere reden is dat het in beeld brengen van deze inzet vanuit de overkoepelende provinciale erfgoedorganisaties 'slechts' een deel van het verhaal vertelt. Ook musea zelf of de regionale en stedelijke archieven, maar ook de talrijke verenigingen en stichtingen die zich bezighouden met genealogie en heemkunde, molen- en boerderijbehoud, het verdiepen van een regionale taal, archeologische projecten tot en met het organiseren van erfgoedevenementen plegen alle een financiële bijdrage in het vrijwilligersbeleid en daarbinnen aan de deskundigheidsbevordering van erfgoedvrijwilligers, een bijdrage die in dit onderzoek buiten beeld blijft.

Het blijft daarbij ook heel complex om zowel bij de provinciale erfgoedorganisaties als de individuele instellingen te isoleren wat zij nu aan vrijwilligersbeleid uitgeven en wat aan andere posten. Zelfs als de instelling volledig uit vrijwilligers bestaat. Wat versta je dan onder uitgaven voor vrijwilligersbeleid? Als het onderzoek helpt verduidelijken wat dan wel verstaan moet worden onder uitgaven aan erfgoedvrijwilligersbeleid is de missie wellicht al (deels) geslaagd. Misschien moet de focus dan liggen op de som van:

- vrijwilligersvergoedingen,
- bedrijfskleding, lunches, blijken van waardering, e.d.
- cursus- en scholingsgelden (ook van professionals voor wat betreft de omgang met vrijwilligers),
- verdere kosten voor het delen van kennis door en voor vrijwilligers (in fysieke en online netwerken; zie het programma *Kennis is Kracht* www.zelfdoeninz.nl, de BrabantCloud www.brabantcloud.nl of de site www.erfgoedvrijwilliger.nl, een initiatief van Erfgoedhuis Zuid-Holland, Erfgoed Gelderland en Erfgoed Brabant),
- tijd en middelen van vrijwilligerscoördinator(en),
- de tijd en middelen die overige professionals aan het vinden, begeleiden, behouden, binden, etc., van vrijwilligers besteden.

Dit staat uiteraard nog los van de waarde van de inzet in uren van vrijwilligers (zie voorgaande kapitaliseringsberekeningen en de infographics uit Utrecht en Gelderland).

Middelen voor vrijwilligersbeleid kwamen als onderwerp ook aan bod in de breed gedeelde behoefte aan ondersteuning van vrijwilligers(organisaties) bij het opstellen van subsidie-aanvragen (zie verder bij versterking ondersteuning). Vaak is onduidelijk waar zij terecht kunnen en worden subsidieregelingen onderbenut en ontbreekt de basisfinanciering om zaken te kunnen organiseren.

Tot slot, uit diverse gespreken kwam de behoefte aan ontmoetingsplekken naar voren. Vooral nog werden vooral fysieke ontmoetingsplekken bedoeld: zaaltjes waar lezingen gegeven kunnen, workshops ook, en waar vrijwilligers elkaar kunnen treffen. De huur van deze plekken werd vaak als belemmerend gezien om als vrijwilligers bij elkaar te komen en kennis en interesses te delen.

4

TRENDS ONDER ERFGOED- VRIJWILLIGERS EN IN BELEID

In deze paragraaf gaan we in op ontwikkelingen. Zijn er trends in beleid, middelen en activiteiten? Anticiperend op veranderingen bij de erfgoedvrijwilliger? Anders: hoe houdt men rekening met (de veranderende) wensen en behoeften van vrijwilligers? Worden daarbij meer/andere mensen betrokken? Daarnaast gaat het om ontwikkelingen anticiperend op mogelijke veranderingen wegens andere speerpunten van *Erfgoed Telt* zoals een meer eigentijdse benadering van het erfgoed, het verbinden van erfgoed met de creatieve industrie, deskundigheidsbevordering via e-learning, digitalisering van erfgoed.

Een veel geciteerd rapport over trends in vrijwilligerswerk is het onderzoek van Movisie (2011). Dit rapport gaat over vrijwilligerswerk in het algemeen en de trends hebben we ook in de andere paragrafen bij de betreffende onderwerpen al aangegeven. We zetten ze hier nog een keer bij elkaar op een rij. Een eerste trend is dat organisaties steeds afhankelijker worden van vrijwilligers. Diversiteit is een tweede trend: er komen steeds meer soorten vrijwilligerswerk en steeds meer redenen om als vrijwilliger actief te worden. Een volgende ontwikkeling is dat zowel vrijwilligers als het vrijwilligersbeleid van organisaties professionaliseren: er komen steeds meer cursussen voor vrijwilligers en voor organisaties en professionalisering wordt steeds meer beleidsmatig vastgelegd. Tot slot zullen vrijwilligersorganisaties steeds meer gaan samenwerken in slimme allianties.

Om trends zichtbaar te maken heeft het Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed ter inspiratie een 'ABC van het vrijwilligerswerk in de erfgoedsector' gemaakt (Maes et al., 2014) waarin nieuwe typen erfgoedvrijwilligers en nieuwe vormen van erfgoedvrijwilligersbeleid aandacht krijgen. Zo bespreken ze bijvoorbeeld de actievrijwilligers die opkomen voor het behoud van (onbekend) erfgoed, de digitale vrijwilligers die zelf een website opzetten of een online community rondom erfgoed beginnen en de familievrijwilligers die als familie-uitje een dagje vrijwilligerswerk in de

erfgoedsector doen. In het beleid noemen ze zaken die al in eerdere paragrafen aan de orde zijn geweest. Trend in het huidige professionaliseringsbeleid is volgens hen het competentiedenken. Dit denken maakt dat erfgoedorganisaties zicht moeten hebben op competenties die nodig zijn om taken te vervullen en omgekeerd op de competenties die de vrijwilligers dus nodig hebben.

TRENDS EN GESPREKKEN IN DE PROVINCIES

Speciale aandacht wordt gevraagd voor vrijwillige bestuurders. Het lijkt erop dat deze vrijwilligers steeds vaker hun competenties uit het beroepsleven mee willen nemen naar de erfgoedsector. Voorheen werd men vrijwilliger na afsluiting van het werkzaam bestaan en wilde men 'iets anders' doen, actief worden op een ander vlak. Nu wil men zich nuttig maken voortbouwend op de elders verkregen vaardigheden. Tegelijk wordt door de gesprekspartners een groot tekort geconstateerd aan vrijwilligers die ook willen besturen. En wordt ook nogal eens gewezen op een kwaliteitsslag die in die besturen te behalen is. Deze constatering past binnen een andere belangrijke trend, die naar verzakelijking. De vrijwilliger-bestuurder wordt nodig geacht omdat er meer inzet verlangd wordt van de erfgoedorganisatie om meer financiële middelen binnen te halen. Vrijwilligers met de juiste competenties op dit vlak zijn meer dan welkom.

Er is hoop want er wordt ook geconstateerd dat er tegenwoordig meer vitale ouderen klaar staan om vrijwilligerswerk te doen, ouderen die nu wel later met pensioen gaan, maar die ook langer fit blijven en gedreven zijn. Ook ontkrachten enkele gesprekspartners het idee dat ouderen digitaal achterop zouden lopen: '99 procent van de vrijwilligers is digitaal vaardig', schat een van de gesprekspartners in. Er liggen met de vergrijzing juist kansen voor de erfgoedsector, is de conclusie. Nieuwe vrijwilligers hoeven, met andere woorden, niet per se in de hoek van jonge generaties gezocht te worden.

Jongeren zijn overigens geregeld onderwerp van gesprek. Niet zozeer het thema hoe hen te bereiken, dat is een thema buiten het bestek van dit onderzoek, maar meer over wat de erfgoedsector vandaag de dag aantrekkelijk maakt voor jongeren. Sommigen stellen voor de term erfgoed te vermijden en te vervangen door het 'hippere begrip heritage'. Jongeren van nu zouden weinig tijd hebben en, aldus een aantal sprekers, graag snel iets doen, iets afwisselends, met keuzevrijheid, iets relevants. Gewezen wordt op de veranderde manier waarop jongeren minder belanden naar het verleden en erfgoed kijken. 'Er zijn minder taboes, maar ook weer nieuwe taboes.' Ook aan bod komt het 'Future is Heritage'-project, het netwerk dat de positie van jongeren in het Europese erfgoedveld wil versterken. Er is kortom, meer beleidsmatige aandacht voor jongeren en de manier waarop de sector zich naar hen toe aantrekkelijk kan presenteren.

Verzakelijking komt ook nog langs een ander kant aan bod. Er wordt zakelijker omgegaan met de vrijwilligers zoals we al zagen in het aanbieden van contracten bij binnenkomst, functioneringsgesprekken tijdens het werk tot en met de gestructureerde 'exit'-gesprekken bij het afscheid van vrijwilliger. Anekdoten dat de vrijwilligers het ooit vanzelfsprekend vonden om zeer regelmatig op de koffie te gaan bij de (voormalige) directeur van een erfgoedinstelling worden afgezet tegen een huidige, veel zakelijkere omgang tussen vrijwilliger en professional. Vrijwilliger en personeel zijn,

zeker bij de grotere erfgoedinstellingen, meer gescheiden geraakt. De vrijwilliger staat daar meer op afstand, vervullen vooral ondersteunende rollen en ‘werken op taak.’ De kernverantwoordelijkheden hebben de professionele krachten (teruggekregen). Het gevolg is de opkomst van meer formele relaties, tenminste in de grotere erfgoedinstellingen waar ook professionals werken. Een van de gesprekspartners gaf aan dat dit zeker door de kortstondige, eenmalige vrijwilliger negatief beoordeeld wordt. Een andere gesprekspartner sprak zijn zorgen uit over het feit dat er met vrijwilligers omgegaan wordt als met professionals. Er zijn ook uit andere hoek (het sociale domein) waarschuwingen bekend dat te verregaande benadering van vrijwilligers als professionals, met bijpassende eisen en verplichtingen, knaagt aan de intrinsieke motivatie van diezelfde vrijwilligers (Linders, 2014; Van der Dong, 2017). Dit is een serieus te nemen waarschuwing in een tijd dat er meer taken van professionals naar vrijwilligers verschuiven.

Nog een manier waarop verzakelijking zich laat kennen is de behoefte bij een enkele gesprekspartner om vrijwilligers te werven en in te zetten op thema’s van ruimte en landschap. Vrijwilligers die als een expert bestemmingsplannen kunnen beoordelen, gericht vragen kunnen stellen aan het lokaal bestuur, die aan politieke beïnvloeding kunnen doen en de kennis en inzichten hebben om een serieuze partner te zijn voor bestuur en beleid. Grote vraag is of dit nog vrijwilligerswerk is, aldus de discussie volgend op deze behoefte aan een expert-vrijwilliger. De roep kwam ook uit een regio waar sterk is bezuinigd op professionele ondersteuning op genoemde thema’s.

De verwachting bij verschillende gesprekspartners is dat het fenomeen vrijwilligers die op afstand werken, actueel nu (eind 2020) met de Coronacrisis, een grote vlucht gaat nemen. Zie bijvoorbeeld het landelijke Erfgoed Gezocht (‘Citizen Science’-project) in Utrecht waarbij burgers meedoen aan het speuren naar archeologische structuren zoals grafheuvels.¹⁶ Digitalisering van de ontmoeting en kennisuitwisseling van vrijwilligers is een groot, nieuw thema. Meer algemeen ziet men de tijd van het verzamelen achter zich liggen. De vrijwilliger die van alles fysiek bijeen heeft gebracht over bijvoorbeeld een streek of gebouw (foto’s, documenten, archiefstukken, etc.) wordt afgewisseld door vrijwilligers die online kennis en bronnen delen: van verzamelen naar delen wordt als belangrijke trend gezien. Het op afstand werken, zonder gebonden te zijn aan een locatie, en de online presentie van bijna al het denkbare maken dat goed nagedacht moet worden over hoe vrijwilligers kunnen voorzien in hun behoefte om onderdeel te zijn van een gemeenschap en hoe ze kunnen samenwerken (zie verder bij samenwerkingsverbanden). Ook ‘online moet je de gemeenschap koesteren’ en voldoende ruimte geven voor sociale interactie, aldus een gesprekspartner. Ook in het digitale tijdperk moet er dus meer zijn dan het ‘op taak’ mensen inzetten voor erfgoeddoelstellingen.

In enkele provincies is expliciet aandacht voor de betekenis en inzet van vrijwilligers bij de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd: de weg naar meer duurzaamheid en de energietransitie

¹⁶ Zie o.a. Erfgoed Gezocht webinar (landschaperfgoedutrecht.nl)

in het kader van klimaatverandering, de relatie omgevingsvisie en erfgoed, maar ook diversiteit en inclusie binnen de erfgoedsector. Ondersteuning van vrijwilligers op deze terreinen vergt veel denkwerk over wat wel en wat niet in handen van vrijwilligers kan worden gelegd. 'Er zou één taal ontwikkeld moeten worden voor alle transities.' Hierin moet ook de waarde van de vrijwilliger worden meegenomen. Vooral het stimuleren en ondersteunen van vrijwilligers om mee te doen op deze 'grote' thema's wordt genoemd. Gedacht wordt aan scholing van vrijwilligers op deze thema's. Dit wordt overigens niet door alle gesprekspartners in alle provincies gedeeld. Sommigen prioriteren de ondersteuning van de lokale, meer traditionele erfgoedinitiatieven boven de 'grote' thema's. Maar ook daar wordt gezegd: 'Er is enthousiasme voor nieuwe dingen, maar die moeten wel duurzaam zijn en relevant voor de gemeenschap.' Op zijn best wordt hier een taak gezien voor de provinciale erfgoedhuizen, meer dan voor individuele erfgoedinstellingen in de provincie.

5

SAMENWERKINGSVERBANDEN

In deze paragraaf gaan we in op vraagstukken rondom samenwerking. Is er een vorm van coördinatie met organisaties op andere niveaus binnen de provincie, bijvoorbeeld regionale en gemeentelijke instellingen of samenwerkingsverbanden die met erfgoedvrijwilligers werken?

Onderzoek naar erfgoedgemeenschappen in Noord-Brabant (PON, 2017) maakt duidelijk dat een goed netwerk een belangrijke succesfactor is, waarbij betrokkenen een gemeenschappelijk doel hebben, een gelijkwaardige relatie hebben en elkaar makkelijk weten te vinden. Knelpunt is daarbij vaak ‘het niet spreken van elkaars taal’, omdat diverse partijen vanuit verschillende belangen en perspectieven kijken. Belangrijk is dat ook de erfgoedvrijwilligers zelf bruggen naar andere partijen willen en vervolgens kunnen slaan.

SAMENWERKINGSVERBANDEN EN GESPREKKEN IN DE PROVINCIES

In Flevoland wordt ingezet op het organiseren van themabijeenkomsten waarbij een mix van professionals en vrijwilligers aanwezig is, ‘zonder hiërarchie en met het accent op gelijkwaardige uitwisseling.’ Dergelijke bijeenkomsten zijn te zien als een vorm van samenwerking gericht op de deskundigheidsbevordering van alle werkenden in de erfgoedsector, niet per se alleen van de vrijwilliger. Ook in andere provincies zijn er voorbeelden genoemd van thematische platforms, bijvoorbeeld rondom het maritiem erfgoed. Deze platforms thematiseren niet zozeer het werken met vrijwilligers, maar knelpunten van het werken met vrijwilligers komen, binnen het thema, wel aan bod.

Samenwerking is in de gesprekken vooral aan de orde geweest als een uiting van het leren van elkaar, het als vrijwilligers samen leren, het kennis delen en uitwisselen, met of zonder professionals daarbij. Dat kan binnen een lokaliteit, binnen een erfgoedinstelling, maar dat kan ook – zeker nu online samenwerken meer kansen biedt – tussen lokaliteiten en over erfgoeddisciplines heen. Dat laatste gebeurt volop in de provincies met sterke, centrale erfgoedhuizen die ook een belangrijke initiërende en stimulerende rol op dit vlak spelen. Maar ook zijn ver-

schillende koepelorganisaties van bijvoorbeeld heemkundekringen, ook weer binnen deze zelfde provincies, actief op samenwerking en kennisdeling gericht. Dat is niet zonder meer overal zo. Sterker, er zijn gesprekspartners in enkele provincies die nut en noodzaak hiervan niet voor iedereen inzien en die zich daarbij beroepen op de positie van erfgoedvrijwilligers die vooral ‘hun eigen ding’ willen doen, op hun eigen landgoed, in hun eigen dorp, voor hun eigen onderwerp. ‘Die willen hun antieke tractor repareren’ samen met enkele anderen en geen gehoor hoeven geven aan de roep om samenwerking. Dit laatste wordt soms gekenmerkt als iets wat van bovenaf, ‘door de provincie’, is bedacht maar dat voor werkenden in de erfgoedsector geen betekenis heeft.

Speciale aandacht is er in vele provincies voor ondersteuning van bovenlokale initiatieven van erfgoedorganisaties zelf; of het nu om historische orgels, bijzondere boerderijen of om de molensector als geheel gaat. De provinciale erfgoedhuizen ondersteunen dergelijke initiatieven door bijvoorbeeld de projectplannen van de instellingen te bundelen, onderhoudscriteria te delen met samenwerkende vrijwilliger-eigenaars van erfgoed, het samen plannen te smeden volgend op het opzetten van een netwerk met daarin ook professionals. Vaak ontbreekt het aan professionele daadkracht bij de individuele instellingen zelf, en loont het om de krachten te bundelen. Al zijn er soms veel ‘hoe-doe-jij-dat’-vragen, het samen brengen en samen laten werken is van grote waarde.

Zelfs provincies die eerder aarzelend staan tegenover nut en noodzaak van ondersteuning van bovenlokale initiatieven, komen her en der in de gesprekken met voorbeelden van bovenlokale samenwerking. Deze voorbeelden worden met trots gepresenteerd, vooral omdat de voorbeelden passen in het verhaal dat men over de eigen regio wil vertellen. Het samen komen tot een verhaal, maar vooral ook het vertellen van dat verhaal wordt van groot belang gevonden. Hierbij is, aldus een gesprekspartner, openheid en verscheidenheid heel belangrijk. Beter dan steeds dezelfde mensen hetzelfde verhaal te laten vertellen is het om verschillende mensen een verhaal aan steeds andere mensen te laten vertellen, voorbij ‘ons soort mensen.’ Dat betekent dat je uit je eigen cirkel, je eigen kringetje moet zien te stappen. Dat kan in een locatie waar veel instroom van nieuwe mensen is, nieuwe inwoners, maar ook bijvoorbeeld toeristen uit verschillende windstreken. Dat vergt wel extra aandacht om open te staan voor de buitenwereld en die verscheidenheid te omarmen. Op plekken waar al veel instroom is, gebeurt dat misschien bijna vanzelf. Op andere plekken moet je dat stimuleren.

6

VERSTERKING ONDERSTEUNING

Tot slot is de vraag waaraan men denkt als het gaat om versterking van de huidige ondersteuningsstructuur (organisatorisch, bemensing, middelen, coördinatie, monitoring en evaluatie). In de gesprekken is ook gevraagd naar de ideale vorm van ondersteuning die men voor zich ziet en hoe, langs welke weg, men daar denkt te komen.

Erfgoed Brabant heeft in het kader van FARO een inventarisatieonderzoek van erfgoedgemeenschappen in Brabant laten uitvoeren om na te gaan hoe ze deze gemeenschappen beter kunnen ondersteunen (Broers & Koomen, 2020).¹⁷ Bijna alle erfgoedvrijwilligers bleken verbonden aan een groep die voldeed aan de kenmerken van een erfgoedgemeenschap (erfgoed als onderwerp, vrijwillig, structurele of informele sociale groep). Echter bleek bijna 90 procent zichzelf niet als lid van een erfgoedgemeenschap te herkennen, vooral omdat men zich nog geen stevig hecht netwerk voelde. Dit ondanks het feit dat bijna alle gemeenschappen structureel-organisatorisch verankerd en dus geen informele groep zijn.

Het onderzoek resulteerde in de volgende conclusies als het gaat om gewenste ondersteuning door erfgoedgemeenschappen. De hoogst scorende wensen hebben te maken met instandhouding van de erfgoedgemeenschap zelf. Zonder nieuwe leden, zichtbaarheid, fondsen en interne aanpassingen is het bestaan van de gemeenschap niet gegarandeerd. De overige antwoorden gaan over uitwisseling met andere partijen om 'niet zelf het wiel uit [te] vinden.' Daarbij is het voor erfgoedgemeenschappen niet altijd duidelijk wat het aanbod in de provincie Brabant is, en dat het aanspreken van dat aanbod – mits gevonden - ook niet even makkelijk gaat, te duur is of te weinig aansluit bij hun behoeften. Uitwisselingsmogelijkheden met andere partijen behoeven daarom meer zichtbaarheid en maatwerk. Daarnaast hebben erfgoedgemeen-

¹⁷ www.erfgoedbrabantacademie.nl/thema-s/erfgoedgemeenschappen

schappen zelf natuurlijk ook kennis en ervaring opgebouwd waar zij overheden op verschillende niveaus en andere erfgoedgemeenschappen of -groepen mee van dienst kunnen zijn.

In het eerder genoemde onderzoek in opdracht van Erfgoed Brabant naar erfgoedgemeenschappen (PON, 2017) worden vergelijkbare ondersteuningsbehoeften genoemd die echter wat concreter worden uitgewerkt. Belangrijk is de ondersteuning bij communicatie en promotie (zichtbaarheid en fondsen), letterlijk door meer reclame te maken maar ook door ruimtes beschikbaar te stellen, winkels open te laten zijn als er erfgoedactiviteiten zijn en onderzoek te doen onder bezoekers. Ook ondersteuning van de organisatie (interne aanpassingen) komt in dit onderzoek terug: vrijwilligers willen steeds vaker korter en tijdelijker betrokken zijn en zouden hierbij hulp kunnen gebruiken om de juiste kennis en vaardigheden te ontwikkelen bij wie ze waar moeten zijn met hulpvragen. In feite wordt hier de behoefte aan kennisuitwisseling geuit. Hierbij sluit de volgende ondersteuningsbehoefte aan: het leggen van contacten met andere partijen (uitwisseling/bridging), zoals ondernemers, overheden en maatschappelijke organisaties. Ook het onderwijs wordt hierbij genoemd: jongeren op zo vroeg mogelijke leeftijd kennis laten maken met erfgoed, zodat kennis overgedragen kan worden en jongeren gemotiveerd worden om (later) actief te worden in de erfgoedsector.

Voor organisaties betekent dit dat ze vrijwilligers moeten ondersteunen bij communicatie- en organisatievaardigheden en het leggen van externe contacten en bij kennisuitwisseling en daarbij moeten zorgen voor maatwerk. Voor overheden betekent dit: faciliteer maar laat de regie bij de erfgoedgemeenschappen, faciliteer forums voor uitwisseling, geef toegang tot je eigen netwerken en verken de mogelijkheid van een erfgoeddienst die zaken bij elkaar kan brengen. Voor politici: erken dat erfgoed behalve waarde in zichzelf ook waarde heeft voor de leefomgeving en voor identiteit en sociale cohesie, zorg voor voldoende financiële middelen en lokale educatieve programma's en waardeer de kennis, ervaring en betrokkenheid van vrijwilligers..

VERSTERKING ONDERSTEUNING EN GESPREKKEN IN DE PROVINCIES

We hebben aan het slot van elk gesprek gevraagd naar het ideale beeld van ondersteuning van erfgoedvrijwilligers en de hoe men daar denkt uit te komen.

Voorkom dat erfgoed een eliteaangelegenheid is, iets wat geassocieerd wordt met de canon, wat wel is vastgelegd maar daarmee niet automatisch betekenis heeft, aldus één van de gesprekspartners. Bottom-up initiatieven ondersteunen, mensen daarbij dan de weg wijzen door erfgoed zichtbaar en beleefbaar te maken. Zo kom je voorbij de klassieke erfgoedliefhebber en maak je erfgoed tot iets van de mensen hier, de plaatselijke gemeenschap. Dit sluit direct aan op de doelstellingen van FARO. Doelstellingen die met veel gepassioneerde door de erfgoedhuizen gepropageerd worden. Een van de grotere provincies ziet in dat de ideale ondersteuning ook vraagt om nieuwe mensen uit diezelfde gemeenschap, afkomstig uit een meer diverse groep, van verschillende opleidingsniveaus, uit de stad en van het platteland.

Een meer praktische uitwerking van het ideaalbeeld van erfgoedvrijwilligers is de concrete wens om tot kennisdeling te komen door vrijwilligerscoördinatoren onderling met elkaar kennis te laten maken, kennis te laten delen en dat op thema's die zij zelf als voor verbetering vatbaar zien. Verwant aan deze wens is in dit kader de behoefte aan landelijke gemeenschappelijke cursussen, bijvoorbeeld om oude geschriften te kunnen lezen. Dat zou geïnventariseerd mogen worden, omdat uit de praktijk blijkt dat mensen die dit soort cursussen hebben gedaan, evident hogere kwaliteit werk leveren. Hier zou wel een coördinatie, landelijk, op gevoerd mogen worden, aldus een gesprekspartner. Ook een cursus gericht op de zwakke bestuurlijke kant van de vrijwillige erfgoedsector wordt benoemd met motivatietrainingen aansluitend bij de behoeften van vrijwilliger-bestuurders. In een andere provincie vraagt men zich af wat er vanuit de erfgoedsector landelijk aan ondersteuning van vrijwilligers ingezet kan worden: 'bestuurlijk, organisatorisch, financieel?'

Aansluitend op de eerdergenoemde discussie over de vrijwilliger die als een professional allerlei taken krijgt toebedeeld en ook als professional behandeld wordt, stelt een van gesprekspartners dat idealiter basistaken in het erfgoed eigenlijk betaald zouden moeten zijn: 'Het ideaal is dat kerntaken door betaalde professionals gedaan worden.' Een stafbureau met een 'linking pin' naar de vrijwilligers wordt voorgesteld, of een 'gezamenlijke backoffice waar het juridische, administratieve, beheersmatige gebeurt, naast de taken die echt iets voor vrijwilligers zijn, die daar niet mee concurreren.' Dit laatste wordt met enige zorg nader besproken: 'Je wil niet dat de vrijwilliger-barman nu vervangen wordt door een betaalde kracht, dat geeft scheve ogen bij iemand die dat altijd vrijwillig deed.' Aandacht voor verdringing wordt door diverse provincies gethematiseerd, juist omgekeerd dus, dat vrijwilligers dingen gaan doen die eerder betaald werden. 'Dat speelt op diverse functies, waarbij langzaam maar zeker functies vrijwilligerstaken worden, zeker zodra erfgoed een 'business case' wordt.' In een enkele provincie wordt het 'droombeeld' geschetst waarbij de vrijwilliger gratis, zonder dat er ergens voor betaald wordt, de functies van professionals vervult.

Een aantal gesprekspartners, uit vele verschillende provincies, prioriteert het aandacht geven aan vrijwilligers, het persoonlijk aandacht schenken ('daar drijft men op'), 'aandacht geven voortbouwend op de motieven van vrijwilligers', het 'op maat water geven', het 'zien wat ze doen en daar waardering voor hebben', 'systematisch aandacht hebben voor zingeving van de vrijwilliger.' Sommigen plaatsen dit in een breder kader en pleiten voor een soort handboek (blijkbaar niet eenzelfde als de eerder aangehaalde handleiding die voortbouwt op verschillende B's) waarin basisinformatie staat voor een vrijwilliger. Hierin moet ook aandacht zijn voor inhoud, de gewenste deskundigheid of de gevraagde gastvrijheid, maar ook voor wat te doen bij aan- en aftreden van een vrijwilligers-bestuur. In dit kader wil een van de provincies ook investeren in 'bridging'-kapitaal. Bij 'bridging' gaat het, zoals al gezegd, om het leggen van contacten buiten de eigen veilige sociale kring, het slaan van bruggen naar andere werelden. Ofwel het opbouwen en onderhouden van relaties met anderen die nieuw zijn voor de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie. Relaties die hen verder kunnen brengen, inspiratie kunnen bieden inhoudelijk (bijvoorbeeld door het delen van informatie) en zakelijk ('hoe doen zij dat'). Het zou goed zijn, aldus gesprekspartners

uit deze provincie, om vrijwilligersorganisaties te helpen om zelf het vermogen en de vaardigheden (kapitaal) te ontwikkelen om die relaties op te zetten en te cultiveren.

Van een heel andere orde is de roep om erfgoedvrijwilligersbeleid meer en beter onder de aandacht van gemeenten te brengen en om deze gemeenten te enthousiasmeren om mee te werken aan de vrijwilligersagenda van erfgoedorganisaties. Het zou, aldus een van de gesprekspartners, goed zijn als er per gemeente een erfgoedcoördinator is waardoor subsidies of andere premies beter te bundelen zijn en middelen gericht kunnen worden ingezet. Op een deelgebied, de archeologie, wordt expliciet geconstateerd dat de kennis en deskundigheid in gemeenten te wensen over laat. Ook de budgetten zijn te gering. Dat betekent dat vrijwilligersorganisaties alles op alles moeten zetten om op dit terrein hun rol goed te kunnen spelen. Dat is een zware taak, met het aanvragen van subsidies, het organiseren van werk, het managen van derden: 'het hoofd is niet leeg voor de inhoud, het is te veel geregeld.' Ook andere provincies pleiten voor een erfgoedorganisatie, meer precies erfgoedpartners, die een steunfunctie voor erfgoedorganisaties kunnen hebben juist door allianties met de steden te sluiten. Een andere gesprekspartner heeft het over een landelijk opererende erfgoedvrijwilligersorganisatie met 'daaronder commissies specifiek voor molens, kastelen, kruisen en kappelen, boerderijen, industrieel erfgoed, bedreigd erfgoed, etc.'

CONCLUSIES

Er is veel te zeggen en te schrijven over erfgoedvrijwilligers. Dat is ook al veel gebeurd en gaat waarschijnlijk nog meer gebeuren nu het belang van de rol van vrijwilligers in de erfgoedsector steeds scherper in beeld komt. Op deze plek willen we in kort bestek de bevindingen van ons onderzoek concluderend samenvatten.

Eerst nog eens de hoofdvraag van dit onderzoek. De hoofdvraag in dit onderzoek is hoe erfgoedvrijwilligers momenteel ondersteund worden en hoe dat beter zou kunnen. Om die vraag te beantwoorden is veel literatuur en door de provinciale erfgoedorganisaties, verenigd in OPEN, Overleg Provinciale Erfgoedorganisaties Nederland, toegezonden documentatie bestudeerd. Daarnaast is in elk van de twaalf provincies een groeps gesprek gevoerd.

Het is niet eenvoudig om over alle erfgoedsectoren heen een generiek antwoord op bovenstaande vraag te hebben. Hieronder zetten we de belangrijkste conclusies op een rij.

OVER WIE GAAT HET?

Om te weten hoe ondersteuning eruit moet zien, moeten we eerst weten over wie we het hebben, wie er ondersteund moet worden. Ongeveer een derde van de Nederlandse bevolking van 12 jaar en ouder houdt zich met erfgoedbeoefening bezig, maar erfgoedbeoefenaren zijn iets anders dan erfgoedvrijwilligers. Uit landelijke data is echter geen helder beeld af te leiden over de hoeveelheid vrijwilligers in de erfgoedsector. De indruk die we uit de gesprekken krijgen is dat een grote hoeveelheid erfgoedorganisaties bijna volledig tot volledig drijft op vrijwilligers. Veel van deze vrijwilligers zijn wit, gepensioneerd, vaker man dan vrouw (zeker in de groene erfgoedsector), en hoger opgeleid, al vergen hun taken als vrijwilliger vaak geen hoge opleiding. Belangrijk zijn het samen iets organiseren, kennis delen, sociaal bezig zijn.

We zien een breder draagvlak (niet alleen wit, meer jongeren, meer lager opgeleiden) voor vrijwillige inzet bij erfgoedprojecten en evenementen. Die staan, misschien door het kortlopende karakter, meer open naar nieuwe groepen, zo is de indruk uit de gesprekken. Alle vrijwilligers

delen de bevoegdheid om iets aan de gemeenschap bij te dragen, het gemeenschapsgevoel en de wens aan die gemeenschap deel te nemen.

VRIJWILLIGERSBELEID

Er gaan diverse modellen rond die beogen om vrijwilligers systematisch aan een erfgoedorganisatie te binden en die vrijwilligers binnen de organisatie te 'managen'. We sommen een aantal van die populaire modellen op in ons onderzoek. Het is van groot belang om hierover systematisch gedachtegoed te vormen nu het beroep op vrijwilligers en hun erfgoedgemeenschappen steeds groter lijkt te worden. Hoe sterker de provinciaal opererende erfgoedhuizen, dat wil zeggen hoe sterker hun band met het provinciehuis en met (leden)organisaties actief in erfgoed in de eigen provincie, des te meer er nagedacht wordt over een provinciebreed gedragen vrijwilligersbeleid. Prominent is het aandacht schenken aan de drijfveren van vrijwilligers, en het serieus nemen, ook in tijden van werken op afstand, van de behoefte van vrijwilligers om lid te zijn van een 'club'. Vertrekken vanuit het idee dat de vrijwilliger iets moet wat vooral de organisatie wil en bedacht heeft, werkt niet. De kunst is het juist om de drijfveren van vrijwilligers te verbinden aan de opdracht van de organisatie.

Veel is in dit onderzoek gezegd over verzakelijking en professionalisering. Het behandelen van de vrijwilliger als een professional met een pakket van eisen en verplichtingen staat soms haaks op de drijfveren van de vrijwilliger. Die zoekt geen nieuwe werkplek, zoals we hieronder, bij trends, nog kort aanstippen. Professionalisering in de zin van deskundigheidsbevordering is vaak vormgegeven via cursussen en zou ook vorm kunnen krijgen via informeel leren ofwel leren door samen te werken, iets wat nog niet veel gebeurt.

MIDDELEN

Er is een rekenmodel waarmee de inzet van vrijwilligers omgerekend kan worden naar euro's. In een subsidieaanvraag kunnen die euro's vooral als een soort matching vanuit de aanvragende organisatie worden ingebracht. Consequentie is dat de vrijwilliger verder onder druk komt te staan om te werken als een professional. Er zijn in dit verband ook waarschuwingen tegen verdringing door vrijwilligers. Wij wijzen ook op het tegendeel: het vrijwillige aspect wordt verdrongen door deze rekenkundige benadering van vrijwilligers. In de gesprekken zijn (financiële) middelen voor vrijwilligersbeleid en de deskundigheidsbevordering hierbinnen nauwelijks aan bod gekomen, deels vanwege de complexiteit om hiervan een betekenisvol beeld te krijgen. Er is wel een uitgesproken wens om vrijwilligersorganisatie te helpen met het verkrijgen van middelen, deels voor een basisfinanciering maar ook voor het betalen van de huur van de broodnodige ontmoetingsplekken.

TRENDS

Nieuwe typen erfgoedvrijwilligers en nieuwe vormen van vrijwilligersbeleid worden in de literatuur geïdentificeerd. Van de actievrijwilliger die zich inzet voor erfgoedbehoud in eigen omgeving tot de digitale vrijwilliger die in een online community werkt aan erfgoed, soms ver

buiten de eigen streek. Kortom, er komen steeds meer soorten vrijwilligers en steeds meer manieren om hen te ondersteunen, zo kondigen enkele beschouwers aan.

In de gesprekken zien we de nuchtere constatering dat vrijwillige bestuurders met veel zakelijke competenties meer en meer gevraagd zijn, dat er kansen liggen om juist meer vitale ouderen te werven en te behouden voor de erfgoedsector, en dat het voor het werkproces van de organisaties goed is als de vrijwilliger meer op afstand komt te staan. Wat het laatste betreft zijn waarschuwingen bekend dat een sterk verzakelijkte benadering van vrijwilligers nefast is voor de intrinsieke motivatie van vrijwilligers.

Ondertussen zijn erfgoedorganisaties in provincies met historisch een grote bezuinigingsdrift op zoek naar expert-vrijwilligers die als goed getrainde professionals taken kunnen vervullen in politieke, bestuurlijke en beleidsmatige processen, vooral op onderwerpen die tot de grote maatschappelijke opgaven behoren. De veelbelovende nadruk op participatie van de gewone burger in deze processen en opgaven krijgt mogelijk vooral vorm via deze expert-vrijwilliger, of beter wellicht, deze beroepsvrijwilliger. In de provincies met sterke erfgoedhuizen houden de professionals binnen die organisaties zich vooral bezig met dit type opgaven.

SAMENWERKINGSVERBANDEN

Het netwerk van vrijwilligers is van groot belang bij de ondersteuning van erfgoedvrijwilligerswerk. Soms bestaat zo'n netwerk uit een mix van professionals en vrijwilligers en leidt het tot deskundigheidsbevordering van alle werkenden in de sector. In die netwerken wordt van elkaar en met elkaar geleerd, steeds vaker over de eigen lokaliteit en erfgoeddiscipline heen. Al zijn er gesprekspartners die aarzelen om alle erfgoedvrijwilligers ertoe aan te zetten samen te werken, voor velen hebben dergelijke netwerken grote betekenis voor het samen leren en het delen van kennis, juist op hele concrete 'hoe-doe-jij-dat-nou'-onderwerpen. De voorbeelden van bovenlokale samenwerking zijn legio, ook in de provincies van de sceptische gesprekspartners. Geroemd worden die initiatieven waarbij nieuwe mensen elkaar leren kennen, zowel als beoefenaar en als bezoeker van erfgoedactiviteiten.

DE IDEALE VRIJWILLIGERSONDERSTEUNING

Het meer zichtbaar maken van uitwisselingsmogelijkheden van erfgoedgroepen met andere partijen wordt in een recent onderzoek genoemd als een belangrijke wensdroom om de ondersteuning-sstructuur van vrijwilligers(organisaties) te versterken. Weten bij wie je moet zijn, het leggen van contacten, goede communicatie en promotie zijn allemaal facetten die hierbij een rol spelen. Dit past bij de geluiden van de verschillende erfgoedorganisaties in de twaalf provincies. Het creëren van de kansen voor nieuwe initiatieven van erfgoedvrijwilligers om in contact te komen met andere, meer diverse groepen wordt expliciet genoemd, ook als een manier om erfgoed voor de huidige maatschappij relevant te houden. Kennisdeling tussen vrijwilligers, ook met vrijwilligers-coördinatoren, ook via cursussen, wordt dan als oplossingsrichting geopperd. Het aandacht geven aan de motieven van vrijwilligers past hier ook bij. De belangrijkste drijfveer

is het behoren tot een gemeenschap die om voort te bestaan ook bruggen moet slaan naar andere groepen in de samenleving.

Ook zien we in dit kader de roep om erfgoedvrijwilligers beter over het voetlicht te brengen bij gemeenten waar nu weinig bekendheid en gevoeligheid is voor het thema vrijwilligers en erfgoed. Per gemeente zou er een erfgoedcoördinator moeten zijn die de (vrijwillige) erfgoedorganisaties verder helpt in onder andere het woud van subsidies. Ook is er een pleidooi om een stafbureau op te zetten die als een 'linking pin' naar de vrijwilligers optreedt, of juist een 'gezamenlijke back-office' waar juridische, administratieve, beheersmatige taken uit handen worden genomen.

TOT SLOT

De basis van het erfgoedvrijwilliger zijn, is bevlogenheid, het gepassioneerd zijn voor erfgoed, oud of nieuw, maar vooral ook het je ergens thuis voelen. Als mensen zich gaan inzetten voor hun omgeving, worden ze in hun gevoel gesterkt onderdeel te zijn van die omgeving en daarmee weer gemotiveerd om samen te werken met anderen om iets in die omgeving te betekenen, etc. Het ondersteunen van deze 'virtuous circle' is de basisopdracht van erfgoedorganisaties. In de woorden van een van de gesprekspartners: 'Je moet verder gaan dan inhoudelijke en praktische steun; de vijf dan wel zes B's van vrijwilligersbeleid moeten gericht zijn op het gevoel lid te zijn van een club.' Ondersteuning moet echte steun zijn, passend bij behoeften en drijfveren betekenen en niet formalisering en verzakelijking waarbij per definitie de behoeften van de organisatie centraal staan.

AANBEVELINGEN

Op basis van de literatuurstudie en de gesprekken in de provincies kunnen we concluderen dat sommige provincies vergevorderd zijn met provinciebreed vrijwilligersbeleid, terwijl andere nog in het beginstadium zijn. Vaak gaat dat ook samen met de inzet van provinciale middelen: relatief veel middelen betekent vaak een sterk provinciaal erfgoedhuis, leidend tot organisatorische slagkracht en relatief veel provinciaal beleid. Ondanks deze diversiteit zijn er wel trends waar te nemen en aanbevelingen uit het onderzoek af te leiden.

- 1** Zet juist nog meer in op het aantrekken van de nu al grootste groep: hoogopgeleide gepensioneerden, zeker gelet op de steeds grotere vraag naar vrijwilliger-bestuurders en expert-vrijwilligers met veel zakelijke competenties.
- 2** Zet in op het bereiken en betrekken van andere doelgroepen: meer divers, inclusief en toegankelijk en daarmee meer bereik en impact. Dit vraagt om meer samenwerking, creativiteit, experimenten, pilots en 'buiten de kaders denken'.
- 3** Experimenteer met nieuwe namen ('heritage' is in) en kortlopende projectmatige activiteiten om zo ook nieuwe doelgroepen te trekken.
- 4** Faciliteer de hooggewaardeerde netwerken waarin vrijwilligers met elkaar én professionals leren, steeds vaker over de eigen lokaliteit en erfgoeddiscipline en juist op hele concrete 'hoe-doe-jij-dat-nou'-onderwerpen. Help ze 'dezelfde taal' te laten spreken, geef ze toegang tot je netwerken.
- 5** Breng platforms in beeld van 'informele' vrijwilligers die zelf online communities opzetten zonder dat daarbij juist verdere ondersteuning nodig is.
- 6** Investeer in het online betrekken van erfgoedvrijwilligers, bijvoorbeeld door projecten op het gebied van burgerwetenschap (citizen science).
- 7** Of afstand werken blijft: koester dus ook 'online' erfgoedgemeenschappen.
- 8** Informele netwerken kunnen tegendruk bieden aan de trend naar verzakelijking, formele en hiërarchische relaties die knaagt aan de intrinsieke motivatie van vrijwilligers. Omgekeerd

komen juist dit soort netwerken tegemoet aan de gewenste binding én de noodzakelijke 'bridging' van erfgoedgemeenschappen. Daarbij gaat het ook om leggen van contacten met winkeliers, overheden, maatschappelijke organisaties. Bovendien passen ze bij de trend van digitaal werken en kennis uitwisselen.

DE VRIJWILLIGER

- 1 Breng in beeld wie en hoeveel mensen ondersteund moeten worden: we weten niet hoeveel erfgoedvrijwilligers er zijn. Er zijn alleen gegevens van een paar deelsectoren en van een aantal provincies.
- 2 Formuleer als OPEN een eenduidige definitie van de erfgoedvrijwilliger, zodat in toekomstige onderzoeken 'hetzelfde' gemeten wordt (denk daarbij aan wat een vrijwilliger is, aan leeftijds-categorieën en soort erfgoed). Er worden nu verschillende definities gehanteerd waardoor onderzoeken niet vergelijkbaar zijn.
- 3 Onderzoek wat voor soort vrijwilligers er in de erfgoedsector zijn. Nu is bekend dát er een grote diversiteit is in vrijwilligers: dat zal ook tot uiting moeten komen in ondersteuningsbeleid.
 - a. Het gaat daarbij om drijfveren voor deelname: mensen die graag samen iets organiseren vragen andere ondersteuning dan mensen die kennis willen delen, sociale contacten zoeken, fysiek bezig willen zijn of juist status als drijfveer hebben.
 - b. Het gaat daarbij ook om gradaties in betrokkenheid, zowel in tijd als deskundigheid. Vrijwilligers die structureel langdurend betrokken zijn vragen andere ondersteuning dan zij die projectmatig, periodiek (vooral waar erfgoed onderdeel is van een lokale gemeenschap, zoals bijvoorbeeld het Bloemencorso) of alleen bij een eenmalig event betrokken zijn. En dat geldt ook voor mensen die vooral ondersteunend/afwachting betrokken zijn tot mensen die semiprofessioneel betrokken zijn.
 - c. En tot slot worden er diverse typen vrijwilligers onderscheiden. Het gaat dan om typen als de ondernemer, de kennisdeler, de dienstverlener: typen die allemaal verschillende drijfveren en behoeften aan ondersteuning hebben.

VRIJWILLIGERSBELEID: VERSTERKING, ONDERSTEUNING EN SAMENWERKING

Professionalisering en het kapitaliseren van vrijwilligersinzet kunnen leiden tot verdringing van professionals én kunnen vrijwilligers onder druk zetten om als professional te opereren. Dat laatste staat haaks op hun drijfveren: formalisering is vaak funest voor intrinsieke motivatie. De trend om vrijwilligersbeleid steeds meer te formaliseren, waarbij de omgang met vrijwilligers steeds zakelijker wordt (van binnenhalen tot en met afscheid nemen) kan averechtse effecten hebben: vraag je eerst af voor welk probleem verzakelijking een oplossing is en vertrek altijd vanuit de behoeften van de vrijwilliger in plaats van de organisatie.

- 1 Het sociaal kapitaal van vrijwilligersgroepen is belangrijk: faciliteer 'bridging' door andere netwerken en daarmee kennis voor vrijwilligers toegankelijk te maken. Bedenk dat voor vrijwilligers 'bonding' (het tot een gemeenschap behoren) een van de belangrijkste drijfveren is, dus zorg dat dat een platform krijgt.

- 2 Zet in vrijwilligersbeleid op de eerste plaats in op ontzorgen van vrijwilligers, bijvoorbeeld door ze te ontlasten van of te ondersteunen bij het binnenhalen van subsidies, administratieve werkzaamheden, het maken van werkroosters en het regelen van sociale ontmoetingsplekken. Een 1-loketfunctie brengt daarbij veel helderheid.
- 3 Enthousiasmeer gemeenten om vrijwillige erfgoedgemeenschappen hierbij te ondersteunen.
- 4 Formuleer als OPEN wat er onder middelen voor vrijwilligersbeleid valt.

VRIJWILLIGERSBELEID: DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

- 1 Geef vanuit een visie op leren de deskundigheidsbevordering vorm.
- 2 Pas echter ook het leren aan op de soort vrijwilliger: zijn drijfveren, tijd en deskundigheid en zijn 'type'. Bedenk dat veel vrijwilligers hoog opgeleid zijn, maar als vrijwilliger meestal geen hogeschoolde taken verrichten. Zorg dat de behoeften (inhoud én vorm) van vrijwilligers goed in beeld zijn.
- 3 Deskundigheidsbevordering moet passen bij de motieven van vrijwilligers: intrinsieke motivatie staat daarbij voorop. Voor intrinsieke motivatie zijn autonomie, competentie en relatie belangrijke factoren: voor de erfgoedvrijwilliger staat relatie dan op de eerste plaats.
- 4 Zet meer in op informeel leren als een sterke vorm van deskundigheidsbevordering die past bij intrinsieke motivatie: het gaat namelijk om leren dat vanzelf gebeurt en niet geformaliseerd wordt.
- 5 Faciliteer het informele leren zoals dat nu al veel in netwerken plaatsvindt, maar in deskundigheidsbevordering nauwelijks aandacht krijgt.
- 6 Vertel de visie op leren ook aan de vrijwilligers. Zij zullen 'leren' vaak ook associëren met 'een cursus'.

LITERATUUR

- Arends, J. en H. Schmeets (2018). Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bams, J., Essen, A. van & J. de Wit (2013). Beleving door verbeelding. Een onderzoek naar de mogelijkheden om met culturele activiteiten de beleving van erfgoed te versterken. Den Haag: Tympan Instituut.
- Bekkers, R., Th. Schuyt en B. Gouwenberg (red.) (2017). Geven in Nederland 2017: huishoudens, nalatenschappen, fondsen, bedrijven, goede doelenloterijen en vrijwilligers. Amsterdam: Lenthe.
- Boss, E.M., Blauw, W. & M. Alblas (2011). Trendrapportage vrijwillige inzet. Den Haag: Movisie.
- Broek, A. van den & P. van Houwelingen (2015). Gisteren vandaag. Den Haag: SCP.
- Broek, A. van den & Y. Gieles (2018). Het culturele leven. Den Haag: SCP.
- Broeks, L., A. Lotterman, D. Streep, M. Stigter & D. Wuite (2016). Kapitalisering van vrijwilligersinzet in de erfgoedsector. Modellen voor kapitalisering in het kader van de Sim en de Rsc. Utrecht: Berenschot.
- Broers, B. & Koomen, B. (2020). Onderzoek FARO erfgoedgemeenschappen. Tilburg: PON.
- Brom, R. & M. van Haeren (2019). Er is altijd iets te doen. Amsterdam: Boekmanstichting
- Commissie Arbeidsmarktverkenning Cultuursector (2016) Verkenning arbeidsmarkt culturele sector. Den Haag: Sociaal-Economische Raad/Raad voor Cultuur.
- Dong, R. van der (2017). Veranderend vrijwilligerswerk. Een onderzoek naar de professionalisering van vrijwilligers in het sociale domein. Utrecht: Universiteit Utrecht (masterscriptie Bestuur en Beleid.)
- Fuhr, S. von der, L. Jans, L. van Weert en Cubiss (2018). Vrijwilligers in de bibliotheek 2017. Den Haag: Stichting BibliotheekWerk. Zie www.bibliotheekinzicht.nl/organisatie/vrijwilligers-de-bibliotheek
- Landschap Erfgoed Utrecht (2020). Handleiding erfgoedvrijwilligers. Utrecht: LEU.
- Linders, L. (2014). Pas op, dat vrijwilligerswerk niet te professioneel wordt. Sociale vraagstukken, 24 juni 2014. Zie www.socialevraagstukken.nl/pas-op-dat-vrijwilligerswerk-niet-te-professioneel-wordt
- Maes, D., Provoost, N., Dubois, M., Velde, E. van de, Hecke, L. van, Roey, N. de, Vandezande, T. & G. Vercauteren (2014). ABC van de vrijwilliger in de erfgoedsector. Brussel: FARO
- Meijs, L. (2019). Trends in vrijwilligersmanagement. Platform Vrijwillige inzet. Geraadpleegd op 12 oktober 2020 via www.nov.nl/nieuws+en+blogs/1280322.aspx
- Ministerie van OCW (2018). Erfgoed telt. De betekenis van erfgoed voor de samenleving. Den Haag: Ministerie OCW.
- Rijdt, T. van de, Ch. Stuart, & I. van Lent (2015). De kracht van vrijwilligers. Samenwerking van de gemeente en vrijwilligers in de archeologie. Amersfoort: Rijksdienst voor het cultureel erfgoed
- SER en Raad voor Cultuur (2017). Passie gewaardeerd, versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. Den Haag: Sociaal-Economische Raad/Raad voor Cultuur.

- Tonckens, L., Staal, S., Meindersma, J., Panhuijzen, B. & E. den Breejen (red.) (2016). In de vaste collectie van het museum: de vrijwilliger. Handleiding voor vrijwilligersbeleid in musea. VSBfonds, Movisie, Erfgoed Gelderland, Landelijk Contact van Museumconsulenten.
- Tuinder, M. & B. Broers (2017). Vrijwilligers en erfgoed in Noord-Brabant. Tilburg: PON nr 17-15.
- Veer, K. van der, Merkus, M. & B. Panhuijzen (2016). Vrijwilligers: pijler onder de musea. Den Haag: Movisie.

- www.cultureelerfgoed.nl/onderwerpen/erfgoedparticipatie-faro/nieuw
- www.erfgoedbrabantacademie.nl/thema-s/erfgoedgemeenschappen
- erfgoedmonitor.nl/indicatoren/museummedewerkers-aantal-en-trend
- erfgoedmonitor.nl/indicatoren/landschapsbeheren-aantal-vrijwilligers
- erfgoedmonitor.nl/onderwerpen/erfgoedinteresse-en-erfgoedbeoefening
- www.cubiss.nl/actueel/5-typen-vrijwilligers
- www.bibliotheekinzicht.nl/organisatie/vrijwilligers-de-bibliotheek
- www.zelfdoeninz.nl
- www.brabantcloud.nl
- www.erfgoedvrijwilliger.nl
- www.erfgoedacademie.nl
- erfgoed gelderland.nl/nieuws/gelderse-erfgoedmonitor-2019
- www.nov.nl/nieuws+en+blogs/1280322.aspx

BIJLAGE > BEGELEIDINGSCOMMISSIE

- Ruud van Eeten, Huis voor de Kunsten Limburg
- Marielle Hendriks, Erfgoedhuis Zuid-Holland
- Martijn Kahlman, Ministerie van OCW (vanaf 1 augustus 2020)
- Joost Groenboer, Ministerie van OCW (tot 1 augustus 2020)
- Patrick Timmermans, Erfgoed Brabant

BIJLAGE > GESPREKSPARTNERS

Groningen

- Roeli Broekhuis, Erfgoedpartners

Friesland

- Mirjam Pragt, Museumfederatie Fryslân, Stichting Erfgoed & Publiek

Drenthe

- Iris Bierenbroodspot, Platform Drenthe Musea
- Mara Bosboom, Museum Havezate Mensinge
- Jan Nijborg, Museum De Wachter
- Tineke Warmelink, Museum Havezate Mensinge

Overijssel

- Ton Dijksterhuis, Historisch Centrum Overijssel, Stadsarchief Deventer

Flevoland

- Lodewijk van Kemenade, Landschapsbeheer Flevoland
- Willy van der Most, Batavialand

Gelderland

- Mirjam Lammertink, Geldersch Landschap en Kastelen
- Liesbeth Tonckens, Erfgoed Gelderland
- Marc Wingens, Erfgoed Gelderland

Utrecht

- Anton Cruysheer, Landschap+Erfgoed Utrecht
- Hélène Hine, Landschap+Erfgoed Utrecht
- Marianne de Rijke, Landschap+Erfgoed Utrecht

Noord-Holland

- Yvette Burnier, NMF Erfgoedadvies

- Hetty Laverman, div. Gooise belangengroepen, AWN Vereniging van Vrijwilligers in de Archeologie
- André Lont, Wieringer Eilandmuseum
- Jos Teeuwisse, Stichting Oer-IJ

Zuid-Holland

- Marjolein Beumer, Jenevermuseum Schiedam
- Menno Broek, Museum Beelden aan Zee
- Marielle Hendriks, Erfgoedhuis Zuid-Holland
- Patty van der Kleij, Provincie Zuid-Holland, Erfgoedlijn Goeree-Overflakkee
- Evelien Masselink, Erfgoedhuis Zuid-Holland
- Tamara van Zwol, Erfgoedhuis Zuid-Holland

Zeeland

- Ria Geluk, Erfgoedplatform Schouwen-Duiveland, Platform Maritiem Erfgoed Zeeland
- Martijn van Poecke, Erfgoed Zeeland
- Jaap van Wijk, Boerderijstichting Zeeland, Agrarisch Erfgoed Nederland
- Wim Scholten, Erfgoed Zeeland

Noord-Brabant

- Paul Bastiaansen, Bloemencorso Zundert
- Kees van Kempen, Heemkundekring Udenhout, Brabants Heem
- Patrick Timmermans, Erfgoed Brabant
- Hannie Visser-Kieboom, Erfgoed Altena

Limburg

- Marianne van de Elsen, Huis voor de Kunsten Limburg
- Sandra Welters, Huis voor de Kunsten Limburg

BIJLAGE > GESPREKSLEIDRAAD

Gespreksleidraad OPEN-leden & Drenthe

Vrijwilligersbeleid in de erfgoedsector

Tilburg, 30 juni 2020,
Pyrrhula Research Consultants
Henk Vinken

Doel onderzoek

Het inzicht krijgen in de huidige en gewenste ondersteuning van vrijwilligers in de erfgoedsector en op basis daarvan adviezen te formuleren over het versterken van deze ondersteuning

Gesprekken

Per provincie hebben we een gesprek, liefst 'live', met deskundigen (maximaal 3 tot 4) die zicht hebben op de ondersteuning van erfgoedvrijwilligers in de betreffende provincie, vooral vertegenwoordigers van OPEN en de deskundigen die zij daarbij betrekken. Het is belangrijk dat ze een ruime blik hebben op wat er zich in de eigen provincie afspeelt wat betreft de ondersteuning van erfgoedvrijwilligers, maar het is goed als zij letterlijk over de eigen provinciegrenzen heen kunnen kijken en/of over de grenzen van de eigen deelsector binnen de erfgoedwereld.

Gespreksleidraad

Hieronder presenteren we de vragen die we in de gesprekken aan de orde willen hebben, niet per se in die volgorde en niet per se allemaal. Misschien heeft u nog meer of andere vragen. Belangrijkste is dat er een goed gesprek over het ondersteunen van erfgoedvrijwilligers op gang komt.

Vragen

1 Over wie hebben we het?

Wat verstaat u onder een erfgoedvrijwilliger*, in welke subsectoren zijn ze vooral actief, herkent u verschillende typen vrijwilligers, weet u wat (de verschillende typen) vrijwilligers drijft en wat hun behoeften aan ondersteuning zijn?

2 Wat kenmerkt de huidige ondersteuning van erfgoedvrijwilligers?

Kunt u aangeven hoe de actuele ondersteuning van erfgoedvrijwilligers in elkaar zit, welke systematische aandacht is er voor vrijwilligers binnen of buiten uw organisatie, en welke plaats heeft deskundigheidsbevordering hierin?

3 Welke trends ziet u in de ondersteuning?

Wat doet u nu meer of zou u meer willen doen bij de ondersteuning, c.q. het binden en behouden, van vrijwilligers, zou die op bepaalde activiteiten versterkt moeten worden (bv digitalisering), en hoe houdt u dan rekening met wensen van vrijwilligers?

4 Hoe ziet u de versterking van de ondersteuningsstructuur in de (nabije) toekomst?

Zijn er middelen en mensen, zijn er samenwerkingsverbanden, vormen van coördinatie met andere (autonome opererende) erfgoedpartijen op het vlak van ondersteuning van erfgoedvrijwilligers, is er nagedacht over monitoring en evaluatie?

5 Tot slot?

Wat is uw ideale beeld van ondersteuning van erfgoedvrijwilligers, hoe komt u daar uit?

* Wij denken aan mensen die onbetaald vanuit hun interesse werken aan erfgoedprojecten, aan door anderen aangeboden projecten, maar ook aan projecten die ze zelf starten, kortlopend of lang, eenmalig of vaker terugkerend, over thema's van deze tijd of van langer geleden. Wij zijn benieuwd naar uw opvatting.



