

Vissen naar vrijwilligers



Werf en behoud vrijwilligers met een vrijwilligersbeleidsplan

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Cultuuromslag binnen de vrijwilligersorganisaties	5
Op welke nieuwe vrijwilliger richt jij je?	8
Het boeien en binden van vrijwilligers	14
Het vrijwilligersbeleid	17
Aandachtspunten voor jouw vrijwilligersorganisatie	20

Steeds minder mensen doen vrijwilligerswerk. Uit onderzoek blijkt dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen toch hetzelfde blijft. In 2019 was 49% van de Nederlanders van 15 jaar of ouder actief als vrijwilliger. In coronatijd daalde dit naar 44%. Gemiddeld besteden vrijwilligers ongeveer vier uur per week aan vrijwilligerswerk (CBS, 2022). In de praktijk blijkt het vaak lastig om vrijwilligers te werven voor bestuursfuncties.

Veel vrijwilligersorganisaties kampen met een tekort aan vrijwilligers. Dat komt omdat deze organisaties al jaren op dezelfde wijze werken. Maar vrijwilligers zouden het graag anders zien. Daarom is een cultuuromslag nodig binnen de organisaties. Deze brochure biedt de handvatten om het werven en behouden van vrijwilligers makkelijker te maken.

Cultuuromslag binnen de vrijwilligersorganisaties

Een klassieke 'vrijwilliger' is iemand die uit vrije wil werkzaamheden verricht, zonder een vast dienstverband. Vrijwilligerswerk is meestal onbetaald. Soms krijgen vrijwilligers een vergoeding die lager ligt dan het minimumloon.

Vrijwilligersorganisaties houden vaak vast aan een traditionele werkwijze. Ze gaan uit van periodieke vergaderingen, het opstellen van jaarplannen en het verantwoorden van hun geldstromen. In de praktijk wordt er veel vergaderd, maar dat willen de meeste potentiële vrijwilligers niet. Uit onderzoeken blijkt dat jongeren best wel vrijwilligerswerk willen doen, maar niet op die traditionele manier.

Hoewel de meeste besturen wel een voorzitter, secretaris en penningmeester hebben, is er vaak niemand die zich exclusief richt op het begeleiden van de vrijwilligers. Organisaties die hiervoor wel iemand inzetten, functioneren aantoonbaar beter.

TIP!

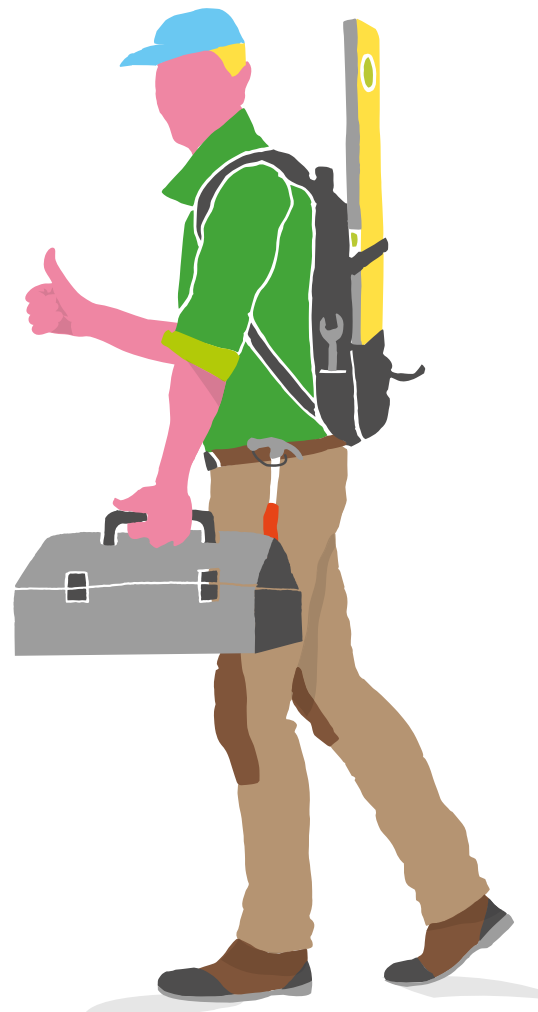
VRAAG WAT JE VRIJWILLIGER BELANGRIJK VINDT

De vanzelfsprekendheid waarmee vrijwilligers zich voor jaren aan een organisatie binden, neemt langzaam maar zeker af. Bestuursleden vervullen hun functie steeds vaker op flexibele basis en gedurende een afgebakende periode. Tegenwoordig doen vrijwilligers liever een incidentele klus en ze willen zich meestal niet voor langere tijd binden.

Veel vrijwilligers, met name jongeren, vinden het fijn als hun functie flexibel is. Ze willen vrijwilligerswerk doen op tijden die hun het beste uitkomen. Creëer als vrijwilligersorganisatie daarom omstandigheden waarin dat mogelijk is.

Ook verandert de invulling van het vrijwilligerswerk. Te denken valt aan projectmatig vrijwilligerswerk of aan een duo-vrijwilligersfunctie, waarbij een functie wordt opgesplitst in meerdere taken en de tijdsinvestering per persoon afneemt. Zo voert een secretaris nu vaak meerdere taken uit, zoals notuleren, de ledenadministratie bijhouden en de externe contacten verzorgen. Van die taken kunnen makkelijk twee of drie functies gemaakt worden.

Langzaam ontstaat de 'nieuwe' vrijwilliger. Zijn bereidheid om vrijwilligerswerk te doen is onveranderd hoog, maar daarvoor moeten de taken van de vrijwilligers eerst anders georganiseerd worden. Vrijwilligers vragen om 'vrijwilligerswerk op maat'.



Op welke nieuwe vrijwilliger richt jij je?

Jongeren

Jongeren willen anders benaderd worden dan eerdere generaties. Zo werken vacatures via krantjes, Facebook en mail vooral voor de oudere generaties. Jongeren werven lukt het best via een persoonlijke benadering of via sociale media (onder andere Instagram en TikTok). Via betaalde advertenties op sociale media kun je ook jongeren bereiken die jouw account nog niet volgen. Veel jongeren verlangen naar flexibiliteit. Ze willen zelfstandigheid en zelf initiatief kunnen nemen. Bied dan ook vrijwilligerswerk aan dat aansluit op de motivatie die vanuit de jongeren zelf komt. Laat ze zelf kiezen hoelang ze betrokken willen zijn. Bij het gevoel van 'moeten', haken ze af. Benoem ook wat iemand uit het vrijwilligerswerk kan halen en wat de organisatie te bieden heeft als leuke vrijwilligersplek. Controleer ook of je organisatie écht op één lijn zit met een jongere vrijwilliger wat betreft de wederzijdse verwachtingen. Jongeren vinden het fijn om als gelijkwaardige behandeld te worden. Neem ze dus mee in het proces.

Middelbare leeftijd

Mensen in de leeftijdscategorie van 35-45 jaar, met vaak schoolgaande kinderen, doen het meeste aan vrijwilligerswerk. Zij zijn veel terug te vinden in vrijwilligerswerk rondom school, de sportvereniging en jeugdwerk. Het vrijwilligerswerk wordt daarbij steeds vaker afgestemd op de agenda van de vrijwilliger. Een voetbaltraining wordt bijvoorbeeld van maandag- naar dinsdagavond verzet, omdat alleen die avond de trainer (vrijwilliger) tijd heeft.

Ouderen

Als er meer vrije tijd in het leven ontstaat kun je die zinvol wilt inzetten. Het doen van vrijwilligerswerk een belangrijke waarde toevoegen. Het heeft zin en geeft zin. Ouderen hebben een groot potentieel aan kennis en ervaring. Spreek ouderen aan op hun kennis, kunde en ervaring. Ouderen doen over het algemeen minder vrijwilligerswerk, maar besteden wel meer tijd aan vrijwilligerswerk. Hierdoor zal deze groep zich sneller binden aan een organisatie. Biedt hen ook de mogelijkheid om zich projectmatig en voor een bepaalde tijd in te zetten. Een persoonlijke benadering met uitleg over wat gevraagd wordt en wat het voor de organisatie en voor de persoon oplevert, heeft ook hier de voorkeur.

Mensen met een andere culturele achtergrond

Iedereen groeit op met een bepaalde culturele achtergrond, of je nu in Brabant geboren bent of in Zimbabwe. Inzicht in de culturele achtergronden van je (toekomstige) vrijwilligers kan bijdragen aan een bredere diversiteit in je vrijwilligersorganisatie. Mensen die afkomstig zijn uit niet-Europese landen willen graag een nieuw bestaan opbouwen in Nederland. Een sociaal netwerk is daarvoor belangrijk. Het doen van vrijwilligerswerk binnen een organisatie helpt om zo'n netwerk op te bouwen. Ook de kennis van de Nederlandse taal wordt op deze manier verbreed. Er zijn dus redenen genoeg om zogenoemde nieuwkomers te werven. Mogelijk is deze groep alleen gewend om voor hun familie te zorgen. Het doen van vrijwilligerswerk binnen een organisatie is vaak een nieuwe ervaring voor ze. Trek ze over de streep door ze aan te spreken op hun drang om te integreren, mee te doen en mee te tellen.

Mensen met een beperking

Het is belangrijk om je te realiseren dat een persoon een beperking heeft en niet beperkt is. Benader ook mensen met een lichamelijke, zintuiglijke, mentale of verstandelijke beperking voor het vrijwilligerswerk. Misschien zijn er aanpassingen nodig, zodat hun werkplek bereikbaar is. Of moeten de taken worden aangepast, zodat personen met een beperking ook gewoon mee kunnen doen. Geef ze ook zelf invloed op de aanpassingen, want zij weten het beste wat ze nodig hebben. Ook bij deze mensen geldt dat een persoonlijke benadering de voorkeur geniet. Geef daarbij aan wat ze kunnen betekenen en wat het vrijwilligerswerk voor hen en voor de samenleving kan betekenen.

Mensen met specifieke expertise of interesse

De uitdagingen waar vrijwilligersorganisaties mee te maken hebben, vragen meer en meer om een specifieke expertise. Denk hierbij aan juridische of financiële kennis, of kennis over accommodaties.

Als je op zoek bent naar vrijwilligers, kun je ook kijken naar welke vaardigheden iemand in huis heeft of welke vaardigheden iemand wil ontwikkelen. Waar gaat iemands hart sneller van kloppen? Elke interesse of vaardigheid biedt een kans om je in te zetten voor een ander.

Steeds vaker kun je een beroep doen op een bedrijf in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bedrijven willen en kunnen hun kennis en vaardigheden maatschappelijk inzetten. Daarmee kan een bedrijf zich profileren en laten zien dat het betrokken is bij zijn omgeving. Zo stellen banken soms personeel beschikbaar om een financieel probleem van een vrijwilligersorganisatie op te lossen of geeft een schildersbedrijf vrijblijvend advies over het verven van speeltoestellen. Deze bedrijven kunnen met name ingezet worden voor kortdurende klussen. Ze zijn niet altijd bereid om zich voor langere tijd aan een vrijwilligersorganisatie te binden.

TIP!

HOUD VERTROUWEN! ER IS ALTIJD IEMAND DIE JE KAN HELPEN

Vaak kost het veel moeite om nieuwe bestuursleden te vinden. Onder (nieuwe) bestuurders leeft vaak de vraag: ben ik hoofdelijk aansprakelijk? Dit heeft te maken met de invoering van de WBTR (Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen) en de registratie in het kader van de UBO (Ultimate Beneficial Owner). De bedoeling van deze wet- en regelgeving is om de regels over aansprakelijkheid van bestuurders en toezichthouders beter en duidelijker te regelen. En dus krantenkoppen als 'De penningmeester van het bestuur is er met de kas vandoor' te voorkomen. Bespreek daarom als bestuur met elkaar wat voor jullie 'integer besturen' inhoudt en hoe je dat vastlegt in afspraken.

Mensen denken vaak dat het besturen van een vrijwilligersorganisatie veel tijd en inzet vraagt. Bespreek daarom eerst met elkaar wat het takenpakket inhoudt, alvorens op zoek te gaan naar een bestuurder. Zo voorkom je dat een nieuwe bestuurder vroegtijdig afhaakt.

Zie voor meer informatie over de WBTR en UBO de site van NOV (Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk).

Vrijwilligerskwadrant

Met het vrijwilligerskwadrant kun je achterhalen wat voor typen vrijwilligers je in huis hebt. Deze informatie kun je vervolgens gebruiken bij het managen van de huidige vrijwilligers. Bijvoorbeeld bij het vinden van werkzaamheden, functies of rollen die goed bij jouw vrijwilligers passen. Daarnaast kun je de tool gebruiken om te achterhalen aan welk type vrijwilligers jouw organisatie nog behoefte heeft. De tool is te vinden via de site van Movisie.



Deze vragenlijst gebruikt twee dimensies om iemand te typeren:

- Het gedrag van de vrijwilliger in de sociale omgeving:
 - op zoek naar bekwaamheid, onafhankelijkheid en zelfbevestiging;
 - op zoek naar acceptatie, waardoor hij zich aanpast aan de omgeving.
- De manier waarop de vrijwilliger het vrijwilligerswerk ervaart en benut:
 - als een uitdaging, een omgeving waarin hij kan ondernemen en kansen grijpen;
 - als een veilige omgeving die hem rust en zekerheid biedt.

Het combineren van de twee dimensies levert vier typen vrijwilligers op:

- ondernemers
- stimulators
- dienstverleners
- regelaars

Als vrijwilligersorganisatie wil je weten welke vrijwilligers je nu in huis hebt en welke vrijwilligers je wil gaan werven. Investeer als organisatie in een mix van verschillende vormen van vrijwilligers. Wanneer je hier als organisatie goed zicht op hebt, is het belangrijk om te weten hoe je deze vrijwilligers kunt boeien en hoe je ze kunt binden aan jouw organisatie.



Het boeien en binden van vrijwilligers

Bij het werven van vrijwilligers gaan organisaties vaak uit van een specifieke vacature met een bijbehorend profiel, maar misschien zou je je als organisatie vaker moeten afvragen wat je de vrijwilliger te bieden hebt. Dan kom je op vragen als wat kun je bij ons leren en wat betekent het doen van vrijwilligers werk in onze organisatie voor jezelf, voor onze organisatie, maar ook voor de samenleving.

Boeien

Het boeien gaat over de interesse wekken van een vrijwilliger voor een bepaalde functie. Een persoonlijke uitnodiging van een goede bekende werkt het beste. Daarnaast werkt het goed om meer het gevoel en de emotie van mensen aan te spreken. Menselijke waarden zijn belangrijk, zoek de verbinding met elkaar.

Veel vrijwilligersorganisaties willen verjongen en veel jongeren zijn bereid om vrijwilligerswerk te doen. Pak dit het liefst geleidelijk aan. Richt je eerst op de eerstvolgende jongere generatie. Een bestuur met vooral zestigers kan het beste mensen van rond de 45 jaar werven. Dat trekt weer nieuwe vrijwilligers aan van deze leeftijdscategorie. Wanneer een vrijwilligersorganisatie met een diverse groep mensen wil werken, is het belangrijk dat dit streven door de hele organisatie wordt gedragen. Ook nieuwe (jonge) inwoners die nog niet actief zijn, willen vaak deelnemen, omdat dit een goede opstap is om te integreren in de nieuwe woonplaats. Vooral bestuurswerk vinden zij vaak interessant, omdat ze er wat van leren.

Dit geldt zeker voor hoogopgeleiden. Blijkt het moeilijk om nieuwe vrijwilligers te boeien voor een klus vanwege tijdgebrek? Bekijk dan of de inzet anders of flexibeler kan worden ingezet, bijvoorbeeld door een duo-functie.

Overweeg je een vergoeding voor het vrijwilligerswerk te bieden, om daarmee vrijwilligers aan te trekken? Doe dat niet. Onderzoek wijst uit dat dit een negatief effect heeft op de individuele keuze tot deelname aan vrijwilligerswerk. De persoonlijke motivatie is voor vrijwilligers heel belangrijk in het besluit om zich te binden aan een vrijwilligersorganisatie. Spreek dus de persoonlijke interesses aan van de mensen die je benadert.

TIP!

MAAK DUIDELIJK WAT JE EEN VRIJWILLIGER TE BIEDEN HEBT

Durf ook kritisch naar je eigen organisatie te kijken. Stel, je zit al lang in het bestuur van een vrijwilligersorganisatie en bent gewend om alles te regelen. Je doet dat, zoals je het altijd al hebt gedaan. Als bestuur heb je de verantwoordelijkheid om je organisatie en dus ook het bestuur zelf vitaal te houden. Wees kritisch en ga na of de huidige organisatie nog wel aansluit op de wensen en behoeften van de 'nieuwe' vrijwilliger. Wordt het misschien tijd voor een frisse wind met andere mensen in het bestuur?

TIP!

NEEM ALTIJD OP EEN NETTE MANIER AFSCHIED

Hoe neem je op een nette manier afscheid van een vrijwilliger? Door aandacht te hebben voor het afscheid geef je een duidelijk signaal af dat het werk van de vrijwilliger gewaardeerd werd. Natuurlijk is de ene reden om te stoppen als vrijwilliger makkelijker te accepteren dan een andere. Eigenlijk mag dit er niet toe doen. Het feit dat iemand zich vrijwillig heeft ingezet, is al een bedankje waard. Een bos bloemen of een fles wijn met een persoonlijke tekst is een kleine moeite en zorgt voor een positief gevoel bij de vrijwilliger en zijn omgeving. Als je netjes afscheid neemt van de vrijwilliger, dan zal deze in de toekomst waarschijnlijk ook een goede ambassadeur zijn voor jouw organisatie.

Binden

Het binden houdt in dat een vrijwilliger voor een langere tijd verbonden wil blijven aan de vrijwilligersorganisatie. Als het is gelukt om vrijwilligers te werven, is het daarna ook belangrijk om ze te behouden. Maar hoe pak je dat aan?

Zorg dat iemand in de organisatie zich exclusief richt op de begeleiding van de vrijwilligers: een 'vrijwilligerscoördinator'. Dit is een aparte functie binnen het bestuur en niet een klus die iemand ernaast kan doen. Daarnaast is het goed om je regelmatig af te vragen wat je organisatie haar vrijwilligers te bieden heeft. Vrijwilligersorganisaties die hun vrijwilligersbeleid serieus nemen, versterken de betrokkenheid en het werkplezier van vrijwilligers. Breng daarnaast ook de impact van hun vrijwilligerswerk in kaart. Hiermee kun je goed aantonen hoe belangrijk ze voor jouw organisatie zijn.

Een vrijwilligersorganisatie of vereniging is geen commercieel bedrijf, dus verleg de focus van het bedrijfsmatige naar het menselijke. De kracht van een vrijwilligersorganisatie gaat immers om het vanuit zichzelf willen verenigen van mensen met elkaar.



Het vrijwilligersbeleid

Om ervoor te zorgen dat een vrijwilligersorganisatie nooit meer een vrijwilligerstekort heeft, is het belangrijk om een vrijwilligersbeleidsplan op te stellen. Het vrijwilligersbeleid is hiervoor de basis. Het bevat een visie op de vrijwillige inzet in de organisatie, alle afspraken die je hebt gemaakt en hoe te handelen om het werken met vrijwilligers goed te laten verlopen. In het plan staan in ieder geval de visie en de doelstellingen van de vrijwilligersorganisatie.

Wat levert het op?

Een vrijwilligersbeleid geeft duidelijkheid over de taken van vrijwilligers en het maakt een betere en gerichtere werving van vrijwilligers mogelijk. Deze duidelijkheid zorgt voor minder conflicten tussen bijvoorbeeld het bestuur, betaalde krachten en vrijwilligers. Het inzetten van vrijwilligers op hun competenties en een goede begeleiding zorgen ervoor dat de lasten verdeeld worden en vrijwilligers niet overbelast raken en afhaken.

In het beleidsplan is het goed om aandacht te hebben voor:

- Een vrijwilligerscoördinator. Deze is het aanspreekpunt voor vrijwilligers voor (persoonlijke) vragen, verleent instructies aan de nieuwe vrijwilligers en is verantwoordelijk voor beloningen rondom jubilea, verjaardagen en kerst.
- Een vertrouwenspersoon. Deze dient als aanspreekpunt voor medewerkers en vrijwilligers bij grensoverschrijdend gedrag. Wat er wordt gedaan om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en hoe pesten, seksuele intimidatie, agressie of discriminatie wordt tegengegaan.
- De doelstellingen van de vrijwilliger zelf.

- De rechten en de positie van de vrijwilliger binnen de organisatie. De vrijwilliger mag verwachten dat hij werkzaamheden kan verrichten die bij hem passen.
- De verwachtingen vanuit de organisatie, zoals het nakomen van afspraken, zich conformeren aan het algemeen beleid van de organisatie en zich daarnaar gedragen.
- Het waarderingsbeleid. Denk hierbij aan een financiële vergoeding of andere beloningen voor de inzet.
- Verzekeringen voor de vrijwilliger en een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).
- Het afgeven van een getuigschrift. Dit is een verklaring vanuit de vrijwilligersorganisatie dat de vrijwilliger voor een bepaalde periode vrijwilligerswerk heeft gedaan en wat zijn werkzaamheden waren.



Verschillende methodes:

Er zijn verschillende methodes om vrijwilligers te boeien en binden. Veel van deze methodes lijken erg op elkaar en niet elke methode werkt voor iedereen. Hieronder gaan we dieper in op de methode 'Meer vrijwilligers in kortere tijd', die in de praktijk vaak succesvol blijkt.

Meer vrijwilligers in kortere tijd

Naast het analyseren van je eigen vrijwilligersorganisatie ga je aan de gang met de kansen in de directe omgeving. Het doel is om met een goed doordachte keuze de juiste doelgroep aan te spreken met een correct omschreven, niet te missen aanbod aan vrijwilligerswerk. Daarnaast krijg je een beter inzicht in wie jouw vrijwilligers zijn, welke taken zij allemaal vervullen, welke taken onvervuld blijven en wie daarvoor geschikt is.

1. Inventarisatie vrijwilligerstaken en de vacaturelijst maken

Breng de huidige en de gewenste vrijwilligerstaken in kaart. Alleen dan wordt duidelijk hoe groot het tekort is en welke vrijwilligers er al actief zijn.

2. Creëer een positief imago

Voordat de daadwerkelijke wervingsactie wordt gestart, is het belangrijk om te laten zien wat er allemaal door vrijwilligers wordt gedaan. Door bewustwording te creëren en door te laten zien dat de organisatie vrijwilligers waardeert, krijgt het werk een positiever imago.

3. Wervingsactie aankondigen en potentiële vrijwilligers benaderen

Wanneer je aan een vrijwilliger vraagt waarom hij ooit vrijwilliger is geworden, dan is het antwoord meestal: ik ben gevraagd. De volgende stap is dan ook het bellen of face to face aanspreken van potentiële vrijwilligers. Breng de leden van de organisatie hiervan op de hoogte, zodat de vraag niet als een complete verrassing komt.

4. Vrijwilligersbeleidsplan

Om ervoor te zorgen dat de organisatie nooit meer een vrijwilligerstekort heeft, is het belangrijk om een actief vrijwilligersbeleid op te stellen.

5. Aan de slag

Zorg dat de nieuwe vrijwilligers binnen twee weken aan de slag kunnen of kennis hebben gemaakt met elkaar. Dit kan bijvoorbeeld met een welkomstavond. Alle (nieuwe) vrijwilligers maken kennis met elkaar en kunnen geïnstrueerd worden.

Om deze methode goed in te kunnen zetten is er een wervingsteam nodig. Dit team bestaat uit minimaal drie leden, onder wie één of meerdere bestuursleden. Zie de website van Movisie voor meer informatie over deze methode.

Aandachtspunten voor jouw vrijwilligersorganisatie

- Grensoverschrijdend gedrag
- VOG
- Vrijwilligers verzekeren

Voorkom grensoverschrijdend gedrag

Pesten, seksuele intimidatie, agressie of discriminatie komen vaker voor dan je denkt. Ook in jouw vrijwilligersorganisatie. Stel hiervoor een vertrouwenspersoon aan. Dit maakt het voor medewerkers en vrijwilligers gemakkelijker om grensoverschrijdend gedrag door medewerkers, vrijwilligers en bezoekers te melden. De vertrouwenspersoon fungeert hierin als een luisterend oor en geeft informatie over de stappen die na een melding gezet kunnen worden. Zie voor meer informatie de site van NOV.

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Zorg ervoor dat iedereen in je organisatie die met kwetsbare groepen werkt, een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) heeft. Niet alleen nieuwe vrijwilligers, maar ook personen die al langer actief zijn. Vaak is een VOG voor de uitvoering van vrijwilligerswerk gratis te verkrijgen.

Vrijwilligers verzekeren

Ook vrijwilligers moeten goed verzekerd zijn, zodat zij niet hoeven op te draaien voor de financiële gevolgen van schade. Om te bepalen welke verzekeringen zinvol zijn om af te sluiten, moet je eerst weten welke risico's jouw vrijwilligersorganisatie en de aangesloten vrijwilligers lopen. Veel gemeenten hebben een collectieve vrijwilligersverzekering afgesloten. Binnen die verzekering valt de wettelijke aansprakelijkheid, bestuursaansprakelijkheid, ongevallenverzekering en de rechtsbijstand. Informeer bij de gemeente waarin jouw organisatie is gevestigd. Zie voor meer informatie de site van NOV.



Interessante websites:

www.vkkl.nl

www.nov.nl (vrijwilligersbeleid & grensoverschrijdend gedrag & verzekeren & WBTR & UBO)

www.movisie.nl (vrijwilligerskwadrant & Meer vrijwilligers in kortere tijd)

www.vrijwilligeinzetgoedgeregeld.nl

www.galant.nl (stappen naar vrijwilligersbeleid)

Colofon

Uitgave van de Vereniging Kleine Kernen Limburg (VKKL).

Redactie: Vivian Quaedflieg en Freya Pijnenborg

Ontwerp en illustraties: Studio Denk

©2023 Vereniging Kleine Kernen Limburg



vereniging
kleine kernen
limburg

Bezoek- en postadres

Vereniging Kleine Kernen Limburg
Berikstraat 11A
6082 AM Buggenum

Telefoon 0475 20 20 36

E-mail info@vkk.nl

www.vkk.nl