

Jongeren aan ZET!

als vrijwilligers



Onderzoekers: Jannet Arends & Niels van Os

Afstudeerbegeleider(CHE): Anja Vrijmoeth
Eerste beoordelaar(CHE): Layla van der Pol

Opdrachtgever: Welzijn Barneveld
Werkveldbegeleider: Alinda van den Top

Datum: Mei 2014

JONGEREN AAN ZET!

ALS VRIJWILLIGERS



Colofon

Opdracht:	Afstudeeronderzoek
Opdrachtgever:	Welzijn Barneveld, Alinda van den Top Wilhelminastraat 12 3771 AR Barneveld
Auteurs:	Jannet Arends Niels van Os
Opleidingsinstituut:	Christelijke Hogeschool Ede
Opleiding:	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
Afstudeerbegeleider:	Anja Vrijmoeth
Eerste beoordelaar:	Layla van der Pol
Plaats:	Ede
Datum:	Mei 2014

© 2014 Christelijke Hogeschool Ede

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaand schriftelijke toestemming van de auteurs.

Samenvatting

Onderwerp

Dit onderzoeksverslag dat u in handen heeft, gaat over het activeren van jongeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Vanwege de bezuinigingen van de verzorgingsstaat is er steeds meer behoefte aan vrijwilligers in de zorginstellingen. Welzijn Barneveld signaleert dat er ook meer behoefte is aan vrijwilligers in diverse organisaties in de gemeente Barneveld.

Vanaf het schooljaar 2014-2015 is er geen landelijke verplichting meer tot maatschappelijk stage op middelbare scholen. Dit betekent dat er minder jongeren zich vrijwillig gaan inzetten, terwijl dat juist hard nodig is. De uitspraak van onze werkveldbegeleider, "jongeren zijn de toekomst van de gemeente", heeft ons tot de volgende hoofdvraag geleid: *"Wat is er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk?"*

Uitvoering

Om antwoord te krijgen op onze hoofdvraag hebben wij verschillende onderzoeksmethoden toegepast. Wij hebben als eerste literatuuronderzoek gedaan. Hierbij hebben we onderzocht welke theorieën en strategieën er zijn voor het activeren van jongeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Wij hebben elf interviews gehouden met jongeren uit de gemeente Barneveld om te kijken welke voorwaarden zij belangrijk vinden bij het doen van vrijwilligerswerk.

Daarnaast hebben wij vragenlijsten opgestuurd naar tien non-profit organisaties die werken met (jonge) vrijwilligers. Wij hebben gekeken hoe zij het vrijwilligerswerk geregeld hebben. Aansluitend hebben wij twee interviews afgenomen met medewerkers van twee organisaties die werken met jonge vrijwilligers.

Enkele conclusies en aanbevelingen

Uit dit onderzoek blijkt dat jongeren bereid zijn om vrijwilligerswerk te doen. Het is belangrijk dat organisaties de jongeren op een persoonlijke manier benaderen. Verder blijkt het van uiterst belang te zijn dat de jongeren tijdens het doen van vrijwilligerswerk waardering krijgen. Wij adviseren de organisaties dan ook onder andere om waardering naar de jongeren toe uit te spreken.

Daarnaast adviseren we de organisaties om een breed aanbod van activiteiten aan te bieden voor de jongeren.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	6
Hoofdstuk 1 Methodologische verantwoording.....	7
1.1 Aanleiding en probleemomschrijving.....	7
1.1.1 Context en achtergrond.....	7
1.1.2 Welzijn Barneveld.....	9
1.1.3 Maatschappelijke stage in Barneveld.....	9
1.1.4 Cijfers en feiten over vrijwilligerswerk.....	9
1.1.5 Wat organisaties aangeven.....	10
1.1.6 Conclusie.....	10
1.1.7 Wie is onze doelgroep?.....	10
1.2 Vraagstelling en richtinggevende onderzoeksvragen.....	11
1.2.1 Hoofdvraag.....	11
1.2.2 Richtinggevende deelvragen.....	11
1.3 Verantwoording onderzoeksmethoden.....	11
1.3.1 Beschrijving onderzoeksmethoden.....	11
1.3.2 Toepassing onderzoeksmethoden.....	12
1.3.3 Risico's.....	14
1.4 Doelstellingen.....	14
1.5 Beoogde lezers.....	14
1.6 Beoogde resultaten.....	14
1.7 Middelen, verantwoording en relatie met verdiepingsminor.....	15
1.7.1 Middelen.....	15
1.7.2 Verantwoording.....	15
1.7.3 Relatie met verdiepingsminor.....	15
1.8 Opbouw en leeswijzer onderzoeksverslag.....	15
Hoofdstuk 2 Welke theorieën en strategieën zijn er die gebruikt kunnen worden voor de activering van jongeren?	17
2.1 Inleiding.....	17
2.2 Theorieën.....	17
2.2.1 Algemene theorie over motivatie.....	17
2.2.2 Diverse motivatietheorieën.....	18
2.2.3 Nieuwe theorie over motivatie.....	19
2.2.4 Motivatie en vrijwilligerswerk.....	21
2.2.5 Motivatietheorie en werving van jongeren.....	22
2.2.6 Samenvatting en deelconclusie van de theorieën.....	23
2.2.7 Vervolg van hoofdstuk 2.....	23
2.3 Strategieën.....	24
2.3.1 Model activeren van vrijwilligers.....	24
2.3.2 Activeren van vrijwilligers binnen een gemeente.....	25
2.3.3 Activeren van jongeren voor vrijwilligerswerk.....	26

2.3.4 Werving van vrijwilligers in het algemeen.....	27
2.3.5 Werving van jongeren.....	28
2.3.6 Aan de slag met vrijwilligers	29
2.3.7 Samenvatting en deelconclusie van de strategieën	31
2.4 Aanloop naar hoofdstuk 3	32
Hoofdstuk 3 Verantwoording vragen praktijkonderzoek.....	33
3.1 Inleiding	33
3.2 Verantwoording vragenlijst organisaties en topiclijst interviews jongeren.....	33
3.2.1 Overzicht topics	33
3.2.2. Verantwoording.....	34
3.3 Aanloop naar hoofdstuk 4	35
Hoofdstuk 4 Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld en wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen?	36
4.1 Inleiding	36
4.2 Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld?	36
4.2.1 Beschrijving achtergrond doelgroep.....	36
4.2.2. Doen jongeren vrijwilligerswerk?	37
4.2.3 Antwoord "Welk vrijwilligerswerk doen de jongeren in de gemeente Barneveld?"	38
4.3 Wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen?.....	39
4.3.1 De motivaties van jongeren.....	39
4.3.2 Wat houdt de motivatie in stand?	40
4.3.3 Welke factoren werken demotiverend?.....	40
4.3.4 Antwoord "Wat is de motivatie van de jongeren om vrijwilligerswerk te doen?"	41
4.4 Samenvatting en deelconclusie.....	42
4.5 Aanloop naar hoofdstuk 5	42
Hoofdstuk 5 Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk voldoen volgens de jongeren in de gemeente Barneveld en wat hebben zij nodig om de stap te zetten naar het doen van vrijwilligerswerk?	43
5.1 Inleiding	43
5.2 Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk voldoen?	43
5.2.1 Organisatorische voorwaarden	43
5.2.2 Inhoudelijke voorwaarden.....	45
5.3 Wat hebben jongeren nodig om de stap te zetten naar het doen van vrijwilligerswerk?.....	46
5.3.1 Werving algemeen.....	46
5.3.2 Communicatiemiddelen in de werving.....	48
5.3.3 Inhoud boodschap	49
5.3.4 Vormgeving boodschap	49
5.4 Samenvatting en deelconclusie.....	50
5.5 Aanloop naar hoofdstuk 6	50

Hoofdstuk 6 Hoe is het vrijwilligerswerk inhoudelijk en organisatorisch geregeld voor jongeren binnen de geselecteerde organisaties in de gemeente Barneveld en hoe sluit dit aan bij de onderzochte theorieën en strategieën?..... 51

6.1 Inleiding	51
6.2 Vragenlijsten organisaties	51
6.2.1 Activiteiten en tijdsduur	51
6.2.2 Motieven binnen de organisaties	51
6.2.3 Voorwaarden bij het vrijwilligerswerk waaraan organisaties tegemoet komen.....	52
6.2.4 Werving en behoefte aan nieuwe vrijwilligers	53
6.3 Interviews organisaties.....	53
6.3.1 Hoe wordt er binnen de organisaties omgegaan met de motieven van de jongeren?	53
6.3.2 Voorwaarden bij het vrijwilligerswerk waaraan organisaties tegemoet komen	54
6.4 Aansluiting literatuuronderzoek	57
6.5 Samenvatting en deelconclusie.....	59
6.6 Aanloop naar Hoofdstuk 7.....	59

Hoofdstuk 7 Conclusie, Aanbevelingen, Discussie en Opzet jongerencampagne 60

7.1 Conclusie	60
7.2 Aanbevelingen.....	63
7.2.1 Inhoudelijke en organisatorische voorwaarden	63
7.2.2 Werving.....	65
7.3 Discussie	66
7.4 Opzet jongerencampagne	67
7.4.1 Inleiding	67
7.4.2 Opzet ontmoetingsfeest.....	67
7.4.3 Takenlijst ontmoetingsfeest	68

Bijlage A	Bronvermelding	69
Bijlage B	Begrippenlijst	72
Bijlage C	Overzicht respondenten	73
Bijlage D	Topiclijst interviews jongeren.....	74
Bijlage E	Vragenlijst + topiclijst interviews organisaties	76
Bijlage F	Leeswijzer en definiëring kernlabels	80
Bijlage G	Labelsysteem interviews jongeren	83
Bijlage H	Labelsysteem vragenlijsten + interviews organisaties	129
Bijlage I	Persbericht	141

Voorwoord

Voor u ligt ons afstudeeronderzoeksverslag opgedragen aan Welzijn Barenveld.

Wij, vierdejaars studenten Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede, hebben ons de afgelopen tijd verdiept in het onderwerp: "Wat is er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk?" Dit hebben wij gedaan in opdracht van Welzijn Barneveld.

Toen wij zagen dat er een afstudeeronderzoek beschikbaar was over het activeren van jongeren, werden wij meteen enthousiast. Het doel van Welzijn Barneveld sprak ons erg aan, omdat het een thema is dat landelijk actueel is in de welzijnssector.

Zonder de volgende personen zou ons onderzoek niet zijn geworden, zoals het nu is. Wij willen hen dan ook specifiek benoemen en bedanken. Allereerst willen wij Alinda van den Top, projectleider maatschappelijk stage bij Welzijn Barneveld, bedanken voor haar inzet en meedenken in alle stadia van ons onderzoek. Ook willen wij Welzijn Barneveld bedanken dat we regelmatig gebruik mochten maken van een spreekruimte om onze interviews af te nemen.

Wij willen Jaap de Jong bedanken voor de begeleiding die hij ons bood in de aanloop naar ons onderzoek en zijn ondersteuning bij het maken van het plan van aanpak.

Verder willen wij alle jongeren bedanken die deel wilden nemen aan een interview. Naar de organisaties die bereid waren om de vragenlijst in te vullen gaat onze dank uit. Daarnaast willen we Geke Vrijen van welzijnsorganisatie Norschoten en Samantha Pater van korfbalvereniging 'Ons Doel Is Korfballen' bedanken voor de bereidwilligheid om deel te nemen aan een interview.

Bovenal willen wij onze afstudeerbegeleider, Anja Vrijmoeth, bedanken voor haar begeleiding, tips en de feedback die wij ontvingen tijdens het doen van ons onderzoek. Dit heeft ervoor gezorgd dat we kritisch bleven kijken tijdens het uitvoeren van ons onderzoek.

Jannet Arends & Niels van Os

Ede, mei 2014

Hoofdstuk 1 Methodologische verantwoording

1.1 Aanleiding en probleemomschrijving

1.1.1 Context en achtergrond

Nederland heeft vanaf de Tweede Wereldoorlog een verzorgingsstaat opgebouwd. Midden jaren zeventig werd dit stelsel als te duur gezien. Hierop volgden er bezuinigingen. (Vis, 2006)

In de 21^e eeuw gaat deze ontwikkeling verder. In 2007 trad de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) in werking. De Wmo legt de basis voor een nieuwe balans in verantwoordelijkheden tussen burgers en overheid, tussen burgers onderling en tussen overheden onderling. In de Wmo is de burger met zijn netwerk zelf nadrukkelijk aan zet. Er is afgesproken dat elke gemeente er voor zorgt dat elke inwoner zo lang mogelijk zelfstandig kan blijven wonen en kan deelnemen aan de samenleving. Indien hulp van vrienden, familie en bekenden niet mogelijk is, zorgt de gemeente voor vrijwilligers of mantelzorgers die de kwetsbaren hulp kunnen bieden (Ministerie volksgezondheid, welzijn en sport, z.d.) (Invoering Wmo, Wmo in het kort, z.d.).

Door de Wmo ligt er meer verantwoordelijkheid bij de gemeenten voor het uitvoeren van de zorg. De Wmo heeft negen prestatievelden die moeten worden uitgevoerd. Het vierde prestatieveld, "mantelzorgers en vrijwilligers ondersteunen", geeft weer dat er een beroep wordt gedaan op mantelzorgers en vrijwilligers (Invoering WMO, prestatievelden, z.d.).

Huidige ontwikkelingen

De Nederlandse bevolking gaat de komende jaren in verdubbeld tempo vergrijzen. In de periode 2011-2015 komen er een half miljoen 65-plussers bij. In 2040 zal het aantal ouderen zijn opgelopen tot 4,6 miljoen. In 2010 bedraagt dit aantal 2,6 miljoen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2010). Vanwege de vergrijzing en het begrotingstekort staat de Nederlandse overheid voor een structurele begrotingsuitgave van 29 miljard euro. Door de *ontgroening* neemt het aantal jongeren af in verhouding tot het aantal ouderen en versmalt de basis om voorzieningen voor de oude dag te financieren (Horst, Bettendorf, Draper, Ewijk, Mooij, Rele, 2010). De overheid heeft om deze reden verschillende bezuinigingsmaatregelen getroffen. De non-profit organisaties die voornamelijk gefinancierd worden door overheidsmiddelen, krijgen hierdoor minder geld binnen.

Als we deze ontwikkelingen naast elkaar leggen, betekent dit dat er meer vraag naar zorg zal komen. Tegelijkertijd zijn er minder middelen om zorg te bieden en neemt het aantal werknemers door vergrijzing en ontgroening af. Hierdoor komt er een grotere last en druk te liggen op de jongere generatie. Vanwege deze ontwikkelingen wil de overheid dat de samenleving verandert. Er moeten meer vrijwilligers en mantelzorgers komen waardoor de last bij non-profit organisaties minder wordt. Voor de jongere generatie betekent dit een omslag, omdat zij gestimuleerd moeten worden om vrijwilligers/mantelzorgers te worden. Om jongeren hiermee in aanraking te laten komen is hiervoor de maatschappelijke stage (MaS) ingesteld. De overheid wil de jongeren hiermee stimuleren om meer maatschappelijk betrokken te zijn en de jongeren laten ervaren wat ze kunnen betekenen voor de maatschappij. Tien tot twintig procent van de jongeren blijft op vrijwillige basis actief na de verplichte maatschappelijke stage (MOVISIE, Maatschappelijke stages-hard nodig, 2012).

Vanaf het schooljaar 2014-2015 stopt de verplichting van de MaS. Het schooljaar daarna, 2015-2016, krijgen de scholen geen geld meer voor de maatschappelijke stage (Maatschappelijke stage, Financiële gevolgen voor scholen en gemeenten, 2013).

Beleid in de gemeente Barneveld

In het Wmo beleid 2012-2015 van de gemeente Barneveld zijn een drietal pijlers opgenomen waaraan de inwoners moeten voldoen volgens de gemeente. De visie laat een drieslag zien. Deze luidt: “Zelf – Samen – Gemeente”. Van de inwoners en ondernemers wordt meer eigen verantwoordelijkheid en initiatief verwacht (Gemeente Barneveld, Meer welzijn, minder zorg(en), z.d.).

Het uiteindelijke doel is dat de gemeente zelfredzame burgers heeft. Er wordt een oproep gedaan om meer vrijwilligerswerk te doen. Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan: het onbetaald, onverplicht werken voor anderen in enig georganiseerd verband en met een maatschappelijk doel, gericht op een individu, groepen, een organisatie of initiatief met een ideëel of maatschappelijk doel (Gemeente Barneveld, Meer welzijn, minder zorg(en), z.d.).

Deze visie is vanuit de overheid opgesteld, maar is voor verschillende organisaties niet doorslaggevend. Sommige organisaties rekenen mensen die “verplicht” voor het behouden van hun uitkering(en) vrijwilligerswerk doen ook tot vrijwilligers. Verder wordt er ook vrijwilligerswerk verricht in een niet georganiseerd verband. Vooral de bijdrage aan de samenleving van burgers en de intrinsieke motivatie van mensen om te willen bijdragen zijn criteria die de grenzen van het vrijwilligerswerk bepalen (MOVISIE, Vrijwilligerswerk is geen containerbegrip, 2013).

De visie voor de jongeren in de gemeente is: “Wij willen dat jongeren in de gemeente Barneveld veilig opgroeien en optimale kansen krijgen op het ontwikkelen of bevorderen van zelfstandigheid en daarmee op deelname aan de samenleving”. Eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid vormen hierbij het uitgangspunt (Gemeente Barneveld, Zorg voor jeugd in Barneveld, z.d.).

De gemeente voert het vierde prestatieveld uit. Het vierde prestatieveld, “mantelzorgers en vrijwilligers ondersteunen”, geeft weer dat er een beroep wordt gedaan op mantelzorgers en vrijwilligers (Invoering Wmo, prestatievelden, z.d.).

Hiervoor heeft gemeente Barneveld een vrijwilligersbeleid opgesteld. De gemeentelijke geformuleerde doelstelling is: *“Het scheppen van voorwaarden om de ondersteuning van vrijwilligers in de Barneveldse samenleving te optimaliseren”*. Dit wil men doen door:

- Een actieve rol te vervullen in het stimuleren en faciliteren van vrijwilligerswerk.
- Het creëren van basisvoorwaarden voor vrijwilligerswerk.
- De waardering voor vrijwilligerswerk tot uitdrukking te brengen.

Om dit beleid tot uitwerking te laten komen, is de Vrijwilligerscentrale Barneveld (VCB) per 1 januari 2011 samen met de Stichting Welzijn Ouderen Barneveld (SWOB) opgegaan in een nieuwe organisatie: Welzijn Barneveld (Gemeente Barneveld, Meer welzijn, minder zorg(en), z.d.).

In het gemeentelijk beleid staat beschreven dat vrijwilligerswerk een belangrijke plaats inneemt. Er wordt een oproep gedaan naar meer vrijwilligers. Verder wil de gemeente dat de jongeren zich kunnen ontwikkelen en daarnaast kunnen deelnemen aan de samenleving in de gemeente Barneveld. Omzien naar elkaar vindt men hierbij belangrijk. Hierdoor kun je zeggen dat de gemeente het stimuleert dat jongeren vrijwilligerswerk doen en zij hierdoor omzien naar elkaar.

1.1.2 Welzijn Barneveld

Welzijn Barneveld (WB) is een ondernemende stichting en treedt op als de belangenbehartiger en ondersteuner van de lokale sociale infrastructuur van de gemeente Barneveld. Door vraaggestuurde diensten en activiteiten aan te bieden wil zij de zelfredzaamheid, de participatie en het welzijn onder de lokale bevolking vergroten (Welzijn Barneveld, Home, z.d.).

WB heeft namens de gemeente Barneveld, de opdracht om verschillende taken uit te voeren. De taken die te maken hebben met ons onderzoek zijn:

- Het Steunpunt Vrijwilligerswerk
- De Maatschappelijke Stage / Jongeren

Binnen de projecten steunpunt vrijwilligerswerk en maatschappelijke stage, houden de projectcoördinatoren zich bezig met het werven van: vrijwilligers, vrijwilligersklussen en mantelzorgers (Welzijn Barneveld, Diensten, z.d.).

Vraag en aanbod naar en van vrijwilligers wordt door WB op elkaar afgestemd. WB signaleert dat organisaties (in de toekomst) meer vrijwilligers nodig hebben. Zij willen daarom dat er meer vrijwilligers komen. Ze zien bij de jongeren in de gemeente Barneveld een kans om aan deze vraag naar vrijwilligers te voldoen door ze te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk (Welzijn Barneveld, vacatures zoeken, z.d.).

1.1.3 Maatschappelijke stage in Barneveld

In Barneveld doen jongeren van de middelbare scholen mee aan de MaS. Binnen WB werkt er een stage makelaar die de MaS regelt. Deze brengt alle betrokken partijen (stage aanbieders, scholen, leerlingen en gemeente) bij elkaar en zorgt voor een zo goed mogelijke samenwerking. WB heeft een overeenkomst met drie middelbare scholen in Barneveld, namelijk het Johannes Fontanus College, De Meerwaarde en het Van Lodenstein College. De twee eerstgenoemde scholen maken actief gebruik van WB. Deze scholen krijgen voorlichting, begeleiding en kunnen gebruik maken van spreekuren. Zoals eerder vermeld, stopt vanaf volgend schooljaar de verplichting van de MaS (Maatschappelijke stage, Financiële gevolgen voor scholen en gemeenten, 2013).

In de gemeente Barneveld is het nog onduidelijk of scholen verder gaan met de MaS. Onze opdrachtgever heeft sterke vermoedens dat de kans hierdoor afneemt dat de jongeren van de gemeente Barneveld in aanraking komen met vrijwilligerswerk. Uiteindelijk zal er mogelijk een daling komen in het aantal (jonge) vrijwilligers. Terwijl veel non-profit organisaties juist meer vraag hebben naar vrijwilligers door de nieuwe ontwikkelingen in Nederland.

1.1.4 Cijfers en feiten over vrijwilligerswerk

In 2011 werd geschat dat 38% van de Nederlanders minstens eenmaal in het afgelopen jaar onbetaald werk heeft gedaan voor een maatschappelijke organisatie. Dat lijkt een daling ten opzichte van het jaar daarvoor, toen 41% van de Nederlandse bevolking vrijwilligerswerk deed (Bekkers, 2013, p. 107-109).

Daarnaast is er een toename van oudere vrijwilligers en een afname van jongere vrijwilligers te zien (Boss, Blauw, Alblas, 2011, p. 16-19).

Er zijn veel onderzoeken gedaan naar motivaties van jongeren bij het doen van vrijwilligerswerk. De uitkomsten hiervan zijn zeer verschillend. Volgens L.B. Karr ontbreekt de dynamiek in voorgaande onderzoeken. Zij zegt dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen vier verschillende aspecten van motivatie: persoonlijke instelling, contact, inzet en uitkomsten. Persoonlijke instelling wil zeggen hoe iemand tegenover vrijwilligerswerk staat. Contact dient als verbinding tussen individuen en de wereld van vrijwillige inzet. De inzet is het derde aspect. Dit zegt wat over de organisatie waarin het vrijwilligerswerk plaatsvindt, welke activiteit en hoe vaak het wordt uitgevoerd. Het vierde aspect uitkomsten geldt voor alle betrokkenen: de organisatie, begunstigde en individu. Deze vier aspecten

zijn op vele manieren met elkaar verbonden (Karr, 2005, p. 46-56).

Kortom er is een kleine daling van het aantal vrijwilligers. Terwijl we in de voorgaande alinea's, Beleid in de gemeente Barneveld en Huidige ontwikkelingen, hebben gezien dat er meer vraag is naar vrijwilligers. Daarnaast zien we dat er een afname van jongere vrijwilligers is. Dit betekent dat het belangrijk is dat deze doelgroep actiever wordt op het gebied van vrijwilligerswerk, zodat het aantal vrijwilligers niet afneemt. Ook zien we dat er verschillende onderzoeken zijn gedaan naar de motivatie van jongeren. Volgens de theorie van L.B. Karr, zien we dat het aspect contact weg valt bij de jongeren in Barneveld, doordat de Mas wordt afgeschaft. Ze komen hierdoor minder snel in aanraking met organisaties die werken met vrijwilligers. Ze kunnen vanuit hun persoonlijke instelling wel geïnteresseerd zijn in vrijwilligerswerk, maar doordat ze niet met deze organisaties in aanraking komen zullen ze minder snel vrijwilliger worden. Ook kan het andersom werken, doordat jongeren in contact komen met vrijwilligerswerk kan de persoonlijke instelling tegenover vrijwilligerswerk veranderen (Karr, 2005, p. 46-56).

1.1.5 Wat organisaties aangeven

Via WB kunnen organisaties in de gemeente Barneveld aan vrijwilligers komen. WB heeft van organisaties signalen opgevangen dat ze steeds meer vrijwilligers nodig hebben. Om deze signalen te controleren hebben wij contact opgenomen met de organisaties die het meest gebruik maken van WB. De volgende conclusie kwam hieruit: het aantal vrijwilligers stijgt of daalt niet maar er is wel meer vraag naar. Hierdoor ontstaat er een gat tussen de vraag naar vrijwilligers en het aanbod van vrijwilligers. Daarnaast is er een toename van oudere vrijwilligers te zien en een afname van jonge vrijwilligers. Tevens zien we dat er een gat is bij de dertigers, deze generatie komt bijna niet voor in het vrijwilligersbestand van de organisaties.

1.1.6 Conclusie

Wegens tijdgebrek hebben we besloten geen onderzoek te doen naar de dertigers in de gemeente Barneveld. Daarnaast vindt Welzijn Barneveld het belangrijk dat de jongeren vooral gemotiveerd worden omdat zij de dertigers van de toekomst zijn. Op de lange termijn heeft de samenleving hier meer profijt van. Als jongeren meer vrijwilligerswerk gaan doen, dan zijn er in de toekomst meer dertigers als vrijwilligers. Als toekomstige ouders kunnen ze dit voorbeeld doorgeven aan hun kinderen.

Door jongeren te motiveren tot vrijwilligerswerk kan het gat van vrijwilligers opgevuld worden. De twee hierboven beschreven onderzoeken vertellen ons hoe je de motivatie van jongeren kunt ontdekken. Er wordt niet verteld hoe je de jongeren zelf kunt motiveren.

De meerwaarde van ons onderzoek is dat wij na ons onderzoek weten hoe de jongeren in de gemeente Barneveld geactiveerd kunnen worden tot het doen van vrijwilligerswerk.

Voor ons onderzoek rekenen wij het "verplichte" vrijwilligerswerk niet mee. Verder gaan wij van de volgende criteria uit: het moet bijdragen aan de samenleving van de burgers, het werk moet plaats vinden in organisatorisch verband en er mag geen sprake zijn van betaald werk. De reden dat we het "verplichte" vrijwilligerswerk niet meerekenen is, omdat we een verplichting niet zien als vrijwillige inzet.

1.1.7 Wie is onze doelgroep?

In ons onderzoek richten wij ons op de doelgroep jongeren van 16 tot en met 18 jaar in de gemeente Barneveld. Dit is in overleg met onze opdrachtgever besloten. Daarnaast nemen we de jongeren onder de 16 jaar niet mee, vanwege tijdgebrek.

Het grootste gedeelte van deze jongeren zit op de middelbare scholen in de gemeente Barneveld.

Daarnaast zit er een deel op het MBO (middelbaar beroepsonderwijs), hebben een baan, zitten thuis of op een "speciale" school.

1.2 Vraagstelling en richtinggevende onderzoeksvragen

1.2.1 Hoofdvraag

Wat is er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk?

1.2.2 Richtinggevende deelvragen

- 1: Welke theorieën en strategieën zijn er die gebruikt kunnen worden voor de activering van jongeren?
- 2: Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld en wat is de motivatie van de jongeren om vrijwilligerswerk te doen?
- 3: Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk voldoen volgens de jongeren uit de gemeente Barneveld en wat hebben zij nodig om de stap te zetten naar het doen van vrijwilligerswerk?
- 4: Hoe is het vrijwilligerswerk inhoudelijk en organisatorisch geregeld voor jongeren binnen de geselecteerde organisaties in de gemeente Barneveld en hoe sluit dit aan bij de onderzochte theorieën en strategieën?

1.3 Verantwoording onderzoeksmethoden

1.3.1 Beschrijving onderzoeksmethoden

Ons onderzoek is een explorerend kwalitatief en beschrijvend onderzoek. We hebben beschreven wat er nodig is om jongeren te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Dit hebben we gedaan doordat we de voorwaarden van de jongeren en de mogelijkheden binnen de organisaties hebben geïnventariseerd.

In ons onderzoek hebben we de volgende methoden gebruikt:

- Literatuuronderzoek
- Interviews
- Vragenlijst
- Documentonderzoek

We hebben ons als eerste verdiept in theorieën en strategieën over het activeren van mensen en van jongeren. Deze theorieën en strategieën hebben we gebruikt als zoeklicht zodat we licht konden werpen op belangrijke aspecten in het praktijkonderzoek.

We hebben gebruik gemaakt van een survey, om de inventarisatie mogelijk te maken (Baarda, Goede & Teunissen, 2009, p.125). Door middel van interviews hebben we bij jongeren in de gemeente Barneveld geïnventariseerd welke voorwaarden nodig zijn om jongeren te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Ook zijn er door de interviews met jongeren verschillende theorieën en strategieën getoetst.

Daarnaast hebben we de mogelijkheden van organisaties in de gemeente Barneveld geïnventariseerd door middel van het versturen van een vragenlijst. Hiervoor hebben we gekozen om een algemeen beeld te krijgen van de organisaties. Hieruit hebben we twee organisaties geselecteerd waarbij we een interview hebben afgenomen, hierdoor kregen we bij deze twee organisaties een beter beeld van hoe het vrijwilligerswerk is geregeld. Om ons voor te bereiden op de interviews en de antwoorden van de organisaties te toetsen, hebben we bij deze twee organisaties een documentenonderzoek gedaan. Dit documentenonderzoek bestaat uit het vrijwilligersbeleid van beide organisaties. We hebben de informatie van zowel de jongeren als van de organisaties verzameld door een beredeneerde steekproef (Baarda, Goed & Teunissen, 2009, p. 154-158).

1.3.2 Toepassing onderzoeksmethoden

Literatuuronderzoek

Voordat we de interviews hebben afgenomen, hebben we ons verdiept in de literatuur over het activeren van jongeren. Hierdoor wisten we welke topics/vragen belangrijk waren om te stellen in de interviews.

Aanvankelijk hebben we ons gericht op theorieën over het activeren/motiveren van mensen in het algemeen. Daarna hebben we ons verdiept in strategieën die gaan over het activeren van mensen tot het doen van vrijwilligerswerk. Hierbij hebben we ook enkele bronnen onderzocht die specifiek gaan over het activeren van jongeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Een groot gedeelte van de bronnen hebben we geraadpleegd via MOVISIE.

Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van picarta, google scholar, google books, databank sociale interventies, mediatheek CHE en de Bibliotheek Rivierenland. We hebben alleen gebruikt gemaakt van Nederlandse literatuur. We hebben in de Nederlands literatuur genoeg informatie gevonden en we weten niet of anderstalige literatuur toegepast kan worden in de Nederlandse samenleving.

Kwalitatieve interviews met jongeren

Door het afnemen van de interviews bij jongeren in de gemeente Barneveld hebben we zicht op de mening van deze jongeren. Ze hebben hun mening gegeven over vrijwilligerswerk en welke voorwaarden zij hier bij hanteren. Vanwege de beperkte tijd die we hadden voor ons onderzoek, konden we niet alle jongeren van 16 tot en met 18 jaar uit de gemeente Barneveld benaderen. We hebben via vijf verschillende kanalen elf jongeren benaderd voor het afnemen van een interview. Via het Johannes Fontanus College en De Meerwaarde, de CHE, Welzijn Barneveld en onze afstudeerbegeleider zijn we aan respondenten gekomen voor het afnemen van de interviews.

Bij het afnemen van de interviews zijn we door gegaan totdat wij vonden dat er sprake was van inhoudelijke verzadiging. Na het uitwerken en labelen van negen interviews vonden wij dat hier sprake van was. Op advies van onze opdrachtgever en afstudeerbegeleider hebben we hierna nog twee interviews afgenomen, waardoor we in totaal elf interviews hebben afgenomen.

Omdat de doelgroep voor ons onderzoek 16 tot en met 18 jarigen zijn, hebben we de jongeren geselecteerd op leeftijd. Daarnaast hebben we geselecteerd op opleidingsniveau en geslacht. We hopen hierdoor en door de verschillende kanalen die we gebruikt hebben, dat we jongeren geïnterviewd hebben die het verst bij elkaar vandaan staan (Baarda, Goede & Meer-Middelburg, 2007, p.38). Hierdoor hebben we ons onderzoek zo representatief mogelijk gemaakt. Doordat het een kwalitatief onderzoek is, zal het onderzoek niet voor de gehele doelgroep representatief zijn. In de leeftijdscategorie 16 tot en met 18 jaar is ongeveer 51 procent van het mannelijke geslacht en 49 procent van het vrouwelijk geslacht (Barneveld in cijfers, Opbouw bevolking naar 1-jaars leeftijdsklassen, z.d.).

We hebben bij het interviewen geprobeerd om deze verhoudingen aan te houden. We merkten dat er meer respons kwam van het vrouwelijke geslacht dan van het mannelijke geslacht. We hebben zes vrouwelijke respondenten en vijf mannelijke respondenten bereid gevonden om deel te nemen aan een interview. Waaronder vier jongeren op VMBO/MBO niveau, vier jongeren op Havo/HBO niveau en drie jongeren op VWO niveau.

Aan de hand van het literatuuronderzoek hebben we onze voorlopige topiclijst samengesteld. Nadat we vier interviews hadden afgenomen, hebben we de definitieve topiclijst vastgesteld. De topics zijn hierbij niet veranderd.

Kwalitatieve interviews met vrijwilligersorganisaties in gemeente Barneveld

Naast het interviewen van de jongeren hebben we ook non-profit organisaties die met vrijwilligers werken, geïnterviewd. We hebben deze geselecteerd aan de hand van de uitkomst van de vragenlijst. Uit de uitkomst blijkt dat de zorginstellingen het vrijwilligerswerk organisatorisch goed geregeld hebben en dat alles goed doordacht is. Binnen verenigingen en kerken is er ook een kleine structuur zichtbaar, maar daar is veel minder vastgelegd in procedures. Ten opzichte van de zorginstellingen hebben de meeste verenigingen en kerken genoeg vrijwilligers. Wij hebben daarom een leidinggevende van zorginstelling, Norschoten, en een bestuurslid van vereniging, Ons Doel Is Korfballen, geïnterviewd. Door middel van deze twee interviews hebben we het volgende onderzocht: waarom verenigingen en kerken wel genoeg vrijwilligers hebben en zorginstellingen niet. De contactpersoon bij Ons Doel Is Korfballen had geen tijd om deel te nemen aan een interview. We zijn uiteindelijk tot een compromis gekomen en hebben een telefonisch interview afgenomen. De topiclijst van de interviews hebben we opgesteld aan de hand van de vragenlijst, de documenten en de antwoorden die de jongeren hebben gegeven. De verantwoording en de topiclijst zijn opgenomen in de bijlage.

Vragenlijst

Op advies van onze opdrachtgever hebben wij een vragenlijst verzonden naar verschillende non-profit organisaties in de gemeente Barneveld, die met vrijwilligers werken. Vanwege de tijd hebben we niet alle non-profit organisaties een vragenlijst toegestuurd. In overleg hebben we een selectie gemaakt van non-profit organisaties. Hierbij hebben we de volgende categorieën overgenomen uit de Gemeente Gids van Barneveld: kunst en cultuur, muziek, kerk en religie sport en welzijn en zorg (Internet Gemeentegids, Gemeente Barneveld, z.d.). In totaal zijn dit tien vragenlijsten. Voor deze verschillende categorieën is gekozen, omdat de opdrachtgever een beeld wilde krijgen hoe het vrijwilligerswerk geregeld is vanuit verschillende non-profit organisaties en of dit aansluit bij de jongeren.

Per categorie hebben we twee organisaties een vragenlijst toegestuurd. Bij de categorie welzijn en zorg hebben we de twee organisaties geselecteerd die volgens de opdrachtgever de meeste behoefte hebben aan vrijwilligers. Het gaat om de volgende organisaties:

- Norschoten
- De Rozelaar

Bij de andere categorieën hebben we de selectie op toeval laten berusten. Hierdoor is er een grote kans dat dit een goede afspiegeling is van alle non-profit organisaties in gemeente Barneveld ('t Hart, Boeije, Hox, 2009, p. 226-227).

Uit onze eerste selectie zijn drie organisaties afgehaakt omwille van tijdgebrek of omdat ze niet met vrijwilligers werken. Daarnaast hebben we van één organisatie geen reactie ontvangen. We hebben hiervoor vier nieuwe organisaties geselecteerd.

Tien organisaties hebben de toezegging gedaan om de vragenlijst in te vullen. Van één organisatie hebben we de vragenlijst niet teruggekregen. De uitslag van de vragenlijst is gebaseerd op de antwoorden van negen organisaties. In de bijlage is te vinden om welke organisaties het gaat.

Documentenonderzoek

De organisaties die wij hebben geïnterviewd, hebben wij vooraf gevraagd naar documenten met betrekking tot het vrijwilligerswerk binnen de organisatie. Mede aan de hand van deze documenten hebben we de vragen van de interviews opgesteld.

Dit hebben we gedaan om de antwoorden die de organisaties gaven, bij de vragenlijst en bij het afnemen van het interview, te toetsen. Omdat de antwoorden die de organisaties gaven overeenkomen met de opgestelde documenten, hebben we in het onderzoek geen beschrijving gegeven van de documenten. Dit gaf geen toegevoegde waarde.

1.3.3 Risico's

Het risico is aanwezig dat we tijdens het interviewen antwoorden verkeerd hebben verstaan of begrepen. Om de betrouwbaarheid van ons onderzoek te verhogen hebben we gebruik gemaakt van audio opnameapparatuur. Hierdoor hadden we achteraf meer controle over de kwaliteit van het interview. Door onze referentiekaders is de kans groot dat we de gegevens op een bepaalde manier hebben "ingekleurd". We hebben dit risico zo klein mogelijk gemaakt door voorafgaande aan het interview, onze meningen, gedachten en gevoelens te onderzoeken en naar elkaar uit te spreken. Hierdoor waren we meer bewust van onze gevoelens en probeerden we deze gevoelens tijdens het interviewen onder controle te houden. Daarnaast hebben we alle interviews gezamenlijk afgenomen. Tijdens het interviewen konden we elkaar sturen en aanvullen als één van de twee te veel aan het "inkleuren" was. Ook hebben we elkaar scherp gehouden tijdens het interpreteren van de gegevens (Baarda, Goede & Meer-Middelburg, 2007, p.22).

We zijn ons bewust dat de uitkomst van de vragenlijst een risico op kwalitatief gebied met zich meebrengt. Echter wij hebben de antwoorden op de vragenlijst vooral gebruikt om inzicht te krijgen, hoe het globaal geregeld is en welke organisaties wij konden benaderen voor het afnemen van een interview.

1.4 Doelstellingen

Hoofddoelstelling:

-Welzijn Barneveld en eventuele organisaties hebben inzicht in de motieven van jongeren in de gemeente Barneveld en hoe deze jongeren geactiveerd kunnen worden tot het doen van vrijwilligerswerk.

Subdoel 1:

-Welzijn Barneveld en eventueel organisaties, die jongeren als vrijwilligers hebben en/of (willen) krijgen, hebben inzicht in welke theorieën en strategieën er gebruikt kunnen worden op het gebied van activering van jongeren.

Subdoel 2:

-Welzijn Barneveld en eventueel organisaties, die jongeren als vrijwilligers hebben en/of (willen) krijgen, hebben inzicht of vrijwilligerswerk binnen de geselecteerde organisaties inhoudelijk en organisatorisch aansluit bij de jongeren in de gemeente Barneveld.

Subdoel 3:

-Welzijn Barneveld en eventueel organisaties, die jongeren als vrijwilligers hebben en/of (willen) krijgen, weten hoe ze kunnen aansluiten bij de jongeren in de gemeente Barneveld.

1.5 Beoogde lezers

Dit onderzoeksverslag is gericht aan de coördinator maatschappelijke stage van Welzijn Barneveld, Alinda van den Top, ten behoeve van de medewerkers binnen Welzijn Barneveld en eventueel organisaties uit de gemeente Barneveld die jongeren als vrijwilligers hebben of (willen) krijgen.

1.6 Beoogde resultaten

Aan de hand van de verkregen onderzoeksresultaten uit de interviews, vragenlijsten en literatuur is dit onderzoeksverslag geschreven. Dit verslag geeft gedegen conclusies en aanbevelingen voor vrijwilligersorganisaties in de gemeente Barneveld.

Aan de hand van dit onderzoeksverslag is een plan beschreven voor het opzetten van een jongerencampagne die geraadpleegd kan worden door Welzijn Barneveld.

Hierin geven we aan op welke manier Welzijn Barneveld jongeren in gemeente Barneveld kan activeren tot het doen van vrijwilligerswerk.

1.7 Middelen, verantwoording en relatie met verdiepingsminor

1.7.1. Middelen

In overleg met onze opdrachtgever hebben wij sommige interviews en andere werkzaamheden uitgevoerd op locatie van Welzijn Barneveld. Overige interviews hebben we gehouden op de middelbare scholen en binnen de betreffende organisaties. Het vastleggen van deze interviews is gedaan met opnameapparatuur van de Christelijke Hogeschool Ede.

Daarnaast hebben we de telefoonkosten, printkosten en het geld dat we besteed hebben bij het kopen van presentjes voor respondenten, gedeclareerd bij onze opdrachtgever. Dit hebben we vooraf overlegd met de opdrachtgever.

1.7.2 Verantwoording

Voor ons onderzoek hebben we een taakverdeling gemaakt wie waar verantwoordelijk voor is.

De verdeling ziet er als volgt uit:

Jannet is hoofdverantwoordelijk voor hoofdstuk 2 (onderdeel theorieën), hoofdstuk 3, hoofdstuk 5, hoofdstuk 6 en hoofdstuk 7. Daarnaast is Jannet hoofdverantwoordelijk voor de toepassing van de methodes.

Niels is hoofdverantwoordelijk voor hoofdstuk 1, hoofdstuk 2 (onderdeel strategieën), hoofdstuk 4 en hoofdstuk 7. Daarnaast is Niels hoofdverantwoordelijk voor het contact met de opdrachtgever, afstudeerbegeleider en derden.

1.7.3 Relatie verdiepingsminor

Wij hebben beiden de verdiepingsminor toegepaste psychologie. Ons gehele onderzoek heeft hier mee te maken. Toegepaste psychologie gaat over gedrag van mensen en hoe je dat in de praktijk in stand houdt of juist kunt veranderen. Wij willen in het gedrag van jongeren iets veranderen en hebben daarvoor aanbevelingen opgesteld die daarbij kunnen helpen. We hebben ons hierbij verdiept in theorieën over motivatie. Deze theorieën hebben we gebruikt voor het praktijkonderzoek.

1.8 Opbouw en leeswijzer onderzoeksverslag

In het eerste hoofdstuk beschrijven we de context en achtergrond van ons onderzoek en de vraagstelling inclusief de vier deelvragen die daaruit voortkomen. Daarnaast zijn de doelen van ons onderzoek en welke onderzoeksmethoden we hierbij gebruikt hebben in dit hoofdstuk beschreven.

In het tweede hoofdstuk staat de beantwoording van onze eerste deelvraag. Hier beschrijven we de theorieën en strategieën die er zijn voor het activeren van (jonge) vrijwilligers.

In het derde hoofdstuk beschrijven we de verantwoording van de topiclijst van de interviews met de jongeren en de verantwoording van de vragenlijst die we hebben afgenomen bij de organisaties. Zowel de topiclijst als de vragenlijst verantwoorden we aan de hand van het literatuuronderzoek.

In het vierde hoofdstuk beantwoorden we de vraag, welk vrijwilligerswerk er wordt gedaan door de jongeren, wat hun motivatie hiervan is en hoe deze motivatie in stand wordt gehouden. Hiermee beantwoorden we onze tweede deelvraag. In hoofdstuk 2 zijn we erachter gekomen dat de achtergrond van jongeren invloed heeft bij het maken van de keuze om wel of geen vrijwilligerswerk te doen. Daarom beginnen we dit vierde hoofdstuk met de beschrijving van de achtergrond van de geïnterviewde jongeren.

In het vijfde hoofdstuk beschrijven we het antwoord van onze derde deelvraag. Naar aanleiding van de door ons gehouden interviews beschrijven we hier welke voorwaarden er nodig zijn en wat jongeren in de gemeente Barneveld nodig hebben om de stap te zetten tot het doen van vrijwilligerswerk.

Het zesde hoofdstuk geeft antwoord op de vraag, hoe het vrijwilligerswerk inhoudelijk en organisatorisch op schrift en in de praktijk geregeld is voor jongeren bij organisaties in de gemeente Barneveld. Daarnaast geven we antwoord op de vraag of dit voldoet aan de door ons onderzochte theorieën en strategieën.

Het zevende en laatste hoofdstuk bestaat uit conclusie, aanbevelingen, discussie en de opzet van een jongerencampagne. We beschrijven hier wat het onderzoek ons heeft opgeleverd aan antwoorden en nieuwe inzichten. Ook kijken we terug op ons onderzoeksproces en het uiteindelijke product. We beschrijven onze evaluatie en eventuele discussies. Hierna schrijven we een aanbeveling voor Welzijn Barneveld, op welke manier zij de jongeren in de gemeente Barneveld kunnen activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Daarnaast geven we aanbevelingen voor organisaties die jongeren hebben en/of (willen) krijgen als vrijwilligers.

Als laatste schrijven we een plan voor het opzetten van een jongerencampagne in de gemeente Barneveld. Dit plan is geschreven voor Welzijn Barneveld.

Daarnaast zijn er in dit verslag bijlagen toegevoegd. Hierin kunt u de bronvermelding vinden. Bij het lezen van dit onderzoeksverslag zijn er enkele woorden *schuin* gedrukt. De betekenis van deze woorden kunt u raadplegen in de begrippenlijst.

De topiclijsten en de vragenlijsten zijn ook in de bijlagen te vinden. Verder zijn de labelsystemen van de vragenlijst en alle interviews toegevoegd.

Hoofdstuk 2 Welke theorieën en strategieën zijn er die gebruikt kunnen worden voor de activering van jongeren?

2.1 Inleiding

Aan de hand van literatuuronderzoek hebben we informatie gezocht over verschillende strategieën en theorieën voor het activeren en motiveren van (jonge) vrijwilligers. Hiervoor hebben we diverse bronnen geraadpleegd. In de eerste paragraaf beschrijven we **theorieën** en in de tweede paragraaf geven we de **strategieën** weer. Bij iedere paragraaf beschrijven we aan het einde een gezamenlijke samenvatting en deelconclusie.

2.2 Theorieën

Om de eerste deelvraag, “welke theorieën en strategieën zijn er die gebruikt kunnen worden voor de activering van de jongeren”, te beantwoorden hebben we ons als eerste verdiept in motivatietheorieën. Dit hebben we gedaan om te kijken hoe motivatie ontstaat bij mensen en hoe we de theorie hiervan kunnen toepassen op ons onderzoek. Hieruit hebben we enkele bronnen geselecteerd en deze hebben we vervolgens beschreven. Om het lezen te vergemakkelijken beginnen we als eerste met het beschrijven van de algemene theorie over het begrip motivatie. Hierin wordt uitleg gegeven over de verschillende termen die te maken hebben met motivatie. Daarna hebben we ons verdiept in verschillende motivatietheorieën uit de geschiedenis. Vervolgens laten we de nieuwste theorie over motivatie uitgebreid aan bod komen. Hierna hebben we theorie beschreven die toegespitst is op vrijwilligerswerk en werving. Aan het einde van deze paragraaf hebben we alle theorieën kort genoteerd in een gezamenlijke samenvatting en deelconclusie.

2.2.1 Algemene theorie over motivatie

Zoals hierboven is beschreven hebben we ons verdiept in motivatietheorieën. Hierbij komen enkele termen veelvuldig voor. Om verwarring te voorkomen zullen we deze termen hieronder uitleggen.

We beginnen als eerste bij de term **motief**. Dit verwijst naar een beweegreden van iemand. Het gaat daarbij om iets wat erg belangrijk is voor iemand. Hierbij wordt gesproken van een persoonlijk belang. Een persoon voelt iets als een belangrijke waarde of behoefte.

Vervolgens komen we bij de term **motivatie**. Een persoon kan heel veel motieven hebben maar als de energie die daar vanuit gaat niet sterk genoeg is, dan kan zijn/haar doel niet behaald worden. Deze energie wordt ook wel de aandrijvende kracht genoemd.

Daarnaast is er ook het werkwoord **motiveren**. Met motiveren wordt bedoeld dat iemand motieven probeert op te wekken bij een persoon. Dit doet hij door de persoon op te roepen om dingen juist niet of wel te doen. De motieven kunnen daarna als aandrijvende kracht voor een bepaald gedrag functioneren. Om dat te bereiken moet er iets gezegd of gedaan worden waardoor het in verbinding wordt gebracht met een persoonlijk belang. Het wordt pas een motief als dat persoonlijk belang, als zo belangrijk wordt ervaren, dat het alle andere persoonlijke belangen overtreft en daardoor ander gedrag in werking zet (Gerards, 2010, p. 31-33).

Tot slot willen we het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie uitleggen. Het is belangrijk om dit verschil goed te begrijpen voor het lezen van ons onderzoek.

Een persoon kan op twee verschillende manieren gemotiveerd worden:

1. Intrinsieke motivatie

- Hierbij wordt een persoon beloond door zichzelf. De motivatie wordt voornamelijk gevoed en gestuurd door gevoelens van plezier, tevredenheid, voldoening en door behoeften en interesses die uit een persoon zelf komen.

2. Extrinsieke motivatie.

- Een persoon wordt door factoren van buitenaf gevormd en gemotiveerd (Gerards, 2010, p.35).

Uit ons literatuuronderzoek blijkt dat er verschillende theorieën zijn over motivatie. Nu we bovenstaande termen beschreven hebben, beschrijven we een aantal van deze motivatietheorieën die toepasbaar zijn op ons onderzoek.

2.2.2 Diverse motivatietheorieën

Binnen de motivatietheorieën bestaan er verschillende groeperingen. Enkele groeperingen die er zijn willen we kort toelichten.

De eerste theorie die we gebruiken in ons onderzoek is de cognitieve psychologie. De cognitieve psychologie bestudeert de informatieverwerking en de communicatie tussen de persoon en zijn omgeving. Iedereen ontwikkelt in zijn levensloop geheugenschema's. Deze schema's bepalen welke informatie door onze hersenen worden opgenomen en welke informatie juist wordt genegeerd. Vervolgens wordt er aan die informatie een betekenis gekoppeld. Niet alle informatie kan later uit het geheugen worden opgehaald. Als iemand de informatie wel kan ophalen dan is het de vraag welke betekenis hij/zij er op dat moment aan koppelt. Door nieuwe informatie kunnen nieuwe betekenissen worden gevormd, hierdoor veranderen de geheugenschema's. En als de geheugenschema's van een persoon veranderen, dan verandert het gedrag van die persoon ook (Rigter, 2008, p.185-193).

Als wij deze theorie toepassen op ons onderzoek dan zouden we kunnen zeggen dat het belangrijk is dat organisaties weten wat voor een beeld jongeren van het vrijwilligerswerk hebben. Als dit beeld niet overeenkomt met de werkelijkheid dan is het de kunst om dat beeld te veranderen door het geven van nieuwe informatie. Dit kan namelijk nieuw gedrag in werking zetten.

Als tweede verdiepen we ons in de bureaucratie. Dit is geen theorie maar een stroming die komt uit de motivatietheorieën. Deze is bedacht door verschillende (be)denkers waaruit één gedachtegang is ontstaan. De bureaucratie gaat uit van één kernbegrip: duidelijkheid. Deze stroming gaat er vanuit dat orde en duidelijkheid goed is voor de motivatie. Mensen worden eerder gemotiveerd als er sprake is van: duidelijkheid in rollen, hiërarchie, processen en afspraken en de manier waarop gezag wordt uitgeoefend. Het gevaar hierbij is dat het kan doorslaan, want als alles aan regeltjes wordt gelegd dan werkt het juist demotiverend (Vinke, 2004, p.37-42). Op basis hiervan kunnen we zeggen dat vrijwilligersorganisaties duidelijk moeten zijn in de omschrijving van de activiteit en in het kenbaar maken van verwachtingen en afspraken.

Als derde willen we Maslow noemen, een belangrijke ordeningsdenker. De meeste mensen kennen hem vooral van de piramide van Maslow. Het belangrijkste uitgangspunt van Maslow is dat behoeften die mensen hebben, in belangrijke mate, de motivatie tot handelen bepaalt. Tussen die behoeften bestaat een hiërarchisch verband. Als de behoeften op lager niveau voldaan zijn dan kan er motivatie ontstaan om aan de behoeften van een niveau hoger te voldoen.

De behoeften-hiërarchie van Maslow van hoog naar laag bestaat uit:

- Ontplooingsbehoefte (groei)
- Waarderingsbehoeften (eer, respect)
- Sociale behoeften (geborgenheid, contact)
- Veiligheidsbehoeften (zekerheid, veiligheid)
- Fysiologische behoeften (zuurstof, drinken, eten)(Vinke, 2004, p.42-44).

Als de jongeren met betrekking tot vrijwilligerswerk, geen contact ervaren, de sfeer niet veilig genoeg is, dan worden hun sociale behoeften niet bevredigd. Ook is er dan geen plaats voor waardering, want wil de waardering goed overkomen dan moeten het contact en de sfeer goed zijn. Doordat deze behoeften niet bevredigd worden zullen jongeren niet gemotiveerd zijn/blijven. Het kan zelfs de oorzaak zijn dat ze stoppen met het vrijwilligerswerk omdat er weer een behoefte aan zekerheid ontstaat, die ze niet ervaren bij het vrijwilligerswerk.

De volgende theorie die we onderzocht hebben is de verwachtingstheorie van Vroom. Volgens Vroom wordt motivatie bepaald door de verwachting die een persoon heeft van de “opbrengsten” van het werk en de “waarde” die daaraan toegekend wordt. Op grond van deze verwachtingen bepaalt iemand zijn gedrag en de inspanning ervan. Om dit te weten te komen is het goed om deze relaties inzichtelijk te maken (Vinke, 2004, p.49-51). Als we dit betrekken op het activeren van jongeren tot het doen van vrijwilligerswerk, dan kan het zijn dat de jongeren de waarde van de opbrengst niet voldoende vinden. Als organisatie kun je de jongeren kennis laten maken met voor hen onbekende waarden. Dit kan door bijvoorbeeld te noemen dat jongeren vaardigheden kunnen ontwikkelen die bij latere studiekeuze of werk van pas kunnen komen.

Volgens Bandura kun je mensen motiveren door doelen met ze op te stellen. In de eerste plaats gaat het om het stellen van heldere, duidelijke en eenduidige doelen. Om het gewenste effect te hebben is het van belang dat de doelen aansluiten bij het vermogen van de persoon om deze te behalen. Als laatste beschrijven we de theorie van Skinner.

Volgens Skinner ontstaat gedrag door een stimulus en door de condities in een organisme. Dit betekent dat gedrag ontstaat door een prikkel van buitenaf(stimulus) en door de toestand van een persoon zelf(condities in een organisme), zoals gevoel, gedachten en lichamelijk functioneren. Als er positief gedrag is ontstaan is het van belang om dit gedrag in stand te houden. Om dit gedrag vervolgens in stand te houden zijn er consequenties nodig. Het gaat erom dat de consequenties belonend zijn voor de persoon. Dit kan zowel intrinsiek als extrinsiek zijn. Een intrinsieke beloning is bijvoorbeeld het hebben van een gevoel van voldoening en een extrinsieke beloning kan bijvoorbeeld het krijgen van een compliment zijn (Vinke, 2004, p.53-55).

2.2.3 Nieuwe theorie over motivatie

De theorie van Deci en Hacman & Oldham is de meest nieuwe theorie (Pink, 2010, p. 27-94). Zij hebben met verschillende onderzoeken kunnen aantonen dat sommige theorieën over motivatie (gedeeltelijk) achterhaald zijn. We hebben ons daarom in deze “vernieuwende” stroming verdiept.

Lakhani en Wolf stelden vast dat op plezier gebaseerde intrinsieke motivatie de sterkste en meest voorkomende drijfveer is. Met plezier wordt bedoeld hoe creatief iemand zich voelt wanneer hij aan een taak werkt. Als het werk creatief is en het voor de persoon minder vanuit een routine wordt gedaan dan is het werk leuk. Ergens consequenties aan verbinden kan de creativiteit van een persoon juist belemmeren bij het uitvoeren van een taak (Pink, 2010, p.27-46).

De nieuwe motivatie modellen gaan uit van intrinsiek gemotiveerde personen die op maximale zingeving uit zijn en geen extrinsiek gemotiveerde personen die streven naar maximale winst.

Dit oude besturingssysteem komt volgens de nieuwe stroming niet meer overeen met veel van wat we daadwerkelijk doen. Het werk wat we doen is voor steeds meer mensen vaak creatief, interessant en zelfstandig in plaats van niet-aflatende, saaie en een door anderen aangestuurde routine (Pink, 2010, p.38).

Beloningen kunnen er juist voor zorgen dat een interessante taak in een opgave verandert. Ze kunnen een spel in werk veranderen. Als mensen eerst intrinsiek gemotiveerd zijn en vervolgens beloningen krijgen dan blijkt dat de intrinsieke motivatie gedooft wordt. Doordat beloningen intrinsieke motivatie vermindert, kunnen ze goede prestaties, creativiteit en positieve gedragingen ten op zichte van het werk als dominanten laten omvallen. Dit heet het Sawyer-effect.

Het stellen van doelen werkt niet altijd goed voor de motivatie. Doelen die mensen zichzelf stellen en die bedoeld zijn om iets onder de knie te krijgen zijn meestal effectief. Maar als je een extrinsieke beloning als enige doel ziet, dan kan het gevaar zijn dat je voor het uitvoeren van een taak de snelste route kiest. Het kan zijn dat je hierdoor te kort door de bocht gaat en belangrijke punten over het hoofd ziet bij het uitvoeren van deze taak (Pink, 2010, p.54-58).

Het rekenen op een financiële beloning maakt een toevoer van *dopamine* aan in een gedeelte van de hersenen. Dit proces doet zich ook voor bij verslaving. Dit wil zeggen dat de verslavende eigenschappen van beloningen ook onze besluitvorming kunnen vormen (Pink, 2010, p.58-60).

Hierdoor zien we dat in een omgeving waar extrinsieke beloningen een grote rol spelen, dat veel mensen doorwerken totdat het hen de beloning oplevert en niet verder (Pink, 2010, p.61-63).

Hierboven hebben we de risico's beschreven die voor kunnen komen bij belonen en straffen.

Hieronder geven we de risico's nog even in het kort weer:

1. Ze kunnen intrinsieke motivatie de kop indrukken.
2. Ze kunnen prestaties doen verminderen.
3. Ze kunnen de creativiteit beschadigen.
4. Ze kunnen goed gedrag verdringen.
5. Ze kunnen bedrog, laksheid en onethisch gedrag bevorderen.
6. Ze kunnen verslavend worden.
7. Ze kunnen kortetermijndenken in de hand werken (Pink, 2010, p.63).

Beloningen en straffen zijn niet alleen maar slecht, als dat zo is dan zouden de voorgaande motivatietheorieën nooit zo lang overeind zijn gebleven en nooit zoveel bereikt hebben.

In de volgende alinea beschrijven we de beloningen die wel effectief zijn.

De randvoorwaarden moeten toereikend en rechtvaardig zijn voor het werk dat je doet.

Randvoorwaarden zijn onder andere salaris en arbeidsvoorwaarden.

Zonder een gezonde basis is het moeilijk of zelfs onmogelijk om mensen te motiveren. Maar als er aan die randvoorwaarden voldaan wordt dan is het goed om terug te vallen op intrinsieke motivaties (Pink, 2010, p.65-66). Vrijwilligerswerk levert geen salaris op, daarom denken wij dat goede arbeidsomstandigheden erg belangrijk zijn. Wij denken bij goede arbeidsomstandigheden aan voldoende ruimte, materiaal en kennis zodat de vrijwilligers hun werk goed kunnen uitvoeren. Daarnaast is het belangrijk dat de sfeer goed is, zodat ze zich veilig voelen (Maslow) (Vinke, 2004, p.42-44).

Voor routinetaken die niet interessant zijn en weinig creatief denkwerk vergen, kunnen beloningen een kleine stimulans bieden zonder dat het schadelijke effecten tot gevolg heeft. Als de dag van iemand gevuld is met alleen routinematig werk, dan kan het helpen om:

- (Meer) variatie in de werkzaamheden aan te brengen.
- Spelelementen toe te voegen, zodat er meer creativiteit komt.
- Andere vaardigheden te laten ontdekken.

Het werken wordt hierdoor leuker en wordt dan meer gezien als een spel in plaats van werk. Dit is de andere kant van het Sawyer-effect. (Pink, 2010, p. 76-68). Het bevordert juist de intrinsieke motivatie waardoor er betere prestaties, meer creativiteit en positief gedrag wordt vertoond.

Beloningen kunnen ook in andere situaties toegepast worden zonder grote, ongewenste bijeffecten. Hierbij is het belangrijk dat de voorwaarden voor een werkelijke motiverende omgeving als eerste worden gecreëerd.

De basisbeloningen moeten voldoende zijn en de mensen moeten autonoom kunnen werken. Daarnaast moeten er voldoende mogelijkheden zijn om capaciteiten te kunnen ontwikkelen en de taken moeten bijdragen aan een groter geheel. Dat wil zeggen dat de taken nuttig moeten zijn en bijdragen aan de missie van de organisatie zelf. Als dit allemaal voor elkaar is dan kunnen er extrinsieke beloningen worden aangeboden, maar die moeten onverwachts zijn en mogen alleen aangeboden worden als de taak is uitgevoerd. Dit worden nu-dan-beloningen genoemd. Als je de beloning voorhoudt aan het begin van een taak dan gaat de aandacht uit naar het binnenhalen van deze beloning in plaats van naar het uitvoeren van de taak. Maar ook herhaalde nu-dan-beloningen kunnen uitgroeien tot als-dan-beloningen die het goed functioneren in de weg staan. Complimenten en positieve feedback zijn veel minder schadelijk dan geld en trofeeën.

Deci concludeerde uit zijn onderzoek: “positieve feedback kan positief effect hebben op de intrinsieke motivatie”. Mensen willen graag weten hoe ze het werk doen, geef mensen daarom zinvolle informatie over hun werk. De feedback moet gericht zijn op specifieke details en de complimenten moeten betrekking hebben op de inspanningen en de strategieën van mensen die het werk doen. Hierdoor zullen mensen eerder gemotiveerd worden dan door feedback te geven op het resultaat (Pink, 2010, p.73-77). Dit komt omdat het motief in de loop van de tijd moet worden onderhouden of worden gevoerd. Daarvoor zijn vooral extrinsieke factoren verantwoordelijk zoals positieve ervaringen die gecreëerd kunnen worden door positieve feedback (Gerards, 2010, P.41). De *zelfdeterminatietheorie* van Deci en Ryan neemt menselijke behoeften als uitgangspunt. Volgens deze theorie hebben mensen drie aangeboren psychologische behoeften: *competentie*, *autonomie* en *verbondenheid*. Competentie wordt bereikt doordat mensen hun kwaliteiten mogen inzetten of ontwikkelen, autonomie doordat mensen verantwoordelijk zijn voor handelingen/beslissingen en verbondenheid wordt bereikt doordat mensen samenwerken met anderen. Mensen zijn gemotiveerd, productief en gelukkig als die behoeften worden bevredigd. Volgens deze theorie mogen beloningen een rol spelen, maar hoe onopvallender, hoe beter. Jaren later gaven Deci en Ryan een aanvulling op deze theorie. De onderverdeling in intrinsieke en extrinsieke motivatie werd ingeruild voor de onderverdeling van gecontroleerde en autonome motivatie. Mensen die handelen vanuit gecontroleerde motivatie, die handelen vaak vanuit het besef van druk en specifieke verwachtingen. Dit betekent dat je wilt voldoen aan de verwachtingen van jezelf en anderen. Dit is een vorm van extrinsieke motivatie die niet bevorderlijk is voor de intrinsieke motivatie. Mensen die autonoom handelen zijn zich bewust van hun eigen wil en vrije keuze. Dit laatste verhoogt de intrinsieke motivatie (Pink, 2010, p.94).

2.2.4 Motivatie en vrijwilligerswerk

Ons literatuuronderzoek gaat over welke strategieën en theorieën er zijn op het gebied van activering van jongeren. We hebben onder andere onderzoek gedaan naar de motieven van mensen die vrijwilligerswerk doen. We hebben hiervoor een rapport van Movisie gebruikt (Blauw, Daru, Hanzon & Hetem, 2011, p.8-10). Er zijn verschillende redenen om vrijwilligerswerk te doen. De volgende redenen worden genoemd in ‘levensloop en vrijwilligerswerk’ van Movisie:

- Het werk is leuk om te doen.
- Je kunt iets voor anderen betekenen.
- Je kunt er iets van leren.
- Jezelf nuttig maken.
- Je kennis en vaardigheden inzetten.
- Je ergens bij betrokken voelen.
- Je hoort je in te zetten voor de samenleving.

- Het geeft afwisseling in je leven.
- Hierdoor houd je je hersens fit.
- Je wilt graag bij deze organisatie horen

De motivaties om vrijwilligerswerk te doen kan je onderverdelen in de volgende categorieën:

- Vrijwilligerswerk moet leuk zijn
- Vrijwilligerswerk moet lonen
- Vrijwilligerswerk moet juist zijn

De vrijwilliger heeft er behoefte aan dat het vrijwilligerswerk iets oplevert in:

- materiële of immateriële zin.
- of dat het voldoet aan het normbesef van de vrijwilliger.

Vrijwilligerswerk is onbetaald en daarom is het belangrijk dat vrijwilligers het werk leuk vinden om te doen. Mensen willen hun vrije tijd niet besteden aan activiteiten die onplezierig zijn. Maar als vrijwilligersorganisatie kun je niet altijd alleen maar leuke taken aanbieden. Het is als organisatie daarom belangrijk om er voor te zorgen dat een vrijwilliger daarnaast ook voldoende leuke taken mag doen. Hierdoor zullen ze alsnog plezier ervaren in het doen van vrijwilligerswerk. Plezier is een immaterieel gewin voor een vrijwilliger.

Bij het onderdeel “vrijwilligerswerk moet lonen” gaat het in eerste instantie niet om het materiele gewin. Het gaat vaak om het effect van de vrijwillige inzet op de persoon zelf. Bijvoorbeeld het opdoen of uitbreiden van sociale contacten en het leren van nieuwe vaardigheden kunnen redenen zijn om vrijwilligerswerk te doen.

‘Juist’ is een normatief kader, het vrijwilligerswerk moet passen binnen de normen en waarden van de vrijwilliger. Een vrijwilliger zonder religieuze achtergrond zal niet snel vrijwilligerswerk doen binnen een geloofsgemeenschap en een *antiautoritair* persoon zal zich niet snel als vrijwilliger melden bij de politie.

De motivatie van mensen kan in de loop van de tijd veranderen. De sterkte van de motivaties ‘juist’, ‘loont’ en ‘leuk’ kan per persoon verschillen. De mate waarin deze drie categorieën de motivatie vormen, kan ook met de jaren veranderen. Daarnaast kan het zijn dat iemand in een bepaalde fase in zijn/haar leven veel vrije tijd heeft en in een andere periode weinig of minder vrije tijd. De kaders ‘juist’, ‘loont’ en ‘leuk’ veranderen mee in de fase waarin een persoon zich bevind (Blauw, Daru, Hanzon & Hetem, 2011, p.8-10).

2.2.5 Motivatietheorie en werving van (jonge) vrijwilligers

Het is bij werving van jonge vrijwilligers van belang om te achterhalen hoe ze tegen vrijwilligerswerk aankijken en wat hen persoonlijk interesseert. Deze informatie kun je gebruiken om te kijken of dat het nodig is nieuwe informatie te geven dat het beeld wijzigt.

De meeste gedragingen komen voort uit meerdere motieven. Voor het oog kan het lijken dat gedrag voortkomt uit één motief, maar de meeste gedragingen komen voort uit meerdere motieven.

Dit wordt ook wel de motievenbundel genoemd. Van een deel van die motieven zijn we ons bewust, maar van sommige ook niet. Het opwekken van een motivatie heeft meer kans van slagen als er een bundel van motiverende factoren wordt ingezet. Hierdoor is de kans groter dat er één of meerdere persoonlijke belangen worden geraakt (Gerards, 2010, p.52).

Bij het werven is het belangrijk om te kijken welke motiverende factoren je wilt inzetten, zodat de persoonlijke belangen van jongeren geraakt worden.

Daarnaast kunnen prikkels uit de omgeving de motivatie versterken. Prikkels moeten aansluiten bij wensen, behoeften en emoties. Door diverse prikkels worden bepaalde verwachtingen geschept. De prikkels kunnen bewust worden aangewend om iemand te motiveren.

Daarbij kunnen de volgende prikkels gebruikt worden:

- de zegeningen uit de natuur. (Gefascineerd worden door natuurachtige verschijnselen zoals fluitende vogels, bomen en bloemen)
- Prikkelende omgeving (kleuren, geuren en beelden)
- Prikkelende teksten (Gerards, 2010, p.76-80)

Bij het vormgeven van de boodschap is het belangrijk dat je de prikkels kiest die het meest bij de jongeren aansluiten. Om achter deze prikkels te komen, stellen we er vragen over in de interviews met de jongeren.

2.2.6 Samenvatting en deelconclusie van de theorieën

Om mensen te activeren tot bepaald werk spelen verschillende factoren een rol. Allereerst heeft het beeld dat mensen hebben van dat specifieke werk invloed op het gedrag dat ze vertonen ten opzichte van het werk. Daarnaast spelen verwachtingen die mensen hebben van de “opbrengsten” en de “waarde” die aan de opbrengsten wordt toegekend een rol bij de keuze om het werk wel of niet te gaan doen. Om de motivatie van de mensen te bevorderen is het van belang dat het werk duidelijke geregeld is. Verder moeten er duidelijk en heldere doelen gesteld worden die aansluiten bij de persoon.

Volgens de theorie van Deci en Ryan is het belangrijk dat het werk dat je doet interessant en creatief is en enige zelfstandigheid vraagt. Dit bevordert de intrinsieke motivatie om het werk te doen. Routinematig werk kan leuk worden door variatie en spelelementen toe te voegen. Als dit niet mogelijk is kan de motivatie ook bevorderd worden door een extrinsieke beloning. De basisbeloningen zijn altijd belangrijk. Als die aanwezig zijn kan er gewerkt worden met andere beloningen. Voor het bevorderen van de intrinsieke motivatie moeten beloningen onregelmatig en aan het einde van de taak bekend gemaakt worden. Omdat het bij ons onderzoek om vrijwilligerswerk gaat, kunnen het geen financiële beloningen zijn. Positieve feedback daarentegen kan voor ons onderzoek wel gebruikt worden. Deze extrinsieke beloning heeft, als het op een goede manier gebeurt, een positieve uitwerking op de intrinsieke motivatie. Naast het effectief inzetten van beloningen, heeft het betrekken van mensen bij de resultaten van het werk ook een positieve uitwerking op de motivatie. Door de mensen bij de resultaten te betrekken, weten zij waar ze zich voor inzetten. Een kanttekening hierbij is dat ze dit niet als druk mogen ervaren, want volgens de zelfdeterminatietheorie vermindert dit de intrinsieke motivatie.

Er zijn verschillende redenen waarom mensen vrijwilligerswerk doen. Deze redenen kunnen onderverdeeld worden in de volgende categorieën:

- Vrijwilligerswerk moet leuk zijn
- Vrijwilligerswerk moet lonen
- Vrijwilligerswerk moet “juist” zijn.

In ons praktijkonderzoek willen we er achter komen wat het vrijwilligerswerk voor jongeren moet opleveren.

Voor de werving van jonge vrijwilligers is het belangrijk om op de hoogte te zijn van de belevingswereld van de jongeren. Voor het opwekken van de motivatie kun je in de werving gebruik maken van verschillende motiverende factoren. Hierdoor is de kans groter dat er tenminste één persoonlijk belang wordt geraakt. In de vormgeving van de boodschap kunnen verschillende prikkels gebruikt worden om de motivatie te versterken.

2.2.7 Vervolg hoofdstuk 2

Om tot een antwoord te komen op de deelvraag “Welke theorieën en strategieën zijn er die gebruikt kunnen worden voor de activering van jongeren?” hebben we verschillende **theorieën** over motivatie in kaart gebracht. Deze hebben we toegepast bij het activeren van jongeren tot het doen van vrijwilligerswerk. In de volgende paragraaf gaan we in op de **strategieën** die er zijn en die gebruikt kunnen worden voor het activeren van jongeren. Hiermee geven we antwoord op de gehele deelvraag.

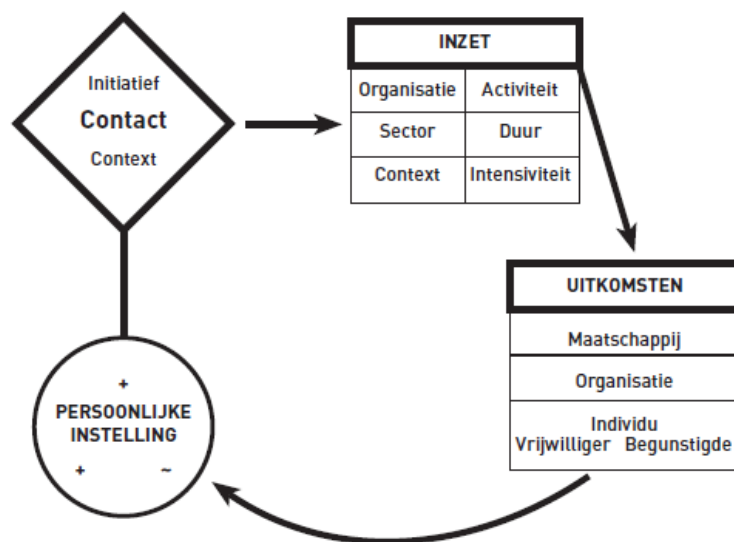
2.3 Strategieën

Deze paragraaf is verdeeld in verschillende onderdelen. Als eerste leggen we door middel van een model uit hoe je vrijwilligers kunt activeren. Het tweede deel geeft het model “beredeneerd gedrag” weer. Dit model bestaat uit factoren die te maken hebben met het activeren van vrijwilligers binnen een gemeente. Vervolgens richten we ons in het derde onderdeel op jongeren. We geven weer welke strategieën er zijn om jongeren te activeren. In het vierde onderdeel beschrijven we hoe je vrijwilligers werft. In het vijfde onderdeel beschrijven we waar je rekening mee moet houden bij het werven van jongeren. In het zesde onderdeel beschrijven we hoe je aan de slag gaat met jonge vrijwilligers. Het laatste onderdeel bestaat uit een gezamenlijke samenvatting en deelconclusie.

2.3.1 Model over activeren van vrijwilligers

Volgens L.B. Karr is er bij het motiveren van vrijwilligers sprake van verschillende aspecten. Hiervoor is een schema ontwikkeld over vrijwillige inzet. Het schema geeft vier factoren weer:

- persoonlijke instelling
- contact
- inzet
- uitkomsten



Persoonlijke instelling

De persoonlijke instelling geeft aan wat de verhouding is die iemand heeft tegenover vrijwilligerswerk. De één kan meer open staan voor vrijwilligerswerk dan de ander. Verschillende factoren in de leefomgeving kunnen van invloed zijn op de persoonlijke instelling, zoals: familietradities in het doen van vrijwilligerswerk, persoonlijke interesses, ambities, normen en waarden, de relevantie van specifieke sociale kwesties voor de dagelijkse ervaringen en ervaringen uit het verleden. Deze factoren beïnvloeden de keuze van wat een vrijwilliger wil gaan doen.

Contact

Onder contact wordt verstaan of er contact is tussen (potentiële) vrijwilligers en een organisatie. Er is sprake van contact als er verbinding is tussen individuen en de wereld van vrijwillige inzet. Zonder contact is er geen sprake van vrijwilligerswerk in georganiseerd verband. Ook is het belangrijk om te kijken hoe het contact tot stand komt met (potentiële) vrijwilligers. Hierbij wordt de volgende vraag gesteld: wie neemt het initiatief: de organisatie of de vrijwilliger en hoe wordt dat initiatief genomen?

Ook de context waarin vrijwilligerswerk plaatsvindt is van belang, bijvoorbeeld werknemersvrijwilligerswerk of maatschappelijke stage.

Inzet

Bij inzet gaat het om het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. Hierbij zijn verschillende aspecten van belang die invloed hebben op de inzet van de vrijwilliger.

Ten eerste is het belangrijk dat de organisatie een missie heeft en dat ze structurele inzet laat zien aan de vrijwilligers.

Daarnaast is het van belang dat de organisatie haar vrijwilligers coördineert en met ze in gesprek gaat, zodat er een beeld is van de ervaringen die vrijwilligers hebben.

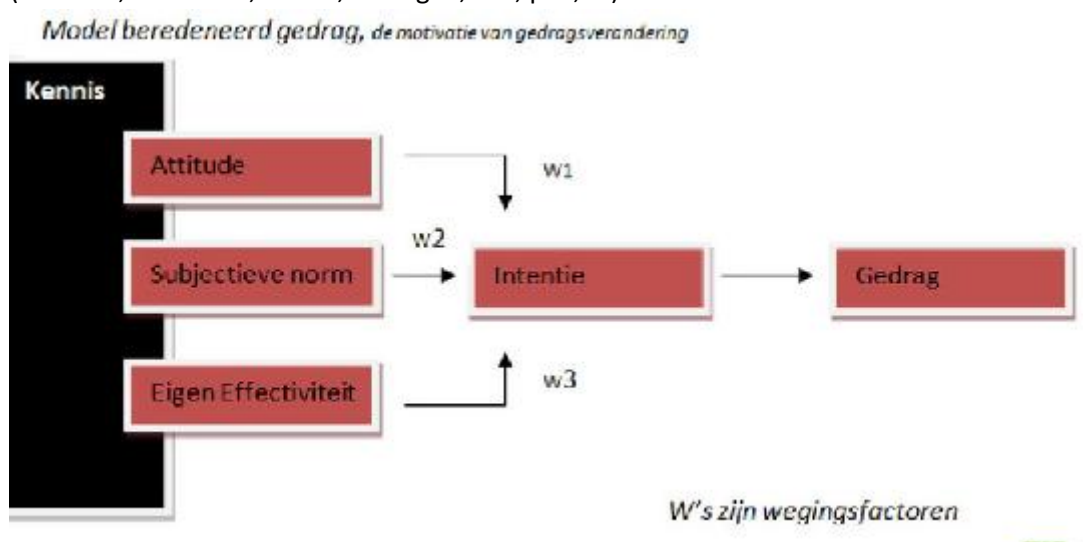
Daarnaast geeft de inzet het aspect weer, welke activiteiten er worden aangeboden door een organisatie en welke taken een vrijwilliger kan en wil doen bij een organisatie. Als laatste is ook de duur belangrijk: hoe lang, hoe vaak en de intensiteit van de betrokkenheid. Met de intensiteit van de betrokkenheid wordt bedoeld heeft iemand één of twee functies binnen een organisatie of is hij betrokken bij alle takken van de organisatie.

Uitkomsten

De uitkomsten van het vrijwilligerswerk kunnen spelen op het niveau van het individu, de organisatie en de maatschappij. Onder de uitkomst, "individu/vrijwilligerhoren/begunstigde", vallen de: sociale gehechtheid, de vrijwilligersidentiteit en de opgedane kennis en vaardigheden. Kortom hiermee worden de opbrengsten van elke partij mee bedoeld. (Karr, 2005, p. 50-52).

2.3.2 Activeren van vrijwilligers binnen een gemeente

Om bewoners binnen een gemeente te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk is er een model ontwikkeld, verwoord als "model beredeneerd gedrag". Dit model is onder andere opgesteld voor initiatiefnemers die vrijwilligersprojecten willen opzetten. Het model geeft een overzicht van de factoren die van invloed zijn op gedragsverandering. "De weging van die factoren geeft antwoord op de vraag: waar zit de gevoelige snaar die geraakt moet worden om het gedrag te veranderen?" (Bouman, Breemaat, Dilven, & Tanghe, z.d., p. 2,12).



1: Attitude

Deze factor houdt in, hoe een inwoner over de gemeente denkt. De algemene attitude van inwoners is dat zij zich weinig verantwoordelijk voelen voor de gemeente. De inwoners voelen zich meer verbonden met verenigingen. Daarnaast heerst er binnen een kleine gemeente vaak een sociale controle.

2: Subjectieve norm

De subjectieve norm is van groot belang. Binnen kleine gemeentes heerst er een sociale controle. Sociale controle heeft invloed op de sociale druk die bewoners binnen de gemeente op elkaar uitoefenen. Op deze manier kan sociale druk meespelen door elkaar aan te sporen tot het doen van vrijwilligerswerk.

3: Eigen effectiviteit

Voor bewoners is het belangrijk dat ze kunnen inschatten hoeveel en wat voor vrijwilligerswerk er gedaan moet worden binnen hun gemeente.

Vrijwilligerswerk moet laagdrempelig, projectmatig en goed bereikbaar zijn. Daarnaast is het van belang om taken goed af te bakenen, zodat de vrijwilliger weet wat er van hem verwacht wordt en wat zijn verantwoordelijkheden zijn. (Bouman, Breemaat, Dilven,& Tanghe, z.d., p.13).

De intentie vanuit de organisatie is om het gedrag van de vrijwilliger daadwerkelijk te veranderen. Hierbij is het van belang om de afweging te maken tussen de attitude, subjectieve norm en de eigen effectiviteit. Dit zijn alle drie wegingsfactoren die zorgen voor een intentie bij de vrijwilliger. Deze punten en niet te vergeten de familie, vrienden en dorpsgenoten spelen een belangrijke rol bij de verandering in het gedrag van een (potentiële vrijwilliger).

Kennis over vrijwilligerswerk is geen teken dat inwoners hierdoor actiever worden. Het is belangrijk dat inwoners in een gemeente persoonlijk worden aangesproken. Zij voelen zich hierdoor eerder verantwoordelijk en voelen zich vereerd om het vrijwilligerswerk te mogen doen.

De organisatie moet inwoners de verantwoordelijkheid geven, zodat inwoners het belang er van inzien en de intentie gaan voelen. Dit kan men alleen bereiken door inwoners persoonlijk te benaderen (Bouman, Breemaat, Dilven,& Tanghe, z.d., p.13-14).

In bovengenoemde bron wordt aangegeven dat er een sociale controle heerst binnen kleine gemeenten. Deze sociale controle is ook aanwezig binnen de gemeente Barneveld. Daarnaast hebben de omliggende dorpen van Barneveld actieve dorpshuizen en buurtcentra. Verder is er in de gemeente Barneveld een sterke *christelijke signatuur*. Met name de helpende hand en het omkijken naar elkaar is in de gemeente Barneveld aanwezig (Hulst, Jager-Vreugdenhil, Slendebroek-Meints, & van Til-Teekman, 2010, p.23-30).

2.3.3 Activeren van jongeren voor vrijwilligerswerk

Jongeren zijn moeilijk te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk is de conclusie uit onderzoek van studenten communicatie van Fontys Hogeschool te Eindhoven. Zij hebben onderzoek gedaan naar het aantrekken van jongeren binnen het project “out of the box” (Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, 2011). Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het belangrijk is dat er draagvlak moet zijn voor jongeren. Een logische uitkomst van dit onderzoek is dat vrijwilligerswerk jongeren aanspreekt als het te maken heeft met hun interesse.

Daarnaast geven de jongeren aan dat ze serieus genomen willen worden en dat ze graag hun mening willen geven over nieuwe ideeën en deze ook willen aandragen.

De conclusie die wordt gegeven is dat jongeren meedoen als:

- Ze mogen doen wat ze écht willen.
- Ze wat te zeggen hebben en dat daar ook werkelijk iets mee gedaan wordt.
- Er een plek is waar ze de baas kunnen zijn.
- Er leuke dingen te doen zijn en daar ook ruimte voor is.
- Er iets extra's, iets aparts te vinden is.
- Er een plek is die de jongeren kunnen veranderen of aanpassen naar hun wensen.
- Het niet te lang duurt om iets te realiseren.

De uitkomst van het onderzoek beschrijft dat het uiteindelijke doel is dat jongeren resultaat kunnen zien, want dat is voor hen belangrijk.

Daarnaast zijn er enkele waarden opgesteld die van belang zijn voor een succesvolle participatie waarin jongeren vrijwilligerswerk doen. De volgende waarden zijn daarbij van belang: respect, vertrouwen, openheid, gelijkwaardigheid, energie en enthousiasme (Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, 2011).

Inge van Stekelenburg heeft onderzoek gedaan naar wat van belang is om jongeren in beweging te krijgen voor vrijwilligerswerk. Om jongeren te trekken heeft zij vijf stappen opgesteld die belangrijk zijn bij het concreet uitwerken van activiteiten.

Stap 1. Doel bepalen

Het is belangrijk om helder te hebben wat de inzet van jonge vrijwilligers voor de organisatie moet opleveren. Bepaal vervolgens welke ervaring het de vrijwilligers moet opleveren. Dit kan variëren van plezier, het ontmoeten van anderen, het ontdekken en inzetten van talenten die ze nog niet van zichzelf kennen tot het kennismaken met een specifieke sector.

Stap 2. Doelgroep en behoeften

Bedenk zo specifiek mogelijk welke doelgroep je wilt benaderen (welke leeftijd, welk opleidingsniveau) en welke behoeften zij hebben. Als men weet wat de jongeren interesseert dan kan men daarop inspelen. Op deze manier gaat men uit van de belevingswereld en het perspectief van de jongeren.

Stap 3. Activiteit(en) bepalen

Wat gaan de jongeren doen? Wat biedt de organisatie aan? Wees zo concreet mogelijk in de beschrijving hiervan. Op basis van de huidige activiteiten gecombineerd met de interesses van jongeren, kunnen er met kleine aanpassingen aansprekende activiteiten worden bedacht. Vraag jongeren zelf naar de activiteiten die ze zouden willen doen.

Stap 4. Van activiteit naar verhaal

Het schrijven van een verhaal is een manier die jongeren kan aanspreken. Hierdoor kan je ervoor zorgen dat niet leuke werkzaamheden omgevormd kunnen worden naar positieve indrukken voor de jongeren.

Stap 5. Concretisering van de activiteit: voor, tijdens en na

Hierbij wordt gekeken wat de randvoorwaarden zijn, wat haalbaar is en welke handelingen een organisatie moet verrichten. Het resultaat hiervan is een actieplan of draaiboek, zodat een organisatie ook daadwerkelijk aan de slag kan met het organiseren van de activiteiten.

Geef extra aandacht aan het vervolg. Stuur achteraf een foto, zorg ervoor dat een journalist tijdens de activiteit een artikel schrijft of plaats iets op internet (Stekelenburg, 2009, p. 3-8).

Om jongeren te trekken voor vrijwilligerswerk is het belangrijk om oog te hebben voor waardering en beloning en om te zien naar de wensen van de jongeren. De groep waarin ze het vrijwilligerswerk kunnen doen en de activiteit die wordt aangeboden zijn erg belangrijk (Bosch, Boss, 2009, p. 7-11).

2.3.4 Werving van vrijwilligers in het algemeen

Om vrijwilligers aan te trekken tot het doen van vrijwilligerswerk, is de eerste vraag die je kunt stellen of (potentiële) vrijwilligers contact opnemen met een organisatie of dat een organisatie vrijwilligers werft. Een organisatie kan vrijwilligers aantrekken door wervingsacties te houden of evenementen te organiseren. Voor veel (potentiële) vrijwilligers is het belangrijk dat een organisatie zelf werft en actief op zoek gaat naar vrijwilligers. Volgens hen is dit één van de belangrijkste factoren om uiteindelijk vrijwilligerswerk te gaan doen (Karr, 2005, p. 50-52). Als een organisatie graag vrijwilligers wil, dan is het van belang om te gaan werven en acties te ondernemen.

Als eerste kijk je waar vrijwilligers voor nodig zijn en welke taken ze kunnen uitvoeren. Daarnaast is het de vraag of een organisatie belang heeft bij vrijwilligers met een vaste of tijdelijke aanstelling.

Movisie heeft een schema ontwikkeld over vrijwillige inzet, zoals uitgewerkt is in deel 2.2.2 "model over activeren van vrijwilligers". Als organisatie kun je dit schema toepassen, om te kijken of de elementen (persoonlijke instelling, contact, inzet en uitkomsten) die nodig zijn om vrijwilligers aan te trekken, op elkaar aansluiten (Karr, 2005, p. 53-54).

Daarnaast is het als organisatie van belang om een duidelijke visie en missie te hebben. Waar sta je voor als organisatie en wat wil je graag bereiken? Als dit helder is, dan kan men zich bezig houden met de activiteiten die men wilt ondernemen.

Hierdoor sluiten de activiteiten aan op de visie en missie van de organisatie.

Bij de werving stel je als organisatie de vraag in hoeverre de vrijwilliger aansluit op de identiteit van de organisatie. Dit is om te bepalen of je als organisatie en vrijwilliger op één lijn zit en vertrouwen hebt in elkaar. Om deze bovenstaande punten tot uiting te laten komen en om vrijwilligers aan te trekken, wordt er gebruik gemaakt van de 5 P's uit de marketingmix.

Product

Het gaat hier om de vraag wat het aanbod is van de organisatie en wat het vrijwilligerswerk voor de vrijwilliger oplevert.

Prijs

Hoeveel tijd vraagt de activiteit van de vrijwilliger, hoeveel moeite moeten ze ervoor doen om mee te doen?

Plaats

Waar vinden de activiteiten plaats? Is het een geografische locatie of een virtueel? Kun je ook een bijdrage leveren op afstand? Waar vindt je de potentiële vrijwilligers die je zoekt?

People

Wie heb je klaar staan om vrijwilligers welkom te heten in de organisatie? De mensen die de organisatie vormen, bepalen de organisatiecultuur waarin een nieuwe vrijwilliger ontvangen wordt.

Promotie

Wat doen we om vrijwilligers te bereiken en te betrekken?

Hierbij is het de bedoeling dat de organisatie zich afvraagt welke verwachtingen ze onbewust schept bij de start van een nieuwe vrijwilliger. Er is sprake van een 'psychologisch contract': dit zijn verwachtingen die niet worden uitgesproken, maar die er wel zijn. Om te zorgen dat de vrijwilliger achteraf niet teleurgesteld raakt, is het nuttig deze verwachtingen zoveel mogelijk expliciet te benoemen. De verwachtingen die je hebt als organisatie moeten wel realistisch zijn, gelet op de levensfase of persoonlijke situatie van de vrijwilliger (Blauw, Daru, Hanzon, & Hetem, 2011, p. 25-29). Daarnaast is het ook belangrijk dat er rekening wordt gehouden met de voorkeur en het motief van de vrijwilliger (Devilee, 2005, p.29).

2.3.5 Werving van jongeren

Beloning kan voor jongeren een goede manier zijn om ze te trekken voor vrijwilligerswerk. Het is wel van belang om er bewust van te zijn op welke manier je jongeren binnen wilt halen. Het gevaar zit hem erin dat ze enkel binnenkomen door middel van beloning. De bedoeling is dat beloning de drempel verlaagt om vrijwilligerswerk te gaan doen (Pink, 2010, p. 27-94).

Vrijwilligerswerk biedt voor jongeren de kans om zich te kunnen ontwikkelen in werkervaring, vaardigheden en het opdoen van contacten. Dit staat goed op de CV van een jongere.

Bij de werving kun je hier als organisatie op inspelen, je geeft hierbij aan wat het voor ze oplevert.

Over het algemeen vinden jongeren het leuk om te leren. Als organisatie kun je hier op inspelen door aan te geven wat ze kunnen leren van het werk.

Op deze manier geef je aan dat vrijwilligerswerk loont. Het lonen van vrijwilligerswerk kan door middel van een directe beloning, zoals een certificaat, een vergoeding of een attentie. Wat ook kan is diegene ondersteunen in zijn/haar leerervaring. Dit kan door het aanbieden van trainingen, coaching en intervisie.

Voor de doelgroep jonge vrijwilligers is het belangrijk dat een organisatie zich verdiept in de belevingswereld van jongeren. Hierdoor kunnen ze hun activiteiten beter afstemmen op wat jongeren leuk vinden om te doen en wat ze bezig houdt (Bosch, & Kamerbeek, 2009).

Door vervolgens in gesprek te gaan met jongeren kun je beter zicht krijgen op hun motivatie.

Vragen die gesteld kunnen worden zijn: hoe een organisatie (beter) in kan spelen op hun wensen en waarom jongeren kiezen voor een bepaalde organisatie of de specifieke taken die ze aanbieden.

Door met ze in gesprek te gaan en ze vragen te stellen, kan de organisatie aansluiten op de motivatie en het behoud van de doelgroep (Bosch, & Boss, 2009, p. 10-12).

Voor het project iVolunteer hebben een aantal jongeren marketingplannen beschreven en wervingsacties uitgevoerd. Hieronder enkele tips die wij willen meenemen in ons onderzoek:

1. Inventariseer de vraag, waar is behoefte aan onder inwoners van een wijk of dorp?
2. Vrijwilligerswerk moet laagdrempelig, goed bereikbaar en projectmatig zijn. Houd er rekening mee dat de meeste vrijwilligers een praktische bijdrage willen leveren. Bestuurlijke taken zijn minder gewild.
3. Richt je op de juiste mensen (een chauffeur moet beschikken over een auto en tijd) en zorg dat je het belang van hun vrijwilligerswerk snel en overtuigend kunt schetsen.
4. Benader mensen persoonlijk, spreek hen aan op het wij-gevoel, hun verantwoordelijkheid voor het deel van de samenleving waarin zij leven. Realiseer je dat in kleinere gemeenschappen de sociale controle mensen tot actie kan aanzetten.
5. Veel mensen voelen zich meer verbonden met verenigingen dan met de gemeente. Die verenigingen kunnen als *intermediair* optreden.

Het is van belang om te kijken welke doelgroep de organisatie aantrekt. De boodschap in de werving is hierbij belangrijk. De boodschap moet kort en duidelijk zijn. Voor jongeren is de toon van de boodschap van essentieel belang. Het moet een toon zijn die bij hen past en aansluit bij hun belevingswereld. Om hierop aan te sluiten is het van belang om digitaal te werven. Jongeren hebben internet voortdurend binnen handbereik, door gebruik van een Smart Phone. Het is belangrijk om te kijken of organisaties online actief zijn en of ze gebruik maken van social media (Steekelenburg, Oor, Postma, Hartog, 2009, p.5,13).

2.3.6 Aan de slag met vrijwilligers

Als een organisatie eenmaal vrijwilligers binnen heeft, dan is de vervolgstap om de vrijwilligers binnen te houden. Maar hoe doe je dat als organisatie?

De eerste stap die je neemt is dat je jezelf blijft als organisatie. Dat wat een organisatie uitstraalt moet kloppen met wat ze doet.

Daarnaast is het belangrijk om bereikbaar en toegankelijk te zijn als organisatie. (Steekelenburg, 2009, p. 3).

Studenten van de Fontys Hogeschool hebben in hun onderzoek ook tips gegeven waar je op moet letten als je met vrijwilligers aan de slag gaat (Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, 2011).

1. Omschrijf helder welke werkzaamheden de vrijwilliger kan doen (klussendienst, gezelschap houden, chauffeurs, activiteit organiseren).
2. Baken de werkzaamheden duidelijk af. Geef zo mogelijk ruimte om binnen dat kader eigen initiatief te nemen.
3. Zorg voor een goede leider die de vrijwilligers aanstuurt.
4. Zorg indien nodig voor goede voorzieningen voor de vrijwilligers.
5. Doe aan verwachttingsmanagement. Verwacht niet te veel van vrijwilligers.
6. Motiveer de vrijwilliger met complimentjes en af en toe een attentie, bijvoorbeeld een waardebon of een etentje.

Naast dat ze tips, hebben ze ook verwoord wat ze afraden om te doen en/of waar je rekening mee kunt houden.

1. Beperk vergaderingen en bijeenkomsten. Vrijwilligers willen aan de slag.
2. Bedenk niet zelf welke vragen en behoeften er leven.
3. Vermijd te veel regels en vragen om verantwoording.

Vrijwilligers nemen doorgaans hun verantwoordelijkheid uit eigen beweging. Als je aan de slag gaat met vrijwilligers is het belangrijk op welke manier je dat doet. Uit onderzoek blijkt dat het belangrijk is om vrijwilligers te betrekken bij oplossingen.

Zoals een oplossing voor een vraag die een organisatie heeft. Het is goed om het gesprek aan te gaan met vrijwilligers en hen na te laten denken over uitvoering van taken. Dit kan men doen door middel van een brainstormsessie. Benadruk dat hun inbreng van belang is en waarom. Zorg voor een heldere probleemstelling, zodat mensen eenvoudig kunnen reageren. Beperk een brainstormsessie tot één onderwerp (Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, 2011).

Bij het motiveren van jongeren is het belangrijk om te kijken hoe je ze benadert. Bosch & Boss hebben onderzocht waar je rekening mee moet houden als je met vrijwilligers aan de slag gaat.

Wat werkt is:

- contact hebben met andere jongeren, ervaringen uitwisselen.
- Als ze mogen meedenken en meepraten.
- Intervisie, aandacht voor persoonlijke groei, groei in studie.

Wat niet werkt is:

- Te lang wachten voor een plek of het doen van een activiteit.
- Wel interesse, maar geen plek hebben.
- Onduidelijkheid (Bosch, & Boss, 2009, p. 13-14).

Het begeleiden van werkzaamheden door beroepskrachten of (ervaren) vrijwilligers kan helpen om de omstandigheden te verbeteren. Daarnaast is het voor jongeren belangrijk dat ze uitgedaagd worden in hun competent zijn. De vraag die hierbij centraal staat is, waar zijn jongeren mee bezig en wat zijn uitdagingen voor hen. Belangrijk is dat er feedback gegeven wordt op de activiteiten die ze doen (Devilee, 2005, p. 27).

Bij het creëren van een belevenis zit het vaak in kleine dingen zoals vooraf contact leggen, weten wie de jongeren zijn, weten wat ze interessant vinden, tijdens de activiteit zorgen dat de actieve jongeren herkenbaar zijn, pers organiseren, jongeren vragen zelf een (video) verslag te maken en achteraf te zorgen voor een symbolisch aandenken. Zo voeren jongeren de activiteit niet alleen uit, maar zijn ze er echt onderdeel van'' (Steekelenburg, 2009, p. 3).

De volgende tips vallen ons op:

1. Zet iets tastbaars in. Maak bijvoorbeeld een foto waardoor de herinnering bij de jongeren blijft hangen.
2. Spreek de zintuigen aan. Kleed de activiteit aan met muziek, iets lekkers, et cetera. Door bovenstaande punten kun je er voor zorgen dat de jongeren de sfeer beter gaan vinden. Hiermee prikkel je de jongeren en sluit je aan bij de theorie van Vinke (2004). Jongeren worden hierdoor extrinsiek gemotiveerd.
3. Houd ruimte voor een eigen inbreng. Jongeren kunnen vooraf, maar ook ter plekke een waardevolle en verrassende inbreng hebben.
4. Wees eerlijk. Er zijn vast ook minder leuke dingen. Als dit niet kan worden omgebogen naar een positieve ervaring, speel dan open kaart en laat de jongeren meedenken over een oplossing.

Daarnaast is het voor jonge vrijwilligers belangrijk om zich onderdeel van een geheel te voelen. Laat achteraf iets van je horen en maak duidelijk wat zij hebben bijgedragen (Steekelenburg, 2009, p. 3-8). Tot slot is het van belang om open te staan voor ideeën en ervaringen van nieuwe vrijwilligers. Hierdoor worden de vrijwilligers enthousiast en is de kans groter dat ze zullen blijven, later terugkomen of gewoon een positieve ervaring overhouden aan vrijwilligerswerk (Bosch, & Kamerbeek, 2009).

2.3.7 Samenvatting en deelconclusie van de strategieën

Bij het motiveren van vrijwilligers voor vrijwillige inzet is er een schema ontwikkeld door L.B. Karr, waarbij er wordt gesproken over vier elementen: persoonlijke instelling, contact, inzet, en uitkomsten.

Het activeren van vrijwilligers in een gemeente kan worden gedaan door middel van het model beredeneerd gedrag. Hierbij wordt gekeken naar de: attitude, subjectieve norm en eigen effectiviteit. De attitude geeft de verbondenheid met de gemeente weer.

De subjectieve norm gaat over de sociale druk die iemand voelt. Bij de factor, subjectieve norm, willen we kijken wie er belangrijk is in de sociale omgeving van de jongeren.

De eigen effectiviteit geeft aan in welke mate je een eigen inbreng mag hebben als vrijwilliger. Als het vrijwilligerswerk goed bereikbaar is voor een vrijwilliger, betekent dit dat er meer eigen effectiviteit ontstaat. Door aan jongeren te vragen waar vrijwilligerswerk aan moet voldoen, willen we erachter komen hoe de eigen effectiviteit in de gemeente Barneveld vergroot kan worden.

Jongeren doen onder andere mee aan vrijwilligerswerk als ze: mogen doen wat ze écht willen, wat te zeggen hebben en daar ook werkelijk iets mee mogen doen, er iets extra's, iets apart te vinden is, er een plek is die de jongeren kunnen veranderen en het niet te lang duurt om iets te realiseren. De volgende waarden zijn daarbij van belang: respect, vertrouwen, openheid, gelijkwaardigheid, energie en enthousiasme.

Er zijn vijf stappen opgesteld om activiteiten voor jongeren concreet uit te werken. Het gaat om de volgende stappen: doel bepalen, doelgroep en behoeften bepalen, activiteit(en) bepalen, van activiteit naar verhaal en concretisering van de activiteit. Hierbij is het belangrijk dat het aanbod waarmee de organisaties komen zo aantrekkelijk mogelijk is gemaakt, waardoor de niet leuke werkzaamheden worden omgebogen naar positieve indrukken. Het is hierbij ook belangrijk dat organisaties weten welke activiteiten de jongeren interesseren. In de interviews met de jongeren hopen we hier achter te komen.

Om jezelf als organisatie te profileren wordt er gebruik gemaakt van de 5 P's uit de marketingmix. Hiermee kun je een duidelijk plan opzetten waarmee je de organisatie promoot en de doelgroep aanspreekt. Naar aanleiding van het 5 P model willen we in ons onderzoek bekijken hoe vrijwilligersorganisaties in de gemeente Barneveld werven en welke aspecten nog meer aandacht mogen krijgen.

Nadat de behoeften van de jongeren duidelijk zijn is het belangrijk om het vrijwilligerswerk laagdrempelig te maken en actief op zoek te gaan naar vrijwilligers, want ze komen niet vanzelf naar je toe.

Door digitaal te werven sluit je aan bij de belevingswereld van de jongeren. Hierdoor werf je meer jongeren. Maar door persoonlijke benadering voelt iemand zich meer aangesproken waardoor iemand eerder "ja" zegt en zich wil inzetten als vrijwilliger. Wij denken dat een combinatie van beide benaderingen het effectiefst is.

Als je aan de slag gaat met vrijwilligers is het belangrijk op welke manier je dat doet.

Het is belangrijk dat de werkzaamheden helder zijn omschreven, duidelijk afgebakend zijn, er een goede leider is voor aansturing vrijwilligers, er goede voorzieningen zijn, er niet te veel verwacht wordt van vrijwilligers en dat de vrijwilligers gemotiveerd worden door complimenten en een eventuele attentie. Het is belangrijk om vrijwilligers te betrekken bij de organisatie door ze mee te laten denken over dingen die zich afspelen in de organisatie.

Voor jongeren speelt het contact hebben met andere jongeren en de aandacht voor persoonlijke groei ook mee. Om hieraan tegemoet te komen is het belangrijk dat er een contactpersoon is, doelen worden opgesteld en er bijeenkomsten worden georganiseerd voor het uitwisselen van ervaringen. Wij denken hierbij aan het samenwerken met andere jongeren en het organiseren van bijeenkomsten met jongeren.

2.4 Aanloop naar hoofdstuk 3

In dit hoofdstuk staat beschreven welke theorieën en strategieën er zijn voor het activeren van mensen en jongeren tot het doen van vrijwilligerswerk. De beschreven deelconclusie nemen we mee in onze eindconclusie. Waarbij we de deelconclusies van het literatuuronderzoek vergelijken met de conclusies van het praktijkonderzoek. In deelvraag vier gaan we onderzoeken hoe het vrijwilligerswerk organisatorisch en inhoudelijk is geregeld binnen verschillende organisaties in gemeente Barneveld. Dit hebben we onder andere gedaan door middel van het versturen van een vragenlijst naar organisaties. Ons literatuuronderzoek nemen we mee om te kijken of het aansluit op de praktijk en waar overeenkomsten, verschillen en/of verbeterpunten liggen voor de organisaties en uiteindelijk ook voor Welzijn Barneveld.

Voor ons onderzoek hebben we interviews afnemen bij jongeren uit de gemeente Barneveld. Hiervoor hebben we een topiclijst opgesteld naar aanleiding van ons literatuuronderzoek. In het volgende hoofdstuk staat de verantwoording beschreven van de topiclijst en de vragenlijst.

Hoofdstuk 3 Verantwoording vragen praktijkonderzoek

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we de verantwoording weer van de vragenlijst voor de geselecteerde non-profit organisaties en de topiclijst voor de interviews met de jongeren. Als eerste geven we een overzicht van de topics van de vragenlijst en de interviews weer. Daarna beschrijven we per topic een verantwoording.

De verantwoording van de topiclijst van de interviews met de medewerkers binnen de organisaties is te vinden in de bijlage. Deze topiclijst hebben we opgesteld aan de hand van de antwoorden in de interviews met de jongeren en de documenten die de twee organisaties ons hebben toegestuurd. De verantwoording van de vragenlijst en de topiclijst van de interviews met de jongeren hebben we opgesteld naar aanleiding van de onderzochte theorieën en strategieën. De vragen van de vragenlijst en de topiclijsten zijn te vinden in de bijlage. Daarnaast is er ook een overzicht met de respondenten opgenomen in de bijlage.

3.2 Verantwoording vragenlijst organisaties en topiclijst interviews jongeren

3.2.1 Overzicht topics

Aan de hand van ons literatuuronderzoek hebben we de vragenlijst en de topiclijst van de interviews met de jongeren opgesteld. Hierin hebben we enkele onderwerpen genoteerd die aan bod komen.

De topics van de vragenlijst zijn:

- Verdieping in (jonge) vrijwilligers
- Arbeidsomstandigheden vrijwilligerswerk
- Investering in (jonge) vrijwilligers
- Werving (jonge) vrijwilligers

De topics van de interviews met de jongeren zijn:

- Achtergrond/leefstijl
- Mening over vrijwilligerswerk en de motivatie van jongeren
- Voorwaarden vrijwilligerswerk
- Werving vrijwilligerswerk

In de volgende paragraaf gaan we alle topics langs en geven we een verklaring waarom we deze topics hebben opgesteld. Bij de vragenlijst voor de organisaties sluiten drie topics aan bij de topic voorwaarden vrijwilligerswerk van de interviews met de jongeren. Namelijk: verdieping in de jonge vrijwilligers, arbeidsomstandigheden vrijwilligerswerk en investering in (jonge) vrijwilligers. Alle de topics gaan over de voorwaarden bij het vrijwilligerswerk. Dit hebben we daarom onder één kopje verantwoord. Daarnaast zijn de verantwoording van de topics werving (jonge) vrijwilligers en werving vrijwilligers samengevoegd.

3.2.2 Verantwoording

Topic: Achtergrond/leefstijl

Bij deze topic stellen we vragen die betrekking hebben op de tijdsindeling van jongeren. De vragen die we hierbij stellen zijn: hoe ziet de dagbesteding van de jongeren er uit en hoeveel vrije tijd hebben zij? Volgens de literatuur moeten de verwachtingen die je hebt als organisatie realistisch zijn, gelet op de levensfase of persoonlijke situatie van de vrijwilliger (Blauw, Daru, Hanzon, & Hetem, 2011, p. 25-29). Wij gaan onderzoeken hoe de verwachtingen zijn die de organisaties hebben van jongeren. Daarnaast willen we te weten komen welke interesses de jongeren hebben.

Volgens de theorie blijkt dat het tijdens het vrijwilligerswerk belangrijk is dat organisaties zich verdiepen in de belevingswereld van jongeren, zodat ze hun activiteiten beter kunnen afstemmen op wat jongeren leuk vinden om te doen (Bosch, & Kamerbeek, 2009).

Wij willen onderzoek wat de jongeren in de gemeente Barneveld belangrijk vinden tijdens het doen van vrijwilligerswerk. We vragen ons af of deze theorie overeen komt met de antwoorden die de jongeren geven in de interviews.

Als laatste willen we bij deze topic de vraag stellen, welke personen belangrijk zijn voor de jongeren in de gemeente Barneveld. Uit een strategie blijkt dat de sociale omgeving een rol speelt of de jongeren vrijwilligerswerk doen (Bouman, Breemaat, Dilven, & Tanghe, z.d., p.13-14). Wij willen weten of dit daadwerkelijk een rol speelt bij de jongeren.

Topic: Mening over vrijwilligerswerk en de motivatie van jongeren

Wij willen graag weten wat het beeld is dat jongeren hebben van vrijwilligerswerk. Uit de cognitieve psychologie blijkt dat een persoon in de loop der jaren geheugenschema's heeft ontwikkeld (Rigter, 2008, p.185-193). Ook ten aanzien van het vrijwilligerswerk zijn er geheugenschema's ontwikkeld.

Door middel van de interviews willen we er achter komen hoe die geheugenschema's van de jongeren er uit zien.

Volgens L.B. Karr zijn er verschillende factoren die invloed hebben op de persoonlijke instelling van iemand om vrijwilligerswerk te doen (Karr, 2005, p. 50-52). Door middel van de interviews gaan we onderzoeken welke factoren volgens de jongeren mee spelen en invloed hebben voor het wel of niet doen van vrijwilligerswerk. We onderzoeken hierbij hoe de jongeren tegenover vrijwilligerswerk staan.

Er worden drie redenen aangegeven waarom mensen vrijwilligerswerk doen:

- Vrijwilligerswerk moet leuk zijn
- Vrijwilligerswerk moet lonen
- Vrijwilligerswerk moet "juist" zijn (Blauw, Daru, Hanzon & Hetem, 2011, p.8-10).

In ons praktijkonderzoek willen we er achter komen wat het vrijwilligerswerk voor jongeren in de gemeente Barneveld moet opleveren en of dit overeenkomt met de genoemde redenen uit de theorie.

Topic: Voorwaarden vrijwilligerswerk

Volgens de theorie is het belangrijk dat er basisbeloningen aanwezig zijn, zoals goede arbeidsvoorwaarden. Zonder deze basis is het moeilijk of onmogelijk om mensen te motiveren (Pink, 2010, p.65-66).

Doordat er bij vrijwilligerswerk geen sprake is van salaris denken wij dat de overige arbeidsomstandigheden tijdens het reguliere werk nog belangrijker zijn. Wij denken daarbij dat het belangrijk is dat de sfeer goed is, zodat ze zich veilig voelen (Maslow) (Vinke, 2004, p.37-42) en daarnaast dat er voldoende ruimte, gereedschap en kennis is om hun werk goed uit te voeren.

Door middel van de interviews willen wij te weten komen welke voorwaarden de jongeren belangrijk vinden. We komen er dan achter of dit wel of niet overeenkomt met de bovengenoemde voorwaarden.

Daarnaast willen we weten aan welke eisen een organisatie moet voldoen volgens de jongeren in de gemeente Barneveld.

Ook willen we door middel van de vragenlijst te weten komen hoe de voorwaarden geregeld zijn binnen de geselecteerde organisaties in de gemeente Barneveld.

Topic: Werving (jonge) vrijwilligers/Werving vrijwilligerswerk

Volgens de literatuur kunnen prikkels uit de omgeving de motivatie versterken. Hierin staat beschreven dat prikkels tot stand komen doordat ze aansluiting vinden bij de wensen, behoeften en emoties van een individu. Door diverse prikkels worden er bepaalde verwachtingen geschept.

Volgens de theorie kunnen prikkels worden gebruikt om iemand te motiveren (Gerards, 2010, p.76-80). Daarom willen we aan de jongeren vragen welke prikkels in de werving aansluiten op hun wensen, behoeften en emoties. We willen weten welke communicatiemiddelen de jongeren aanspreken in de werving. Daarnaast willen we onderzoeken hoe de vorm en inhoud van de boodschap er in de werving uit moet zien.

Van de organisaties willen we te weten komen op welke manier ze werven. Hierdoor controleren we of de huidige werving van de organisaties aansluit bij wat de jongeren aangeven.

3.3 Aanloop naar hoofdstuk 4

In dit hoofdstuk hebben we beschreven hoe we de vragenlijst voor organisaties en de topiclijst voor de interviews van de jongeren hebben opgesteld. De uitkomsten van de interviews worden onder andere beschreven in hoofdstuk 4. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de tweede deelvraag: *“Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld en wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen?”*

Hoofdstuk 4 Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld en wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen?

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we welk vrijwilligerswerk de jongeren doen. Vervolgens zoomen we in op wat hun motivatie is van vrijwilligerswerk. Deze beschrijving is gebaseerd op de antwoorden die de jongeren hebben gegeven in de interviews. De topiclijst is te vinden in bijlage D: Topiclijst interviews met jongeren.

De deelvraag is in twee delen verdeeld. Het eerste deel behandelen we in de eerste paragraaf. Dit deel geeft weer welk vrijwilligerswerk er op dit moment wordt gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld. Hierin wordt ook beschreven wat de achtergrond van deze jongeren is. Volgens ons literatuuronderzoek heeft dit invloed op de vraag of jongeren vrijwilligerswerk doen.

Daarna verwoorden we in deze paragraaf of de jongeren vrijwilligerswerk doen en naar welk vrijwilligerswerk hun voorkeur uitgaat.

In de derde paragraaf van dit hoofdstuk beantwoorden we het tweede deel van de deelvraag, namelijk: wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen.

4.2 Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld?

Naar aanleiding van ons literatuuronderzoek hebben we de topiclijst van de interviews opgesteld. Hierin kwam naar voren dat het belangrijk is om ons te verdiepen in de achtergrond van de jongeren, zodat we beter in beeld kunnen brengen waar de motivatie van jongeren op gebaseerd is. Daarnaast is het als organisatie belangrijk om aan te sluiten bij de belevingswereld van de jongeren (Gerards, 2010, p.31-33). Daarom hebben we aan de jongeren gevraagd wat hun interesses zijn en wie en wat belangrijk voor hen is.

Daarna beschrijven we of jongeren vrijwilligerswerk doen en naar welk vrijwilligerswerk hun voorkeur uitgaat.

4.2.1 Beschrijving achtergrond doelgroep

Dagbesteding

Bijna alle jongeren die wij hebben geïnterviewd volgen een opleiding en zitten een groot gedeelte van hun doordeweekse dag op school (A1, B1-3/10-11, C1/5, D1, F1, G1/8, H1, J1, K1, 2014).

Acht jongeren geven aan een gedeelte van hun dagbesteding bezig te zijn met het maken van huiswerk (A1, B1-3/8, C1-3, F1/2/9, G1/2/12, H1,2/6, J1, K1, 2014). Daarnaast zijn er zes jongeren die op zaterdag een bijbaantje hebben en één iemand die doordeweeks een bijbaantje heeft (A3-4/11, B4-5, F2, G2-3, H1, I2, J1-2, 2014).

De vrije tijd bestaat bij vijf jongeren vooral uit het hebben van contact met vrienden en/of familie (C6, E6, F4, I5, J4, 2014). Zes jongeren besteden een deel van hun vrije tijd aan moderne media, waaronder tv-kijken, gamen en computeren (A1, B1-3/8, C1-3, E1-3, F1-2/9, G1-2/12, 2014).

Vijf jongeren geven aan dat ze hun dagindeling druk vinden (A36-37, C4, D3, J3, K2, 2014), daarvan geeft één jongere aan meer vrije tijd te willen (C4, 2014). Wat opvalt, is dat de meeste jongeren tevreden zijn met hun dagindeling (B6, D3, E4-5, F3, G4-5, H3, J3, K2, 2014).

Wie/wat is belangrijk voor de jongeren?

Bij negen jongeren zijn hun ouder(s) en/of het gezin het belangrijkste in hun leven (A28, D5, E7, F5, G7, H7, I6, J5, K4, 2014). De familie komt op de tweede plaats, acht jongeren vinden hen belangrijk. Sommige jongeren verstaan onder familie ook hun ouders. (B9, D5, E7, F6/9, G7, H8, I7, J5, 2014). Daarnaast zijn er zes respondenten die aangeven dat naast hun ouders en familie, vrienden belangrijk zijn (B9, D5, G9, H8, J5, K4, 2014).

Er worden verschillende antwoorden gegeven op de vraag wie en wat belangrijk is in het leven. Bij niemand is dat exact hetzelfde. Wat wel opvalt, is dat voor vier jongeren God belangrijk is (D5, F5/7, G7, H8, 2014).

Daarnaast vertelt een jongere dat hij op zichzelf gericht is en het belangrijk vindt om zijn eigen belangen na te kunnen streven (A10/15/24, 2014). Voor een andere jongere is het om zichzelf te kunnen zijn (J6, 2014).

Welke interesses hebben jongeren?

De interesses van de jongeren zijn divers, wel zijn er gedeelde passies. Er zijn zes jongeren die aan een sport doen (C6, D4, E6, F4, G6, K3, 2014). Daarnaast zijn er vijf die aangeven affiniteit te hebben met muziek (D4, E6, G14, I5, J4, 2014). Andere interesses worden door een enkeling genoemd. Er zijn drie jongeren die interesse hebben in kunst en cultuur, de één houdt van fotograferen, de ander van kunstmusea en weer een ander speelt graag toneel (C6, D4, E6, 2014).

Hoe communiceren jongeren met hun omgeving?

Naar aanleiding van de gehouden interviews blijken er twee soorten van communicatie te zijn die jongeren gebruiken. Wij hebben de onderverdeling gemaakt in digitale communicatie en persoonlijke benadering. Onder digitale benadering verstaan wij: mail, Whatsapp, Facebook en overige social media. Onder persoonlijke benadering valt: bellen en *face to face* benadering.

Elke geïnterviewde communiceert via digitale benadering. Wat opvalt is dat Whatsapp door iedereen wordt gebruikt (A33/35, B12, C7-8, D6-7, E8, F8, G10-11, H9, I9, J8, K6, 2014). Facebook wordt door zes jongeren aangegeven als manier waarop ze communiceren met hun omgeving (A33/35, B12, C7-8, D6-7, E8, J8, 2014).

Een groot deel communiceert, naast digitaal, ook op een persoonlijke manier met elkaar. Hiermee wordt bedoeld dat ze elkaar opzoeken en face to face met elkaar communiceren (A33/35, B12, C7, D6, F8, G9, H9-10, I9, J8, K6, 2014).

4.2.2 Doen jongeren vrijwilligerswerk?

De verhouding van de jongeren die wel of geen vrijwilligerswerk doen ligt dicht bij elkaar. Vier jongeren doen op dit moment vrijwilligerswerk (D11-12, E13-14, H16-17, J11-13, 2014). Daarnaast is er één jongere die binnenkort start met vrijwilligerswerk (I13/18, 2014).

Eén jongere staat achter de bar, fluit en telt wedstrijden bij haar volleybalvereniging (D11-12, 2014), een ander geeft vakantiebijbelclub (J11/13, 2014) en weer een ander staat achter de bar bij Rafiki, een ontmoetingsplek voor christelijke jongeren (E13-14, 2014).

Zes geïnterviewden zeggen dat ze geen vrijwilligerswerk doen (A48-49, B17-18, C18, F13, G17-18, K10, 2014).

Doelgroep en activiteiten

Er is een duidelijke voorkeur voor de doelgroep ouderen. Vijf jongeren geven aan een positieve ervaring te hebben met de doelgroep ouderen en vinden het leuk om iets met ouderen te doen (A57-58, D14, I15, J9, K7, 2014). Verschillende jongeren hebben een connectie met een bejaardentehuis, *“maar uuhm ja ik ken eh ook wel weer mensen die daar werken”* (D14, 2014), *“Ja heel veel mensen in dat bejaardentehuis zitten ken ik ook wel”* (I15, 2014).

Naast deze doelgroep is er ook belangstelling voor de doelgroep kinderen/jongeren. Vijf geïnterviewden zeggen dat de voorkeur hier naar uit gaat (C10, D8, H14, J27, I19, 2014). Een jongere zegt hier het volgende over: *“Iets met kinderen of met jongeren zelf dat vind ik wel interessant. Daar zou ik ook wel graag later mee willen werken zeg maar”* (C10, 2014).

Er zijn jongeren die geen feeling hebben met een bepaalde doelgroep. Vier jongeren vinden het niet leuk om iets met ouderen te doen (C32, F24, G19, H14, 2014). *“Maar je kunt ook ouderen verzorgen, met mensen praten ofzo, ja dat vind ik helemaal niks”* (F24, 2014). Daarnaast zijn er ook jongeren die het niet prettig vinden om met gehandicapten te werken (C19, K22, 2014).

Bij het doen van activiteiten geven negen respondenten aan het leuk te vinden om iets te doen met mensen (B28, C10/32, D14, E25, F18, H11/25, I19, J27, K20, 2014). Vier jongeren houden er juist van om fysiek bezig te zijn (A56, D14, F18/24, I23, 2014), daarentegen zijn er twee jongeren die zich hier negatief over uit laten (C32/34, G19/28/31, 2014).

Sommige jongeren vinden het leuk om iets te doen waar denkwerk voor nodig is, een aantal vindt het bijvoorbeeld leuk om iets te organiseren (G19/29, J27, 2014).

4.2.3 Antwoord: “Welk vrijwilligerswerk doen de jongeren in de gemeente Barneveld?”

Op dit moment doen vier van de geïnterviewde jongeren vrijwilligerswerk. Daarnaast is er één jongere die binnenkort start met vrijwilligerswerk. Wat jongeren als vrijwilligerswerk doen is heel verschillend. De één doet verschillende taken bij haar volleybalvereniging, de andere geeft leiding bij een vakantiebijbelclub en nog een ander staat achter de bar bij een christelijke uitgaansgelegenheid in Barneveld. Niet alle geïnterviewde jongeren doen vrijwilligerswerk. Jongeren geven in de interviews aan dat ze hun huidige dagbesteding al druk genoeg vinden. Ook hebben jongeren verschillende interesses waar ze hun aandacht aan willen besteden. Om bij deze interesse aan te sluiten hebben wij gevraagd welke activiteiten en/of doelgroep ze leuk vinden. Dit verschilt per persoon, er is geen activiteit of doelgroep die er uit springt.

4.3 Wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen?

In deze paragraaf beschrijven we wat de motivaties zijn van de geïnterviewde jongeren. Zoals in de vorige paragraaf staat beschreven zijn er jongeren die vrijwilligerswerk doen, maar er zijn er ook die dat niet doen. Bij de groep jongeren die vrijwilligerswerk doen hebben we de vraag gesteld, wat hun motivatie was om vrijwilligerswerk te gaan doen en wat hun motivatie in stand houdt tijdens het doen van vrijwilligerswerk. Bij de andere groep stelden we de vraag wat hun motivatie zou zijn om vrijwilligerswerk te doen en wat hun motivatie in stand zou kunnen houden.

4.3.1 De motivaties van jongeren

Plezier

Er worden verschillende motieven aangegeven die van belang zijn voor het doen van vrijwilligerswerk. Het belangrijkste of meest voorkomende motief dat werd genoemd is plezier. Plezier is belangrijk (60, C68, F27, G23/24, H29, I36, J41, K28, 2014). *“Als je er maar plezier aan hebt dat vind ik wel het belangrijkste eigenlijk van vrijwilligerswerk”* (J41, 2014). Onder plezier wordt door een respondent verstaan dat het gezellig en leuk moet zijn en dat hij dit wil beleven met een groep andere vrijwilligers (A60, 2014). Naast dat het gezellig en leuk is, geeft een andere respondent aan dat het ontspanning moet opleveren. *“Het hoeft niet persé echt werken te zijn, maar het kan ook ontspanning opleveren”* (C68, 2014).

De ander helpen

Daarnaast geven de jongeren in woorden terug dat vrijwilligerswerk positief ervaren wordt als de ander geholpen wordt (A55, B20, D29, E22, H28, I10, J9, K7, 2014). Voor een aantal van hen geeft dit een goed gevoel of levert het voldoening op. *“Wat het voor mij het meest specifiek zou moeten opleveren is het gevoel van voldoening, dat ik ook echt wat terug doe voor de maatschappij”* (H28, 2014). *“Maar uh ja vaak als je iemand zo helpt dan geeft dat sowieso wel een goed gevoel zeg maar”* (D29, 2014).

Een andere jongere geeft aan dat het belangrijk is als er mensen klaar staan voor anderen. *“Dat uh dat er gewoon mensen wel zijn die d'r klaar voor staan en die ze begeleiding kunnen geven”* (B20, 2014).

Contact

Vier geïnterviewden vinden het hebben en/of opbouwen van contact met andere mensen belangrijk (A60, C11, D13/27 E14-15, 2014). De jongeren vinden dat je via vrijwilligerswerk contacten kunt opbouwen en nieuwe mensen kunt leren kennen (C11, D13/27, E14-15, 2014).

Resultaat

Daarnaast wordt er aangegeven dat vrijwilligerswerk resultaat moet opleveren (E28, G34-35, J30, 2014). Eén jongere geeft als reden dat ze graag wil zien waarvoor ze het doet (J30, 2014). Een andere jongere vindt dat vrijwilligerswerk geen geld hoeft op te leveren, maar dat het wel resultaat moet opleveren. Met het resultaat bedoelt de jongere, dat hij ziet dat het goed gaat of dat iets goed heeft uitgepakt (G34-35). Verder noemt een jongere dat als hij iets doet, dat het de mensen dan wel moet interesseren, want anders heeft het voor hem geen zin om vrijwilligerswerk te doen (E28, 2014).

Persoonlijke ontwikkeling

Vrijwilligerswerk zorgt voor persoonlijke ontwikkeling. Een reden die hierbij gegeven wordt, is dat je ervan kunt leren (C12/19/45, D28, H28, 2014). Wat ook een rol speelt in de motivatie is dat vrijwilligerswerk goed op je CV staat (C12/19/45, H28, 2014). Daarnaast wordt er genoemd dat wanneer je vrijwilligerswerk doet met kinderen of ouderen, je er van leert communiceren en je er socialer van wordt (D28, 2014).

Een respondent geeft aan dat vrijwilligerswerk veel toevoegt aan de praktijkervaring. *“Denk dat het vrijwilligerswerk eigen best wel veel toevoegt aan de praktijk die je dan later gaat ervaren. En dan vooral ook op het gebied van sociaal zijn tegenover de ander”* (H28, 2014).

4.3.2 Wat houdt de motivatie in stand?

Niet-materiële waardering

Voor jongeren is waardering belangrijk. Hiermee bedoelen wij *“niet-materiële waardering”*. De jongeren geven aan dat ze graag waardering willen vanuit de begeleiding. Zes jongeren geven aan dat ze in woorden willen terug krijgen dat ze gewaardeerd worden voor hetgeen ze doen (B13/28/42-43, D24-25, F29/34-35, G41-43, I25/32-33, J24/33/37/39, 2014). Daarnaast is er een jongere waarbij een schouderklopje een uiting is van waardering (H17/33-34, 2014). Voor sommigen van hen is het belangrijk dat waardering gegeven wordt. *“Als het niet wordt gewaardeerd dan zou ik er best wel snel mee ophouden denk ik”* (D24-25, 2014). Weer een ander geeft aan dat waardering wordt gezien als een soort van loon (F29/34-35, 2014).

Materiële waardering

Toch vinden zeven jongeren het ook leuk om een bedankje te krijgen in materiele zin. Hiermee bedoelen wij *“materiele waardering”* (A85-86, B43, F20/35, G40/43-44, H34, I34, J31-32, 2014). Enkele redenen die worden genoemd zijn: *“Bedankje of zo, het hoeft maar iets heel kleins te zijn”* (B43, 2014). *“Of dat er een keertje getrakteerd wordt, gewoon van die hele kleine dingen die maken het eigenlijk wel”* (H34, 2014). Naast deze uitspraken is er ook iemand die aangeeft dat een beloning er voor kan zorgen dat iemand sneller vrijwilligerswerk zal gaan doen (J31/32, 2014). Echter de jongeren willen geen beloning krijgen in de vorm van een financiële vergoeding (B13/44, C58, D36, E11, I34, K35, 2014). Een respondent geeft aan dat het dan geen vrijwilligerswerk meer is: *“ja maar ik hoef er niet voor betaald te worden dat sowieso niet, nee dan vind ik het eigenlijk geen vrijwilligerswerk meer”* (I34, 2014).

4.3.3 Welke factoren werken demotiverend?

Tijd en geld

Zoals in de tweede paragraaf staat beschreven is tijd één van de factoren die belemmerend is voor de jongeren. Negen jongeren geven in eerste instantie aan dat ze druk zijn of geen tijd hebben (A88, B48, C38-39/61-62, D38, E16, F13, G18, I37, J42, 2014). Daarnaast is het een drempel dat vrijwilligerswerk geen geld oplevert. Ze krijgen er niet voor betaald. Zeven jongeren zien dit als een belemmering om vrijwilligerswerk te doen (B23, C29-30, E23, F19, H23, J25, K10, 2014).

Ervaringen

Naast deze factoren speelt er nog een andere factor mee. Namelijk de ervaring die ze hebben met vrijwilligerswerk. Wij hebben in de interviews gevraagd wat jongeren vinden van vrijwilligerswerk en wat hun ervaring is met vrijwilligerswerk. Zoals in de vorige paragraaf is beschreven zijn er jongeren die vrijwilligerswerk doen, vrijwilligerswerk hebben gedaan of maatschappelijke stage hebben gelopen. Zes respondenten hebben een positieve ervaring met vrijwilligerswerk (A19/36/39, B31, C9/23, H13, J13-14/17/34, K7/16, 2014).

Maar er zijn er ook die een minder goede ervaring hebben met vrijwilligerswerk (A54/59/67/80/108, B4, K13/16, 2014).

Bij één jongere was de begeleiding niet zoals het hoorde te zijn: *“Ja ik heb één keer ook koffie geschonken in een uh bejaardentehuis, dat vond ik echt vreselijk, maar dat was meer ook omdat, niet zozeer het werk maar meer de begeleiding was echt dramatisch, dus daarom ben ik er mee gestopt. Het was ook echt één vakantie en toen nooit meer”* (B4, 2014). Daarnaast gaf één jongere aan dat het raar geregeld was: *“In het bejaardentehuis. Dan waren er weer meer mensen en dan weer niet. Het was heel raar geregeld. Ik denk dat volgens mij de organisatie een beetje raar in elkaar zit”* (A54/59/67/80/108, 2014). Daarnaast is er een jongere die een ervaring heeft waarbij het vrijwilligerswerk zelf niet goed geregeld was (K13,16, 2014).

Verplichting

De geïnterviewden zeggen dat vrijwilligerswerk niet moet voelen als een verplichting (D30, E23-24, H21, J31-32, 2014). Een jongere vindt dat er niet te veel taken opgelegd moeten worden en dat er niet te veel van je moet worden verlangd, want hierdoor gaat het als een verplichting voelen (D30, 2014). Een jongere geeft aan: *“op het moment dat het gevoel van verplichting er is houd het, tenminste bij mij dan wel heel erg snel op”* (H21, 2014).

4.3.4 Antwoord: “Wat is de motivatie van de jongeren om vrijwilligerswerk te doen?”

De motivaties van jongeren om vrijwilligerswerk te doen zijn: plezier, contact, persoonlijke ontwikkeling, de ander helpen en het zien van resultaat. Om deze motivaties in stand te houden is het belangrijk dat organisaties de jonge vrijwilligers waarderen. Dit kan door het geven van begeleiding of door waardering uit te spreken. Ook vinden jongeren het leuk om materiële waardering te krijgen. Dit kan in de vorm van een klein cadeautje of traktatie. Er zijn ook factoren die demotiverend werken bij het doen van vrijwilligerswerk. Veel jongeren geven aan dat ze het te druk hebben om vrijwilligerswerk te doen. Ook vinden jongeren het een nadeel dat ze geen salaris krijgen. Daarnaast moet vrijwilligerswerk niet voelen als een verplichting, want dit werkt volgens de jongeren demotiverend.

4.4 Samenvatting en deelconclusie

Wat ons is opgevallen is dat de jongeren een groot gedeelte van hun dag kwijt zijn aan school en aan het maken huiswerk. Daarnaast hebben sommige jongeren ook nog een bijbaan. Een groot gedeelte van de jongeren vindt de dagindeling te druk of is tevreden en wil het niet drukker hebben. Wij kunnen hieruit concluderen dat de meeste jongeren het druk genoeg hebben en dat het lastig zal worden om tijd vrij te maken voor vrijwilligerswerk.

De communicatie bij jongeren verloopt door face tot face met elkaar te communiceren en er wordt veel digitaal gecommuniceerd. Wat we hieruit kunnen concluderen is dat jongeren makkelijk digitaal te bereiken zijn. Organisaties zouden hier op in kunnen spelen bij de werving.

Volgens veel jongeren zijn hun ouders en familie het belangrijkste in hun leven. Het is de vraag hoeveel invloed de ouders hebben bij hun kinderen op het gebied van vrijwilligerswerk.

Er zijn interesses die door verschillende jongeren gedeeld worden, maar ook interesses die door maar één jongere wordt genoemd. Hieruit blijkt dat het erg verschillend is wat jongeren leuk vinden. Ook in de activiteiten en doelgroepen zien we dat terug. Jongeren vinden verschillende doelgroepen en activiteiten leuk. Als organisatie is het daarom van belang om een breed aanbod van activiteiten aan te bieden en deze bekend te maken aan de jongeren.

Er zijn jongeren die vrijwilligerswerk doen. Maar het grootste gedeelte doet geen vrijwilligerswerk. De meest voorkomende reden die wordt gegeven is dat de jongeren er geen tijd voor hebben. Wat opvalt, is dat diegenen die vrijwilligerswerk doen, aangesloten zijn bij een vereniging of een connectie hebben met een organisatie. De lijnen zijn kort.

Daarnaast zijn er jongeren die geen goede ervaring hebben met vrijwilligerswerk. De oorzaken hiervan zijn dat het niet goed geregeld was of dat de begeleiding niet goed was. Vrijwilligerswerk moet niet voelen als een verplichting voor de jongeren. Daarnaast moet de druk niet te hoog zijn voor de jongeren, hierdoor voelen ze zich niet vrij en dat zal ze weerhouden om vrijwilligerswerk te doen. Deze negatieve factoren kunnen een belemmering zijn om in de toekomst vrijwilligerswerk te gaan doen.

Vrijwilligerswerk moet allereerst plezier opleveren voor de jongeren. Verder geven ze aan dat het een goed gevoel en voldoening oplevert als ze zien dat de ander geholpen wordt. Jongeren vinden het belangrijk dat ze zien wat het vrijwilligerswerk oplevert voor de ander.

Het opbouwen van contact met andere mensen en het opbouwen van een CV zijn ook redenen die jongeren hebben voor het doen van vrijwilligerswerk.

Daarnaast is het resultaat belangrijk voor jongeren, ze willen graag zien wat hun inzet oplevert.

Een belangrijke factor is het uiten van waardering. Jongeren vinden het fijn als er dankbaarheid wordt uitgesproken. Maar het belangrijkste is dat er waardering aanwezig moet zijn, het maakt niet uit hoe het aanwezig is, al zijn het kleine dingen, zoals een schouderklopje of een traktatie.

Waardering is de grootste extrinsieke factor die de motivatie van jongeren in stand houdt. Daarnaast wordt waardering gezien als loon.

4.5 Aanloop naar hoofdstuk 5

In deze paragraaf hebben we antwoord gegeven op de deelvraag: *“Welk vrijwilligerswerk wordt er op dit moment gedaan door de jongeren in de gemeente Barneveld en wat is de motivatie van jongeren om vrijwilligerswerk te doen?”* Het antwoord hebben we gebaseerd op de uitkomsten van de interviews met de jongeren. In het volgende hoofdstuk geven we antwoord op de volgende deelvraag: *“Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk voldoen volgens de jongeren uit de gemeente Barneveld en wat hebben zij nodig om de stap te zetten naar het doen van vrijwilligerswerk?”* Dit antwoord baseren we op de uitkomsten van de interviews met de jongeren.

Hoofdstuk 5: Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk voldoen volgens de jongeren uit de gemeente Barneveld en wat hebben zij nodig om de stap te zetten naar het doen van vrijwilligerswerk?

5.1 Inleiding

Om antwoord te krijgen op bovenstaande deelvraag hebben wij in de interviews aan jongeren gevraagd aan welke voorwaarden organisaties volgens de jongeren moeten voldoen. In het eerste deel van dit hoofdstuk beschrijven we de antwoorden van de jongeren. In het tweede en laatste deel beschrijven we wat de jongeren nodig hebben om de stap te zetten tot het doen van vrijwilligerswerk. Ook deze beschrijvingen zijn gebaseerd op de antwoorden van de jongeren in de interviews. De topiclijst hiervan is te vinden in bijlage D: Topiclijst interviews met jongeren. Aan het einde van dit hoofdstuk kunt u de samenvatting en de deelconclusie van deze deelvraag vinden.

5.2 Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk voldoen?

Organisaties kunnen veel geregeld hebben en denken dat ze het vrijwilligerswerk goed voor elkaar hebben. De mening van de vrijwilligers kan anders zijn dan de mening van organisaties. Door middel van het afnemen van interviews bij jongeren, weten wij welke voorwaarden zij belangrijk vinden bij het doen van vrijwilligerswerk.

In deze paragraaf beschrijven we de voorwaarden waaraan het vrijwilligerswerk moet voldoen volgens de jongeren. Als eerste beschrijven we de organisatorische voorwaarden. Hiermee bedoelen we hoe het vrijwilligerswerk organisatorisch geregeld moet zijn. Daarna geven we de inhoudelijke voorwaarden weer. Hieronder verstaan we de voorwaarden die niet organisatorische geregeld kunnen worden, maar afhankelijk zijn van de houding van de andere (vrijwillige) medewerkers.

5.2.1 Organisatorische voorwaarden

Contactpersoon

Een aantal respondenten geven aan dat een contactpersoon een belangrijke voorwaarde is bij het doen van vrijwilligerswerk. Twee geïnterviewden vinden het belangrijk dat ze op iemand terug kunnen vallen (A81-82, C42, 2014). Ze vinden het prettig dat als je ergens tegen aan loopt, je advies kan vragen aan iemand (B35/40, C42, 2014). Ook als er vragen zijn, vindt één respondent het fijn om te weten dat ze naar iemand toe kan gaan (B35/40, 2014). Een andere jongere vindt dat er bij de start van het vrijwilligerswerk een begeleider moet zijn (D32, 2014).

Een andere respondent geeft aan dat ze het niet fijn vindt om ergens alleen voor te staan. Ze werkt liever met een ander samen, bijvoorbeeld met een andere vrijwilliger (I27, 2014). Een respondent zegt dat een contactpersoon aan enkele voorwaarden moet voldoen. De jongere vindt het fijn als de contactpersoon binnen de organisatie veel ervaring heeft. Daarnaast vindt ze het fijn als de contactpersoon tijd voor haar neemt. Deze respondent vertelde dat ze een negatieve ervaring heeft met vrijwilligerswerk. Ze werd tijdens dit vrijwilligerswerk begeleid door iemand die een jaar ouder was dan zij. Deze begeleider kwam volgens de respondent te gehaast over (K29-30, 2014).

Veiligheid

Er worden bij het begrip ‘veiligheid’ verschillende uitspraken gedaan. De veiligheid van de vrijwilliger staat voorop (J33, 2014). Volgens één jongere is het belangrijk dat je weet wat je moet doen als er zich een onveilige situatie voordoet (B40, 2014).

Als een situatie niet veilig kan zijn, dan moet dit volgens één jongere van te voren gemeld worden (J33, 2014). Een andere jongere vindt dat haar niets mag overkomen tijdens het doen van vrijwilligerswerk. Ze zegt hierover het volgende: *“En dan veilig op de manier van dat me niks kan overkomen zeg maar”* (C47, 2014).

Een respondent geeft aan dat ze lichamelijke veiligheid belangrijk vindt. Zij vindt dat als ze gewond raakt er dan iemand in de buurt moet zijn die een EHBO-diploma heeft (D34, 2014). Twee respondenten vinden dat het vrijwilligerswerk niet te zwaar moet zijn (F28, G39-40, 2014).

Eén jongere zegt specifiek dat het niet te zwaar moet zijn voor je rug (F28, 2014).

Daarnaast vindt een jongere de financiële waarborging belangrijk, hij benoemt dat als er schade wordt gemaakt, hij graag ziet dat daar een verzekering voor is afgesloten (H31, 2014).

Materiaal

Twee van de elf jongeren die we hebben geïnterviewd geven aan dat de aanwezigheid van materiaal belangrijk is (B36, A47, 2014). Een organisatie moet er voor zorgen dat het materiaal beschikbaar is (B36, 2014). Hierbij wordt als voorbeeld gegeven dat als je als vrijwilliger gaat voetballen, er dan een locatie geregeld is door de organisatie (A71, 2014). Voor een andere respondent maakt het niet wat voor materiaal er aanwezig is (J41, 2014).

Duidelijkheid

Jongeren vinden het belangrijk dat het vrijwilligerswerk goed geregeld is (A71/79, G37/49, I26, E31/33, J34, 2014). Hier wordt het volgende mee bedoeld:

1. De organisatie moet zicht hebben op wat de vrijwilligers doen en waar ze zijn (A71/79, 2014).
2. De nodige dingen moeten geregeld zijn voor als er zich een onverwachte situatie voordoet (D32-33, 2014).
3. De organisatie moet aan de vrijwilligers duidelijk vertellen wat er verwacht wordt van de vrijwilligers (D32-33, E31/33, G37/49, I26, J34, 2014).

Eén jongere vertelt dat er tijdens haar maatschappelijke stage dingen niet goed zijn gegaan. In het bejaardentehuis, waar zij stage liep (K7, 2014), werd vooraf niet verteld dat de bejaarden ook boos kunnen reageren. Hierdoor leek het alsof de bejaarden boos op haar waren, terwijl dit niet het geval was. Zij vindt daarom dat dit vooraf gezegd had moeten worden, zodat ze zich er op kon voorbereiden (K19, 2014).

Overig

Sommige punten worden door enkele jongeren genoemd. Twee van deze punten vinden wij belangrijk voor ons onderzoek.

Tijdens een interview werd door een jongere genoemd dat vrijwilligers voorbereid moeten zijn op de komst van nieuwe vrijwilligers. Hierbij is het belangrijk dat de komst vooraf besproken wordt (B37, 2014).

Bij Netwerk Dien je Stad in Ede worden er bijeenkomsten voor vrijwilligers georganiseerd. In deze bijeenkomsten worden ervaringen uitgewisseld en er wordt gebrainstormd over de aanpak van bepaalde dingen. Dit wordt door deze respondent als zeer prettig ervaren (C45-46, 2014).

5.2.2 Inhoudelijke voorwaarden

Respect

Zes van de elf jongeren zeggen dat de organisaties de vrijwilligers goed moeten behandelen (B38, C52, F29/32, G41/46, I28, K33/37, 2014). Vijf daarvan verbinden hieraan het woord “respect” (B38, C52, G41/46, I28, K33/37, 2014). Eén respondent geeft aan dat dit één van de belangrijkste voorwaarden is (C52, 2014). Daarnaast vindt een respondent dat je als vrijwilliger belangrijker bent dan een werknemer (F29/32, 2014).

Twee respondenten vinden dat je als vrijwilliger hetzelfde behandeld moet worden als een werknemer (I28, 2014).

In de omgang met vrijwilligers zijn de volgende dingen niet acceptabel:

1. Het laten blijken dat een vrijwilliger er niet toe doet (I28, 2014).
2. Uitgelachen worden (K33/37, 2014)

Betrokkenheid

Enkele jongeren vinden het belangrijk dat vrijwilligers betrokken worden bij de organisatie. Volgens één van hen is het belangrijk dat zij niet aan de rand van de organisatie staan. Er wordt volgens deze jongere niet vaak naar de mening van de vrijwilligers gevraagd (A74/76, 2014). Ook tijdens de werkzaamheden is betrokkenheid belangrijk (F33, 2014).

Een andere respondent wil als jonge vrijwilliger niet alleen de kleine taken uitvoeren. Daarnaast geeft ze aan dat ze niet alleen wil kijken naar hoe de andere vrijwilligers of medewerkers de werkzaamheden uitvoeren. Ze wil de werkzaamheden zelf doen. Ook vindt ze het belangrijk dat ze tijdens de pauzes betrokken wordt bij de gesprekken (K23/32, 2014).

Communicatie

Zes jongeren geven aan dat er “gewoon” goed gecommuniceerd en gepraat moet worden (B38, D33, E37, F33, I30, K32, 2014). Volgens één jongere is het belangrijk dat je kan praten met elkaar, want dit zorgt voor gezelligheid (I30, 2014). Een andere respondent zegt dat je ontspannen een gesprek moet kunnen voeren. Ze wil niet constant denken van: *“wat moet ik zeggen”* (E37, 2014).

Daarnaast zegt één respondent dat er ruimte moet zijn voor het aangeven van je eigen grenzen (C51, 2014). Verder noemt een jongere dat als je iets fout doet, je niet het gevoel moet krijgen dat het heel erg is (J38, 2014). Ook commanderen wordt genoemd als een negatieve vorm van communiceren (H32, 2014).

Collega's

Het overweg kunnen met collega's is voor vier jongeren belangrijk (B38, E36, F30, G38, 2014). Twee jongeren noemen specifiek dat dit nodig is om het werk goed te kunnen uitvoeren (B38, F30, 2014).

Een ander verteld dat dit nodig is om je “veilig” te voelen binnen een organisatie (E36, 2014).

Hieronder geven we een voorbeeld van een jongere die een negatieve ervaring heeft met collega's.

“Ja uh ik lig de hele tijd in de “kleertjes” met de uh andere vrijwilligers, ja dat werkte ook niet en dan is het meer van dat die andere vrijwilligers er voor zorgen dat ik het minder leuk vind om te doen”

(B33/34, 2014). Uit deze ervaring blijkt dat de omgang met collega's invloed kan hebben op het wel of niet leuk vinden van vrijwilligerswerk.

Sfeer

Over de sfeer wordt gezegd dat die goed en gezellig moet zijn. Negen jongeren vinden dit een belangrijke voorwaarde (A61/63, B41, D31/33, E36-37, F33, H29-30, I29/31, J9, K27/31-33, 2014).

Een jongere geeft aan dat als dit niet aanwezig is, de kans groot is dat ze stopt met het doen van vrijwilligerswerk (D31/33, 2014). Een andere respondent vindt dat er een goede sfeer aanwezig moet zijn, want hierdoor vindt zij het niet erg om vrijwilligerswerk te doen (J9, 2014). Een goede sfeer zorgt er voor dat jongeren zich op hun gemak voelen en zich kunnen ontspannen tijdens het doen van vrijwilligerswerk (D33/43, E36-37, I29-30, 2014).

Een sfeer kan volgens een geïnterviewde gespannen worden als er iets aan de hand is in de organisatie en hier niet over gepraat wordt (I29/31, 2014).

Daarnaast geeft een ander respondent aan dat het belangrijk is om aan het teamgevoel te werken. Hij vertelt dat je dit kan doen door als team een avond bij elkaar te komen (H29-30, 2014).

Eén jongere vindt het belangrijk dat iedereen open staat voor elkaar (C54, 2014).

Overig

Er worden nog enkele andere inhoudelijke voorwaarden genoemd. Volgens twee jongeren is het belangrijk dat de medewerkers in de organisatie het werk met plezier doen en niet met tegenzin (A72-73, K25, 2014). Eén jongere vult dit aan door te zeggen dat ze zich moeten verdiepen in het vak dat ze uitoefenen (A72-73, 2014).

Als een vrijwilliger een keer verhinderd is, dan moet daar door de organisatie flexibel mee omgegaan worden (E29/35, 2014).

5.3 Wat hebben jongeren nodig om de stap te zetten naar het doen van vrijwilligerswerk?

In deze paragraaf beschrijven we hoe de werving er uit moet zien voor jongeren, zodat zij uiteindelijk de stap zetten om vrijwilligerswerk te doen. We gaan er in de beschrijving van uit dat de, in de vorige paragraaf beschreven, voorwaarden aanwezig zijn. Als eerste beschrijven we hoe jongeren op dit moment in aanraking komen met vrijwilligerswerk en wat zij hiervan vinden. Daarna verwoorden wij welke communicatiemiddelen de jongeren aanspreken en welke juist niet. Wij hebben aan de jongeren gevraagd wat er volgens hen in de boodschap moet staan en hoe de vormgeving er uit moet zien. Als laatste beschrijven we in deze paragraaf de antwoorden die de jongeren hierop hebben gegeven.

5.3.1 Werving algemeen

Bekendheid vrijwilligerswerk

Jongeren kennen in hun omgeving vaak meerdere mensen die vrijwilligerswerk doen. Dat blijkt uit de antwoorden die wij kregen op de vraag of de jongeren in hun omgeving mensen kennen die vrijwilligerswerk doen. Zeven jongeren geven aan dat één van de ouders vrijwilligerswerk doet (A53, B14, D17-18, E20, G25, J22-23, K17, 2014). Bij één daarvan is het de vader (A53, 2014) en bij de overige zes jongeren zijn het de moeders die vrijwilligerswerk doen (B14, D17-18, E20, G25, J22-23, K17, 2014).

Acht jongeren vertellen dat andere familieleden dan de ouders vrijwilligerswerk doen of deden (A53, C27-28, D17-18, F21, G25, I16, J22-23, K17, 2014). Daarbij valt het op dat de meeste jongeren één of beide grootouders noemen (A53, C27-28, D17-18, F21, G25, I16, K17, 2014). Op de vraag of jongeren in hun omgeving mensen kennen die vrijwilligerswerk doen, worden vrienden het minst vaak genoemd (E20, G25, 2014). Daarentegen worden kennissen zes keer genoemd (B21, D17-18, G25, H22, J22-23, K18, 2014).

Jongeren denken bij vrijwilligerswerk vooral aan zorg/welzijnsorganisaties. Bij alle jongeren is het bekend dat deze organisaties met vrijwilligers werken (A47/74, B15-16, C13-15, D9, E12, F10/12, G16, H15, I11, J15-16, K9, 2014). Vijf jongeren denken dat bij elke organisatie vrijwilligerswerk te doen is (A47, B15-16, D9, F12, J15-16, 2014). Daarnaast noemen enkele jongeren dat je bij sportverenigingen en kerken ook vrijwilligerswerk kunt doen (A47, E12, F10, J15-16, G52, 2014). Eén respondent noemt ook nog andere specifieke activiteiten die je kunt doen als vrijwilliger, zoals het organiseren van evenementen, het doen van de boekhouding, het verkeer regelen en het doen van fysiek werk (G15-16, 2014).

Ook denkt een geïnterviewde dat vooral oudere mensen vrijwilligerswerk doen (F11, 2014).

Verschillende jongeren vertellen dat er via school wordt geprobeerd om hen kennis te laten maken met vrijwilligerswerk (F38, H38, I40, J43-45, 2014). Hierbij wordt de maatschappelijke stage het vaakst genoemd (F38, H38, J43-45, 2014). De jongeren geven aan dat organisaties de volgende communicatiemiddelen gebruiken: de krant (B51, E42, J43-45, 2014), internet/website (A99, C13-14, J38, 2014), Facebook (E17/42, 2014) en posters/flyers (G50, I38, 2014).

Contact met vrijwilligersorganisaties

Vijf jongeren vertellen dat ze door de maatschappelijke stage in contact zijn gekomen met vrijwilligersorganisaties. Alle vijf hebben ze bij een bejaardentehuis of bij een zorgboerderij stage gelopen (A17/40, B13/31, D11, F17, K7, 2014).

Zes jongeren zijn in het verleden gevraagd voor vrijwilligerswerk (B24, D15, E17, G22, H18, I24, 2014). Een respondent gaf het volgende antwoord op de vraag of ze gevraagd is voor vrijwilligerswerk: *“Ja heel vaak eigenlijk door het bejaardentehuis of ik zin had om met mensen spelletjes te doen ‘s middags of uh rondje met ze te lopen”* (I14, 2014).

Meer dan de helft van de jongeren is wel eens gevraagd door een organisatie om vrijwilligerswerk te doen. In de meeste gevallen hadden de jongeren een connectie met deze organisatie (B24, D15, E17, G22, H18, I14, 2014).

Wat vinden jongeren van de werving van vrijwilligersorganisaties?

In de interviews gaven een aantal jongeren aan dat zij niet heel erg bekend zijn met vrijwilligersorganisaties. Vijf jongeren vinden dat organisaties tijden het werven meer naar buiten moeten komen. Als organisatie moet je je gezicht laten zien en laten weten dat je er bent (C23/41/63, D25, F39, H23/27/38, K39, 2014). Eén respondent vertelt dat zij veel benaderd wordt om vrijwilligerswerk te doen. Hierdoor kijkt ze of het aangeboden vrijwilligerswerk iets voor haar is (I41, 2014). Een andere jongere zegt dat ze steeds meer hoort dat er vrijwilligers nodig zijn (J43-45, 2014). Bij het werven van jongeren is het belangrijk dat organisaties aansluiten bij de interesses van de jongeren. Op dit moment sluit de taal in de werving niet aan bij de jongeren (C60/70, 2014). Vrijwilligersorganisaties moeten ervan bewust zijn dat jongeren een andere gedachtegang hebben dan volwassenen (D37, 2014).

Beschikbaarheid van jongeren

De volgende vraag hebben we gesteld aan de jongeren: *“Stel dat een organisatie aan al jouw voorwaarden voldoet, zou je dan vrijwilligerswerk willen doen?”*. Hoe vaak ze dan vrijwilligerswerk willen doen, mochten ze zelf aangeven. Uit de antwoorden blijkt dan het merendeel van de jongeren dan wel vrijwilligerswerk wil doen (A90, B49, C31, D40, F37, H36, K3, I37, 2014).

Vijf jongeren zeggen dat ze een aantal uren per week over hebben om vrijwilligerswerk te doen (B49, C31, F37, H36, K3, 2014). Twee jongeren zeggen specifiek dat het dan wel in de avond moet zijn (F37, K38, 2014). Een andere respondent zegt dat dit afhankelijk is van het soort vrijwilligerswerk. Bij een verzorgingstehuis hoeft het niet elke week, maar kan het ook één keer in de maand. Bij een maatjesproject week moet je, volgens haar, wel één keer per week tijd vrij maken (B49, 2014). Eén persoon noemt dat zij niet elke vrijwilligerswerk kan doen, in verband met school (D39, 2014). Ook andere jongeren vinden één keer per week te veel, zij zouden dan liever één keer per maand vrijwilligerswerk willen doen (B49, D40, G48, 2014). Eén daarvan zegt niet direct dat hij één keer in de maand vrijwilligerswerk zou willen doen, maar er dan wel eerder over na zal denken (G48, 2014). Drie andere respondenten zouden eerder vrijwilligerswerk gaan doen als er eenmalige klussen worden aangeboden (A90, C38-39, I37, 2014). Eén jongere zegt expliciet dat hij het niet fijn vindt om één keer per maand vrijwilligerswerk te doen (A90, 2014). Om het vrijwilligerswerk voor jongeren aantrekkelijk te maken vinden vier jongeren het fijn als er meerdere mogelijkheden worden aangeboden (B31, D25/47, G32, J29, 2014). Hierbij kun je denken aan verschillende activiteiten of taken (B31, D25/47, 2014). Jongeren gaan namelijk eerder vrijwilligerswerk doen als een activiteit bij hun past (G32, J29, 2014). Een jongere vertelt dat je in de werving verschillende tijden kunt aanbieden, zoals één keer in de week of één keer in de maand (D25/47, 2014).

5.3.2 Communicatiemiddelen in de werving

Persoonlijke benadering

Bijna alle jongeren die geïnterviewd zijn, vinden in ieder geval één of meerdere vorm(en) van persoonlijke benadering prettig (A94/100, B26/31/54, C24/25, D43/45, E45, F40/45/47, H39-40, I24/43/46, J51, K26/48, 2014). In hoofdstuk 4 staat beschreven dat jongeren vaak persoonlijk communiceren met hun omgeving. De volgende vormen worden in de werving als prettig ervaren:

1. Iemand aanspreken binnen het netwerk van de organisatie (A94/100, H39/40, K26/48, 2014).
2. Jongeren op scholen informeren en aanspreken (B26/31/54, C24/25, F40/45/47, I24/43/46, J51, 2014).
3. Werven op plaatsen waar veel jongeren zijn (B26/31/54, C25/25, D43/45, F40/45/47, I24/43/46, K26/48, 2014).
4. Een ontmoetingsfeest organiseren (C24-25, 2014).

Eén jongere vindt het niet fijn als hij thuis wordt benaderd tot het doen van vrijwilligerswerk. (E48, 2014).

Daarnaast geeft één respondent aan dat hij het niet prettig vindt om persoonlijke benaderd te worden (G53/55, 2014).

Bellen

De telefoon is volgens drie jongeren een fijn communicatiemiddel (E47, I42, J46-47, 2014). Door een respondent wordt het volgende gezegd: *“Maar ik denk dat via de telefoon ik denk dat wel heel, waar de meeste jongeren wel meer uh zou blijven hangen dan”* (I42, 2014).

Toch spreken andere jongeren dit fragment tegen, er zijn namelijk drie jongeren die het niet fijn vinden als een organisatie hen belt om te vragen of ze vrijwilligerswerk willen doen (A103, F46-47, H39, 2014).

Digitale benadering

In het vorige hoofdstuk wordt beschreven dat veel jongeren digitaal communiceren met hun omgeving. Ook bij de werving zeggen tien jongeren dit een fijne benadering te vinden (A104, B54/59, C64-66, E43, F49, G56, H42, I47, J46-47/52, K40, 2014). Facebook is de populairste benadering onder de geïnterviewde jongeren. Negen van de tien jongeren vinden Facebook een goed communicatiemiddel om jongeren mee te werven (B54/59, C64-66, E43, F49, G56, H42, I47, J46-47/52, K40, 2014). Zij vinden deze vorm van werving goed omdat je hiermee veel mensen/ jongeren kunt bereiken (B54/59, E43, F49, 2014), er vaak op Facebook gekeken wordt (B54/59, F49, G56, I47, J46-47/52, 2014) en de jongeren zelf kunnen beslissen of ze reageren (C64-66, 2014). Daarnaast kun je op Facebook filmpjes zetten die jongeren prikkelen om over vrijwilligerswerk na te denken (H42, 2014). Eén jongere vindt Whatsapp een goede vorm van benadering (A104, 2014). Ook e-mail wordt door een respondent als fijn communicatiemiddel genoemd (J46-47/52, 2014).

Toch zijn er veel jongeren die niet positief zijn over bepaalde digitale communicatiemiddelen in de werving (A101/105, B55, D48-49, F49, H41, I24, K43, 2014). Via e-mail is de minst populaire manier om vrijwilligers te werven. Jongeren kijken er niet naar en/of verwijderen de e-mails gelijk (A101/105, D48-49, I24, K43, 2014). Eén geïnterviewde vindt Twitter geen goed communicatiemiddel voor in de werving (F49, 2014). Twee van de negen jongeren die eerder vertelde dat zij Facebook een goed communicatiemiddel vinden om vrijwilligers te werven, noemen redenen waarom het voor hun persoonlijk geen goed communicatiemiddel is. Eén daarvan vindt Facebook onpersoonlijk (B55, 2014) en de ander vindt dat lokale vrijwilligersorganisaties niet via internet, waaronder Facebook valt, moeten werven. Hij krijgt hierdoor het idee dat het een veel grotere organisatie is dan het in werkelijkheid is (H41, 2014). Een andere respondent zegt dat zij Facebook helemaal geen goede manier vindt om vrijwilligers mee te werven. Zij zal door Facebook niet de stap zetten om vrijwilligerswerk te gaan doen (D48-49, 2014).

Schriftelijke benadering

Jongeren geven aan dat vrijwilligersorganisaties voor de werving van vrijwilligers ook brieven, folders en flyers kunnen versturen (B54, D26, F39/42, J46-47/52, K40, 2014). Daarnaast wordt de krant door drie jongeren genoemd als een goed communicatiemiddel (D25, F39/42, K40, 2014). Eén daarvan geeft als kanttekening dat het dan wel een verslag moet zijn en niet alleen een plaatje, want dan bladeren mensen volgens haar snel verder (F39/42, 2014). Ook andere jongeren geven “het snel verder bladeren” als tegenargument voor het gebruiken van de krant als communicatiemiddel (A102/106, B56, F43, 2014). In totaal zijn er vijf jongeren die negatief zijn over werving via de krant (A102/106, B56, C65, F43, J46-47, 2014). Daarentegen zijn veel jongeren positief over het ophangen van posters. Deze posters moeten op plaatsen hangen waar de kans groot is dat de jongeren de posters zien (D26, E44, G53, I49, J46-47/52, 2014). Een jongere zegt het volgende daarover: *“ik denk sowieso meer reclame op straat maar ook veel dingen tegenkomen, bijvoorbeeld op het station dat ze van posters lezen”* (E44).

5.3.3 Inhoud boodschap

Verschillende jongeren zeggen dat het belangrijk is dat er in de boodschap naar voren moet komen dat de organisatie vrijwilligers zoekt, wat er van ze wordt verwacht en wat ze van de organisatie kunnen verwachten (B58/60, D42/46, E51, F48, G54, I48, K44, 2014). Daarnaast zeggen twee jongeren dat de inhoud van de boodschap eerlijk moet zijn (D42/46, F48, 2014).

Er wordt door twee respondenten genoemd dat organisaties in de werving erbij moeten vertellen dat het ook leuk is voor jezelf (A107, H24, 2014). Een respondent zegt het volgende: *“Vrijwilligerswerk kan ook voor een gevoel van voldoening zorgen, dit mag in de boodschap ook meer naar voren komen”* (H24, 2014).

Het benadrukken dat jij als vrijwilliger nodig bent, jij een ander kunt helpen en dat jij verschil kunt maken voor mensen, noemen vier jongeren als belangrijk aspect in de boodschap. Kortom dat hun vrijwillige hulp invloed kan hebben in mensenlevens en in de samenleving (B57, D46-47, E49, H45, 2014).

Verder denkt één jongere dat organisaties haar kunnen overtuigen door op haar gevoel in te praten. Dit kan door te zeggen: *“als je later zelf oud bent, heb je ook mensen nodig die jou vrijwillig helpen”* (J50, 2014).

5.3.4 Vormgeving boodschap

Organisaties kunnen de boodschap aantrekkelijk maken door het op een enthousiaste en vriendelijke manier over te brengen (B57, D47, I48, K45, 2014). Een respondent zegt daarover het volgende: *“Dat zou bij mij heel erg werken als iemand tegenover mij heb, als het om persoonlijkheid gaat en die is heel erg enthousiast en die kan die enthousiastheid echt op mij overbrengen, ja dat werkt gewoon”* (B57, 2014). Bij een schriftelijke wervingsactie is het belangrijk dat de lay-out aantrekkelijk is, het moet echt opvallen (J52, 2014). Dit kan door verschillende leuke en felle kleuren (G58, H57, K45, 2014). Twee jongeren vinden het niet fijn als de boodschap zakelijk overkomt. Ze vinden het prettig als het een informeel gebracht wordt (E45, I44, 2014). Een ander vindt het juist belangrijk als je door de vormgeving van de boodschap het gevoel krijgt dat de organisatie professioneel is en veel potentie heeft (H42, 2014). Deze respondent vindt het ook een leuk idee om bandjes, die je om je pols kunt doen, uit te delen zodat je hierdoor de organisatie promoot (H46, 2014). Uit de antwoorden van twee jongeren blijkt dat het effectief kan zijn om meerdere jongeren tegelijk te benaderen (A108, K47, 2014).

Hierboven worden verschillende aspecten genoemd die de boodschap in de werving aantrekkelijk kunnen maken. In de interviews wordt één aspect genoemd die de boodschap juist niet aantrekkelijk maakt, namelijk dat het vrijwilligerswerk opgedrongen wordt. Jongeren willen door de boodschap geen verplichting voelen om vrijwilligerswerk te gaan doen (A96-97, E46, G51, I41, H19, J48, 2014).

5.4 Samenvatting en deelconclusie

Voor het binnenhouden van jonge vrijwilligers kunnen organisaties bepaalde dingen goed voorbereiden. Als eerste geven jongeren aan dat ze een contactpersoon belangrijk vinden, waarbij leidinggevers blijven opletten of dat er goede begeleiding wordt gegeven.

Ook de veiligheid moet door organisaties geregeld worden. De jongeren willen dat hun zo min mogelijk kan overkomen. En als er wat gebeurt dan moeten de jongeren hier wel op voorbereid zijn en weten wat ze moeten doen. Om prettig te werken, is het van belang dat de nodige materialen aanwezig zijn. Deze materialen moeten voor hen op een vaste en bekende plek liggen.

Daarnaast willen de jongeren duidelijkheid. De organisatie moet alles geregeld hebben en weten van wie wat verwacht wordt en hier zicht op houden. Ook is het goed als organisaties voorbereid zijn op onverwachte dingen. Het kan hierbij helpen om de vrijwilligers en medewerkers vooraf te informeren. Dit zorgt voor duidelijkheid.

De jongeren voelen aan als ze niet welkom zijn of als ze niet met respect worden behandeld.

Daarnaast willen de jongeren dat ze binnen een groep worden geplaatst en dat ze in aanraking komen met vrijwilligers en/of medewerkers die hen overal bij betrekken. Ook vinden ze het fijn als er binnen een organisatie wordt benadrukt hoe belangrijk jonge vrijwilligers zijn en dat ze niet minder zijn dan andere vrijwilligers en/of medewerkers.

De jongeren zijn onder andere bekend met vrijwilligerswerk door de mensen uit hun omgeving die vrijwilligerswerk doen. Wat opvalt, is dat bijna niemand vrienden kan opnoemen die vrijwilligerswerk doen. Blijkbaar doen veel jongeren geen vrijwilligerswerk of praten ze hier niet over met leeftijdsgenoten. Veel jongeren zijn in aanraking gekomen met vrijwilligersorganisaties door de maatschappelijke stage of doordat ze persoonlijk gevraagd werden door een organisatie. Toch noemen ook veel jongeren dat ze niet bekend zijn met vrijwilligersorganisaties. Ze vinden dat organisaties meer van zichzelf mogen laten zien.

Het is per jongere verschillend wanneer en hoe vaak ze vrijwilligerswerk kunnen doen. Wij denken dat als meerdere vrijwilligersorganisaties actief gaan werven, dat jongeren dan eerder vrijwilligerswerk gaan doen. Dit denken wij omdat ze er dan ten eerste meer mee geconfronteerd worden en ten tweede omdat ze hierdoor meer keus hebben uit vrijwilligersorganisaties.

Persoonlijke benadering wordt bijna unaniem genoemd als een prettige benadering voor de werving van vrijwilligers. De vorm hiervan verschilt per persoon. Digitale communicatie wordt zowel positief als negatief bestempeld. Dit komt doordat er veel verschillende soorten digitale communicatiemiddelen zijn. Facebook vinden de meeste jongeren een goede manier om jonge vrijwilligers mee te werven. Twitter en e-mail zijn minder populair als communicatiemiddel. Reclame en werven via posters, flyers en folders vinden jongeren ook een fijne manier. Wij concluderen hieruit dat het belangrijk is om diverse communicatiemiddelen in te zetten voor een effectieve werving. Het is belangrijk dat er in de boodschap van de werving staat wat er van de jongere verwacht wordt en wat de jongere van de organisatie kan verwachten. Daarnaast is het belangrijk om aan te geven wat het vrijwilligerswerk voor de jongere oplevert en dat je als jongere verschil kunt maken in de samenleving. De toon in de boodschap moet enthousiast, informeel, professioneel en niet dwingend zijn. Bij een schriftelijke wervingsactie moet de lay-out aantrekkelijk zijn. De effectiviteit van de werving kan vergroot worden door meerdere jongeren tegelijk aan te spreken.

5.5 Aanloop naar hoofdstuk 6

In het volgende hoofdstuk beschrijven we of organisaties aansluiten bij de motieven en voorwaarden van jongeren die we in de hoofdstukken 4 en 5 beschreven hebben. Dit beschrijven we aan de hand van de antwoorden die organisaties gegeven hebben in de vragenlijst en de interviews.

Hoofdstuk 6 Hoe is het vrijwilligerswerk inhoudelijk en organisatorisch geregeld voor jongeren binnen de geselecteerde organisaties in de gemeente Barneveld en hoe sluit dit aan bij de onderzochte theorieën en strategieën?

6.1 Inleiding

Voor het beantwoorden van deze deelvraag hebben wij tien vragenlijsten verzonden naar geselecteerde vrijwilligersorganisaties in de gemeente Barneveld. We hebben hierbij gebruik gemaakt van open vragen. Hiervan hebben we negen vragenlijsten ingevuld terug gekregen. Daarna hebben we uit deze ingevulde vragenlijsten twee organisaties geselecteerd voor een interview. De twee organisaties die we geselecteerd hebben zijn: Norschoten en korfbalvereniging “Ons Doel Is Korfballen” (ODIK). Voor het afnemen van de interviews hebben we gebruik gemaakt van een topiclijst. De topiclijst hebben we gemaakt aan de hand van de antwoorden die jongeren gaven tijdens het afnemen van de interviews en aan de hand van de documenten van de organisaties. De vragenlijst en de verantwoording van de topiclijst is te vinden in bijlage E: Vragenlijst + topiclijst organisaties. In de tweede paragraaf zullen we de uitkomsten van de vragenlijsten weergeven. Als eerste komen hierbij de activiteiten en de tijdsduur van de activiteiten aan bod. Daarna geven we de motieven weer die vrijwilligers hebben volgens de organisaties. Ook de organisatorische en inhoudelijke voorwaarden waaraan organisaties tegemoet proberen te komen hebben we beschreven. In het laatste deel beschrijven we hoe organisaties voornamelijk vrijwilligers werven. Vervolgens beschrijven we de resultaten van de interviews in de derde paragraaf. Hierbij komen dezelfde onderwerpen, behalve activiteiten en tijdsduur, aan bod. In de vierde paragraaf vergelijken we de uitkomsten van de vragenlijsten en de interviews met het literatuuronderzoek. Op basis hiervan verwoorden we in de laatste paragraaf een gezamenlijke samenvatting en deelconclusie.

6.2 Vragenlijsten organisaties

6.2.1 Activiteiten en tijdsduur

Alle organisaties bieden verschillende vrijwilligersactiviteiten aan (ED12, EA12, ED12, EE12, EF12, EG12, EH12, EI12, 2014). Door verenigingen worden taken genoemd als: tafelen, fluiten, trainen en coachen (EG12, EI12, 2014). Zorginstellingen bieden taken aan die vooral te maken hebben met activiteiten die je met of bij de mensen in de instelling kunt doen, zoals: praten, muziek maken, knutselen of haren knippen in de kapsalon van de instelling (EF12, EH12, 2014).

De tijdsduur en de frequentie van het vrijwilligerswerk is per functie verschillend (B12, C12, D12, F12, G12, I12, 2014). Bij de Doorbrekers worden vrijwilligers meestal één keer in de drie weken ingezet (A12, 2014).

6.2.2 Motieven binnen de organisatie

Welke motieven zijn er binnen de organisaties bekend?

Bij de motieven is er een verschil te zien tussen enerzijds de verenigingen en kerken en anderzijds de zorginstellingen. De verenigingen noemen als motivatie de verbondenheid met de vereniging zelf. Als je lid bent van de vereniging dan is het vanzelfsprekend dat je een vrijwilligerstaak op je neemt (ED3, EI3, EG1-2, 2014). Bij de zorginstellingen wordt als motivatie aangegeven om iets voor een ander te betekenen (EF3, EH3, 2014).

Eén organisatie, Norschoten, noemt nog allerlei andere motivaties, zoals: contact, persoonlijke ontwikkeling en normbesef vanuit het geloof (EF3, 2014).

Hoe worden de motivaties binnen de organisaties in stand gehouden?

Als antwoord op de vraag: "Hoe laat uw organisatie waardering blijken voor (jonge) vrijwilligers?", noemen vijf organisaties onder andere een vorm van niet materiële waardering (E010, ED10, EE10, EF10, EI10, 2014). Hierbij worden de volgende vormen genoemd: aandacht geven (ED10, 2014), positieve feedback geven (EC10, 2014), contact hebben met bewoners (EF10, 2014), uitspreken van waardering (EF10, 2014) en het laten meedenken met de organisatie (EI10, 2014).

Bij zeven organisaties worden er in de vorm van materialistische waardering onder andere gezellige bijeenkomsten en diners georganiseerd (EB10, EC10, EE10, EF10, EG10, EH10, EI10, 2014). Verder geven sommige organisaties een eindejaars attentie (EF10, EH10, 2014).

Organisaties vieren hun successen met vrijwilligers, door deze te vermelden in hun nieuwsbrief (EG11, EH11, 2014), jaarverslag (ED11, 2014) in de krant en op Facebook (EF11, EH11, 2014). Bij Norschoten worden jubilarissen in het zonnetje gezet en worden er uitjes georganiseerd voor de vrijwilligers. Ze zijn hierin zoekende hoe ze beter aan kunnen sluiten bij de jongeren (EF11, 2014).

6.2.3 Voorwaarden bij het vrijwilligerswerk waaraan organisaties tegemoet komen

Organisatorische voorwaarden

Zes organisaties geven specifiek aan dat ze naar de kwaliteiten/interesses van vrijwilligers kijken bij het inzetten van de vrijwilligers (EB4, EE4, EF4, EG4, EH4, EI4, 2014). De twee zorginstellingen noemen specifiek dat de kwaliteiten en interesses aan bod komen tijdens het afnemen van een intake/kennismakingsgesprek (EF4, EH4, 2014). JazzDance en Norschoten werken met leerdoelen, zodat jongeren zich kunnen ontwikkelen tijdens het doen van vrijwilligerswerk (EC5, EF5/9, 2014). Niet alle organisaties werken met leerdoelen, wel worden bij zes organisaties vrijwilligers, indien nodig, begeleid bij hun taak (EA5, EC5, EF5/9, EG5, EH5, EI5, 2014). Twee verenigingen coachen de vrijwilligers of geven de vrijwilligers een cursus, in de hoop dat de vrijwilligers hun taken beter gaan uitvoeren (EG5/9, EI5, 2014).

Alle organisaties geven aan dat de vrijwilligers inspraak hebben. Hiermee wordt bedoeld dat de vrijwilligers hun stem mogen laten horen in de organisatie (EA6, EB6, EC6, ED6, EE6, EF6, EG6, EH6, EI6, 2014). Bij de meeste organisaties kunnen vrijwilligers hun ideeën en/of opmerkingen inbrengen bij een commissie, een raad of tijdens een vergadering (EB6, EE6, EF6, EG6, ED6, EI6, 2014).

De twee zorginstellingen en het Pluimveemuseum hebben een schriftelijk vrijwilligersbeleid opgesteld (EE8, EF8, EH8, 2014). Het beleid van het Pluimveemuseum gaat vooral over de procedure van de proefperiode (EE8, 2014). In het beleid van de twee zorginstellingen staan de rechten en de plichten van de vrijwilliger (EF8, EH8, 2014). Vier organisaties geven aan dat er per team, functie en commissie afspraken worden gemaakt (EA8, EB8, EC8, EI8, 2014). ODIK heeft de algemene afspraak dat als je lid wordt, de verwachting is dat je een vrijwilligerstaak op je neemt (EG8, 2014).

Inhoudelijke voorwaarden.

Eén respondent geeft aan dat hij/zij persoonlijk niet weet of er ook daadwerkelijk ruimte is voor nieuwe ideeën (EB7, 2014). Het merendeel van de organisaties zegt dat er zeker ruimte is voor nieuwe ideeën (EA7, EC7, ED7, EE7, EF7, EG7, EH7, EI7, 2014). Een gedeelte hiervan zegt dat het idee goed moet zijn voordat het uitgevoerd zal worden (EC7, ED7, EE7, EF7, 2014). Norschoten geeft hierbij de reden dat vrijwilligers meestal niet de hele organisatie overzien en ook zien ze de consequenties met betrekking tot de cliënten niet (EF7, 2014).

Daarnaast hebben we aan organisaties gevraagd hoe de mensen in de organisatie omgaan met (nieuwe) vrijwilligers. De volgende antwoorden worden door de organisaties gegeven: de omgang onderling gaat prima (EC9, 2014), er wordt voor elkaar klaar gestaan (ED9, 2014), ze worden opgenomen in de groep (EE9), er wordt met hun omgegaan als collega's en men staat open voor nieuwe mensen (EH9, 2014). Eén organisatie vindt dat als nieuwe vrijwilligers niet worden opgenomen in de groep, dit dan over het algemeen aan de vrijwilliger zelf ligt.

Een respondent noemt dat het bestuur in hun organisatie niet accepteert dat er mensen worden weggepest (EE9, 2014). Verder geeft een vereniging aan dat er tussen de vrijwilligers geen afstand is, omdat men ook samen een sport beoefent. Dit blijkt uit het volgende fragment: *“Binnen de teams spelen ook ouderen en jongeren samen. Er is dus geen afstand. Praktisch alle leden zijn ook spelend lid van de club”* (EI9, 2014).

6.2.4 Werving en de behoefte aan nieuwe vrijwilligers

Werving

Zes organisaties werven onder andere door een vorm van persoonlijke benadering (EA1-2, EB1-2, EC1-2, ED1-2, EF1-2, EI1-2, 2014). Deze persoonlijke benadering gebeurt bij alle organisaties binnen het netwerk van eigen organisaties en/of de medewerkers van de organisaties (EA1-2, EB1-2, EC1-2, ED1-2, EF1-2, EI1-2, 2014). De twee zorginstellingen en een vereniging werven onder andere door een digitaal communicatiemiddel (EF1-2, EH1-2, EI1-2, 2014). Hierbij wordt Facebook, e-mail en de website van de organisatie genoemd (EF1-2, EH1-2, EI1-2, 2014). Vijf organisaties maken bij de werving gebruik van schriftelijke benadering (EB1-2, EE1-2, EF1-2, EH1-2, EI1-2, 2014). Een gedeelte beperkt dit tot informatiebladen die aan de organisatie zelf verbonden zijn, zoals kerkbodes en nieuwsbrieven (EB1,2, EI1,2, 2014). Andere organisaties werven door berichten of advertenties in de krant te zetten (EE1,2, EF1-2, EG1-2, 2014).

Behoeftte aan nieuwe vrijwilligers

Vijf organisaties zeggen dat ze behoefte hebben aan nieuwe vrijwilligers (EA13, EE13, EF13, EH13, EI13, 2014). Het gaat om twee zorginstellingen (EF13, EH13, 2014), een kerkelijke gemeente (EA13, 2014) en een vereniging (EI13, 2014). Vier organisaties geven aan dat ze genoeg vrijwilligers hebben en kunnen krijgen binnen hun organisatie (EB13, EC13, ED13, EG13, 2014). Dit zijn een kerkelijke gemeente (EB13, 2014), een dansschool (EC13, 2014) en twee verenigingen (ED13, EG13, 2014).

6.3 Interviews organisaties

6.3.1 Hoe wordt er binnen de geïnterviewde organisaties omgegaan met de motieven van jongeren?

Motieven van jongeren die bekend zijn binnen de organisatie

Geke Vrijen, werkzaam bij Norschoten, vertelt dat ze langzamerhand een verschuiving ziet bij de motieven van jongeren om vrijwilligerswerk te doen. Omdat Barneveld een christelijke cultuur heeft wordt er vaak vrijwilligerswerk gedaan om anderen te helpen, je helpt je naaste en dat is heel vanzelfsprekend. Ook bij jongeren is dit nog een belangrijk motief, maar het willen leren en het opdoen van ervaring wordt steeds belangrijker voor jongeren (X6, 2014). Ook zien ze bij Norschoten dat jongeren niet lang te binden zijn. Als ze gaan werken of een gezin krijgen dan zijn er andere dingen belangrijk en is het motief dat jongeren hadden niet langer meer toereikend om vrijwilligerswerk te blijven doen. Maar als jongeren het leuk hebben gehad, dan zullen ze op hun 40^{ste} of 50^{ste} levensjaar eerder terug komen (X5, 2014).

Hoe worden deze motivaties in stand gehouden?

Volgens Samantha Pater, bestuurslid van ODIK, maakt ODIK gebruik van materiële waardering en niet materiële waardering om de motivatie van de jongeren in stand te houden.

Als materiële waardering organiseren zij een vrijwilligersavond. Alle vrijwilligers blijven dan eten en het bestuur bedient de vrijwilligers. Tijdens die avond kun je de prijs winnen voor vrijwilliger van het jaar. Als je deze wint krijg je een bokaal en wordt je naam op een bord gegraveerd. Vervolgens krijgt dit bord een plaats in de kantine. Iedereen binnen de vereniging is hier enthousiast over (Y20/23-25, 2014). Ook wordt er één keer in het jaar een feest georganiseerd. Dit is niet speciaal voor de vrijwilligers bedoeld, maar voor alle leden. Het feest wordt altijd druk bezocht (Y24, 2014).

Als vrijwilligers iets heel erg goed hebben uitgevoerd, dan krijgen ze daar een compliment voor. Daarnaast krijgen vrijwilligers ook te horen als iets niet goed is uitgevoerd en als het de volgende keer anders moet. Volgens Samantha vinden ze het altijd leuk om waardering te krijgen, vooral omdat ze het in hun vrije tijd doen (Y21, 2014).

Ook Geke Vrijen geeft aan dat ze bij Norschoten gebruik maken van verschillende vormen in het uiten van waardering. Voor de vrijwilligers organiseren ze een jaarlijks uitje en daarnaast krijgen ze een kerstpakket. In het jaarlijkse uitje komt er een koor optreden. Hierbij vraagt Norschoten zich af of deze vorm van waardering aansluit bij de jongeren (X13,2014). Daarnaast worden er bij Norschoten complimenten gegeven en krijgen de vrijwilligers concrete feedback als het niet goed gaat (X14/16, 2014).

Daarnaast benoemt Norschoten concreet welke competenties behaald zijn en op welke manier dat gedaan is door de jongeren. Het aanbieden van scholing wordt op dit moment nog niet gedaan, maar als daar behoefte aan is dan zou het kunnen dat Norschoten het in de toekomst gaat aanbieden (X17-18, 2014).

Om tegemoet te komen aan het motief plezier, organiseert Norschoten projecten voor een groep jongeren. Door samen te werken met anderen ervaren jongeren, volgens Geke, meer plezier.

Om de waardering aan te laten sluiten bij de behoeften van de jongeren, wil Norschoten in de toekomst in gesprek gaan met de jongeren. Hierdoor willen ze er achter komen hoe ze jongeren nog meer kunnen betrekken en hoe jongeren gewaardeerd willen worden (X13, 2014).

6.3.2 Voorwaarden bij het vrijwilligerswerk waaraan organisaties tegemoet komen

Organisatorische voorwaarden

ODIK heeft één belangrijke afspraak, namelijk dat als je lid bent van de vereniging, je dan ook een vrijwilligerstaak oppakt (Y2, 2014). Volgens Samantha kan iedereen zich hier prima in vinden. Want als niemand zich hier aan houdt dan is er ook geen trainer, coach of feest. In de vereniging draagt men samen de verantwoordelijkheid (Y1, 2014).

Het bestuur heeft een lijst waar alle leden op staan met daarachter of iemand een taak doet en welke taak/taken er door diegene wordt uitgevoerd. Leden die weinig of geen vrijwilligerstaken doen worden aan de hand van deze lijst getraceerd. Deze mensen kunnen vervolgens benaderd worden om een vrijwilligerstaak uit te voeren (Y8, 2014).

Bij het uitvoeren van de taken wordt er gekeken naar de talenten van de vrijwilligers. Als iemand bijvoorbeeld accountancy studeert dan zal diegene gevraagd worden of hij/zij de kas wil controleren. Zo probeert ODIK de taken leuk te houden voor de jongeren (Y11, 2014).

Als iemand voor de eerste keer een taak uitvoert dan wordt deze eerst uitgelegd en indien nodig wordt er begeleiding aangeboden. Voorbeeld: bij de eerste keer teamtraining werkt de nieuwe vrijwilliger samen met een ervaren persoon, waardoor hij het langzamerhand kan leren (Y14, 2014).

Per activiteit is er een contactpersoon aangewezen (Y26, 2014). De contactpersoon loopt bijvoorbeeld langs op trainingsavonden en houdt de uitvoering van de taak in de gaten. Daarnaast is er een contactpersoon per leeftijdscategorie (Y30, 2014). De contactpersonen zijn bekende personen binnen de vereniging. Ze zijn daarom makkelijk aanspreekbaar en makkelijk te bereiken (Y27, 2014).

Volgens Samantha vinden jongeren het fijn dat ze met vragen terecht kunnen bij hun contactpersoon. De contactpersoon is van alle dingen binnen de vereniging op de hoogte (Y28, 2014). Om vrijwilligers op de hoogte te brengen van nieuws en veranderingen komt er één keer in de twee weken een nieuwsbrief uit die naar alle leden wordt verzonden (Y16). Daarnaast kan men nieuws en informatie vinden op de website en in het clubblad (Y17, 2014).

Norschoten heeft voor jongeren een aangepaste beleidsnotitie en procedure opgesteld. Hierin worden de tien regels beschreven waar jongeren zich aan moeten houden. De respondent geeft aan dat ze over het algemeen deze regels vanzelfsprekend vinden (X1, 2014). Bij de aanmelding van jonge vrijwilligers wordt er gekeken of er een geschikte taak en/of bewoner beschikbaar is (X7/X35, 2014). Norschoten denkt wel dat deze tendens verschuift en dat de vrijwilligers in de toekomst zelf aanbieden om een taak op te pakken in plaats van dat organisaties vrijwilligerstaken beschikbaar stellen.

Volgens Geke Vrijen is het belangrijk dat jongeren, voordat ze beginnen met een taak, uitgelegd krijgen wat ze kunnen verwachten. Zodat jongeren niet tegen verrassingen aanlopen. Ook is het belangrijk dat de medewerkers van een bepaalde afdeling weten, wie er komt en wanneer iemand komt. Dit is in een formulier vastgelegd (X19-21, 2014). Tevens geeft de respondent aan dat het belangrijk is dat niet alles in protocollen wordt vastgelegd (X23, 2014).

Volgens Geke Vrijen is het van belang dat de opgestelde procedures voortdurend geëvalueerd worden (X24, 2014). Ook is het belangrijk om de motivaties van jongeren regelmatig te evalueren, want de behoeften van jonge vrijwilligers veranderen sneller dan de behoeften van oudere vrijwilligers (X24, 2014).

Informatie en regels worden op papier aan de jongeren overhandigd. Dit wordt in eenvoudige taal gedaan dat volgens Geke Vrijen aansluit bij de jongeren. Veranderingen die in de organisatie plaats vinden worden mondeling gecommuniceerd naar de jongeren (X32, 2014).

Norschoten heeft een speciale contactpersoon voor jonge vrijwilligers. Volgens Geke heeft zij veel ervaring met jongeren en voelt ze aan op welke punten iemand aandacht nodig heeft. Deze contactpersoon blijft verantwoordelijk voor de jongeren en is het aanspreekpunt voor de jongeren. Ook onderhoudt ze het contact met de afdeling waar de jongeren hun taak uitvoeren. In het begin zal dit contact met de afdeling en de jongere frequenter zijn dan wanneer iemand langer meedraait als vrijwilliger (X39-40/42, 2014). Deze contactpersoon werkt op een aantal vaste werkdagen, daarnaast is ze bereikbaar via de e-mail en de telefoon (X43, 2014).

Inhoudelijke voorwaarden

Als vrijwilligers bij korfbalvereniging ODIK eenmaal ervaren hebben hoeveel er geregeld moet worden bij bepaalde dingen, dan melden ze zich sneller aan voor een nieuwe taak. Hierdoor zorgen ze er samen voor dat de vrijwilligerstaken worden opgepakt en ontstaat er volgens de respondent het wij-gevoel (Y3, 2014).

Dat is eigenlijk al van oudsher, iedereen wordt er bij betrokken en iedereen voelt zich verantwoordelijk. Hierdoor worden de taken eerlijk verdeeld (Y4/Y7, 2014).

Er zijn enkele leden die druk zijn in het dagelijks leven, hier wordt in de vereniging rekening mee gehouden. Als voorbeeld wordt gegeven: Als je doordeweeks geen teamtraining kunt geven dan kan het zijn dat je een extra bardienst moet draaien in het weekend, er wordt namelijk verwacht dat je iets oppakt (Y19, 2014).

De respondent geeft aan dat er op een normale manier gecommuniceerd wordt met jonge vrijwilligers. Ze geeft aan dat ze niet worden gecommandeerd (Y13, 2014). Bij het vertonen van ongewenst gedrag wordt iemand wel aangesproken. Dit is geen probleem en hier wordt altijd positief op gereageerd (Y22, 2014). Ook kent iedereen elkaar, dus het maakt niet heel veel uit bij wie ze worden ingedeeld bij het uitvoeren van een taak. Als ze toch mogen kiezen dan worden ze het liefst ingedeeld bij een vriend of vriendin (Y15, 2014).

Tijdens het vrijwilligerswerk is de sfeer goed. Samantha denkt dat als de sfeer niet goed is, dat er dan meer problemen en minder belangstelling voor de korfbalvereniging zal ontstaan (Y18, 2014).

Voor Norschoten was het een cultuuromslag om met jonge vrijwilligers te gaan werken. Maar door de jongeren is er meer dynamiek in de organisatie gekomen en medewerkers hebben positieve ervaringen opgedaan met jongeren. Hierdoor is de groep jonge vrijwilligers gegroeid (X9, 2014). Geke vindt het erg belangrijk om bij de leefwereld van de jongeren aan te sluiten.

Verder vindt ze het belangrijk dat jongeren met respect behandeld worden en niet met een toontje van: “ik weet het beter en ik ben hier de deskundige/volwassene” (X3/30, 2014). Ook is er een contactpersoon aangesteld voor jongeren die hun “taal” spreekt en precies weet wat jongeren beweegt (X12, 2014).

Om nog beter bij jongeren aan te sluiten wil Geke dat de communicatie met jonge vrijwilligers meer via Facebook of via Whatsapp, door middel van een groepsapp, verloopt. Op dit moment is hier geen sprake van (X29, 2014).

Verder wordt de medewerkers geleerd hoe ze met vrijwilligers moeten samenwerken. Het kan zijn dat de samenwerking op de ene afdeling niet goed verloopt en op de andere afdeling wel. De contactpersoon bekijkt welke dingen er concreet goed gaan op de ene afdeling en hoe deze geïntegreerd kunnen worden op de andere afdeling (X31, 2014).

De sfeer hangt af van de medewerkers en hoe die interactie is met de jongeren. Er zijn medewerkers die het leuk vinden om met jongeren te werken, maar er zijn ook medewerkers die dit liever niet doen (X33, 2014). Om de sfeer te bevorderen proberen medewerkers binnen Norschoten de jongeren te betrekken bij de sociale gelegenheden op de afdeling. Jongeren worden meegenomen in de dagelijkse gang van zaken. Hierdoor heeft de jongere het idee dat hij er bij hoort en dat hij een deel is van het grotere geheel (X34, 2014).

Werving

Als ODIK vrijwilligers nodig heeft dan worden die geworven via persoonlijke benadering. Volgens Samantha is het effectief als je iemand persoonlijk vraagt of hij wil helpen (Y5/Y6, 2014). Ze is minder positief over digitale werving. Zij vindt dat je niet effectief kunt werven via de website of via Facebook (Y5/Y6, 2014). Op dit moment werft ODIK geen nieuwe vrijwilligers omdat ze geen openstaande vacatures hebben (Y10, 2014).

Ook Norschoten werft vrijwilligers door middel van persoonlijke benadering. Er wordt vooral geworven binnen het netwerk van zittende vrijwilligers of binnen de familie van bewoners (X8, X15, 2014). Ook zetten ze vacatures op de website en in de krant. Norschoten richt de werving niet speciaal op jongeren. Ze hebben bijvoorbeeld geen campagne opgezet om jonge vrijwilligers te werven (X8, 2014). Voor de werving maken ze gebruik van de diensten van Welzijn Barneveld (X25, 2014). Specifieke vacatures worden op de website van Welzijn Barneveld gezet, zoals bijvoorbeeld een timmermaatje. De wat algemenere vacatures, zoals wandelen en spelletjes doen, zijn bij Welzijn Barneveld bekend en worden niet specifiek op de site geplaatst (X26, 2014).

6.4 Aansluiting literatuuronderzoek

Bij de vragenlijsten zien we dat de motivaties van de vrijwilligers per organisatie verschillen. De zorginstellingen geven aan dat ze jongeren hebben met verschillende motivaties, zoals: contact opbouwen, persoonlijke ontwikkeling en een ander helpen. Dit sluit aan bij de theorie die aangeeft dat het vrijwilligerswerk moet lonen en juist moet zijn. Daarnaast wordt in deze theorie genoemd dat het vrijwilligerswerk leuk moet zijn (Blauw, Daru, Hanzon & Hetem, 2011, p.8-10). We zien niet dat de organisaties dit aangeven.

Bij de verenigingen en kerken zien we dat nieuwe vrijwilligers al verbonden zijn met de organisatie, hierdoor hebben ze de sfeer al ervaren. Als de sfeer als prettig ervaren wordt dan stimuleert dit om vrijwilligerswerk te doen. Dit sluit aan bij de theorie die verwoordt dat het vrijwilligerswerk leuk moet zijn (Blauw, Daru, Hanzon & Hetem, 2011, p.8-10). In het interview met Norschoten komt naar voren dat jongeren vrijwilligerswerk doen omdat ze een ander willen helpen.

Dit wordt gestimuleerd vanuit het christelijk geloof. Volgens Norschoten is er een verschuiving te zien. Steeds meer jongeren doen vrijwilligerswerk vanuit een persoonlijk belang, zoals persoonlijke ontwikkeling. Dit sluit aan bij de theorieën waaruit blijkt dat beloningen in de vorm van kennis en kunde effectiever zijn dan materiële beloningen (Pink, 2010, p.73-77).

Uit de vragenlijsten en interviews blijkt dat meerdere organisaties jongeren bij de organisatie betrekken. Norschoten gaat in gesprek met jongeren over hoe zij over dingen denken en wat hun wensen zijn. Deze betrokkenheid houdt de motivatie van jongeren in stand (Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, 2011). Het geven van positieve en/of negatieve feedback wordt bij zowel Norschoten als bij ODIK gedaan. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat dit een belangrijke en effectieve beloning is (Pink, 2010, p.73-77). Echter zien we dat zeven organisaties ook op een materiële wijze hun waardering uiten. Dit is op zichzelf niet verkeerd omdat het geen frequente alsdan beloningen zijn (Pink, 2010, p.73-77). Maar het is wel de vraag of deze beloningen aansluiten bij de wensen en leefwereld van de jongeren (Bosch, Boss, 2009, p.7-11). Bij veel organisaties worden er diners of bijeenkomsten georganiseerd. Bij Norschoten wordt er ook een uitje georganiseerd waarbij er een koor komt optreden. Bij ODIK wordt er onder andere een feest georganiseerd waar bijna alle vrijwilligers naar toe gaan.

Volgens de theorieën en strategieën is het belangrijk dat de arbeidsomstandigheden goed geregeld zijn (Pink, 2010, p.65-66). Uit de vragenlijsten blijkt dat de zorginstellingen de arbeidsomstandigheden vastgelegd hebben in een vrijwilligersbeleid, waarin alle rechten en plichten van de vrijwilliger staan. Daarnaast geeft Norschoten ook nog tien regels op papier mee aan de jongeren. Ook heeft Norschoten een formulier opgesteld voor medewerkers die met vrijwilligers werken. Volgens de theorie is het goed om duidelijk te zijn en de verwachtingen bekend te maken aan de vrijwilligers. Mensen moeten niet overspoeld worden met regels en procedures, want dat kan demotiverend werken (Vinke, 2004, p.37-42). Bij de verenigingen en kerken worden er per team vaak onderlinge afspraken gemaakt. Deze zijn niet op schrift vastgelegd. Bij ODIK is er één procedure schriftelijk vastgelegd, namelijk dat als iemand lid wordt van de vereniging, dat diegene dan ook een vrijwilligerstaak moet oppakken. Als we dit vergelijken met de literatuur, dan is dit geen goede manier om vrijwilligers te binden en te houden. Het is volgens de literatuur belangrijk dat je geen druk uitoefent, omdat dit niet bevorderlijk is voor de intrinsieke motivatie (Pink, 2010, p.94). Beide geïnterviewde organisaties proberen de jongeren een goede begeleiding aan te bieden. Norschoten doet dit door vooraf te vertellen wat jongeren kunnen verwachten. Daarnaast kunnen jongeren voor vragen terecht bij een speciale contactpersoon. Volgens het literatuuronderzoek is het belangrijk dat er mensen klaar staan om vrijwilligers te ontvangen (Blauw, Daru, Hanzon, & Hetem, 2011, p. 25-29). De contactpersoon houdt contact met de afdeling en kijkt wat de jongere nodig heeft. Bij ODIK zijn er twee contactpersonen. Daarnaast krijgen jongeren begeleiding van een ervaren vrijwilliger.

De contactpersoon bij Norschoten is aanwezig op vaste werkdagen en de contactpersonen bij ODIK zijn altijd aanwezig en/of bereikbaar.

Bij alle organisaties zijn nieuwe ideeën welkom. Vaak moeten deze ingebracht worden bij commissies en wordt er getoetst of deze ideeën ook goed zijn. Hierdoor wordt er dus ruimte gecreëerd voor de inbreng van vrijwilligers, daarnaast wordt er iets met die inbreng gedaan. Volgens de strategieën is dit een belangrijk aspect om de motivatie van jongeren in stand te houden. Bijna alle deelnemende organisaties zeggen dat nieuwe vrijwilligers goed worden opgevangen door andere vrijwilligers en/of medewerkers. Dit komt overeen met de strategieën waarin beschreven staat dat jongeren de waarden respect, vertrouwen, openheid, gelijkwaardigheid erg belangrijk vinden (Samenwerkingsverband Regio Eindhoven, 2011). Volgens Samantha is de sfeer bij ODIK goed. Iedereen is betrokken en samen zorgen ze er voor dat alle vrijwilligerstaken uitgevoerd worden. Doordat er genoeg animo is om vrijwilligerstaken uit te voeren denkt Samantha dat de mensen zelf de sfeer ook als prettig ervaren. Dit komt overeen met de theorie van Maslow. Volgens Maslow moeten de sociale behoeften bevredigd worden. Als dit niet gebeurt zullen mensen eerder terug gaan naar de behoeften daaronder, namelijk veiligheid (Vinke, 2004, p.42-44). Het kan zijn dat mensen dan stoppen met vrijwilligerswerk omdat ze terug willen naar het gevoel van veiligheid, dat ze niet ervaren bij het vrijwilligerswerk.

Bij Norschoten is de sfeer afhankelijk van de medewerkers.

Er zijn bijvoorbeeld afdelingen waar de medewerkers het leuk vinden dat er jongeren zijn en afdelingen waar de medewerkers het niet leuk vinden. De organisaties werven nieuwe vrijwilligers door mensen in het netwerk van de organisatie persoonlijk te benaderen. Persoonlijke benadering is volgens de strategieën een goede manier om vrijwilligers te werven. Mensen voelen zich hierdoor eerder verantwoordelijk (Bouman, Breemaat, Dilven, & Tanghe, z.d., p.13-14).

Tevens wordt er voor de werving ook gebruik gemaakt van de krant en kerkbodes. Daarnaast heeft Norschoten geen speciale campagne voor jongeren. Als men meer jongeren als vrijwilligers wil hebben, dan is dit volgens de theorieën en strategieën wel van belang (Steekelenburg, Oor, Postma, Hartog, 2009, p.5,13). Door duidelijk te hebben waar je je op richt tijdens de werving, zal de werving effectiever worden. Hiervoor kunnen ze gebruik maken van de 5 p's (Blauw, Daru, Hanzon, & Hetem, 2011, p. 25-29). De uitleg van de 5 p's wordt beschreven in paragraaf 3 van hoofdstuk 2. Ook wordt er in het literatuuronderzoek beschreven dat het van belang is dat de werving aansluit bij een specifieke doelgroep (Steekelenburg, Oor, Postma, Hartog, 2009, p.5,13).

6.5 Samenvatting en deelconclusie

Jongeren in zorginstellingen doen vaak vrijwilligerswerk omdat het loont of omdat het juist is. Bij verenigingen en kerken daarentegen doen ze dit juist omdat ze het leuk vinden door de verbondenheid en sfeer. Het is belangrijk dat organisaties alles duidelijk geregeld hebben en dat de verwachtingen bekend worden gemaakt aan de vrijwilligers. Norschoten heeft dit vastgelegd door middel van een vrijwilligersbeleid, waarin alle rechten en plichten van een vrijwilliger staan. Verder heeft Norschoten nog meer procedures en formulieren over het vrijwilligerswerk. Wat dat betreft is Norschoten erg duidelijk voor de vrijwilligers, het gevaar hierbij is wel dat dit doorslaat. Als organisatie is het goed om kritisch te kijken of er niet te veel is vastgelegd in protocollen en regels, want dit werkt demotiverend.

Organisaties geven positieve feedback aan de jongeren die vrijwilligerswerk doen. Dit is een vorm van niet materiële waardering. Dit is een goede manier om de motivatie van jongeren in stand te houden. Daarnaast zien we dat er voldoende aandacht wordt besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van jongeren. Bij Norschoten wordt de waardering ook geuit door het organiseren van uitjes en bijeenkomsten en het houden van diners. Wij vragen ons af of deze vormen van waardering aansluiten bij de doelgroep jongeren. Gebaseerd op de theorieën denken wij dat het goed is om een beloning te geven die tegelijkertijd het wij-gevoel creëert. Wij denken dat ODIK dit wij-gevoel onder andere creëert door het organiseren van feestjes. Uit de opkomst blijkt dat deze feestjes erg gewaardeerd worden. ODIK probeert met de vrijwilligerstaken aan te sluiten bij de interesses van jongeren. Ze kijken bijvoorbeeld naar de opleiding die een vrijwilliger doet en welke vrijwilligerstaak daar bij aansluit. Dit is een goede manier om vrijwilligerswerk leuk te houden.

Daarnaast is de sfeer op de werkvloer erg belangrijk. Bij kerken en verenigingen is er bijna altijd een goede sfeer. De zorginstellingen zetten zich hier ook voor in, maar toch blijkt dat dit per afdeling verschilt. Bij veel organisaties is er ruimte voor inbreng van vrijwilligers. Dit is geregeld door middel van commissies, vrijwilligers kunnen hun ideeën en opmerkingen bekend maken bij deze commissies. Zoals we in het vorige hoofdstuk verwoord hebben is het goed dat er binnen de organisaties ruimte gecreëerd is voor de inbreng van vrijwilligers. De manier waar op Norschoten hier gebruik van maakt vinden wij een formele manier om je inbreng kenbaar te maken. Wel geeft Norschoten een goed voorbeeld door in gesprek te gaan met de jongeren.

Organisaties werven vrijwilligers op een 'veilige' manier. Ze benaderen iemand binnen hun eigen netwerk of ze zetten een oproep in de krant en/of kerkbode. Om meer bij de jongeren aan te sluiten is het belangrijk om ook digitaal te werven. Daarnaast denken wij dat er buiten het netwerk van de organisaties meer jongeren te vinden zijn die vrijwilligerswerk willen doen. Als organisaties jongeren als vrijwilligers willen, dan moeten ze zich in de werving specifiek op deze doelgroep richten. Daarnaast moet het communicatiemiddel en de boodschap (vorm en inhoud) aansluiten bij de belevingswereld en interesses van de jongeren.

6.6 Aanloop naar hoofdstuk 7

In dit hoofdstuk hebben we de antwoorden beschreven die organisaties gaven in de vragenlijsten en in de interviews. We hebben in ons verslag de uitkomsten van het literatuuronderzoek en het praktijkonderzoek beschreven. In het volgende hoofdstuk beschrijven we een conclusie waarbij we het literatuuronderzoek met het praktijkonderzoek vergelijken. We geven hiermee antwoord op de hoofdvraag: *“Wat is er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk?”*. De aanbevelingen die we in hoofdstuk 7 beschrijven vloeien voort uit deze conclusie. In de discussie beschrijven we wat de toegevoegde waarde is van ons onderzoek en welke vervolgonderzoeken er gedaan kunnen worden. Als laatste beschrijven we in dit hoofdstuk voor Welzijn Barneveld een opzet van een jongerencampagne.

Hoofdstuk 7 Conclusie, Aanbevelingen, Discussie en Opzet jongerencampagne

7.1 Conclusie

Onze opdrachtgever, Welzijn Barneveld, signaleert dat er op dit moment meer vraag is naar vrijwilligers. In de toekomst zal dit naar verwachting gaan toenemen. Om dit probleem op de lange termijn op te lossen, willen zij meer jongeren als vrijwilligers aantrekken voor organisaties. Zij willen graag weten hoe zij dit kunnen doen. Uit deze vraag is onze hoofdvraag ontstaan:

“Wat is er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk?”

Met deze vraag als basis zijn we door middel van dit onderzoek op zoek gegaan naar wat er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk is om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. De beantwoording van deze vraag valt uiteen in twee onderdelen. Allereerst beschrijven we de voorwaarden die nodig zijn, willen jongeren vrijwilligerswerk doen. Daarna beschrijven we wat er noodzakelijk is om jongeren te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. We vergelijken de resultaten van ons literatuuronderzoek met de resultaten van ons praktijkonderzoek.

Kerken en verenigingen hoeven minder moeite te doen om jongeren te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Jongeren doen vrijwilligerswerk bij een organisatie die bij hen vooraf bekend was. Jongeren voelen zich verbonden met deze organisaties. Verenigingen en kerken noemen deze verbondenheid als reden dat jongeren bij hen vrijwilligerswerk doen. Bij zorginstellingen doen jongeren vrijwilligerswerk omdat het loont of omdat het “juist” is.

Om vrijwilligerswerk te doen hebben de jongeren in de gemeente Barneveld hier de volgende motivaties voor: het hebben van plezier, contact, persoonlijke ontwikkeling, de ander helpen en het zien van resultaat. Om deze motivaties in stand te houden is het belangrijk dat organisaties de jonge vrijwilligers waarderen. Materiële beloningen zijn hierbij niet het belangrijkste. Volgens de theorieën en strategieën en volgens de jongeren zijn niet materiële beloningen belangrijker.

Organisaties in de gemeente Barneveld uiten hun waardering op een goede manier. Het komt overeen met wat er in de literatuur staat en wat de jongeren aangeven. Ze geven jongeren positieve feedback en besteden aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling van de jongeren. Verenigingen geven vooral begeleiding bij de taken die gedaan worden door de jongeren. Zorginstelling, Norschoten, besteedt aandacht aan de persoonlijke competenties van de jongeren. Af en toe wordt deze waardering aangevuld met een materiële beloning. Bij Norschoten wordt er waardering geuit door het organiseren van bijeenkomsten en het geven van een uitje, waarbij er een koor komt optreden. Als we kijken naar de interesses van de jongeren dan sluit deze vorm van waardering niet aan. ODIK organiseert onder andere een feest als materiële beloning. Deze beloning sluit meer aan bij de jongeren, omdat deze beloning het wij-gevoel creëert.

Wij concluderen hieruit dat er een geschikte contactpersoon, aandacht voor persoonlijke groei en een materiële beloning aanwezig moeten zijn. Dit zijn enkele voorwaarden waar het vrijwilligerswerk aan moet voldoen.

Daarnaast moeten de volgende voorwaarden aanwezig zijn tijdens het vrijwilligerswerk:

- Een veilige omgeving.
- De aanwezigheid van de nodige materialen.
- Het vrijwilligerswerk moet goed en duidelijk geregeld zijn. Het is belangrijk dat de werkzaamheden helder zijn omschreven en duidelijk zijn afgebakend.
- Een gezellige sfeer.
- Met respect behandeld worden.
- Dat er tegen de jongeren gepraat wordt tijdens het doen van een activiteit en tijdens de pauzes.
- Het overweg kunnen met collega's .
- De jongeren willen betrokken worden bij de resultaten, hierdoor weten zij waar ze zich voor inzetten en dat bevordert de motivatie.
- Contact met andere jongeren bevordert de motivatie van een jonge vrijwilliger.

De aanwezigheid van bovengenoemde punten verschillen per organisatie. Een veilige omgeving en de aanwezigheid van materialen wordt door geen één organisatie genoemd. Wij weten daarom niet of dit wel of niet aanwezig is en of de organisaties een veilige werkomgeving hebben.

Als we kijken naar of het vrijwilligerswerk goed geregeld is, kunnen we concluderen dat Norschoten het vrijwilligerswerk duidelijk geregeld heeft door afspraken en procedures schriftelijk vast te leggen. Ze moeten hierbij wel oppassen dat ze niet te veel vastleggen, want dat is niet bevorderlijk voor de motivatie van jonge vrijwilligers. De verenigingen daarentegen hebben geen afspraken of procedures vastgelegd. Hierbij kan het gevaar ontstaan dat het vrijwilligerswerk onduidelijk en ongeorganiseerd geregeld is.

Binnen alle organisaties is er een prettige sfeer en omgang aanwezig. Jongeren worden opgenomen in de groep en worden met respect behandeld. Maar tijdens het interview met Geke Vrijen van Norschoten, wordt aangegeven dat de sfeer en de omgang met jonge vrijwilligers verschilt per afdeling. Organisaties vragen niet naar de ideeën en opmerkingen van de jongeren. Op dit moment ligt het initiatief bij de jongeren, zij moeten zelf komen met ideeën en opmerkingen.

Niet bij elke organisatie hebben de jongeren contact met elkaar tijdens het doen van vrijwilligerswerk. Door jongeren te laten samenwerken zullen ze meer plezier ervaren in het doen van vrijwilligerswerk.

Al zou er aan al deze voorwaarden worden voldaan, dan is het nog steeds de vraag of jongeren de stap gaan zetten om vrijwilligerswerk te doen. De meeste jongeren zullen niet uit zichzelf komen om vrijwilligerswerk te doen. Ze hebben hier enige stimulans voor nodig vanuit de organisaties.

De sociale omgeving speelt een belangrijke rol bij de verandering in het gedrag van een (potentiële) vrijwilliger. Bij de geïnterviewde jongeren in de gemeente Barneveld zijn ouders en andere familieleden de belangrijkste personen in hun leven. Een groot deel van deze ouders en familieleden doen vrijwilligerswerk. Jongeren verkeren in een sociaal netwerk waar vrijwilligerswerk wordt gedaan. Hierdoor is de kans groter dat als jongeren gestimuleerd worden door organisaties, ze daadwerkelijk vrijwilligerswerk gaan doen. Een kanttekening hierbij is dat bijna geen één jongere vrienden kan opnoemen die vrijwilligerswerk doen. Blijkbaar doen veel jongeren geen vrijwilligerswerk of praten ze hier niet over met hun leeftijdsgenoten.

Als organisaties jongeren willen aantrekken als vrijwilligers, dan moeten ze zich in de werving specifiek op deze doelgroep richten. Op dit moment wordt dat niet gedaan.

Wel werven de organisaties de vrijwilligers op een 'veilige' manier. Ze benaderen iemand binnen hun eigen netwerk of ze zetten een oproep in de krant en/of kerkbode. Uit de interviews blijkt dat de jongeren vinden dat organisaties meer hun gezicht mogen laten zien. Buiten het netwerk van de organisaties zijn er nog meer jongeren te vinden die geactiveerd kunnen worden tot het doen van vrijwilligerswerk.

Om bij de jongeren aan te sluiten is het ook belangrijk om digitaal te werven. Facebook geven jongeren aan als een goed communicatiemiddel voor de digitale werving. Daarnaast kan het inzetten van posters en flyers meer gedaan worden door de organisaties. Veel jongeren vinden dit een prettige manier van werving.

Als organisaties willen aansluiten bij de jongeren, dan moet het volgende in de boodschap verwoord worden: dat wat er van de jongeren wordt verwacht, wat het voor hen oplevert en dat ze verschil kunnen maken in de samenleving. Daarnaast moet de toon in de boodschap enthousiast, informeel, professioneel en niet dwingend zijn. Bij een schriftelijke wervingsactie moet de lay-out aantrekkelijk zijn. De effectiviteit van de werving kan vergroot worden door meerdere jongeren tegelijk aan te spreken.

Jongeren hebben niet allemaal dezelfde interesses en de planning verschilt ook per persoon. Hierdoor concluderen wij dat het belangrijk is om in de werving diverse activiteiten aan te bieden en verschillende tijden aan te geven, wanneer jongeren zich kunnen inzetten. Sommige jongeren willen bijvoorbeeld liever één keer in de maand vrijwilligerswerk doen, in plaats van één keer per week. Wij denken dat als meerdere vrijwilligersorganisaties actief gaan werven, dat jongeren dan eerder vrijwilligerswerk gaan doen. Dit denken wij omdat ze er dan ten eerste meer mee geconfronteerd worden en ten tweede omdat ze hierdoor meer keus hebben uit vrijwilligersorganisaties.

7.2 Aanbevelingen

Ons onderzoek vond plaats op verschillende niveaus. Wij geven aanbevelingen aan onze opdrachtgever Alinda van den Top, namens Welzijn Barneveld en aan non-profit organisaties in de gemeente Barneveld die jongeren willen activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Daarnaast geven wij aanbevelingen aan organisaties die op dit moment werken met jongeren als vrijwilligers.

In de conclusie hebben we beschreven wat er inhoudelijk en organisatorisch nodig/noodzakelijk is om jongeren in de gemeente Barneveld te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Op basis van de beschreven conclusie komen we tot de onderstaande aanbevelingen. Bij de aanbevelingen maken we onderscheid tussen de inhoudelijke en organisatorische voorwaarden en de werving.

7.2.1 Inhoudelijke en organisatorische voorwaarden

Inhoudelijk:

- * Geef complimenten en feedback

Geef jongeren tips en tops. Zorg ervoor dat de verhouding tips en tops in evenwicht is en vraag aan de jongere hoe/zij dit opvat.

Met tips bedoelen we dingen die beter kunnen en met tops bedoelen we dingen die goed gaan. Spreek als organisatie regelmatig uit dat jullie het waarderen wat de jongeren voor jullie doen.

- * Heb aandacht voor persoonlijke groei

Dit kan door het geven van persoonlijke begeleiding op de werkvloer en het voeren van gesprekken waarin je persoonlijke leerdoelen opstelt en bespreekt. Zorg ervoor dat deze doelen uit de jongeren zelf komen en niet opgelegd worden.

- * Goede sfeer en omgang met jongeren als vrijwilliger

Plaats jongeren binnen een groep/afdeling waar een prettige sfeer heerst en waar vrijwilligers/medewerkers de jongeren erbij betrekken.

Benadruk bij de overige vrijwilligers en medewerkers, hoe belangrijk het is dat er jongeren vrijwilligerswerk doen. Benadruk ook dat jongeren gelijkwaardig behandeld moeten worden.

Organisatorisch:

- * Zorg (indien mogelijk) voor een breed aanbod van activiteiten

De interesses van jongeren verschillen per persoon, daarom is het belangrijk om verschillende activiteiten aan te bieden. Verdeel grote activiteiten in twee of meerdere kleine activiteiten.

- * Zorg dat de werkzaamheden veilig zijn

Beslis als organisatie welk werk voor de jongeren veilig is en houdt hier zicht op.

- * Aanwezigheid van materialen

Zorg er als organisatie voor dat de materialen op een vaste en bekende plek liggen.

- * Zorg voor een geschikte contactpersoon

Met geschikt bedoelen wij iemand die aansluit bij de jongeren. Daarnaast moet diegene goed bereikbaar zijn en moeten de jongeren geen afstand voelen. Hiermee bedoelen we dat de jongeren de contactpersoon met regelmaat zien en spreken.

- * Betrek de jongeren bij de resultaten

Maak als organisatie overzichtelijk wat jongeren voor de organisatie bereikt hebben. Dit kan je doen door het persoonlijk aan de jongeren te vertellen en/of het in de vorm van een verslag te laten zien. Ook kun je als organisatie aan jongeren vragen om mee te denken bij het oplossen van problemen en/of het maken van nieuwe plannen.

- * Breng de jongeren in contact met elkaar binnen de organisatie

Laat de jongeren samenwerken tijdens het uitvoeren van een taak/activiteit. Als dit niet mogelijk is kun je als organisatie speciale projecten opzetten voor jongeren. Je kunt de jongeren ook zelf een project laten opzetten. Het kan zijn dat niet alle taken door alle jongeren uitgevoerd kunnen worden. Het kan zijn dat veel taken individueel uitgevoerd moeten worden. In dit geval bevelen we aan om bijeenkomsten te organiseren, waarbij jongeren hun ervaringen onderling kunnen uitwisselen.

- * Organiseer een feest en/of een uitje

Organiseer een feest en/of uitje dat aansluit bij de interesses van de jongeren of laat de jongeren zelf een feest en/of uitje organiseren, waardoor het wij-gevoel wordt gecreëerd. Nodig bijvoorbeeld een DJ uit of zorg zelf voor muziek en zorg voor drinken en hapjes. Vraag aan de jongeren wat ze hierbij nog meer leuk vinden.

7.2.2 Werving

Om de werving zo effectief mogelijk te maken is het noodzakelijk om gebruik te maken van de combinatie persoonlijke, digitale en schriftelijke benadering. De volgende vormen van benadering voldoen hieraan:

Persoonlijke benadering:

1. Spreek jongeren aan binnen het netwerk van de organisatie.
2. Geef een presentatie op (middelbare)scholen.
3. Spreek de jongeren aan op straat of op plekken waar veel jongeren zijn.

Denk hierbij aan stations en winkelcentrums.

4. Organiseer een ontmoetingsfeest.

Organiseer vrijblijvend een ontmoetingsfeest voor jongeren. Tijdens dit feest kun je jongeren persoonlijk benaderen voor vrijwilligerswerk. Promotie maken voor het feest kan door middel van andere kanalen.

Digitale benadering:

1. Maak gebruik van Facebook.

Maak niet alleen Facebook aan maar zorg ervoor dat je als organisatie actief bent op Facebook. Nodig jongeren uit als vrienden en plaats regelmatig een nieuw bericht/oproep.

2. Maak als organisatie gebruik van de website.

Plaats hierop diverse vacatures online.

Schriftelijke benadering:

1. Hang posters op plaatsen waar jongeren langs komen en/of vaak zijn.

Denk hierbij aan stations, winkelcentrums en scholen.

2. Deel flyers uit.

Dit kan worden gedaan op bovengenoemde plaatsen. Daarnaast kun je flyers ook in brievenbussen doen.

Inhoud boodschap:

Om jongeren te trekken als vrijwilligers is de inhoud van de boodschap erg belangrijk.

Zorg er als organisatie voor dat:

1. De vrijwilligerstaken/activiteiten duidelijk zijn.
2. De tijdsduur en frequentie van de activiteit duidelijk is.
3. De naam van de organisatie duidelijk is.
4. Het duidelijk is wat het voor de jongeren zelf oplevert.

Denk hierbij aan het opdoen van ervaring voor je CV, plezier of het gevoel van voldoening.

5. Er in de boodschap staat dat je als vrijwilliger verschil kan maken in een mensenleven of in de samenleving.

Vorm boodschap:

De toon in de boodschap moet enthousiast, informeel, professioneel en niet dwingend zijn. Daarnaast moet de lay-out in een schriftelijke wervingsactie aantrekkelijk zijn.

Wij denken hierbij aan frisse en opvallende kleuren. De effectiviteit van de werving kan

7.3 Discussie

Voor het schrijven van dit verslag hebben we gebruikt gemaakt van verschillende bestaande onderzoeken. Er is veel informatie beschikbaar over het activeren van vrijwilligers. Een deel van het onderzoek kunnen we onderbouwen met de kennis die hierover beschikbaar is. Er is minder onderzoeksmateriaal voorhanden over hoe jongeren geactiveerd kunnen worden. De onderzoeken die hierover zijn gedaan concluderen dat voor een succesvolle activering aangesloten moet worden bij de belevingswereld van de jongeren. Hoe deze belevingswereld er uit ziet komt hierin niet aan bod. Dit is dan ook de toegevoegde waarde van ons onderzoek. Wij hebben ons door het afnemen van interviews verdiept in de belevingswereld van jongeren. Daarnaast hebben wij de voorwaarden die de theorieën en strategieën aangeven, getoetst bij de jongeren in de gemeente Barneveld. Als laatste hebben we getoetst of organisaties in de gemeente Barneveld het vrijwilligerswerk goed geregeld hebben. Dit hebben we gedaan door het versturen van vragenlijsten naar diverse organisaties en het afnemen van interviews bij twee organisaties.

Advies voor vervolgonderzoek

Wij hebben vragenlijsten teruggekregen van negen organisaties en twee interviews afgenomen met één medewerker van de organisatie Norschoten en de vereniging ODIK. Uit de uitkomsten hiervan blijkt dat de organisaties het vrijwilligerswerk over het algemeen goed geregeld hebben. Omdat wij geen jongeren geïnterviewd hebben die bij deze organisaties werkzaam zijn als vrijwilliger, weten wij niet of zij dit beamen. Ook weten wij niet of andere medewerkers dezelfde antwoorden zouden geven. Daarnaast zijn we er tijdens ons onderzoek achter gekomen dat vooral de zorginstellingen behoefte hebben aan nieuwe vrijwilligers.

Een goede en zinvolle aanvulling op ons onderzoek is om binnen één of meerdere zorginstellingen een breder onderzoek te houden en hierbij meerdere partijen te betrekken.

Wij zien in de omgeving Ede dat Netwerk Dien je Stad succesvol is in het activeren van jongeren. Om ons onderzoek aan te vullen, zou er een onderzoek gedaan kunnen worden naar welke succesfactoren Netwerk Dien je Stad inzet voor het activeren van jongeren.

Richtinggevend aspect van het onderzoek

Voor dit onderzoek hebben we een zo betrouwbaar mogelijk beeld geschetst van elf jongeren. Wij zijn tot dit aantal gekomen omdat er na negen interviews sprake was van inhoudelijke verzadiging. Daarna hebben we nog twee extra interviews afgenomen op advies van onze opdrachtgever. Dit betekent naar ons idee dat de resultaten richtinggevend zijn voor wat betreft de voorwaarden. De uitkomsten kunnen niet zondermeer geëxtrapoleerd worden voor de gehele doelgroep.

7.4 Opzet jongerencampagne

7.4.1 Inleiding

De opdrachtgever, Alinda van den Top, van Welzijn Barneveld heeft aangegeven een jongerencampagne te willen neerzetten. Hierbij wil ze jongeren in de gemeente Barneveld activeren tot het doen van vrijwilligerswerk. Omdat wij ons onderzoek hierop hebben gericht, beschrijven we een praktisch stappenplan voor het opzetten van de campagne.

De opzet van de campagne vloeit voort uit ons praktijkonderzoek en de aanbevelingen die wij in de vorige paragraaf hebben beschreven.

Ons idee is om een ontmoetingsfeest te organiseren voor jongeren in de gemeente Barneveld. Op deze wijze kan Welzijn Barneveld de jongeren op een gemakkelijke manier persoonlijk benaderen tot het doen van vrijwilligerswerk. Naar onze mening is het van belang dat dit groots wordt aangepakt en dat het een positief imago krijgt bij de jongeren.

7.4.2 Opzet ontmoetingsfeest

1: Posters en flyers maken

- * Geef hierbij aan wat het vrijwilligerswerk voor de jongeren oplevert en wat ze kunnen betekenen voor anderen.
- * Maak gebruik van opvallende en felle kleuren, zodat het opvalt voor de jongeren.

2: Jongeren benaderen via posters en flyers met de uitnodiging voor een ontmoetingsfeest

- * Hang posters op bij station Barneveld centrum, het winkelcentrum, de scholen, uitgaansgelegenheden.
- * Benader de plaatselijke kerken in de gemeente om het onder de aandacht te brengen onder hun jongeren.
- * Benader organisaties en verenigingen en geef aan of ze mee willen doen met het ontmoetingsfeest. Geef aan dat ze dit onder de aandacht brengen bij hun jongeren die vrijwilligers doen en/of bij hun vrijwilligers/medewerkers die het vervolgens elders onder de aandacht kunnen brengen.
- * Het uitleiden van de flyers in het winkelcentrum, op scholen en op het station
- Maak gebruik van iets dat de aandacht trekt tijdens het flyeren. Zorg bijvoorbeeld voor een stand of een klein podium, waarbij een act wordt verzorgt.

3: Het ontmoetingsfeest via Facebook promoten bij de jongeren

- * Nodig zoveel mogelijk jongeren uit als vriend op Facebook.
- * Maken van een digitale uitnodiging en versturen naar vrienden via Facebook.
- * Status updates bijhouden en vorderingen van het feest kenbaar maken.

4: De jongeren persoonlijk benaderen tijdens het ontmoetingsfeest

- * Organiseer het ontmoetingsfeest. Maak hierbij gebruik van de takenlijst.

7.4.3 Takenlijst ontmoetingsfeest

Organisatie ontmoetingsfeest



Taak	Wie	Datum	Check	Opmerkingen
Locatie zoeken en vastleggen.				
Verzorgen van muziek en geluid. (bandje uitnodigen?)				
Versiering/decoratie regelen.				
Organisaties uitnodigen. Aangeven: - een promotie verhaal houden, zodat de jongeren hun kunnen aanspreken.				
Catering verzorgen. - hapjes en drankjes.				
Medewerkers van Welzijn Barneveld en eventueel anderen benaderen, die de jongeren persoonlijk gaan benaderen.				
Plaatselijke pers uitnodigen. - Persoon schrijft een verslag en maakt foto's voor in de krant en voor publicatie op de website van Welzijn Barneveld.				
Fotograaf voor het plaatsen van foto's op Facebook en de website van Welzijn Barneveld.				

Bijlage A Bronvermelding

Boeken

Baarda, D.B., Goede, M.P.M., & Meer-Middelburg, A.G.E. van. (2007). *Basisboek interviewen* (tweede druk). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Baarda, D. D., Goede, D.M., & Teunissen, D.J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Bekkers, R. (2013) Geven van tijd: vrijwilligerswerk. In: Schuyt, T., Gouwenberg, B. & Bekkers, T. (red.) *Geven in Nederland 2013. Giften, Nalatenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. (p. 107-123). Amsterdam: Reed Business Education.

Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht: Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Gerards, F.M. (2010). *Effectief motiveren voor professionals: Een methodiek voor adviseurs, begeleiders, coaches*. Amsterdam: Uitgeverij Nelissen.

't Hart, H., Boeije, H.R., & Hox, J. (2007). *Onderzoeksmethoden* (achtste druk). Den Haag: Boom Lemma.

Pink, D.H. (2011). *Drive: De verrassende waarheid over wat ons motiveert* (4^e druk). Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.

Rigter, J. (2008). *Het palet van de psychologie: Stromingen en hun toepassingen in hulpverlening en opvoeding* (4^e druk). Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Vinke, R.H.W. (2004). *Zoeken naar intrinsieke motivatie*. 's Gravenhage: Reed Business Information bv.

Internetpublicaties

Barneveld in cijfers. (z.d.). *Opbouw bevolking naar 1-jaars leeftijdsklassen*. Geraadpleegd op 05 februari 2015, van <http://www.barneveld.incijfers.nl/>

Blauw, W., Daru, S., Hanzon, C., & Hetem, R. (2011). *Levensloop en vrijwilligerswerk: Aansluiten bij de motivatie en situatie van vrijwilligers*. [MOVISIE]. Gedownload op 04 februari 2014, van <http://genoegvangelweld.nl/publicaties/levensloop-vrijwilligerswerk>

Bosch, A. van den, & Boss, E.M. (2009). *Motiveren is maatwerk: Beloning en motivatie voor jonge vrijwilligers*. [MOVISIE]. Gedownload op 17 december 2013, van [http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Motiveren%20is%20maatwerk%20\[MOV-222135-0.3\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Motiveren%20is%20maatwerk%20[MOV-222135-0.3].pdf)

Bosch, A. van den., & Kamerbeek, S. (2009). *Klaar voor jongeren: De sneltest voor vrijwilligersorganisaties*. [MOVISIE]. Gedownload op 03 februari 2014, van [http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Klaar%20voor%20jongeren%20\[MOV-](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Klaar%20voor%20jongeren%20[MOV-)

222140-0.3].pdf

Boss, E., Blauw, W., & Alblas, M. (2011). *Vrijwillige inzet 2.0*. [MOVISIE]. Gedownload op 09 januari 2014, van <http://www.movisie.nl/publicaties/trendrapport-vrijwillige-inzet-20>

Centraal Bureau van de Statistiek. (2010). *Tempo vergrijzing loopt op*. Geraadpleegd op 09 januari 2014, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-083-pb.htm>

Gemeente Barneveld. (z.d.). *Meer Welzijn, Minder Zorg(en)*. Geraadpleegd op 17 december 2013, van Wmo- en gezondheidsbeleid 2012-2015.pdf

Gemeente Barneveld. (z.d.). *Zorg voor jeugd in Barneveld*. Geraadpleegd op 02 januari 2014, van Lokale visie Zorg voor jeugd in Barneveld.pdf

Hartog, J. den, Oor, F., Postma, J., & Steekelenburg, I. van. (2009). *iVolunteer: Marketing om jonge vrijwilligers te vinden en binden*. [MOVISIE]. Gedownload op 04 februari 2014, van http://www.ncdo.nl/sites/default/files/jongerenmarketing_om%20jonge%20vrijwilligers%20te%20vinden_Movisie.pdf

Horst, A. van der., Bettendorf, L., Draper, N., Ewijk, C. van., Mooij, R. de., & Rele, H.ter. (2010). *Vergrijzing verdeeld; toekomst van de Nederlandse overheidsfinanciën*. Geraadpleegd op 09 januari 2014, van <http://www.cpb.nl/persbericht/328834/betalen-voor-vergrijzing>

Hulst, K., Jager-Vreugdenhil, M., Slendebroek- Meints, J., & Til-Teekman, C. van. (2010). *Kracht en kwetsbaarheid: Sociale samenhang en leefbaarheid in gemeente Barneveld*. Gedownload op 14 maart 2014, van <http://www.barneveld.nl/document.php?m=3&fileid=30627&f=c27d25a023019e8b5bbd17b3da8611bd&attachment=0&c=25599.pdf>

Internet Gemeentegids. (z.d.). *Gemeente Barneveld*. Geraadpleegd op 05 februari 2014, van <http://www.internetgemeentegids.nl/gemeente/barneveld>

Invoering Wmo. (z.d.). *prestatievelden*. Geraadpleegd op 17 december 2013, van <http://www.invoeringwmo.nl/content/prestatievelden>

Invoering Wmo. (z.d.). *Wmo in het kort*. Geraadpleegd op 17 december 2013, van <http://www.invoeringwmo.nl/wmo/wmo-het-kort>

Karr, L.B. (2005). Jongeren en vrijwilligerswerk: een verhaal over motivatie [MOVISIE]. *Vrijwillige inzet onderzocht*, 2 (2), 46-56. Gedownload op 05 februari 2014, van <http://www.movisie.nl/publicaties/vio-vrijwillige-inzet-onderzocht-nummer-4>

Maatschappelijke stage. (2013). *Financiële gevolgen voor de scholen en gemeenten*. Geraadpleegd op 10 januari 2014, van <http://www.maatschappelijkstage.nl/meta/nieuws/show/spelregels-maatschappelijke-stage-als-facultatief-programmaonderdeel>

Ministerie volksgezondheid, welzijn en sport. (z.d.). *Welzijn Nieuwe Stijl*. Geraadpleegd op 09 januari 2014, van http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/documenten/Brochure_WNS.pdf

MOVISIE. (2013). *Vrijwilligerswerk is geen containerbegrip*. Geraadpleegd op 10 januari 2014, van <http://www.movisie.nl/artikel/vrijwilligerswerk-geen-containerbegrip>

MOVISIE. (2012). *Maatschappelijke stages – hard nodig*. Geraadpleegd op 17 december 2013, van <http://www.movisie.nl/artikel/maatschappelijke-stages-hard-nodig>

Samenwerkingsverband Regio Eindhoven. (2011, april). *Out of the box, Vrijwilligers motiveren en stimuleren*. Gedownload op 05 februari 2014, van http://archief.sre.nl/upload/209168_822_1309255135903-Vrijwilligers_motiveren_en_stimuleren_out_of_the_box.pdf

Steekelenburg, I. van. (2009). *Een belevenis creëren: Maak van uw vrijwilligersactiviteit een beleving voor jongeren*. [MOVISIE]. Gedownload op 04 februari 2014, van [http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Een%20belevenis%20creeren%20\[MOV-222130-0.3\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Een%20belevenis%20creeren%20[MOV-222130-0.3].pdf)

Vis, B. (2006). *Verdwijnt de Welvaartsstaat?*. Geraadpleegd op 09 januari 2014, van <http://www.kennislink.nl/publicaties/verdwijnt-de-welvaartsstaat>

Welzijn Barneveld. (z.d.) *Diensten*. Geraadpleegd op 10 januari 2014, van <http://www.welzijnbarneveld.nl/page/diensten.htm>

Welzijn Barneveld. (z.d.) *Home*. Geraadpleegd op 17 december 2013, van <http://www.welzijnbarneveld.nl/>

Welzijn Barneveld. (z.d.). *Vacatures zoeken*. Geraadpleegd op 20 december 2013, van <http://www.welzijnbarneveld.nl/page/Vacatureszoeken.htm>

Niet-gepubliceerde bron

Bouman, C., Breemaat, A. van, Dilven, R., & Tanghe, I. (z.d.). *Handboek stimuleren en motiveren van vrijwilligers*. Het wordt gebruikt om vrijwilligers te stimuleren en te motiveren, Bureau Communicatie Bij de Hand, Eindhoven.

Bijlage B Begrippenlijst

Antiautoritair

Als je tegen ieder gezag bent.

Autonomie

Bevestigt het recht op en het vermogen tot zelfsturing en schept faciliteiten voor een doordachte keuze.

Christelijke signatuur

Een christelijke levensovertuiging.

Competentie

Bekwaamheid.

Coöperatie

Bondgenootschap sluiten dat recht doet aan de deskundigheid en perspectieven van de cliënt.

Dopamine

Een stof die in de hersenen, neurotransmitter, voorkomt en zorgt voor signaal overdracht tussen neuronen, betrokken bij bewegingscontrole, stemming en motivatie.

Evocatie

Er vanuit gaan dat de middelen en de motivatie voor verandering zich in het innerlijk van de cliënt bevinden. Intrinsieke motivatie voor verandering wordt bevorderd doordat de percepties, doelen en waarden van de cliënt zelf erbij worden gehaald.

Face to face

Van persoon tot persoon een gesprek voeren.

Heuristische

Wijkt af van het voorgeschreven pad om een nieuwe strategie te ontwikkelen.

Intermediair

Iemand die bemiddelt tussen partijen.

Materiële waardering/beloning

Hieronder verstaan we een waardering die de organisatie geld kost. Dit kan bijvoorbeeld een traktatie zijn maar ook het organiseren van feest of dagje uit.

Niet-materiële waardering/beloning

Hieronder verstaan wij de waardering die geuit wordt zonder dat dit de organisatie geld kost. Dit kan bijvoorbeeld (positieve) feedback of begeleiding zijn.

Ontgroening

De daling van het aantal jongeren in een maatschappij.

Verbondenheid

Het gevoel dat je bij elkaar hoort.

Zelfdeterminatietheorie

Een door Edward L. Deci en Richard M. Ryan ontwikkelde macrotheorie over de menselijke motivatie. De kern van de theorie wordt gevormd door de stelling dat er drie natuurlijke basisbehoeften zijn die, indien deze bevredigd worden, een optimale functionering en groei van een persoon toestaan.

Bijlage C Overzicht respondenten

Jongeren

Naam	Leeftijd	Niveau	School	Code
Jorden Teunissen	17	Vmbo	Meerwaarde	A
Merel Keijzer	17	Havo/HBO	CHE	B
Mariët Hoek	18	Havo/HBO	CHE	C
Jacobien Morren	16	Vwo	JFC	D
Remon van de Mark	18	Mbo/Vmbo	Gestopt met Mbo	E
Ettienne Guliker	16	Havo	JFC	F
Gert-Jan van Dijke	18	Vwo	JFC	G
Frenkchris Sinay	17	Vwo	JFC	H
Alisa van Effrink	17	Mbo/Vmbo	Gestopt met Mbo	I
Gerlinde Krol	16	Havo	JFC	J
Noor de Jong	16	Vmbo	Meerwaarde	K

Organisaties

Code	Naam organisatie vragenlijst
EA	Christengemeente de Doorbrekers
EB	HHG (Hersteld Hervormde Gemeente)
EC	Jazz Dance (dansschool)
ED	Muziekvereniging Crescendo
EE	Nederlands Pluimveemuseum
EF	Norschoten (zorginstelling ouderen)
EG	Ons Doel Is Korfballen (Korfbalvereniging)
EH	Stichting De Rozelaar (gehandicaptenzorg)
EI	Tower Jumpers (basketbalvereniging)
	Organisatie interviews
Y	Samantha Pater, bestuurslid, Ons Doel Is Korfballen (korfbalvereniging)
X	Geke Vrijen, hoofd welzijnswinkel, Norschoten (zorginstelling ouderen)

Bijlage D Topiclijst interviews jongeren

Introductie

- Kort voorstellen
- Doel van het onderzoek
- Toestemming voor opname
- Uitleg privacy/ anonimiteit
- Duur interview

Algemene informatie respondent

Vooraf de opname willen wij graag enkele gegevens van jou noteren:

- School?
- Niveau?
- Leeftijd?

Start opname

Leefstijl/Achtergrond

Vragen voor in het interview

- Kun je omschrijven hoe een gemiddelde dag er voor jou uit ziet?
- Is dit voor jou een gewenste indeling, of zou je ergens anders (meer/minder) tijd in willen steken?
- Welke interesses heb je? Wie/wat is belangrijk voor je in het leven?
- Hoe communiceer je met je vrienden/omgeving?

Mening over vrijwilligerswerk nu en motivatie van jongeren

Vragen voor in het interview

- Waar loop je warm voor?
 - Waar denk je aan bij vrijwilligerswerk?
 - Wat voor vrijwilligerswerk denk je dat er te doen is?
 - Doe je zelf vrijwilligerswerk?
- Zo ja? Wat doe je, hoe vaak en voor wie/welke organisatie?
- Zo nee? Wat is de reden hiervan?
- Wat vind je van het vrijwilligerswerk dat je doet?
 - Waarom doe je vrijwilligerswerk? Wat is je motivatie hiervan?
 - Hoe wordt deze motivatie in stand gehouden?
 - Ben je wel eens gevraagd voor vrijwilligerswerk? Zo ja, hoe? Wat vond je hiervan?
 - Ken je mensen in je omgeving die vrijwilligerswerk doen? Hoe dicht staan zij bij jou?
 - Wat vindt je van vrijwilligerswerk?
 - positief
 - negatief

Voorwaarden vrijwilligerswerk

Vragen voor in het interview

- Welke activiteiten zouden jou leuk lijken?
- Welke juist niet?
- Hoe zouden organisaties daar op in kunnen spelen?
- Wat zou het voor jou op moeten leveren?
 - Plezier
 - Lonen
 - “Juist zijn”
- Waar moeten de organisaties en de mensen in de organisaties aan voldoen?
- Wat vindt je belangrijk aan de werk/arbeidsomstandigheden?
- Als je al vrijwilligerswerk doet: Wat vindt je van de werk/arbeidsomstandigheden?
- Hoe vindt je dat organisaties en mensen in de organisatie met jou om zouden moeten gaan?
- Wanneer voel jij je veilig in een organisatie? Welke sfeer en voorwaarden moeten dan aanwezig zijn?
- Hoe belangrijk is waardering voor jou? In welke vorm?
- Aan welke voorwaarden zou een organisatie nog meer moeten voldoen?
- Stel dat er een organisatie is die aan al jouw voorwaarden voldoet, zou je daar dan vrijwilligerswerk gaan doen? Waarom wel/niet?

Werving vrijwilligerswerk

Vragen voor in het interview

- Hoe werven organisaties nu volgens jou?
- Wat vindt je daarvan?
- Hoe wil jij dat een organisatie je zou benaderen? Waarom op deze manier?
- Hoe kan een organisatie jou goed bereiken? Via internet(sociaal media), school, krant, etc.
- Op welke manier zou een organisatie jou niet moeten bereiken? En waarom niet?
- Wat moet de boodschap in de werving zijn, zodat je de stap zal gaan zetten om vrijwilligerswerk te doen? En hoe moet de boodschap verpakt zijn?

Bijlage E Vragenlijst + topiclijst interviews organisaties

Vragenlijst organisaties

Werving

1.Hoe kunnen potentiële nieuwe (jonge) vrijwilligers uw organisatie vinden?

(Hiermee bedoelen we uw organisatie in het algemeen. Hoe maakt u bekendheid voor uw organisatie en het werk dat u verricht.)

2.Hoe werft u nieuwe (jonge) vrijwilligers? Welke kanalen gebruikt u daarbij?

(Hiermee bedoelen we specifiek het werven van (nieuwe) vrijwilligers en hoe u deze boodschap onder de aandacht brengt.)

Verdieping in (jonge) vrijwilligers

3.Kent u de motieven voor het doen van vrijwilligerswerk bij uw organisatie van (jonge) vrijwilligers en wat zijn die volgens u?

(De motieven van vrijwilligers die bij u werkzaam zijn en de motieven van potentiële vrijwilligers)

4.Kijkt u hoe de kwaliteit/kennis/ ervaring van een nieuwe (jonge) vrijwilliger kan worden ingezet? Zo ja, hoe doet u dat? Bij nee, wat is daar de reden van?

(Hiermee bedoelen we of u kijkt wat voor een werk/opleiding ze hebben gedaan/ doen en/of welke opgedane vaardigheden worden ingezet voor het vrijwilligerswerk en hoe deze worden ingezet. Daarnaast kunnen nieuwe (jonge) vrijwilligers een verfrissende blik hebben en zijn zij vaak op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen. De vraag is of hiervan gebruik gemaakt wordt?)

5.Hoe kunnen (jonge) vrijwilligers hun persoonlijke (leer) doelen halen? Hoe wordt er aandacht gegeven aan persoonlijke groei?

(Goede begeleiding verbetert de werkomstandigheden van vrijwilligers. Ook willen jonge vrijwilligers graag uitdagingen aangaan en nieuwe dingen leren en willen ze leren van feedback)

Arbeidsomstandigheden vrijwilligerswerk

6.Hoe hebben (jonge) vrijwilligers inspraak in uw organisatie?

(Vooraf jongeren vinden het belangrijk als ze wat te zeggen hebben binnen een organisatie. Daarnaast kun je er als organisatie profijt van hebben omdat ze een verrassende en waardevolle inbreng kunnen hebben.)

7.Is er ruimte voor nieuwe ideeën en wat wordt daarmee gedaan? Zo ja, hoe wordt die ruimte vormgegeven? Bij nee, wat is daar de reden van?

(Door open te staan voor nieuwe ideeën worden vrijwilligers enthousiast, hierbij is belangrijk dat zittende vrijwilligers instaan voor nieuwe ideeën)

8.Wat staat er (samengevat) in het vrijwilligersbeleid?

(Hiermee bedoelen we voornamelijk welke afspraken en procedures er zijn met betrekking tot vrijwilligers in uw organisatie)

Investerings in (jonge) vrijwilligers

9.Hoe gaan de mensen in uw organisatie om met nieuwe (jonge) vrijwilligers?

(Staan medewerkers en vrijwilligers open voor nieuwe (jonge) vrijwilligers, hoe worden ze opgevangen en ingewerkt?)

10.Hoe laat uw organisatie zijn waardering blijken voor (jonge) vrijwilligers?

11.Hoe worden successen gevierd?

12.Hoeveel verschillende functies/activiteiten zijn er voor (jonge) vrijwilligers? Hoe lang duurt een functie/activiteit?

13. Heeft u behoefte aan (meer) jonge vrijwilligers binnen uw organisatie? Wat is uw verklaring hiervoor?

Topiclijst interviews organisaties

Vooraf

- Kort voorstellen
- Uitleg onderzoek/ geen link met MAS
- Toestemming voor opname
- Opname
- Duur interview

Algemene informatie respondent

- Functie binnen de organisatie

Start opname

Algemeen

De meeste organisaties hebben een beleid en/of afspraken en procedures. Wij willen onderzoeken of deze ook in de praktijk aansluiten bij jongeren. Het lijkt of de kerken/verenigingen geen moeite hebben met het binden en houden van jonge vrijwilligers en zorginstellingen wel. We willen kijken of het verschil in beleid/afspraken invloed heeft op het binden en houden van vrijwilligers. Daarnaast wil onze opdrachtgever graag weten wat de succesfactoren zijn voor het binnen halen en het behouden van jongeren.

Vragen voor in het interview

- Wat vinden jongeren van uw beleid/afspraken en procedures?
- Wat zijn succesfactoren in het binden en behouden van jonge vrijwilligers?

Werving

De jongeren geven aan dat bij werving persoonlijke benadering van belang is voor het doen van vrijwilligerswerk. Door middel van deze vragen willen wij te weten komen hoe organisaties voornamelijk werven en wat hun mening is van persoonlijke benadering.

Vragen voor in het interview

- Waarmee denkt u en de organisatie dat jullie de jongeren het meest kunnen trekken? Via welk middel? Wat is de reden daarvan?
- Op welke manier werven jullie het vaakst bij jongeren? Welk wervingsmiddel gebruiken jullie het meest bij werving? Wat is de reden daarvan?
- Wat is het resultaat van de werving?
- Hoe vindt u zelf dat de werving van jongeren verloopt? Wat is succesvol? Wat is niet succesvol?
- Wat kan er volgens u nog beter met betrekking tot werving?
- Wat vindt u van persoonlijke benadering bij jongeren?
- Hoe ziet u en de organisatie persoonlijke benadering van jongeren voor u?
- Hoe maakt u de vacatures aantrekkelijk voor jongeren?

Omgang

Volgens de jongeren is een veilige sfeer belangrijk. Daarnaast hebben organisaties aangegeven, waaronder de kerk en verenigingen, dat men elkaar aanspreekt om wat te doen voor de organisatie en dat jongeren dit dan snel doen. Wij interpreteren dit dat er een "wij" gevoel is. Onze vraag is wat zorginstellingen doen met het "wij" gevoel en hoe de kerken en verenigingen het "wij" gevoel creëren.

Vragen voor in het interview

- Hoe wordt er gecommuniceerd met jongeren? Op welke toon?
- Hoe worden jongeren behandeld door medewerkers/andere vrijwilligers?
- Hoe worden belangrijke regels/veranderingen gecommuniceerd naar jongeren tijdens het vrijwilligerswerk?
- Hoe is de sfeer op de werkvloer waar jongeren vrijwilligerswerk doen?
- Hoe creëert u het wij-gevoel?
- Hoe flexibel bent u naar jongeren toe? (m.b.t.: tijd, taken, planning, etc.)

Waardering

Waardering is voor alle jongeren van belang. Voor hen is het belangrijk dat er gewaardeerd wordt wat ze doen en dat hier op een positieve manier uiting aan gegeven wordt. Met de volgende vragen willen we te weten komen hoe organisaties hier mee om gaan.

Vragen voor in het interview

- Hoe geven medewerkers in uw organisatie de jongeren positieve aandacht? Wat is het effect hiervan volgens u?
- Wat vinden de jongeren van de geuite waarderingen binnen uw organisatie?
- Hoe maakt u de blij van waardering aantrekkelijk voor jongeren?

Begeleiding

Voor jongeren is een contactpersoon van belang en dat ze persoonlijk begeleid worden bij het doen van vrijwilligerswerk. Daarnaast geven jongeren aan dat ze het prettig vinden als een organisatie flexibel is in de begeleiding. Daarmee wordt bedoeld dat jongere instem mogen hebben en dat de begeleiding op een ontspannen manier moet verlopen.

Vragen voor in het interview

- Hoe is de begeleidingsstructuur geregeld?
- Werkt deze structuur in de praktijk voor jongeren?
- Heeft u zicht op wat jongeren van de begeleiding vinden?
- Is de contactpersoon makkelijk te bereiken? Wat vinden jongeren van de contactpersoon?
- Hoe is de samenwerking tussen de begeleiders en de jongeren?

Bijlage F Leeswijzer en definiëring kernlabels

Leeswijzer labelsysteem jongeren

V = mening over vrijwilligerswerk

+/- = waardering is positief (+) of negatief (-)

Z = gaat over de geïnterviewde zelf

Getal gebaseerd op het aantal fragmenten dat een interview heeft.

Definiëring kernlabels

In onderstaande tabellen worden de kernlabels omschreven. Als eerste worden de kernlabels bij de interviews van de jongeren omschreven. Deze zijn onderverdeeld in twee categorieën. Ten eerste de kernlabels die over de jongeren zelf gaan, dit zijn de kernlabels 1 tot en met 6. Ten tweede de kernlabels die een mening geven over alles wat te maken heeft met vrijwilligerswerk, dit zijn de kernlabels 7 tot en met 12. Vervolgens worden de kernlabels van de verstuurd vragenlijsten naar de organisaties weergegeven. Als laatste geven we een tabel weer met de kernlabels van de interviews met de organisaties.

Kernlabels interviews over jongeren zelf

Kernlabel	Definiëring
1. Dagbesteding	Hieronder verstaan we alle dagelijkse bezigheden van de jongeren. Daarnaast worden hierbij ook de hobby's en interesses van de jongeren verwoord. Ook valt onder dit kernlabel hoe jongeren deze tijdindeling ervaren.
2. Wie/wat is belangrijk	Onder dit kernlabel vallen alle personen en dingen die belangrijk zijn voor de geïnterviewde jongeren.
3. Communicatie	De fragmenten bij dit kernlabel geven antwoord op hoe de jongeren communiceren met hun omgeving.
4. Bekendheid met vrijwilligerswerk	Op welke manieren jongeren bekend zijn met vrijwilligerswerk, zonder eigen ervaring, wordt opgeschreven bij dit kernlabel. Ook met welk soort vrijwilligerswerk ze bekend zijn wordt hier verwoord.
5. Zelf in aanraking met vrijwilligersorganisaties.	Met de fragmenten die vallen onder dit kernlabel wordt de vraag beantwoord of de jongeren zelf in aanraking zijn gekomen met vrijwilligersorganisaties.
6. Bereidheid om vrijwilligerswerk te doen.	Of de jongeren bereid zijn om vrijwilligerswerk te doen. Op deze vraag wordt antwoord gegeven door de fragmenten bij dit kernlabel.

Kernlabels mening van de jongeren

Kernlabel	Definiëring
7. Doelgroep en activiteiten.	In de fragmenten bij dit kernlabel wordt beschreven welke doelgroepen en activiteiten de jongeren leuk lijken of juist niet leuk lijken voor het doen van vrijwilligerswerk.
8. Factoren die meespelen bij de keuze wel/geen vrijwilligerswerk	Hieronder vallen alle fragmenten die wat zeggen over de factoren die meespelen bij de keuze wel/geen vrijwilligerswerk. Deze factoren gelden voor alle vrijwilligersorganisaties.
9. Motieven	Welke motieven bij het doen van vrijwilligerswerk spelen bij de jongeren wel of juist geen rol, op deze vraag wordt antwoord gegeven bij dit kernlabel.
10. Organisatorische voorwaarden	De fragmenten in dit kernlabel geven aan hoe de jongeren vinden dat vrijwilligerswerk geregeld moet zijn.
11. Inhoudelijke voorwaarden	Hieronder verstaan we de voorwaarden die niet organisatorische geregeld kunnen worden maar afhankelijk zijn van de instelling van de andere (vrijwillige) medewerkers.
12. Werving	Onder dit kernlabel vallen alle fragmenten die wat zeggen over werving. Hieronder vallen communicatiemiddelen, inhoud van de boodschap en de manier waarop de boodschap wordt overgebracht.

Kernlabels vragenlijst organisaties

Kernlabel	Definiëring
1. Activiteiten	In de fragmenten, behorend bij dit kernlabel, wordt beschreven hoeveel activiteiten en welke activiteiten je kunt doen als vrijwilliger bij de organisatie.
2. Tijdsduur	Hieronder valt de tijd die vrijwilligers kwijt zijn aan een activiteit en hoe frequent ze het vrijwilligerswerk moeten doen.
3. Motieven	Welke motieven zijn bekend bij organisaties en hoe wordt het motief waardering geuit door de organisaties. Op deze vragen geven de fragmenten bij dit kernlabel antwoord.
4. Organisatorische voorwaarden	Hieronder verstaan we hoe het organisatorisch binnen een organisatie geregeld is en hoe ze organisatorisch inspelen op mogelijke motieven.
5. Inhoudelijke voorwaarden	Onder dit kernlabel verstaan we de voorwaarden die niet organisatorisch vastgelegd kunnen worden, maar afhankelijk zijn van de instelling van de andere (vrijwillige) medewerkers en de interactie met elkaar. Alle fragmenten die daar over gaan, vallen onder dit kernlabel.
6. Werving	Met de fragmenten die onder dit label vallen wordt antwoord gegeven op welke manier organisaties zich juist wel of niet bekend maken naar buiten toe en op welke manier zij wel of niet werven.
7. Behoeft aan vrijwilligers	In dit kernlabel wordt antwoord gegeven op de vraag of organisaties behoeften hebben aan (nieuwe) vrijwilligers.

Kernlabels interviews organisaties

Kernlabel	Definiëring
1. Motieven	Welke motieven zijn bekend bij organisaties en hoe worden deze motieven door organisaties geuit.
2. Organisatorische voorwaarden	Hieronder verstaan we hoe het organisatorisch binnen een organisatie geregeld is en hoe ze organisatorisch inspelen op mogelijke motieven.
3. Inhoudelijke voorwaarden	Onder dit kernlabel verstaan we de voorwaarden die niet organisatorische vastgelegd kunnen worden maar afhankelijk zijn van de instelling van de andere (vrijwillige) medewerkers en de interactie met elkaar. Alle fragmenten die daar over gaan, vallen onder dit kernlabel.
4. Werving	Met de fragmenten die onder dit label vallen wordt antwoord gegeven op welke manier organisaties zich juist wel of niet bekend maken naar buiten toe en op welke manier zij wel of niet werven.

Bijlage G Labelsysteem interviews jongeren

Kernlabel	Labels	Code	Fragment
Dagbesteding	<i>School(9)</i>		
	Z: School	A1	Gewone als ik naar school ga. Dan uh ga ik 's ochtends naar school. Tot 4 uur, half 10 school tot 4 uur. Dan ga ik meestal naar huis toe.
	Z: School	B1/2/3 B10/11	nou ik sta op om uurtje of acht denk ik, meestal, ligt er aan hoe laat ik naar school moet. En dan ga ik naar school, pak ik de trein, en dan ben ik uurtje aan het reizen, zit ik op school en dan ga ik weer naar huis. Wat nu belangrijk voor me is, is mijn studie. Die wil ik gewoon goed afronden en met veel plezier ook doen. Ja, voor mijn toekomst, ik wil gewoon een goede toekomst hebben, dus een mooie baan, en ik denk dat uh studie begin daarvan is.
	Z: School	C1/5	ik kleed me aan en dan ga ik eigenlijk eten en naar school. ja dat verschilt een beetje hoe lang je dag is. Ik vind school ook wel heel belangrijk.
	Z: School	D1	Dan uuh sta ik op, het eerste sta ik op om kwart over zes dan ontbijt ik, op de fiets naar school een uur dan school tot, rond ongeveer drie uur en dan weer een uur naar huis fietsen.
	Z: School	F1	Ik stap op de fiets meestal doordeweeks en dan ga ik gewoon naar school.
	Z: School	G1/8	Uuhm nou 's ochtends sta ik gewoon op zoals iedereen en uh meestal ben ik uh rond drie uur half vier thuis en dan uh verschilt wat ik ga doen, meestal ga ik wat voor school doen. En school is ook wel belangrijk.
	Z: School	H1	Een doordeweekse dag uhm vroeg opstaan, als ik klaar ben met school hangt dan weer af van de weekdag of ik ga hardlopen uhm en dan uuuhm wat huiswerk maken.
	Z: School	J1	Na schooldag ik sta dan om als ik het eerste moet beginnen om kwart voor zeven op, dan ga ik rond half acht op de fietste en dan heb ik les
	Z: School	K1	Uuh nou eerst doe ik gewoon mijn make-up en zo en ik ga naar school en dan doe ik eerst gewoon het bijbelverhaal en dat allemaal en dan ja gewoon de lessen die volg je. En meestal ik ben elke dag om 4 uur pas uit en ik moet het eerste beginnen dus om 4 uur ga ik weer naar huis. En dan maak ik mijn huiswerk of ik spreek even af met vriendinnen. Uuh dan op zaterdag hockey en ik ga meestal uit 's avonds en op zondag moet ik meestal naar de kerk en ja verder een beetje huiswerk maken en zo
	<i>Vrije tijd(11)</i>		
	Z: Vrije tijd	A1	Enne...ja, uuhme. Zit ik een beetje TV te kijken, te gamen. Ja dan ga ik naar huis toe. Danne. Ga ik meestal een beetje ja ff iets doen als het mooi weer is. Dan ga ik lekker in de tuin nogge wat doen. Enne. Of uh gamen, of uh film kijken 's avonds. Voor de rest, doe ik 's avonds niet zo heel veel. Een keer huiswerk maken. Ja. Soms een keer weg.
	Z: Vrije tijd	B1/2/3/8	Dan ga ik weer naar huis, eet ik, en dan maak ik nog wat huiswerk eventueel en dan nog even wat

			ontspannen en dan weer naar bed. Uh achter de computer of iets met vriendinnen doen. per dag nou twee uur ofso. Ook weer met vriendinnen gewoon beetje gezellig
Z: Vrije tijd	C1/2/3		Maar als ik thuis kom ga ik vaak een uurtje relaxen en daarna aan me huiswerk. Ik heb ook een vriend dus ik ga 's avonds ook wel eens naar mijn vriend toe. Dan ga ik weer naar mijn bed. Dat is het zo wel een beetje, dag in dag uit. Maar ik ga niet iedere dag naar mijn vriend. Ja soms is het gewoon ff een kopje thee drinken en ff een filmpje kijken. Of gewoon ff iets, iets. Ff dat niet meer zo met school bezig ben. Dan vind ik het ook wel lekker om ff gewoon niks te doen zeg maar dat ik gewoon ff niet met mezelf hoeft bezig te zijn maar dat ik kan relaxen. Ik besteed best wel heel veel tijd aan mijn huiswerk en ik hardloop ook drie keer in de week dus.
Z: Vrije tijd	D2		In het weekend vaak zaterdag volleybal wedstrijd en dan daarvoor nog ontbijt, avondeten en dan vaak nog met vrienden wat leuks doen of ergens heen of zo. Ja het ligt er aan, elk weekend wat anders eigenlijk. En zondags naar de kerk.
Z: Vrije tijd	E1/2/3		en dan lig ik 's ochtends in bed tot nou tussen elf en één meestal wel en dan ga ik, ga ik ja ga ik uit bed, drink ik wat, ja doe ik mijn haar soms als ik ergens naar heen moet op een dag en dan uh zit ik op de computer en de laatste tijd is het wel zo dat ik 's middags wel dingen, zoals nu bij Bram stage dan is met de toneelgroep en uh of de psycholoog of de ortho, dus ik heb wel wat te doen en dan uh ga ik er naar toe, tot die tijd ga ik op facebook en ga ik met de trein heen en dan uh ja heb ik dat en ga ik weer terug en dan eigenlijk ook weer op de computer wel vaak ja, ik zit wel veel op de computer. Dan spreek ik vaak af of met mijn vriendin of ik heb dan 's avonds ga ik naar Raviki toe in Barneveld, bij de kerk is dat, ja is een uitgangspunt voor christelijke jongeren om bij elkaar te komen. Uuh zondag, oh ja zondag ga ik vaak naar familie toe, naar mijn ga ik eigenlijk wel vrijwel elke zondag ga ik daar heen met m'n vader, gaan we spelletjes doen of tv kijken.
Z: Vrije tijd	F1/2/9		En als ik thuis kom ga ik eerst huiswerk maken en dan is het meestal eten. En dan ga ik ff gamen of uh andere dingen doen. Zaterdag ga ik meestal de hele dag werken, 's avonds met uh vrienden. En op zondag naar de kerk en niks doen. ja eigenlijk ik vind sporten altijd heel leuk, wordt ik altijd enthousiast van. En uuh voetbal kijken, zulke dingen.
Z: Vrije tijd	G1/2/12		meestal ga ik wat voor school doen en dan is het al gauw dat ik moet eten 's avonds en dan uh heb ik uh op maandagavond heb ik meestal catechisatie en uh dinsdag ga ik vaak sporten 's avonds, uhm woensdag dan ga ik meestal naar mijn vriendin en donderdag heb ik gitaarles en vrijdagavond ga ik naar vrienden. Dus ik heb het aardig druk uh 's avonds ook en uh ja tussendoor of na het sporten dan heb ik nog wel wat vrije tijd maar uh meestal wel druk. In het weekend dan uh zaterdag moet ik de hele dag werken van half acht tot half 5 en dan daarna doe ik meestal een biertje met de jongens en dan uh thuis eten en dan uh ga ik meestal met vrienden ga ik weg 's avonds. Uuhm meestal ga ik uuh uuuuh ik ga ik beneden zitten of ga ik even tv kijken of even wat drinken

			en soms doe ik nog wat voor school en een andere keer dan uuh dan ga ik nog bijvoorbeeld extra naar mijn vriendin of zo, ja beetje na vrije invulling zeg maar.
	Z: Vrije tijd	H1/2/6	als ik klaar ben met school hangt dan weer af van de weekdag of ik ga hardlopen uhm en dan uuuhm wat huiswerk maken. Me zusje brengen naar turnen en anders of werken of thuis huiswerk maken of met vrienden. En een weekend dag zaterdagochtend altijd uitslapen bij mij, dat is de enige dag dat ik kan uitslapen. In de middag of met vrienden of huiswerk maken en dan in de avond weer werken. En zondag dat is dan altijd vroeg op want dan zit ik in het team dat gaat opbouwen en afbouwen van de kerk en dat is dan 9 uur van huis vertrekken en ben ik 3 uur terug. En in de middag wat huiswerk maken en als ik zin heb in de avond nog naar de kerk. Of dan uuuh zit ik met familie. ja als ik zondagsavonds ga dan ga ik gewoon naar de Doorbrekers omdat het dan dichterbij is. Ja ik maak muziek dat doe ik vooral met vrienden en soms speel ik ook wel eens in de kerk. Alleen dat is meestal gewoon na de dienst, aangezien ik niet veel tijd heb om te oefenen doordeweeks met mensen van het aanbiddingsteam, dat neemt een grote hap uit m'n vrije tijd. piano en gitaar, alleen drum wat minder, dat is wat basic.
	Z: Vrije tijd	I1/2	ik sta op ga dan naar uuh ja naar de peuterspeelzaal voor stage, kwart over twaalf ben ik klaar, ga ik eten ja en dan is het eigenlijk een beetje ja eigenlijk een vrije middag en dan ga ik eten en sporten en soms 's avonds werken maar dat is eigenlijk ja mijn standaard dag zoiets ja Met me vriend en we gaan meestal twee keer in de maand gaan we naar motorcross kijken, omdat een familielid mee doet.
	Z: Vrije tijd	J1	dan kom ik thuis en dan ga ik huiswerk maken of ik doe nog één dag in de week kranten en 's avonds, ik zit niet op een sport, maar ik ga wel hardlopen met m'n vriendin één keer in de week en ja ik had ook catechisatie, dat is nu afgelopen, en verder ja is gewoon een beetje een normale dag. En met uhm op zaterdag moet ik werken en dan 's avonds ga ik meestal met een vrienden of uhm gewoon wat doen met ze tweeën of naar kompas van de kerk. Ja klopt, dat is gewoon een avond voor jongeren en dan kun je daar gewoon heen en soms hebben ze activiteiten, zoals zaterdag gingen we lasergamen. Uhm ja oppassen doe ik heel veel en ja of gewoon afspreken.
	Z: Vrije tijd	K1	Uuh nou eerst doe ik gewoon mijn make-up en zo en ik ga naar school en dan doe ik eerst gewoon het bijbelverhaal en dat allemaal en dan ja gewoon de lessen die volg je. En meestal ik ben elke dag om 4 uur pas uit en ik moet het eerste beginnen dus om 4 uur ga ik weer naar huis. En dan maak ik mijn huiswerk of ik spreek even af met vriendinnen en dan daarna heb ik meestal hockeytraining en dan ja ga ik naar mijn bed. Uuh dan op zaterdag hockey en ik ga meestal uit 's avonds en op zondag moet ik meestal naar de kerk en ja verder een beetje huiswerk maken en zo
	<i>Werk(7)</i>		
	Z: Werk	A3/A4/	N:En hoe ziet het weekend er voor jou uit?

		A11	Bijvoorbeeld als we een zaterdag nemen? J:Eehm werken, meestal, de hele dag. Ikke sta in de keuken. Ik hou wel van werken. Daarvoor werkte ik altijd bij de bureu. Enne hout enne stenen stapelen. Ja. Daarvoor, voordat ik 14 was.
	Z:Werk	B4/5	Op zaterdag werk ik en uh op zondag ik ben serveerster in een klein restaurantje.
	Z: Werk	F2	Zaterdag ga ik meestal de hele dag werken.
	Z: Werk	G2/3	In het weekend dan uh zaterdag moet ik de hele dag werken van half acht tot half 5. Ik werk bij een uh een steigerhouten meubelbedrijf dus ik maak meubels van steigerhout.
	Z: Werk	H1	als ik klaar ben met school hangt dan weer af van de weekdag of ik ga hardlopen uhm en dan uuuhm wat huiswerk maken. Me zusje brengen naar turnen en anders of werken of thuis huiswerk maken of met vrienden.
	Z: Werk	I2	In het weekend dan werk ik meestal.
	Z: Werk	J1/2	En met uhm op zaterdag moet ik werken en dan 's avonds ga ik meestal met een vrienden of uhm gewoon wat doen met ze tweeën of naar kompas van de kerk
	Tijdindeling(11)		
	Z: Tijdindeling	A36/37	Ja soms wel druk. Vooral het weekend enzo. Omdat je met school enzo. Wel druk, aan de drukke kant. hmmm, nou ik ben wel heel blij als school d' eruit is dat ik, uh, dat ik toch aan mijn werk kan, uh, concentreren. En dat ik dan, uh. Toch mun dagje, dagje vrij heb. Want die heb ik nu eigenlijk bijna niet.
	Z:Tijdindeling	B6	Nee nee, ik vind het prima zo. Het uh is gewoon, het past bij mij. Een beetje rustig aan en uh en niet al te veel uh en niet al te drukke planning,
	Z: Tijdindeling	C4	Ik zou meer vrije tijd willen.
	Z: Tijdindeling	D3	Ik vind het vaak wel wat druk maar aan de andere kant zo blijf je wel lekker actief en ik merk ook wel als ik nu thuis ben dat ik dan uhm, of als ik niks te doen heb zeg maar, dan vind ik het al gauw vervelend dat ik niks te doen heb en dan ga ik me vervelen en dan wil ik alsnog iets gaan doen dus. Ik vind het wel fijn dat ik weer even wat te doen heb altijd.
	Z: Tijdindeling	E4/5	Nou aan het begin niet echt want toen had ik nog niet zoveel zeg maar, nu heb ik dus sinds kort dus stage met uitvoeren enzo dus dat is wel leuk, alleen ik had graag wel gezien dat ik uhm met school veel beter ging en dat uh dat ik daar niet steeds op vast zou lopen zeg maar, maar nu zie ik dat is wel gewenst ja om dat uh af te maken. Uuuh, nee eigenlijk niet maar nee over het algemeen doe ik de dingen die ik wel zou willen doen die doe ik wel ja.
	Z: Tijdindeling	F3	Nee ik ben wel mee tevreden mee. Ja ik hoef niet te veel huiswerk te maken, ik kan rustig aan doen. T'is wel relax.
	Z: Tijdindeling	G4/5	T ja denk ik wel ja, ja. Nee ik weet niet hoe ik het anders zou moeten invullen ik vind het wel prettig en uh volgens mij werkt het ook wel prima zo.
	Z: Tijdindeling	H3	kijk zoals het nu is met de middelbare school vind ik het best wel prettig. Omdat ik vorig jaar het sporten heb afgezegd. Omdat het qua tijd niet meer ging lukken omdat ik heel veel uuuhm ja nog gewoon bezig ben voor school. Omdat ik dit jaar gewoon heel druk was geweest. Volgend jaar ga ik het gewoon anders aanpakken want. Uuuhm dan heb ik natuurlijk mijn studie. Dan ga ik het werk wel afzeggen en dan ga ik op zoek naar wat naar wat werk wat relevantie toont met mijn studie of

		ja vrijwilligerswerk.
Z: Tijdindeling	I3	ja soms uh eigenlijk zou ik wel weer naar school willen, stage vind ik dan wel, stage heel lang is ook niet echt alles, school gewoon is eigenlijk ook wel fijn.
Z: Tijdindeling	J3	Ja dat is opzich wel gewenst, soms is het wel eens heel druk met school dan ben ik eigenlijk bijna de hele dag aan het leren, maar verder is het wel gewoon normaal.
Z: Tijdindeling	K2	Uuh ja ik vind het wel goed alleen ik vind school altijd wel erg lang, elke dag tot 4 uur.
Omgaan met vrienden/familie (5)		
Z: Omgaan met vrienden/familie	C6	Ik vind het ook wel gezellig om met vriendinnen of met vrienden wat te gaan drinken of met me vriend weg te gaan.
Z: Omgaan met familie/vrienden	E6	En uh heel veel met ja familie omgaan
Z: Omgaan met vrienden/familie	F4	Voetbal, vissen en uh gewoon met vrienden omgaan.
Z: Omgaan met vrienden/familie	I5	Ja gewoon gezellig met vrienden zitten, terrasje j
Z: Omgaan met vrienden/familie	J4	Ja met vriendinnen afspreken vind ik wel heel leuk en uhm ja gewoon dat het gezellig is met z'n allen en, maar uhm ja gewoon met vriendinnen leuke dingen doen.
Uitgaan (1)		
Z: Uitgaan	I5	Ik ga graag uit.
Muziek (5)		
Z: Muziek	D4	Gitaarspelen
Z: Muziek	E6	Uuh dat is toneel spelen natuurlijk en zingen d'r bij.
Z: Muziek	G14	ik speel ook gitaar en dan uh, laatst had ik ook een uitvoering en dat vond ik bijvoorbeeld erg leuk.
Z: Muziek	I5	Uuh ik heb een heel poosje gedruimd en vind ik eigenlijk nog steeds heel.
Z: Muziek	J4	Uhm ja ik heb op uuh clarinet les gezeten daar ben ik nu van af, dat vond ik wel heel leuk.
Sport (6)		
Z: Sport	C6	Ja ik hardloop wel graag.
Z: Sport	D4	Uhm, volleybal.
Z: Sport	E6	fietsen vind ik wel heel erg leuk. Ja sporten, theater dat is wel grootste interesses ja.
Z: Sport	F4	Voetbal, vissen
Z: Sport	G6	ja ik sport graag
Z: Sport	K3	Uuh hockey, shoppen vind ik altijd wel leuk en ja ik zit vooral wel vaak achter de computer en zo.
Gamen/films kijken (2)		
Z: Gamen/film kijken	G6	Ik vind het leuk om films te kijken.
Z: Gamen/ film kijken	I5	ik hou van films.
Computer (2)		
Z: Computer	E6	op internet een beetje rondsurfen
Z: Computer	K3	Uuh hockey, shoppen vind ik altijd wel leuk en ja ik zit vooral wel vaak achter de computer en zo.
Shoppen(1)		
Z: Shoppen	K3	Uuh hockey, shoppen vind ik altijd wel leuk en ja ik zit vooral wel vaak achter de computer en zo.
Kunst en cultuur (3)		
Z: Kunst en cultuur	C6	Ik fotografeer ook. Heb ik niet zo heel veel tijd voor
Z: Kunst en cultuur	D4	tekenen, ja kunst musea en zo vind ik ook wel leuk
Z: Kunst en cultuur	E6	Uuh dat is toneel spelen natuurlijk en zingen d'r bij. Ja sporten, theater dat is wel grootste interesses ja.

	Rechten (1)		
	Z: Studie	H4	ja ik kan Liberal Arts en Sciences en dan mediator and international justice. Het is eigenlijk gewoon internationaal recht. En de tweede studie die ik er naast doe is gewoon recht, gewoon Nederlands recht. En uh wat daarbij zou aansluiten gewoon vrijwilligerswerk en daar ben nu ook toevallig mee bezig om op te zoeken. En dat is dan uuhm bijvoorbeeld youth for human right of uuhm Amnesty. En gewoon Nederlands recht is dan eerder een hobby omdat ik vooral alleen hoeft te lezen. Maar internationaal recht is vooral ook dat je in het buitenland kan werken en uuhm je ook in contact komt met andere culturen en die culturen zijn ook weer interesses van mij.
	Culturen (1)		
	Z: Culturen	H4	Maar internationaal recht is vooral ook dat je in het buitenland kan werken en uuhm je ook in contact komt met andere culturen en die culturen zijn ook weer interesses van mij.
	Lezen (2)		
	Z: Lezen	B7	uh, ik hou heel erg van lezen, ook weer dat ontspannen gewoon
	Z: Lezen	C6	Ja en ik lees graag maar.
	Horeca (2)		
	Z: Horeca	A7/22/23	en heel erg van de horeca, volgend jaar koksopleiding
	Z: Horeca	B7	en beetje koken ofso, bakken.
	Techniek en klussen (1)		
	Z: Techniek en klussen	A22/23	Ik hou van techniek. Ja dat klussen enzo, dat vind ik altijd wel leuk. En een beetje buiten bezig zijn. Daar ben ik altijd wel mee bezig.
	Filosofie (1)		
	Z: Filosofie	H5	Zoals muziek en filosofie vind ik ook heel erg leuk.
Wie/wat is belangrijk?	Relatie (5)		
	Z: Relatie	A31/32	Ja ik heb een vriendin. Ja die is wel belangrijk voor me. Die zal niet, uh, boven mij uit gaan, st, zeg maar het is niet dat ik die, uh, boven mijn doelen zal gaan zetten. Ja gewoon, wat ik wil bereiken dat ik niet, uh, dat ik dat op zou geven voor me vriendin.
	Z: relatie	C1	Ik heb ook een vriend dus ik ga 's avonds ook wel eens naar mijn vriend toe.
	Z: Relatie	D5	me vriend, ook die bepaald toch wel een groot deel, ook nu.
	Z: Relatie	E2	Dan spreek ik vaak af of met mijn vriendin.
	Z: Relatie	G1/12	uuhm woensdag dan ga ik meestal naar mijn vriendin. Dan ga ik nog bijvoorbeeld extra naar mijn vriendin of zo, ja beetje na vrije invulling zeg maar.
	Ouders (9)		
	Z: Ouders	A28	Dat ik ja, me ouders dan een beetje.
	Z: Ouders	D5	me familie me gezin vooral.
	Z: Ouders	E7	Uuh, zowieso me allebei mijn ouders al wel
	Z: Ouders	F5	Me ouders.
	Z: Ouders	G7	. Uuh gewoon m'n ouders en m'n familie.
	Z: Ouders	H7	als in echt personen uuhm me ouders en daarnaast gewoon mijn broertje en mijn zusje denk ik.
	Z: Ouders	I6	Uuhm m'n moeder ja die is belangrijk.
	Z: Ouders	J5	verder ja wel ja m'n ouders dan ook want die steunen je wel overal in.
	Z: Ouders	K4	Uuh me ouders en me zus en me vriendinnen. Uh

		omdat ze me gelukkig maken en ze geven me liefde.
	Broer en zus (2)	
Z: Broer en zus	H7	als in echt personen uuhm me ouders en daarnaast gewoon mijn broertje en mijn zusje denk ik.
Z: Broer en zus	K4	Uuh me ouders en me zus en me vriendinnen. Uh omdat ze me gelukkig maken en ze geven me liefde.
	Familie (8)	
Z: Familie	B9	Vrienden en familie.
Z: Familie	D5	me familie me gezin vooral.
Z: Familie	E7	mn oom die helpt me ook heel veel met school en dat soort dingen.
Z: Familie	F6/9	Ja me oma en me opa en oma. Ja en familie en vrienden
Z: Familie	G7	Uuh gewoon m'n ouders en m'n familie.
Z: Familie	H8	Uuhm nou gewoon ook mijn familie en vrienden.
Z: Familie	I7	en m'n opa die uh ja,
Z: Familie	J5	Ja gewoon familie maar verder niet iets heel speciaals.
	Vrienden (6)	
Z: Vrienden	B9	Vrienden en familie.
Z: Vrienden	D5	en uh vriendinnen, vrienden
Z: Vrienden	G9	Ja en familie en vrienden
Z: Vrienden	H8	Uuhm nou gewoon ook mijn familie en vrienden.
Z: Vrienden	J5	ja me beste vriendin is wel belangrijk voor me want tegen haar vertel ik wel alles.
Z: Vrienden	K4	Uuh me ouders en me zus en me vriendinnen. Uh omdat ze me gelukkig maken en ze geven me liefde.
	Waarde(n) (9)	
Z: Waarde(n)	A10/15/24	En je heb leuk je uursalaris. Dan leer je met geld omgaan. Je heb gewoon je geld en je kan lekker zelfstandig doen enne. ja ik ben wel heel erg op mezelf aangewezen. Als ik mezelf maar kan redden dan. En daar wil ik best anderen ook nog meehelpen. Ja dat je je eigen ding kan doen. ja, daar moet je voor werken, daar moet je voor kunnen doorzetten.
Z: Waarde(n)	D5	Na het geloof wel, God in ieder geval.
Z: Waarde(n)	E9	Ja aandacht dat is natuurlijk ook wel iets wat belangrijk is, ja.
Z: Waarde(n)	F5/7/	Dus ook God. Uuuuuhm wel gewoon dagelijkse dingen doen, plezier maken. Maar ook in de wil van God leven. Door de week kun je wel plezier maken maar je moet niet uuh rare dingen doen.
Z: Waarde(n)	G7	en een beetje God natuurlijk
Z: Waarde(n)	H8	me ouders trots maken uuhm zelf een trotse ouders worden zou ook leuk zijn. En even kijken ja ik denk ook gewoon sowieso wel voor God leven en voor de mens als in uuhm gewoon de mens zelf eigenlijk wil dienen. Dat ik wel wat terug doe voor de mens, niet alleen maar ga nemen. En dan is het toch wel belangrijk voor mij dat ik wat terug kan doen voor die andere mensen. Want dan denk ik zelf dat je eigenlijk meer een gelukkiger gemeenschap zal hebben en dat is dan wel iets wat ik leuk vind.
Z: Waarde(n)	I8	Uuuuhm ja dat de mensen waarvan je houden eigenlijk toch wel blijven dat is echt nog wel het belangrijkste dat je niet iemand verliest of zo, dat vind ik altijd wel eng, ja.

	Z: Waarde(n)	J6	Uhm ja dat gewoon dat je mensen om je heen hebt en dat jij jezelf kan zijn, dat je niet je anders voor hoeft te doen dan die je bent, want er zijn heel veel mensen die heel anders zijn in het echte leven en ja je moet echt gewoon jezelf kunnen zijn.
Communicatie	<i>Digitale communicatie (11)</i>		
	Z: Digitale communicatie	A33/35	Soms een keer facebook ofzo, uh. Whatsapp.
	Z: Digitale communicatie	B12	uuh, via whatsapp veel, facebook ofso,
	Z: Digitale communicatie	C7/8	via whatsapp. Ja facebook en als whatsapp.
	Z: Digitale Communicatie	D6/7	Whatsapp. Ja uh facebook, installgram,
	Z: Digitale communicatie	E8	vooral via whatsapp of op facebook. ja dat gaat via de mail of uh over de socialmedia.
	Z: Digitale Communicatie	F8	Met uuh whatsapp hebben we.
	Z: Digitale communicatie	G10/11	of via de telefoon is ook lekker makkelijk. Nou soms bellen soms whatsappen.
	Z: Digitale communicatie	H9	bijna alles gaat vreemd genoeg via Whatsapp uuhm. En gezellig bijpraat maar voornamelijk is het wel via Whatsapp communiceren en ja of via schoole-mail.
	Z: Digitale communicatie	I9	Uuh ja meestal via whatsapp via de telefoon
	Z: Digitale communicatie	J8	Ja facebook of uh via whatsapp.
	Z: Digitale communicatie	K6	Uuh ja gewoon via whatsapp en gewoon via de telefoon en zo dat vooral. Ja gewoon bellen of whatsappen.
	<i>Persoonlijke communicatie (10)</i>		
	Z: Persoonlijke communicatie	A33/35	enne praten enne, ja. En bellen.
	Z: Persoonlijke communicatie	B12	Gewoon face to face communicatie. bellen.
	Z: Persoonlijke communicatie	C7	Nou gezin gewoon grotendeels face to face contact en af en toe en keer bellen maar dat gebeurt ook niet dagelijks.
	Z: Persoonlijke communicatie	D6	in het echt natuurlijk.
	Z: Persoonlijke communicatie	F8	En ja in de pauze staan we dan ook wel bij elkaar.
	Z: Persoonlijke communicatie	G9	Ja via me telefoon en uuh ja zaterdags op het werk ik heb veel collega's zijn vrienden van mij dus uh zo communiceer ik ook dan.
	Z: Persoonlijke communicatie	H9/10	En gezellig bijpraat maar voornamelijk is het wel via Whatsapp communiceren en ja of via schoole-mail. Of dat ze hier op school zitten. maar verder gewoon bellen of gewoon langskomen dat is het voornamelijk.
	Z: Persoonlijke communicatie	I9	ja als we afspreken dan praat ik gewoon met ze.
	Z: Persoonlijke communicatie	J8	verder wel praten gewoon uh gewoon met mijn ouders en vriendinnen.
	Z: Persoonlijke communicatie	K6	Ja gewoon bellen of whatsappen.
Bekend met vrijwilligerswerk	<i>Vrijwilligerswerk ouders(7)</i>		
	Z: Vrijwilligerswerk ouders	A53	Mijn vader zit bij de bloedbank.
	Z: vrijwilligerswerk ouders	B14	ja m'n moeder deed ook altijd veel vrijwilligerswerk, op een basisschool.
	Z: Vrijwilligerswerk ouders	D17/ 18	Nou mijn moeder geeft zelf ook club. Ja m'n moeder redelijk veel bij verschillende organisaties wel. maar ze is zelf ook bij de zondagsschool, ook van een kerk.
	Z: vrijwilligerswerk ouders	E20	ja mijn moeder heeft een tijd vrijwillig gewerkt.
	Z: Vrijwilligerswerk ouders	G25	Uuh ja, m'n moeder doet wel eens vrijwilligerswerk maar dat is meer dat is vanuit de kerk een beetje gelopen.
	Z: Vrijwilligerswerk ouders	J22/23	Me moeder zit zelf ook wel in bij school ouderaad en dan moet ze van die feesten organiseren en dat doet ze ook allemaal vrijwillig en die doet ook een van de kerk seniorenmiddagen.

	Z: Vrijwilligerswerk ouders	K17	me moeder loopt collecte.
	<i>Vrijwilligerswerk familie(8)</i>		
	Z: Vrijwilligerswerk familie	A53	Ja mijn opa. Ja mijn oma doet dan sinaasappels persen. Die brengt ze dan rond. In het bejaardentehuis.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	C27/28	Uuuuhm ja mijn tante dan die is coördinator bij de vrijwilligersorganisatie van de kerk. De moeder van mijn vriend doet daar dan ook vrijwilligerswerk.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	D17/ 18	En voor de rest ja in onze familie gebeurt dat nog best wel veel eigenlijk. Oma, die heeft een soort vrouwenvereniging zeg maar.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	F21	Ja, me opa, die doet het bij een tennisbaan gaat tie altijd op sommige dagen gaat tie altijd banen vegen. En uuh in de bar doet tie wel bardienst draaien enzo.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	G25	En uuhm me opa geloof ik ook wel, die heeft vroeger heel veel vrijwilligerswerk gedaan.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	I16	ja me opa deed het volgens mij maar ik weet niet of dat vrijwilligerswerk is, hij hielp met uh appels sorteren hielp ie de mensen.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	J22/23	ja m'n familie zijn wel mensen die naar andere mensen toe gaan naar ouwe mensen vooral om dan ff spelletje te doen, me tante gaat volgens mij altijd één keer in de week naar iemand toe en dan gewoon een avond spelletjes doen.
	Z: Vrijwilligerswerk familie	K17	Uhm me oma heeft het gedaan, dat je eten rondbrengt in de buurt.
	<i>Vrijwilligerswerk vrienden(2)</i>		
	Z: vrijwilligerswerk vrienden	E20	Uh ja, dat is een vriend van mij dan die zit bij helping hands in Barneveld.
	Z: Vrijwilligerswerk vrienden	G25	die jeugdweek leiden bijvoorbeeld dat zijn vrienden van mij.
	<i>Vrijwilligerswerk Kennissen(6)</i>		
	Z: Vrijwilligerswerk Kennissen	B21	En uh volgens mij doet een buurvrouw ook eh vrijwilligerswerk, ook in een verzorgingstehuis.
	Z: Vrijwilligerswerk kennissen	D17/ 18	en een vriendin van mijn moeder die heeft ook een soort vereniging
	Z: Vrijwilligerswerk kennissen	G25	die jeugdweek leiden bijvoorbeeld dat zijn vrienden van mij en ook collega's van mij doen het ook.
	Z: Vrijwilligerswerk kennissen	H22	Jaa nou een moeder van een vriend bijvoorbeeld die zit volgens mij in een bejaardentehuis. een collega van me die doet ook nog wat bij de Rozelaar geloof ik.
	Z: Vrijwilligerswerk kennissen	J22/23	Ja ik ken wel volgens mij mijn buurvrouw die doet wel gaat altijd naar een vrouw toe zeg maar of uuh gewoon werken want mensen die naar de mensen toe gaan en spelletje doen.
	Z: Vrijwilligerswerk kennissen	K18	Uuh ja een jongen uit me klas die loopt elke dinsdagavond met ouderen maar dat doet die dan ook vrijwillig.
	<i>Activiteiten (1)</i>		
	Z: Activiteiten	G15	dan denk ik niet echt aan uh boekhouding of zo dan denk ik meer aan fysiek werk eerder, zoals uuh verkeersregelaar of bij een bij een uuh tehuis voor ouderen, meer dat soort werk.
	<i>Zorg/welzijnsorganisaties (11)</i>		
	Z: Zorg/welzijnsorganisaties	A47/A74	Ja ik zie ze altijd wel bij de zorgboerderij of ze staan de schoffelen en te doen. En je ziet overal die winkels met vrijwilligers erin. Voor het goede doel. bejaardentehuis of een zorggroep.

Z: Zorg/Welzijnsorganisaties	B15/16	Veel met mensen werken en uh van die maatjesprojecten, dus in verzorgingstehuizen, op scholen, zorgboerderijen..
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	C13/14/15	Ik weet dat ze bij de Rozelaar bijvoorbeeld heel veel mensen vragen. Ja. Het is, naar mijn idee, is het wel vaak wat met bejaarden te maken heeft of met verstandelijk beperkten. Ja ik krijg ook van Netwerk Dien je Stad krijg ik elke week op facebook van die hulpvragen zeg maar. Ja ik zit te denken Centrum voor Jeugd en Gezin.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	D9	Uhm vooral eigenlijk aan ouderenzorg en jonger, kinderenzorg zeg.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	E12	Oh er is wel genoeg te doen zo, denk wel ouderen, voor de ouderenzorg of zo.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	F10/12	op een sportclub of op een boerderij, zorgboerderij die helpen. Uuh ja overal wel van uuh vrijwillige brandweer heb je uuh je kunt bij zorgtehuisje, je kunt bij school bijvoorbeeld kun je vrijwilligerswerk doen. Ja bij verzorgingstehuis, zijn veel vrijwilligers nodig.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	G16	Uuhm ik denk dat het t ja voornamelijk veel met ouderen denk ik of volgens mij heb je hier in de omgeving best veel.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	H15	Bejaardentehuis, kinderspellen, jeugdvilla29 dat weet ik ook nog en uuhm buurthuis dat wordt soortgelijk iets gedaan.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	I11	Ouwe mensen. Ik kan echt aan ouwe mensen helpen en helpen met uh koffie drinken en dat soort dingen. Nou gehandicapten en zo, gewoon mensen die niet meer voor zichzelf eigenlijk echt kunnen zorgen.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	J15/16	Uhm ja ik denk vooral ook met ouderen en met verzorgingstehuis of bejaardenhuizen met mensen spelletje doen.
Z: Zorg/welzijnsorganisaties	K9	Uuhm ja ik denk vooral met ouderen verder niet zoveel. Ja zo'n wereldwinkel staan en zo maar verder. Ja misschien bij de gehandicapten dat met groen of zo bij zo'n boerderij.
Overall(5)		
Z: Overall	A47	Bijna alles tegenwoordig. Voor alles is wel een vrijwilligerswerk taak tegenwoordig.
Z: Overall	B15/16	Uuh, ik denk dat bijna overal wel vrijwilligerswerk in te doen is
Z: Overall	D9	Ik denk dat je ook wel bij, misschien ook wel bij bedrijven wel vrijwillig af en toe.
Z: Overall	F12	Uuh ja overal wel.
Z: Overall	J15/16	ik denk dat elke organisatie wel vrijwilligers nodig heeft.
Sportverenigingen(4)		
Z: Sportverenigingen	A47	En je kan voetbaltraining geven.
Z: Sportverenigingen	E12	bij sportverenigingen daar acht de bar staan.
Z: Sportverenigingen	F10	op een sportclub of op een boerderij, zorgboerderij die helpen..
Z: Sportverenigingen	J15/16	ook sportverenigingen door trainers die hebben vrijwilligers nodig.
Kerken(2)		
Z: Kerken	A47	Voor het goede doel, voor de kerk enzo.
Z: Kerken	G52	Nou in mijn kerk gebeurt er best wel veel vrijwilligerswerk .
Evenementen(1)		
Z: Evenementen	G16	ja zoiets als wat ik al zei verkeersregelaar of uhm meehelpen bij uuh als er een uuh een uuh ja een opendag ergens voor is of een hoe noem je dat? Ja meer van vanuit de gemeente of zoiets een evenement.
Ouderen als vrijwilligers(1)		

	Z: Oudere vrijwilligers	F11	ja je ziet vaak jongeren doen maar het is meer de oudere denk ik dan aan. Ja 65+
	<i>Krant(3)</i>		
	Z: Krant	B51	zie wel eens wat in de krant.
	Z: Krant	E42	ja af en toe kom ik nog wel eens wat tegen op de voorkant van de krant.
	Z: Krant	J43/44/45	dus dan lees je wel meer in de krant dat ze daar vrijwilligers zoeken.
	<i>Internet/website(3)</i>		
	Z: Internet/website	A99	Of via sites kan je ergens wel vinden als je vrijwilligerswerk wil.
	Z: Internet/website	C13/14	Ja ik weet natuurlijk ook van de site.
	Z: Internet/website	J38	Via internet mailtjes dat soort dingen heel veel.
	<i>Facebook(1)</i>		
	Z: Facebook	E17/42	Uuuu nou ik zie heel veel werving op facebookpagina hebben en ik zie ook heel veel uuuu ja leden die dan vrijwilligerswerk doen die mensen die delen het zelf ook heel veel.
	<i>Op school(4)</i>		
	Z: Op school	F38	Ja ze laten je kennis met maatschappelijke stage door het zelf te doen. En ze komen een heel verhaal dr over, hoe belangrijk het is
	Z: Op school	H38	Maatschappelijk Stage hier op school dat wordt wel eens geïntroduceerd. Dat is een manier.
	Z: Op school	I40	ja ik heb wel eens een keer zo'n was toen dat er ook zo'n iemand was van school toen, ja wil je een vragenlijst invullen dat moest en dan geheel anoniem weet je en dan moest je ook je emailadres invullen.
	Z: Op school	J43/44/45	Uhm ja er is toen wel eens iemand op school geweest die heeft er een keer een lesuur over verteld. En we konden dan vorig jaar ook kiezen voor maatschappelijk stage.
	<i>Poster en flyers(2)</i>		
	Z: Posters en flyers	G50	maar ook door posters of zo of door uh maar dat mensen kunnen reageren.
	Z: Poster en flyers	I38	Uuh ja heel veel van die flyers en postertjes weet je wel dat zie je wel heel vaak, t is in Voorthuizen hangen heel veel van die vrijwilligerswerk briefjes.
Zelf in aanraking met vrijwilligersorganisaties	<i>Ervaring MAS(5)</i>		
	Z: Ervaring MAS	A17/40	Dat was meer omdat het dan voor school moest. Ja dat was in Lunteren want mijn opa doet daar altijd voetbaltraining geven.
	Z: Ervaring MAS	B13/31	ik heb natuurlijk dat vrijwilligerswerk gedaan in de vierde en dat deed ik op een zorgboerderij.
	Z: Ervaring MAS	D11	Nu voor maatschappelijke stage voor Welzijn Barneveld inderdaad, bij een bejaardentehuis en vorig jaar heb ik gecollecteerd.
	Z: Ervaring MAS	F17	Uuh op een zorgboerderij. Maar dat was niet dat ik het zorg deed, het was meer uh helpen op de boerderij.
	Z: Ervaring MAS	K7	Uh ja ik heb dat bij de bejaarden vond ik wel leuk om te doen uuh dat je koffie moest schenken.
	<i>Gevraagd voor vrijwilligerswerk (6)</i>		
	Z: Gevraagd voor vrijwilligerswerk	B24	Uh, ja ik heb één keer ook koffie geschenken in een uh bejaardentehuis..
	Z: Gevraagd voor vrijwilligerswerk	D15	jaa er is wel eens gevraagd of ik eventueel in de toekomst of zo club zou willen geven zoiets.
	Z: Gevraagd voor vrijwilligerswerk	E17	jaa daar bij Raviki.
	Z: Gevraagd voor vrijwilligerswerk	G22	Ja ja.
	Z: Gevraagd voor vrijwilligerswerk	H18	Ja. Bijvoorbeeld voor een stichting zijn er weer mensen die gaan kijken. Hoeveel jongeren er zijn

		die hier capabel genoeg zijn of gewoon vaak betrokken zijn met andere kinderen in de wijk.
Z: Gevraagd voor vrijwilligerswerk	I14	Ja. Ja heel vaak eigenlijk door het bejaardentehuis of ik zin had om met mensen spelletjes te doen 's middags of uh rondje met ze te lopen.
Niet gevraagd voor vrijwilligerswerk (5)		
Z: Niet gevraagd voor vrijwilligerswerk	A51/52	Nee eigenlijk niet.
Z: Niet gevraagd voor vrijwilligerswerk	C26	Nee. Ik kan me niet herinneren in ieder geval.
Z: Niet gevraagd voor vrijwilligerswerk	F15	Nee. Dat niet.
Z: Niet gevraagd voor vrijwilligerswerk	J26	Nee dat niet echt ik ben ook niet echt in contact met organisaties dus dan nee.
Z: Niet gevraagd voor vrijwilligerswerk	K14	Nee alleen voor die stage, die maatschappelijke stage.
Doet vrijwilligerswerk (4)		
Z: Doet vrijwilligerswerk	D11/12	Oh ja dat vergeet je natuurlijk heel snel maar ik doe d'r wel eens bardienst en wedstrijden tellen of fluiten of uuhm ja zaal afsluiten enzo, zaal opbouwen dat soort dingen. Ja als je bij zo'n vereniging zit, we hebben maar een kleine vereniging dus eigenlijk moet iedereen er aan meewerken om het te kunnen onderhouden en de zaterdag de wedstrijden zeg maar goed te organiseren, omdat iedereen wel wat moet bijdragen zeg maar
Z: Doet vrijwilligerswerk	E13/14	Uh ja één keer in de drie weken dan bij Raviki dan uh ja achter de bar staan met drinken inschenken en uh met de gasten praten zeg maar. Jaa vooral omdat het erg gewaardeerd wordt daar,-maar ook van uhm he die mensen komen d'r dus het is opzich niet heel druk bezocht, er komen redelijk wat mensen maar het is ook gewoon om dan even die mensen daar binnen te houden dat is ook belangrijk om steeds mensen te laten komen, laten zien wat Raviki inhoud en ja om dat het me gewoon heel erg interesseert om met die mensen gaat praten wat ze doen en ja wie ze zijn en hoe ze denken dat is ook al heel interessant omdat je anders denkt en als je dan bij vrijwilliger werkt daar nou daar achter de balie staat dan heb je meer gesprekken met die mensen en uh ja dan uh ja dan krijg ik er gewoon, dan ben je ook benieuwd hoe die mensen denken en doen en ja echt gewoon, ja interesseren in andere mensen ook gewoon maar vooral dus ja om er voor ze te zijn en de vrolijke kant te laten zien zeg maar van uh om ze blij te maken dat soort dingen.
Z: Doet vrijwilligerswerk	H16/17	In Barneveld niet en ja hangt er vanaf wat je onder vrijwilligerswerk rekent. Af en toe wordt ik wel eens gevraagd dus door de Stichting om spellen te organiseren voor kinderen bij ons in de wijk. En ja dat vind ik wel leuk. Nou ervaring met kinderen opdoen is altijd wel leuk, het is vooral gezellig. En uuhm ik heb zelf ook een jong zusje en ik weet wel hoe blij je kleine kinderen ermee kan maken als er iets te doen valt. En vooral ook als je gemeenschap een beetje kan bevorderen. En vooral dan ook om alle kleine kinderen met elkaar kan laten spelen dat is toch wel iets leuk. Het geeft wel soort van gevoel van voldoening. Dat is wel het leukste bij zo soort vrijwilligerswerk.
Z: Doet vrijwilligerswerk	J11/13	Ja ik merk het zelf niet echt maar dan dat in de vakantie doe ik dan in de zomervakantie dan vakantiebijbelweek doe ik dan vrijwillig.

			Ja dat is gewoon altijd ik ging d'r vroeger ook altijd heen en me me zusjes en zo gaan ook allemaal heen en t is gewoon echt iets van ons dorp en onze kerk en dan wordt je automatisch ook gevraagd om mee te doen en zo kom ik daar.
	<i>Gaat vrijwilligerswerk doen (1)</i>		
	Z: Gaat vrijwilligerswerk doen	I13/18	Ik ga het doen, ik ga zo snel mogelijk uh bij Norschoten met oude mensen vrijwilligerswerk doen. Uuh nou tijdopvulling zowieso ik moet al wat uh op dinsdag en woensdag doe ik heb ik eigenlijk niet heel veel te doen ga ik dan meestal gewoon nog naar die school maar als ik daar zit ik ook maar een beetje, ja ik vond het ook wel heel leuk, want ik kon ook wat anders doen ik kon ook gewoon bij die peuterspeelzaal blijven maar dan vind ik het leuker om met oude mensen een keer twee daagjes te zitten.
	<i>Doet geen vrijwilligerswerk (6)</i>		
	Z: Doet geen vrijwilligerswerk	A48/49	Nee niet meer echt. Ik heb er niet echt meer tijd voor had. Geen tijd eigenlijk.
	Z: Doet geen vrijwilligerswerk.	B17/18	Nee. uh weinig tijd, ik ben nu eh vooral gericht dan op mijn studie en op zaterdag heb ik dan werk en dan blijft er niet zo heel veel tijd meer over.
	Z: Doet geen vrijwilligerswerk	C18	Ik ben stagiaire bij Dien je Stad maar ik word wel ingezet als vrijwilliger zeg maar.
	Z: Doet geen vrijwilligerswerk	F13	Nee ik heb er weinig tijd voor.
	Z: Doet geen vrijwilligerswerk	G17/18	Uuh nee. maar uuh de reden dat ik dat niet doe is omdat ik het uuh je moet er echt tijd voor maken want je kunt wel zeggen ik ga eventjes vrijwilligerswerk doen maar het is toch dan misschien een paar uurtjes op een avond en als ik dat dan daar naast nog iets doe dan ben je heel druk 's avonds en dus ja ook een reden is dat ik heel dat ik op zich wel veel dingen doe naast school nog. Dat is eigenlijk denk ik de voornamelijkste reden.
	Z: Doet geen vrijwilligerswerk	K10	Nee. Ja ja ik weet niet, ik doe ja ik doe het gewoon niet ik komt ook niet zo van bij me op want iedereen doet betaald werk dus het is niet het eerste waar ik aan denk als ik ga werken. J: En wie is iedereen? N: Ja me vriendinnen en zo.
	<i>Vrijwilligerswerk verleden(2)</i>		
	Z: Vrijwilligerswerk verleden	B4	Uh, ja ik heb één keer ook koffie geschonken in een uh bejaardentehuis, dat vond ik echt vreselijk
	Z: Vrijwilligerswerk verleden	J20	het was een keer met hemelvaart of zo hebben we een hagepreek en dan moest ik, kon je foto's maken en dan vroegen ze of ik kwam helpen en ja dat zie ik ook wel als vrijwillig, vrijwilligerswerk
Bereidheid om vrijwilligerswerk te doen	<i>Staat open voor vrijwilligerswerk (9)</i>		
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	B19/47/50	Ja, ik zou het best, ik zou er wel echt voor open staan, ja Uh, op dit moment zou ik dan niet zo goed weten wanneer, maar uh ik zou d'r wel, ja als het echt helemaal overal aan voldoet dan uh zou ik er nog wel eens over na gaan denken ja.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	C61/62	als ik er tijd voor heb. Ja want anders begint ik er aan en kom ik in de knoei met mijn schoolwerk zeg maar.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	D38	Ja, nou dat zeg veel te snel ik zou het wel willen, maar ik ben nogal druk zelf vind ik, dus dan ik zou

			het wel een keer willen, maar als ik wat meer tijd heb, in een vakantie of zo, dan uh ja.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	E41	Ja, ja zeker wel ja.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	F36	Ja dan wel. Want dan kan je gewoon met de anderen goed omgaan dat is gewoon fijn voor jou, alles is op jou ingesteld dan. En dan kan je er gewoon fijn in werken, een stuk fijner.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	G48	N: En vrijwilligerswerk zou ook één keer in de maand kunnen bijvoorbeeld of één keer in de drie weken wat vind je daar van? G: Dat is wel beter. Dan zou ik er eerder over na denken het ligt er ligt heel erg aan wat voor werk ook.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	H35	Zoals ik eerder al had aangegeven. Ja ik denk als ze voldoen aan mijn interesses. Vooral ook ja als je die tijd heb dan denk ik eigenlijk wel dat het leuk is.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	I36	Dan wel ja. Ja zou ik het wel leuk vinden ja. Ja dan weet je t is altijd als als dat daar leuk is dan is het eigenlijk uh niet erg om vrijwilligerswerk.
	Z: Staat open voor vrijwilligerswerk	K37	Ja. Uuh nou omdat ze omdat ze je dan met respect behandelen en gewoon vinden dat je met ze meeloopt en zo, dus dan zou ik wel snel doen.
	<i>Staat nu niet open voor vrijwilligerswerk (2)</i>		
	Z: Staat nu niet open voor vrijwilligerswerk	A89	Als ik, uuuh, ja het ligt er aan. Als ik er tijd voor had dan zou ik het wel echt.
	Z: Staat nu niet open voor vrijwilligerswerk	G42	Ja ik denk nu nog niet zo snel omdat ik nog zelf op school zit en werk en aardig druk ben.

Doelgroep en activiteiten	Doelgroep Ouderen+(5)		
	+V: Doelgroep ouderen	A57/58	We hebben voor school toen voor oude mensen, bejaarden, gekookt. En rondgeleid dat zijn altijd wel hele leuke dingen. Als die mensen toch een leuke dag hebben. Ja. En jij doet je ding. Je zit gewoon op school en je kan die mensen toch een leuke dag, uh, bezorgen.
	+V: Doelgroep ouderen	D14	Uuh bejaardentehuis, maar uuhm ja ik ken ne ook wel weer mensen die daar werken en dat vind ik dat ook wel weer leuk zeg maar en ja oudere mensen zijn toch vaak mensen die, waar mij familie of zo kennen of dat ze allemaal uit de buurt en om daar gewoon mee te kletsen en uuh activiteiten te doen dat motiveert me wel.
	+V: Doelgroep ouderen	I15	ik vond het wel heel leuk ja heel veel mensen in dat bejaardentehuis zitten ken ik ook wel, omdat ik daar ook een tijdje heb gewerkt ook en ik vind ook altijd wel gezellig het zijn ook wel leuke mensen, gewoon gezellig een stuk met ze lopen, ja.
	+V: Doelgroep ouderen	J9	Uhm ja ik denk iets uhm met ouderen misschien wel spelletjes doen of ja wat deed ik toen, rolstoel lopen en dat je gewoon die ouderen die meestal alleen zijn dat je er toch wat leuk mee gaat doen. Dat vind ik wel het leukste.
	+V: Doelgroep ouderen	K7	Uh ja ik heb dat bij de bejaarden vond ik wel leuk om te doen uuh dat je koffie moest schenken of gewoon vrijwilligers dan dat vind ik wel leuk om

			gewoon te doen.
	Doelgroep ouderen-(4)		
	-V: Ouderen	C32	Ik heb een beetje dat beeld dat ik met een bejaarde iemand moet gaan fietsen of zo. En daar houd ik niet zo van
	-V: Ouderen	F24	Maar je kunt ook ouderen verzorgen, met mensen gaan praten ofzo, ja dat vind ik helemaal niks.
	-V: Ouderen	G19	van oude mensen, ik weet niet daar hoe ik niet zo van maar dat werk zou ik dus niet leuk vinden.
	-V: Ouderen	H14	Ik ben niet echt zo type om alleen maar bij oudere mensen te zitten in een bejaardentehuis. Ik weet dat ik daar niet goed in ben.
	Doelgroep Kinderen/jongeren+(5)		
	+V: Kinderen/jongeren	C10	Iets met kinderen of met jongeren zelf dat vind ik wel interessant. Daar zou ik ook wel graag later mee willen werken zeg maar.
	+V: Kinderen/jongeren	D8	met kinderen, kinderen op een kinderopvang of zo.
	+V: Kinderen/jongeren	H14	En dan uuhm spellen organiseren voor kinderen uuhm zorgen dat de kinderen meer naar buiten komen en dan blijft het eigenlijk wel bij.
	+V: Kinderen/jongeren	J27	Ja niet iets heel inspannends gewoon rustig of gewoon ja een beetje praten met de mensen en of een rondje lopen of met kinderen wat doen zoiets.
	+V: Kinderen/jongeren	I19	Nee ik vind het allebei wel heel leuk, maar ik doe nu dan drie dagen peuterspeelzaal en dan twee dagen oudere is ook wel leuk, ja.
	Doelgroep Gehandicapten+(1)		
	+V: Gehandicapten	A38/39	voor ja, ik vind dat altijd wel mooi, die, uh, ja met gehandicapten enzo die dan, uh, ja die dan gewoon lol kunnen hebben over wat ze gedaan hebben op een dag.
	Doelgroep Gehandicapten-(2)		
	-V: Gehandicapten	C19	Ik weet niet of dat mijn doelgroep is. Het is verstandelijk beperkten.
	-V: Gehandicapten	K22	bij de gehandicapten met uuh boerderijen en zo en dieren, ik hou niet zo van dieren.
	Boerderij+(1)		
	+V: Boerderij	F23/18	Ja op een boerderij. Je loopt tussen de dieren en je bent met je handen bezig, dat vond ik ook leuk.
	Boerderij-(2)		
	-V: Boerderij	B29	nou ja wat ik minder leuk vond op die zorgboerderij is dan echt het boerderij gedeelte met de dieren. Dat vond ik echt vreselijk.
	-V: Boerderij	K22	bij de gehandicapten met boerderijen en zo en dieren, ik hou niet zo van dieren.
	Sportvereniging+(3)		
	+V: Sportvereniging	A63	Ja. Dan sportverenigingen daar sta ik wel voor open maar ik ben niet zo sportief enzo. Maar ja het is meer echt de gezellige dingen.
	+V: Sportvereniging	D8	Uuh, ik zou wel bij sportvereniging wel iets willen doen.
	+V: Sportvereniging	F23/44	bij een sport club ofzo. Ja ik ga dan liever op zo'n boerderij of bij een sportclub dan bij een verzorgingstehuis.
	Kerk+(1)		
	+V: Kerk	A63	Ja. Die kerk vind ik ook altijd wel dat is wel mooi om te zien dat die mensen zich daar nog wel voor

			in zetten enzo. Ja sportverenigingen is ook hartstikke gezellig en de kerk ik nog wel best wel gezellig.
	Fysiek+(4)		
	+V: Fysiek	A56	met oude mensen wandelen vind ik ook wel altijd, uh.
	+V: Fysiek	D14	ja oudere mensen zijn toch vaak mensen die, waar mij familie of zo kennen of dat ze allemaal uit de buurt en om daar gewoon mee te kletsen en uuh activiteiten te doen dat motiveert me wel.
	+V: Fysiek	F18/24	je loopt tussen de dieren en je bent met je handen bezig, dat vond ik ook leuk. Ik ga liever gewoon ergens bezig zijn en dan uuh dan heb ik toch het gevoel dat ik iets gedaan heb.
	+V: Fysiek	I23	Ik hou niet van om echt heel erg stil te zitten of zo ik ben wel een mens die graag wat doet, ja al is het maar lopen, ik vind het wel leuk om wat te doen, ja. Niet iets waarbij ik de hele dag gewoon maar een beetje zit weet je wel, gewoon ja niets doen.
	Fysiek- (2)		
	-V: Fysiek	C32/34	Ik heb een beetje dat beeld dat ik met een bejaarde iemand moet gaan fietsen of zo. En daar houd ik niet zo van. Gaan zwemmen of wat ik zeg dat fietsen of echt klussen of uuh. Auto wassen. Nee ja nee nee daar houd ik niet zo van. Ik ben wel meer van de hulpverlening denk ik.
	-V: Fysiek	G28/19/31	Uuh hmm ja iets minder fysiek dat is het enige wat ik zou kunnen verzinnen of wat me leuk lijkt aan vrijwilligerswerk. Uh van't werk, ja zoals ik al zei tenminste dat denk je dat het veel fysiek werk is en uuh ja soms is dat leuk soms ook niet, want uh ik hou er bijvoorbeeld niet zo van, uuh nog meer uh denkwerk dat lijkt me dan wel leuk ja, dat lijkt me leuker dan fysiek werk. ja kunt heel leuk zijn met autospelletjes doen en weet ik het wat of uh stuk lopen in het bos of weet ik het wat maar uh dat dat vind ik minder leuk
	Helpen in fabriek-(1)		
	-V: Helpen in fabriek	I22	Tv kijken en ik denk dat dat kunnen ze zelf ook ja, uuhm. Wat ik niet leuk vindt. Nou aan de lopende band helpen dat vind dat lijkt me echt niet leuk. Als je bijvoorbeeld, je hebt van die fabrieken waar dan uh mensen met een beperking zitten of zo en die kunnen dan niet iets en die moeten dan van dat werkje doen weet je moet je er bij gaan helpen, lijkt me nou niet echt leuk, nee dan doe ik meer iets van vrije tijds of zo niet echt helpen wanneer ze werken dat lijkt me niet leuk.
	Sociaal+(9)		
	+V: Sociaal	B28	Nou ik vond het koffie schenken opzich heel erg leuk om dat te doen, omdat die mensen ook heel erg blij waren als ik dan weer langs kwam en dan weer even een praatje maken en dan was ook gelijk van nou, ik neem zelf ook nog wat te drinken, want dan zat je zo een kwartier, half uur uh daar bij die mensen. En dat vind ik wel gewoon heel erg leuk.
	+V: Sociaal	C10/32	Ik klink dan meestal de dingen aan van opvoedondersteuning zeg maar. Daar ben ik vaak wel te jong voor maar dat vind ik interessant. Opvoedondersteuning. Ja weet je ik ben een beetje MWD gericht ook dus ik vind, ik ben meer van de gesprekken dan dat ik echt dingen ga ondernemen met mensen Wat ik dan leuk zou vinden, ja ik denk misschien toch dan ergens wat gaan drinken. Dat je er toch even uit ben maar dat je dan toch dan dat

		gespreksniveau zeg maar. En ligt er net aan wat de hulpvraag is bij het vrijwilligerswerk.
+V: Sociaal	D14	ja oudere mensen zijn toch vaak mensen die, waar mij familie of zo kennen of dat ze allemaal uit de buurt en om daar gewoon mee te kletsen en uuh activiteiten te doen dat motiveert me wel.
+V: Sociaal	E25	Als ik iets kan doen met mensen vermaken of entertainen of uh iets waarmee je mensen beter kan ja mensen kan laten lachen of iets goeds voor mensen kan doen, vrijwilligerswerk waar je dan ook echt kan zien dat mensen het waarderen zeg maar, dat uh is dan denk ik eigenlijk wel snel uh ja tevreden.
+V: Sociaal	F18	je bent gewoon met andere aan het praten die mensen. Je leert ze kennen en je bent met je handen bezig, dat vond ik ook leuk.
+V: Sociaal	H11/25	Dat zou bij mij dan iets zijn zoals mensenrechten. Dat is bij mij dan ook wel waarom ik dan bij Amnesty of bij Youth for Human Rights wil gaan werken, wil vrijwilligerswerk werk gaan doen. En Ja dat is wel iets waar ik warm voor loop denk ik. En vrijwilligerswerk bijvoorbeeld in het onderwijs dat je wordt uitgenodigd. Dat zou me best wel leuk lijken om voor de klas te staan en mensen dan vertellen over dit en dat of uuumh naja sowieso heel veel met het onderwijs. Dat je kinderen al vanaf basisschool of middelbare school een beetje motiveert om in de maatschappij te gaan doen en dan specifiek gericht op mensen naja steunen die in andere landen zitten. Dat lijkt me best wel leuk om te doen.
+V: Sociaal	I19	Uuumh na ik hou er wel van ik ben echt wel zo'n gezelligheidsmens ik vind het wel leuk, ja ik help wel graag mensen.
+V: Sociaal	J27	Ja denk of met wel echt met mensen, want als je alleen iets zou doen dat zou ik niet heel leuk vinden maar gewoon dat je ziet dat mensen het leuk vinden dat ze d'r echt plezier aan hebben, daarvoor zou ik het echt doen.
+V: Sociaal	K20	Uuhm ja ik vind uh zorg kant wel het leukst om te doen.
Zorginstelling-(1)		
-V: Sociaal	F23	Maar niet in zorginstelling. Dat lijkt me niks.
Wereldwinkel+(1)		
+V: Wereldwinkel	K7	Ja weet ik niet zo heel goed. Uuh ja helpen in de winkel zoals de wereldwinkel zou ik wel willen.
Koken+(2)		
+V: Koken	A57/58	Ja iets in je passie ja. Ja, voor mensen te koken ofzo. Dat doen we nu ook nog wel eens. Met uuumh met uuumh voor uuh voor het kinderziekenhuis enzo hebben ze dat gedaan. Dat vind ik altijd wel heel mooi om dat te doen. We hebben voor school toen voor oude mensen, bejaarden, gekookt.
	B30	Ja, ja lijkt me heel erg leuk met uhm, uhm gewoon een klein kookclubje of zo. Dat hoor ik dan ook wel van een meisje uit mijn klas die dat dan doet als stage en uh dat lijkt me ook heel leuk ja.
Koken-(1)		
+V: Koken	G31	Of koken of zo dat kan ik ook niet dus lijkt me ook niks.
Alles+(1)		
+V: Alles	D22	Nou, ik heb niet echt iets waar ik nou echt tegenop kijk of zo. T is gewoon waar ik als ik waar ik aan denk bij uh, bij vrijwilligerswerk, vind ik het altijd eigenlijk wel prima.

	Collecteren+(2)		
	+V: Collecteren	D8	Of ja collecteren heb ik wel eens gedaan dat vind ik ook opzich nog wel leuk.
	+V: Collecteren	K21	En dingen voor arme landen vind ik ook leuk. Uuh nou ja in de wereldwinkel of collectelopen of zo.
	Maatjesproject+(2)		
	+V: Maatjesproject	B28	Ja dat maatjes werk, dat lijkt me ook uuh heel leuk. Ik lees wel eens wat in de krant over uh kinderen met syndrawn van doom, syndroom van down. Dat lijkt me gewoon heel erg leuk ja.
	+V: Maatjesproject	C21	We kregen net een mailtje o dat is volgens mij ook van Welzijn Barneveld over Trots en Toekomst of zo? Ja en dat trok me wel aan eigenlijk.
	Donor+(1)		
	+V: Donor	A56	Maar dat donor ofzo dat is wel iets wat ik.
	Denkwerk+(3)		
	+V: Denkwerk	D21	J: Zou je ook andere taken die los staan van mensen willen doen? Administratief? Y: Ja zeker. Zoiets in een bedrijf, ja dat kom je niet vaak tegen maar als het kan dan of bijvoorbeeld bij Welzijn Barneveld is dat ook misschien wel? Weet ik eigenlijk ook niet. Maar uuh bij zo'n organisatie zou het me ook wel leuk lijken ja.
	+V: Denkwerk	G19/29	Uuh nog meer uh denkwerk dat lijkt me dan wel leuk ja, weet niet of dat ook gedaan wordt maar dat lijkt me leuker dan fysiek werk. eve iets organiseren bijvoorbeeld, dat lijkt me bijvoorbeeld leuker.
	+V: Denkwerk	J27	Ja iets organiseren een evenement denk ik wat alles wat er bij komt kijken dat lijkt me wel leuk om te doen.
	Verzorgen-(3)		
	-V: Verzorgen	A62	Dat lijkt me wel heel moeilijk en niet heel echt, het verzorgen van die mensen. Dat lijkt me dan niet zo, niet zo uh, ja. Ik ben niet zo zorgend type dus uuh. Ja, uuh. Aankleden en uuh, eten maken. Ja eten klaarmaken lijkt me wel leuk maar dat je ze niet allemaal eten moet geven en voeren enzo.
	-V: Verzorgen	F24	Maar je kunt ook ouderen verzorgen, met mensen gaan praten ofzo, ja dat vind ik helemaal niks.
	-V: Verzorgen	H26	Ik hoor van andere mensen bijvoorbeeld dat je ook uuhm naja mensen moet helpen met uuhm mensen die niet capabel zijn, die niet zelfstandig naar de WC kunnen gaan. En dat zijn bijvoorbeeld van die dingen, kijk dat is dan weer het idee van afgunst of naja dat gevoel dat niet lekker is en dat ligt gewoon in de weg bijvoorbeeld bij mij om te werken in een bejaardentehuis.
	Schoonmaken-(1)		
	-V: Schoonmaken	H26	En ja schoonmaken kan wel op een klein, als mensen normaal een beetje wat achter laten dat vind ik niet heel erg maar als mensen bijvoorbeeld een bende achterlaten. Dan stopt het bij mij ook wel.
Factoren die meespelen bij de keuze wel/geen vrijwilligerswerk	Ervaring+ (6)		
	+V: Ervaring	A19/38/39	Ja, maatschappelijke stage. Een keer zwarte piet gespeeld bije ja hoe noem je dat zo, uuh, huis met gehandicapten d'r in. Dat zijn wel, ja dat vond ik, datte maatschappelijke stage vond ik wel leuk.

			uuuh, voor ja, ik vind dat altijd wel mooi, uuh, die, uh, ja met gehandicapten enzo die dan, uh, ja die dan gewoon lol kunnen hebben over wat ze gedaan hebben op een dag. Van, als je dan ziet dat ze blij kunnen zijn als ze de een koe gemelkt hebben ofzo. En dan ja. Dat ze dan gewoon de hele dag blij kunnen zijn ofzo Dat vind ik altijd mooi en dat vind ik hartstikke leuke mensen.
	+V: Ervaring	B31	En uhm, nou ja kijk in de vierde werd ik daar wel toe verplicht, maar dan wordt je er wel, ik werd er wel meteen warm door gemaakt. En uh ik zag meteen ook wat voor een impact het ook had en uh hoe belangrijk vrijwilligers dan ook zijn.
	+V: Ervaring	C9/23	Nou ik loop stage bij Netwerk Dien je Stad hier in Ede. Dat is natuurlijk ook vrijwilligerswerk of een vrijwilligersorganisatie. En ik vind, uuuuuhm, hoe zij het aanpakken gewoon heel prettig ook doordat ze veel met jongeren werken. Want het is wel meer gaan trekken sinds ik bij Dien je Stad zit.
	+V: Ervaring	H13	Ik ben afgelopen jaar naja ook weer gaan reizen, net als ieder ander. En naja ik ben ook nog vorig jaar geweest ook nog naar Azië, en dan zie je toch wel andere culturen, andere aspecten weer. Die dan zo, die normaal niet verwacht, normaal gaan we gewoon naar oma en dat is gewoon in stad. En dat is gewoon heel erg Westers. Alleen we zijn ook naar het platteland gegaan, en dan zie je andere dingen, die je niet zou zien als je dan zou blijven zitten in de westerse beschaving. En door die dingen denk ik eigenlijk voornamelijk dat ik dan toch wel echt naar vrijwilligerswerk ben toe gegaan.
	+V: Ervaring	J13/14/17/34	Ja dat is gewoon altijd ik ging d'r vroeger ook altijd heen en me me zusjes en zo gaan ook allemaal heen en t is gewoon echt iets van ons dorp en onze kerk en dan wordt je automatisch ook gevraagd om mee te doen en zo kom ik daar. Ja vind ik wel heel leuk, want ik zit in de muziekgroep en ik doe dan nog een groepje begeleiden ook, dat is gewoon heel gezellig de sfeer is gezellig met die mensen dus. Ja dat vind ik wel heel goed want ik zit dan één organisatie achter en die zijn dan heel lang mee bezig en het is dan heel goed georganiseerd en ja als je gewoon weet wat je moet.
	+V: Ervaring	K7/16	Uh ja ik heb dat bij de bejaarden vond ik wel leuk om te doen uuh dat je koffie moest schenken of gewoon vrijwilligers dan dat vind ik wel leuk om gewoon te doen, zonder dat je er iets voor hoeft te krijgen. Ja ik vond het heel leuk om te doen maar ik vond het niet Uuh ja sommige reageerden heel leuk en die maakten een praatje met je.
	Ervaring-(3)		
	-V: Ervaring	A54/59/67/80/108	In het bejaardentehuis. Dan waren er weer meer mensen en dan weer niet. Het was heel raar geregeld. Ik denk dat volgens mij de organisaties een beetje raar in elkaar zit. Als ze, dat is vooral omdat ik ook met tie gehandicapten, dan vind ik wel heel moeilijk als ze niet luisteren of agressief gaan doen. Dat vind ik dan, ja dat vind ik wel heel moeilijk om te zien, om te snappen vooral. Maar ja dan is toch wel een beetje de sfeer verpest van de activiteit. Sommige op een maatschappelijke stage komen en dat ze dan het gevoel hebben we zijn hier want, uuh. Want die moeten dan gewoon de hele

			dag hout kleuven. Ja, die zijn er dan gewoon dat alle, alles wat ze aan vrijwilliger kunnen krijgen dat nemen ze dan kan je toch beter ergens anders vrijwilligerswerk gaan doen waar het toch wel meer nodig is. Als je dan ook nog bij een niet zo leuke stage terecht komt. Dan moet je wel 30 uur een niet zo'n leuke stage doen. En dan is wel je beeld van vrijwilligerswerk weg.
	-V: Ervaring	B4	Uh, ja ik heb één keer ook koffie geschenken in een uh bejaardentehuis, dat vond ik echt vreselijk, maar dat was meer ook omdat, niet zozeer het werk maar meer de begeleiding was echt dramatisch, dus daarom ben ik daar ook mee gestopt. Het was ook echt één vakantie en toen nooit meer.
	-V: Ervaring	K13/16	Uuh ja als je met die ouderen dat dan doet dan kunnen soms ook wel een beetje boos reageren en dan denk ik wel van, ja we doen het wel voor jullie. Dat vind ik soms wel een beetje het stomme. ja het was niet heel goed geregeld op die stageplek zelf. Want soms moesten we het gewoon met ze tweeën doen en wisten we helemaal niet waar de koffie stond en zo en dat was dan wel dat we dachten, nauw, maar ja.
	<i>Geen salaris- (7)</i>		
	-V: Geen salaris	B23	maar ik snap wel dat uh dat mensen zo iets hebben van ja ik heb gewoon wel geld nodig dus doe ik liever betaald werk, want dan hoe ik er ook nog wat aan over en anders kan ik ook niet rondkomen ofso. Ik denk dat dat ook vaak het punt is waar leeftijdsgenoten van mij over struikelen.
	-V: Geen salaris	C29/30	En niet in aanraking kom met vrijwilligerswerk. Dat kom misschien ook een beetje omdat ik altijd dacht maar dan verdien ik er niks mee. Dat is denk ook wel een beetje de reden geweest dat ik. Ja weet je ik vind winkelen ook wel leuk en. Maar er moet ook geld in het laatje komen zeg maar en dan ga ik liever op zaterdag in de supermarkt werken dan dat ik vrijwilligerswerk doe. Omdat ik daar weinig of ja eigenlijk niks mee verdien. Dat is denk wel een beetje de grootste reden waarom ik geen vrijwilligerswerk zou doen zeg maar.
	-V: Geen salaris	E23	dat je eigenlijk alles wel vrijwillig gaat doen zeg maar terwijl die dan natuurlijk ook wel eens als je zeg maar alleen maar vrijwilligerswerk zou doen dan zou je nooit ja brood op de plank krijgen zeg maar dus ja dat alles in vrijwilligerswerk dat kan natuurlijk niet.
	-V: Geen salaris	F19	Ja het is natuurlijk wel een nadeel maar het is wel nodig voor sommige instellingen dat je het gratis doet.
	-V: Geen salaris	H23	Het wordt tenminste bij vakken als economie heb ik het wel eens over gehad. En dan wordt het heel vaak afgebeeld als onbetaald werk dat best wel grijs en grauw lijkt. En dat ja dat bederft dan wel het beeld van algemeen vrijwilligerswerk denk ik. En dat heeft wel, bij mij denk ik ook wel wat invloed gehad.
	-V: Geen salaris	J25	Ja ik denk voor mensen is het wel minder om te doen omdat je er veel tijd in steekt en je krijgt er natuurlijk geen, je krijgt wel echt positieve reacties op terug, maar geen geld zeg maar en dat is vooral nu in deze tijd ja willen mensen eigenlijk voor alles wat ze doen iets hebben.
	-V: Geen salaris	K10	Nee. Ja ja ik weet niet, ik doe ja ik doe het gewoon niet ik komt ook niet zo van bij me op want iedereen doet betaald werk dus het is niet

		het eerste waar ik aan denk als ik ga werken.
<i>Ouderen als vrijwilliger-(1)</i>		
-V: Ouderen als vrijwilliger	K7	Uuh ja helpen in de winkel zoals de wereldwinkel zou ik wel willen alleen daar ik vind het jammer dat daar zoveel ouderen zijn.
<i>Tijd voor vrijwilligerswerk + (7)</i>		
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	A89	Maar ik denk dat ik echt vrijwilligerswerk zou gaan doen dan zou ik het echt of, uh, een tijd achter elkaar gaan doen dat ik een paar maand of een maand of twee naar het buitenland zou gaan. Of, uuh, zoiets of, uh, als ik met pensioen ben dat ik dan wel echt gewoon lekker achter elkaar kan door, uuh.
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	D38	Ja, nou dat zeg veel te snel ik zou het wel willen, maar ik ben nogal druk zelf vind ik, dus dan ik zou het wel een keer willen, maar als ik wat meer tijd heb, in een vakantie of zo, dan uh ja.
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	E16	hebben ze mij gewoon gevraagd en toen nog ook met school en toen dacht ik dat ik er geen tijd voor zou hebben, want je moest dan wel één keer in de drie weken of zo van acht tot twaalf er zijn en dus dat had ik toen had ik nog even afgezegd want ik dacht dat ik het niet zo halen met school te combineren, maar ja toen later toen merkte ik eigenlijk wel dat ik op zaterdag sowieso daar vaak was tot kwart voor twaalf.
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	G47	en ik ga het later ook meer doen want dan heb ik bijvoorbeeld niet meer zoiets dat ik heel veel voor school bezig moet zijn dan heb je gewoon je werk, dus later wordt het wel makkelijker om het te doen. Omdat ik meer tijd heb omdat ik dan niet aan school hoeft te zitten bijvoorbeeld, dat je dan gewoon je werk hebt en dan is het klaar.
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	H35	Ik heb bijvoorbeeld ik heb nu wel wat extra tijd, help ik bijvoorbeeld in de kerk. En volgend jaar werk ik minder. Dan zou ik veel meer vrijwilligerswerk kunnen doen en dan ik heb dan behoud ik nog steeds tijd om met vrienden af te spreken of met uh alle andere dingen die normaal deed na school. Als ik daar dan nog gewoon tijd voor heb en ook nog gewoon vrijwilligerswerk kan doen. Dan denk ik waarom niet?
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	I37	Ja ligt er echt aan hoeveel tijd ik heb, meer dat ik dit jaar kan doen voor vrijwilligerswerk doen dat ik eigenlijk toch niet heel veel uh te doen, dan heb ik nog wel genoeg tijd dan kan het ook wel.
+V: Tijd voor vrijwilligerswerk	J42	Ja ik denk nu nog niet zo snel omdat ik nog zelf op school zit en werk en aardig druk ben maar ik denk als ik later zelf werk dat ik er misschien over na zou denken. Ja omdat ik dan toch ja ik denk ik meer zekerheid heb want ik zit nu op school en uh straks ook nog en dan weet ik niet van hoe het allemaal gaat en hoe druk het gaat worden en ik denk als je wel werk hebt dan heb je wel dan weet je hoe lang je er mee bezig bent. Ja dan weet je of je meer tijd nodig hebt, want nu met toetsweek dan heb ik helemaal geen tijd en dan nu valt heb ik wel weer wat tijd over. Dus dat is nu nog heel verschillend.
<i>Tijd voor vrijwilligerswerk -(9)</i>		
-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	A88	Ja omdat ik er geen tijd voor heb. Ik vind wel dat je daar gewoon, uh, goed de tijd voor moet hebben.
-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	B48	Uhm, ik denk ik moet er genoeg tijd voor hebben,

			dat ik ook nog gewoon de dingen kan doen die ik nu doe. Dus dat ik ook nog wel gewoon die tijd voor mijzelf heb om even te ontspannen. Dus niet al die tijd vol ga stoppen met vrijwilligerswerk.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	C38/39/61/62	Ik vind het wel lastig om me daar zelf een beetje vast te prikken daarop. Omdat ik nooit helemaal weet hoe druk ik met school ben. Uuuuuhm als ik er tijd voor heb. Ja want anders begint ik er aan en kom ik in de knoei met mijn schoolwerk zeg maar.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	D38	Ja, nou dat zeg veel te snel ik zou het wel willen, maar ik ben nogal druk zelf vind ik.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	E16	hebben ze mij gewoon gevraagd en toen nog ook met school en toen dacht ik dat ik er geen tijd voor zou hebben, want je moest dan wel één keer in de drie weken of zo van acht tot twaalf er zijn en dus dat had ik toen had ik nog even afgezegd want ik dacht dat ik het niet zo halen met school te combineren.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	F13	Nee uuhm ik heb er weinig tijd voor. Ja en weinig tijd vooral. Dat is het belangrijkste wat me tegen houdt.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	G18	Want je kunt wel zeggen ik ga eventjes vrijwilligerswerk doen maar het is toch dan misschien een paar uurtjes op een avond en als ik dat dan daar naast nog iets doe dan ben je heel druk 's avonds en dus ja ook een reden is dat ik heel dat ik op zich wel veel dingen doe naast school nog. Dat is eigenlijk denk ik de voornamelijkste reden.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	I37	Maar als ik volgend jaar heel veel huiswerk heb of ja of wie weet heb ik heel lang school dan ja dan gaat het wel beetje lastig worden.
	-V: Tijd voor vrijwilligerswerk	J42	Ja ik denk nu nog niet zo snel omdat ik nog zelf op school zit en werk en aardig druk ben maar ik denk als ik later zelf werk dat ik er misschien over na zou denken.
Motieven	<i>Contact+ (4)</i>		
	+V: Contact	A60	Als je maar niet ergens alleen, uuh, iets hoeft te doen. Gewoon gezellig, leuk, met z'n allen. Dat, zo moet vrijwilligerswerk er uitzien. Je wil voor anderen vrijwilligerswerk doen in je eentje lijkt mij niet echt.
	+V: Contact	C11	Uuuuh een laagdrempelige manier van, uuuuh, contact opbouwen denk ik.
	+V: Contact	D13/27	Dat vind ik ook niet erg om te doen, zo heb je ook weer contact met mensen van de vereniging bijvoorbeeld en ja dat vind ik leuk dat je toch wat bekenden om je heen hebt. Uuhm, voor mijzelf, ja verdere ontwikkeling en toch weer contacten, je hebt een groter netwerk je kunt eerder op terugvallen zeg maar als je bij een organisatie bent geweest dan kan d'r later misschien nog profijt van hebben of zo, ja.
	+V: Contact	E14/15	dat is ook belangrijk om steeds mensen te laten komen, laten zien wat Raviki inhoud en ja om dat het me gewoon heel erg interesseert om met die mensen gaat praten wat ze doen en ja wie ze zijn en hoe ze denken dat is ook al heel interessant omdat je anders denkt en als je dan bij vrijwilliger werkt daar nou daar achter de balie staat dan heb je meer gesprekken met die mensen. Ja je merkt van uh als je niet aan het werk bent zeg maar of je zit daar gewoon zonder dat je daar achter de balie staat dan merk je ook hoe snel je contacten houdt.
	<i>Niet- materialistische waardering+ (11)</i>		
	+V: Niet- materialistische	A83/84	Ja wel belangrijk. Ja. Daarom voel je jezelf goed

	waardering		als het wordt gewaardeerd. Of daar ga je jezelf goed door voelen en daarvoor doe je het eigenlijk. Die waardering. Dat je mensen blij ziet zijn. Ja. Ja omdat je dan, dan voel je echt dat je er iets voor gedaan heb. Dat je je best er voor gedaan heb voor die mensen.
	+V: Niet- materialistische waardering	B13/28/42/43	Dat vind ik leuk om te zien dat die kinderen zo blij met mij zijn dan dat er uh meteen geld tegenover staat. Nou ik vond het koffie schenken opzich heel erg leuk om dat te doen, omdat die mensen ook heel erg blij waren als ik dan weer langs kwam en dan weer even een praatje maken. En dat vind ik wel gewoon heel erg leuk, vooral ook om dan die waardering van die mensen te zien. Maar gewoon leuk dat het gezien wordt dat ik er ben. Dat ik uh, een klein gesprekje of zo.. Dan kan je nog zoveel waardering krijgen van uh mensen voor wie je dan dat vrijwilligers doet, maar als het vanuit de organisatie niet komt, dan uh is het ook niet, dan zou ik het ook niet leuk vinden.
	+V: Niet- materialistische waardering	C55/58	Heel belangrijk ik wil niet voor niets feedback. Dus ik denk dat dat ergens ook wel een beetje een stukje bevestiging zoeken is hoor. Ik merk gewoon dat cliënten het erg fijn vinden als je komt of als je lekker met ze gaat wandelen en ze hebben het naar hun zin. Daar haal ik daar al genoeg voldoening uit zeg maar. Dan hoeft er niet iets materiëls tegenover te staan.
	+V: Niet- materialistische waardering	D24/35	Ja je merkt gewoon dat die ouderen je ziet ze altijd alleen maar met elkaar zeg maar en je ziet dat ze het leuk vinden om wat anders te doen, activiteiten of ze praten met uuh, Best wel belangrijk, want als het allemaal niet wordt ge, eigenlijk heel belangrijk als het niet wordt gewaardeerd dan zou ik er best wel snel mee ophouden denk ik. Nou gewoon dat je merkt dat ze het naar je zin hebben of dat ze of of, even denken hoor, nou dat het gewoon even een keer gezegd wordt van dat het goed gaat of dat je dat ze vragen of je nog iets anders er bij zou willen doen of zoiets.
	+V: Niet- materialistische waardering	E28/40	Uuh nou ik zou het wel erg fijn vinden als het dan ook positief naar mijzelf toe werkt zeg maar. Ik doe het vooral voor de andere mensen maar dan moet ik het wel kunnen zien dat ze het waarderen en dat ik het niet voor niets doe zeg maar dus ik zou het uh, ik vind het heel fijn om te doen maar het moet dan wel uitwerking hebben zeg maar op de andere mensen. Nou d'r kan zeker wel waardering zijn voor wat je doet zeg maar maar dat vind ik niet iets waar ik van uit ga of zo. Ik hoef er helemaal niets voor terug, maar ik wil wel weten dat ik wel gewaardeerd wordt dat ze het fijn vinden dat ik kom helpen maar dat is niet iets dat ik zeg maar uitgesproken wil hebben.
	+V: Niet- materialistische waardering	F29/34/35	Vind ik wel dat ze wel gewoon eigenlijk iets aardiger moeten zijn dan tegen de andere. Want die krijgen er toch wel geld voor die andere. Ja ik je komt er dan gratis werken en dan vind ik wel dat ze dat moeten waarderen. Dat is wel belangrijk want ja je waardering dat eigenlijk een soort loon dan. Gewoon zeggen.
	+V: Niet- materialistische waardering	G41/42/43	Nou gewoon vriendelijk zijn en uh waardering ook laten zien van uh ik denk dat dat heel belangrijk is. Ja van dat heb je goed gedaan. Nou wel belangrijk. Nou uh gewoon dat je als je iets ergens mee bezig bent dan is het denk ik om

			te horen dat als het niet goed gaat of goed is dat is natuurlijk niet leuk en als het ook goed is gegaan dan is het ook leuk dat je hoort van ja dat goed is gegaan en dat je het goed hebt gedaan, dat is wel belangrijk. Voor vrijwilligerswerk dan ja stel ik heb ergens aan mee geholpen dat is het leuk stel ik heb meegewerkt aan een loop organiseren dan is het leuk als er een stukje in de krant komt bijvoorbeeld.
	+V: Niet- materialistische waardering	H17/33/34	En vooral ook als je gemeenschap een beetje kan bevorderen. En vooral dan ook om alle kleine kinderen met elkaar kan laten spelen dat is toch wel iets leuk. Het geeft wel soort van gevoel van voldoening. Dat is wel het leukste bij zo soort vrijwilligerswerk. Als iedereen maar een gevoel geeft dat ze waarderen wat ik dan doet voor die organisatie. Gewoon wat voor vrijwilligerswerk ik doe. Ik denk dat een blijk van waardering ook wel fijn is als je zelf natuurlijk vrije tijd opoffert voor naja voor andere mensen. Nou dat verschilt de ene keer kan het zijn gewoon een, hoe zeg je dat ook al weer. Een schouderklopje, schouderklopje.
	+V: Niet- materialistische waardering	I25/32/33	Je krijgt er denk ik wel heel veel voor terug als je vrijwilligerswerk doet. Liefde gewoon heel veel waardering van de mensen zelf denk ik ook wel, want je helpt ze toch. Ja ik vind ja toen ik bij de oude mensen was waren ze wel heel dankbaar ze vonden het heel fijn, ja. Heel belangrijk, ze moeten je wel waarderen.. Ik vind wel dat ze waardering moeten hebben dat je gewoon tijd er voor opgeeft en dat je gewoon, ja dat je die mensen helpt. maar gewoon dat ze gewoon dat je het aan hun zelf ziet dat ze het waarderen, ja. ja meestal zeggen ze het ook wel.
	+V: Niet-materialistische waardering	J24/33/37/39	ja ik vind het wel goed dat het er is en ja niet alles uh ja er moet wel iets vrijwillig gedaan worden want niet alles kan betaald worden nu en ja de mensen zijn heel dankbaar dat je het wilt doen en dan vind het wel goed dat het er is.. Ja als mensen je zelf ook vertrouwen als ze zeggen tegen je zeggen van ja doe jij dat maar want dat ze denken dat je dat kan dan voel ik mezelf al veilig, als ze gewoon dat niet tegen je zeggen als ze denk en dat kan ze niet dan zal ik me wel minder veilig voelen. Ja ik denk dat het toch wel belangrijk is want als je geen waardering ziet je ziet niet waarvoor je het doet, dat zou ik denk ik snel al wel snel afhaken. Ze hoeven niet te zeggen oh je bent geweldig of zo maar wel zeggen bedankt dat je het hebt gedaan. Ja ze moeten niet uh heel chagrijnig gaan kijken de mensen want dan denk ik waar doe ik het eigenlijk voor je wel blijde gezichten zien als je het voor mensen doet.
	+V: Niet- materialistische waardering	K24/34	Nou het hoeft niet echt iets op te leveren, als mensen er maar blij van worden. Uuh ja ik vind het wel belangrijk vooral als je dat vrijwillig doet dan vind ik wel dat je gewaardeerd moet worden in wat je doet. Uuh nou gewoon als je alleen maar zegt fijn dat dit voor ons doet of zo.
	Niet-materialistische		

	waardering- (1)		
	-V: Niet- materialistische waardering	E11	Uuh denk ik, uuh of inzetten of ja ergens iets voor doen zonder dat je daar iets voor terug verwacht uh, het kan geld zijn maar ook uhm als het nogal is vrijwilliger werkt om complimenten te krijgen of zo dat vind ik nog niet echt dat je het vrijwillig doet.
	Materialistische waardering+ (7)		
	+V: Materialistische waardering	A85/86	Dat vinden ze dan hartstikke leuk. Het is dan ook altijd een goed gevuld kerstpakket. Zulke dingen zijn dan toch wel. Ja die vinden ze hartstikke leuk om te krijgen. Ja zoiets of in ieder geval wel een bedankje er voor ofzo. Dat je wel even laat blijken van ja. Of een barbecue of zoiets met.
	+V: Materialistische waardering	B43	Nou de waardering vind ik gewoon heel erg belangrijk, omdat ik het toch uuh er toch tijd voor vrij maak en uuuhm ik vind ook wel dat dat ook gezien moet worden. Uuuh, nou ja uh bedankje of zo, het hoeft maar iets heel kleins te zijn, maar gewoon leuk dat het gezien wordt dat ik er ben. Dat ik uh, een klein gesprekje of zo.
	+V: Materialistische waardering	F20/35	Naaa dat je gewoon een klein vergoedinkje krijgt ofzo. Uuuuhm dat maak niet uit als. Het is gewoon meer om mensen te stimuleren denk ik dan. Gewoon zeggen of uh ze kunnen soms een klein presentje geven ofzo.
	+V: Materialistische waardering	G40/43/44	Nou dat er drinken is en eten bijvoorbeeld uuh tenminste dat denk ik want je doet wel vrijwilligerswerk je doet iets voor de ander, zou ik ook wel iets terug is leuk als je ook iets terug kan krijgen. Misschien tijdens de werkzaamheden dan wel ja. Voor vrijwilligerswerk dan ja uuuhm stel ik heb ergens aan mee geholpen dat is het leuk stel ik heb meegewerkt aan een loop organiseren dan is het leuk als er een stukje in de krant komt bijvoorbeeld of als je een uuh klein presentje of een prijsje of weet ik het wat zulk soort dingen is wel leuk om te krijgen dan denk ik. Ja ja, misschien een lintje of weet ik het wat ja uuh een uh weet ik veel fruitmand of een mand met andere cadeautjes er in, zoiets.
	+V: Materialistische waardering	H34	of een avond met z'n allen. Of dat er gewoon een keertje getraakteerd wordt, gewoon van die hele kleine dingen die maken het eigenlijk wel.
	+V: Materialistische waardering	I34	Ja ja dat zou ik wel leuk vinden ja een bedankje.
	+V: Materialistische waardering	J31/32	vrijwilligerswerk doe je echt vrijwillig en ik denk als je het al snel beloning voor zou krijgen doe je het al veel sneller, maar ik denk dat vrijwilligerswerk moet ze wel iets meer overhalen om te doen en ja als ze dan jouw wensen wat je niet leuk vindt als ze dat gelijk af gaan kraken dan is dat al helemaal niet leuk.
	Materialistische waardering- (6)		
	-V: Materialistische waardering	B13/44	Ja ik vind gewoon uh dat het niet altijd uh zo zeer het financiële belang tegenover hoeft te staan voor iets wat je doet. Dat vind ik leuk om te zien dat die kinderen zo blij met mij zijn dan dat er uh meteen geld tegenover staat. J: En en misschien nog waardering, ja, uhm, in de vorm van ja, een materialistisch iets, misschien een cadeau of zo, vindt je dat belangrijk?

			Kerstpakket zou kunnen? M: Ja zou, ja dat zou kunnen, maar dat zou ik niet bij mij helemaal boven aan mijn lijstje staan.
	-V: Materialistische waardering	C58	Nou voor mij hoeft het niet echt persé uuuuhm ja weet je doormiddel van geld. Of uuuuhm ik kreeg bij Philadelphia dan een kerstpakket aan het eind ook als vrijwilliger. Maar ik vind dat op zich niet eens heel belangrijk. Ik merk gewoon dat cliënten het erg fijn vinden als je komt of uuuuh als je lekker met ze gaat wandelen en ze hebben het naar hun zin. Daar haal ik daar al genoeg voldoening uit zeg maar. Dan hoeft er niet iets materieels tegenover te staan.
	-V: Materialistische waardering	D36	J: En in materialistisch opzicht, zou je daar nog uuh iets in willen voor de waardering? Y: Hm nee. Dat vind ik niet zo belangrijk dan dan zou het niet echt vrijwilligers meer.
	-V: Materialistische waardering	E11	Uuh denk ik, uuh of inzetten of ja ergens iets voor doen zonder dat je daar iets voor terug verwacht uh, het kan geld zijn maar ook uhm als het nogal is vrijwilliger werkt om complimenten te krijgen of zo dat vind ik nog niet echt dat je het vrijwillig doet.
	-V: Materialistische waardering	I34	Ja maar ik hoef er niet voor betaald te worden dat zo wie zo niet, nee dan vind ik het eigenlijk geen vrijwilligerswerk meer.
	-V: Materialistische waardering	K35	Uuh ja nee dat zou ik dan weer niet doen hoeven. Ja omdat je het uhm het vrijwillig doet dus ja ik vind het een beetje dan denk ik ja dan is het ook gewoon niks.
	Persoonlijke ontwikkeling+ (3)		
	+V: Persoonlijke ontwikkeling	C12/19/45	Ik zit dan ook altijd te kijken. Het staat ook wel goed op mijn CV. Voor later ook wel. Vind ik het ook wel belangrijk weet je je kan op die manier op een laagdrempelige manier ervaring opbouwen. Het is verstandelijk beperkten en ik heb er wel heel veel van geleerd in het eerste half jaar. Ik merk wel dat ik eigenlijk meer op zoek ben naar uitdaging. Bijvoorbeeld Dien je Stad organiseert ook vrijwilligers of stage bijeenkomsten heet dat eigenlijk dan ben je dus met allemaal vrijwilligers bij elkaar. Dat vind ik wel prettig. Dan kun je de ervaringen een beetje uitwisselen. En toch een beetje leerdoelen of doelen die je wilt bereiken opstellen zeg maar dat je daar ook elkaar feedback op kan geven.
	+V: Persoonlijke ontwikkeling	D28	Nou bijvoorbeeld als je bij zo'n organisatie bent waarmee je met weer met kinderen of ouderen bent, dan leer je toch wel uuh zeg maar beetje te communiceren en zo en hoe je ja hoe je gewoon wat socialer wordt of zo, het samen leven ook met ouderen bijvoorbeeld.
	+V: Persoonlijke ontwikkeling	H28	Kijk dingen dat het goed op je CV staat is een bijkomstigheid, maar dat is altijd wel mooi meegenomen. Maar ook dat je wat ervaring heb gedaan, hoe het is om in de maatschappij te werken. Het is wel zo dat het onderwijs je voorbereid op het deelnemen aan de maatschappij. Vandaar dat je ook een baan hebt, zodat de maatschappij blijft functioneren en denk dat het vrijwilligerswerk eigen best wel veel toevoegt aan de praktijk die je dan later gaat ervaren. En dan vooral ook op het gebied van sociaal zijn tegenover de ander.
	Plezier+ (8)		
	+V: Plezier	A60	Van ja dat. Ja ik weet voor de rest niet

			vrijwilligerswerk, het meest vrijwilligerswerk is gewoon echt leuk. Gewoon gezellig, leuk, met z'n allen. Dat, zo moet vrijwilligerswerk er uitzien. Ja gewoon, uuh of met die gehandicapten of met die bejaarden of als je iets anders moet doen bijvoorbeeld opruimen gewoon met een gezellige groep en gewoon lol hebben. Ja en dan toch je ding doen.
+V: Plezier	C68		En het kan net zo goed voor een ander ook uuuuhm drie of twee uur in de week ontspanning opleveren het hoeft niet persé echt werken te zijn maar het kan ook ontspanning opleveren.
+V: Plezier	F27		Ja het is wel mooi meegenomen als het vrijwilligerswerk leuk is. En het uuh ik denk dat de meeste mensen ook naar leuk vrijwilligerswerk zoeken anders doen ze het niet. Dus ik denk dat het plezier en uuh belangrijk is
+V: Plezier	G23/24		Door een een uuh oud collega van mij die uuh die heeft altijd van die jeugdweken hier zo dat is vanuit de school van die kerk geloof ik en dan vroegen ze me of ik mee dee om leiding te zijn zeg maar. Ja wel leuk want ik vond die weken zelf ook vroeger altijd leuk om naar toe te gaan dus het leek me ook wel leuk dat wel.
+V: Plezier	H29		Zoals ik al eerder had aangegeven, plezier moet er wel zijn anders stopt het ook al hee snel. Als je geen plezier er in kan ondervinden dan is het ook echt gewoon werk.
+V: Plezier	I36		Ja dan weet je t is altijd als als dat daar leuk is dan is het eigenlijk uh niet erg om vrijwilligerswerk kijk het moet zo wie zo niet erg zijn om vrijwilligerswerk te doen want je kiest er zelf voor, ja wordt het een soort hobby ja dat niet maar dan wordt het wel iets leuks niet iets van ooh ik moet maar weer vrijwilligerswerk doen, ik doe het maar weer voor het goede doel weet je wel en dan vind je het zelf dan wordt het wel wat leuks denk ik.
+V: Plezier	J41		Ja bij vrijwilligerswerk heeft dat niet zo heel veel waarde want je doet wel vrijwillig en dan maakt het niet uit wat voor spullen d'r zijn, als het maar gewoon je zelf blij bent en er gelukkig van wordt en die mensen ook, als je er maar plezier aan hebt dat vind ik wel het belangrijkste eigenlijk van vrijwilligerswerk omdat je het toch vrijwillig doet.
+V: Plezier	K28		Uuh ja want het werk is niet leuk of je hebt geen leuke leiding of zo, dat ze een beetje nors doen.
Ander helpen+ (8)			
+V: Ander helpen	A55		En als je tijd heb en je vind het leuk om iets te doen. Waarom niet voor een ander? Dat je een ander ermee blij maakt. Het is leuk tijdverdrijf eigenlijk, ja.
+V: ander helpen	B20		Uuh, ik vind het heel erg belangrijk want uhm, gewoon eh ,ja wat ik aangeef van dat het uh, waar ik dan nu aan denk is gewoon met de mensen werken en dat het gewoon heel erg belangrijk is om de mensen die het nodig hebben, dat ze dat ook kunnen krijgen. Dat uh dat er gewoon mensen wel zijn die d'r klaar voor staan en die ze begeleiding kunnen geven.
+V: Ander helpen	D29		maar uh ja vaak als je iemand zo helpt dan geeft dat zowieso wel een goed gevoel zeg maar.
+V: Ander helpen	E22		merk ik dat als je het voor iemand anders doet is het eigenlijk nog leuker dan dat iemand anders dat voor jou doet.
+V: Ander helpen	H28		Wat het voor mij het meest specifiek zou moeten opleveren. Is het gevoel van voldoening dat ik ook echt wat terug doe voor de maatschappij.
+V: Ander helpen	I10		Ik vind het leuk om mensen blij te maken, als je ziet dat mensen gelukkig zijn dan wordt je het

		eigenlijk zelf ook erg,
+V: Ander helpen	J9	Ja gewoon mensen helpen en dat ze dan daar heel dankbaar voor zijn en zelf vrijwilligerswerk ja.
+V: Ander helpen	K7	Uh ja ik heb dat bij de bejaarden vond ik wel leuk om te doen uuh dat je koffie moest schenken of gewoon vrijwilligers dan dat vind ik wel leuk om gewoon te doen, zonder dat je er iets voor hoeft te krijgen. Zolang mensen er maar blij van worden dan vind ik het leuk.
Resultaat+ (3)		
+V: Resultaat	E28	Op het moment dat ik dan iets doe en waar het die andere mensen dan weinig kan interesseren of dat ze eigenlijk dat het geen invloed heeft op hun dan denk ik ook heel snel van ja dan dan net zo goed niet zeg maar, dus dat men dat ze dat ik merk dat het vooruitgang maakt dan ja dan vind ik het goed dan.
+V: Resultaat	G34/35	Uuh wa ja uuhm ja resultaat denk ik uiteindelijk, als het allemaal leuk om te zien, voor de rest zou ik niet weten wat het op zou moeten leveren. Geld levert het niet op want het is vrijwilligerswerk, maar ik denk wel resultaat. Nou dat je ziet dat het goed gaat dat lijkt me ja dat is een leuk resultaat dan dat je dat goed is uitgepakt.
+V: Resultaat	J30	Ja gewoon dat je wel resultaat ziet, dat mensen blij zijn dat je doet en uhm ja dat is het wel echt. Ja dan zie je waarvoor je het hebt gedaan en als je het resultaat niet ziet dan denk je wel van ja waar heb ik het eigenlijk voor gedaan ja dan zijn best wel mensen die er wel blij mee zijn maar dat zie je dan niet.
Verplichting+ (1)		
+V: Verplichting	D12/13	Ja als je bij zo'n vereniging zit, we hebben maar een kleine vereniging dus eigenlijk moet iedereen er aan meewerken om het te kunnen onderhouden en de zaterdag de wedstrijden zeg maar goed te organiseren, omdat iedereen wel wat moet bijdragen zeg maar Ja je ziet het toch een beetje als een plicht, maar ik vind het opzich niet erg het is ook wel uhm zoals bardienst uh dat ontwikkelt je toch wel weer een beetje sociaal of so, dat vind ik ook niet erg om te doen, zo heb je ook weer contact met mensen van de vereniging bijvoorbeeld en ja dat vind ik leuk dat je toch wat bekenden om je heen hebt.
Verplichting- (4)		
-V: Verplichting	D30	Ja niet al te veel taken opleggen of zo, niet altijd uuh, ja wel dat het vrijwilliger blijft en niet dat je het een beetje als verplichting gaat zien, dat ze t wel beperkt houden en niet te veel van je gaan verlangen misschien
-V: Verplichting	E23/24	nou ja ik, uhm ik denk als mensen dan gewoon snel doorhebben dat je alles wel goed vindt zeg maar om vrijwilligers, dat je alles aanneemt van uhm uhm als je er zeer al altijd instaat voor vrijwilligerswerk dat die mensen dan misschien nog wel gaan denken dat je alles wel goed vindt zeg maar, dat je eigenlijk alles wel vrijwillig gaat doen zeg maar terwijl die dan natuurlijk ook wel eens als je zeg maar alleen maar vrijwilligerswerk zou doen dan zou je nooit uuh ja brood op de plank krijgen zeg maar. Dus misschien valkuil is van ja dat mensen je daardoor wel handig vinden dat je het wel doet gratis. Je zit wel echt aan tijden vast zeg maar dus het is uh uuhm, ja ik zou niet kunnen zeggen van uh

			nou ik kom vandaag niet ook als je iets anders hebt dan moet je wel even iemand anders regelen die je kan vervangen, dat uh ja dat zou nog wel eens lastig uit kunnen komen dan.
	-V: Verplichting	H21	Ja je moet wel nog steeds jezelf er naar toe willen zetten. Omdat je dan ook echt iets wil gaan doen en niet dat je dan uuuhm naja een gevoel van verplichting blijft krijgen. Want op het moment dat het gevoel van verplichting er is houd het, tenminste bij mij dan wel heel erg snel op.
	-V: Verplichting	J31/32	Ja het moet wel fijn zijn je moet niet onder druk gaan werken want het is wel ja je hebt er wel zelf voor gekozen en als je te snel al geld voor krijgt dan maakt het niet uit als het heel druk is maar ik denk voor heel veel mensen dat het wel fijn is dat ze rustig kunnen werken.

Organisatorische voorwaarden	<i>Contactpersoon+ (6)</i>		
	+V: Contactpersoon	A81/82	Ja dat er altijd, uuuh, dat er altijd iemand is die, waar je op terug kan vallen of dat je gewoon wel weg kan.
	+V: Contactpersoon	B35/40	Uh begeleiding, gewoon uh, sowieso in het eerste opzicht de begeleiding van , naar wie je, met wie je vrijwilligerswerk dan doet. Als ik kijk naar met mensen werken, uhm dat je gewoon een beetje weet wat je kan verwachten en uh dat ik ook weet dat ik ook weet dat ik naar iemand toe kan gaan als ik vragen heb of zo . En uh ja, dat ik daar gewoon naar toe kan als er iets niet helemaal lekker loopt. Uuuh, als ik ergens vragen bij heb of uh ja stel dat er nou echt iets, echt iets gebeurd qua onveiligheid uh, dat dat ik dan wel uhm weet wat ik daar mee moet
	+V: Contactpersoon	C42	Ja weet je kunt vrijwilligerswerk maar als dat niet helemaal lekker loopt wel dat ik op iemand terug kan vallen zeg maar. Dat ik even kan vragen van nou hoe. Ja vrijwilligerswerk is denk best wel dat je eigen verantwoordelijkheid heb. En ik zou het wel prettig vinden stel dat je ergens mee loopt of mee vast loopt juist. Dat je op iemand terug kan vallen en dat je even advies kan vragen van uuuh het contact loopt niet lekker of uuh.
	+V: Contactpersoon	D32	Als je, ik weet niet als je een soort begeleider of zo misschien d'r bij eerst en als je merkt dat de mensen dat het dat het goed gaat zeg maar of zo.
	+V: Contactpersoon	I27	D'r moeten zo wie zo wel andere vrijwilligers zijn niet dat ik dat je alleen een kamer moet zitten, ze moeten wel echt, ja hoe leg je dat uit, wel gewoon voldoende vrijwilligers hebben, niet dat je ergens alleen staat met iemand dat je altijd samen met iemand bent, ja.
	+V: Contactpersoon	K29/30	Nou iemand die meer ervaring heeft, want zij was ook, zij deed het allemaal maar een beetje vlug van ik wil snel naar huis.
	<i>Contactpersoon-(1)</i>		
	-V: Contactpersoon	K29/30	Uuh ja ik vond het wel leuk alleen ja dat informeel hadden ze dan meer mogen doen dat vond ik dan echt niet leuk en uuh ja we moesten werken met een meisje van 16 en wij waren allebei 15 toen, dus toen was het echt zo van nou die vond het maar een beetje stoer dat ze het mocht doen, toen dacht ik ook van ja zet er gewoon iemand goed op laat maar zeggen voor ons.

	Veiligheid+ (7)		
	+V: Veiligheid	B40	Als ik weet dat ik altijd iemand heb waar ik op terug kan vallen. En uh ja, dat ik daar gewoon naar toe kan als er iets niet helemaal lekker loopt. Uuh, als ik ergens vragen bij heb of uh ja stel dat er nou echt iets, echt iets gebeurd qua onveiligheid uh, dat dat ik dan wel uhm weet wat ik daar mee moet.
	+V: Veiligheid	C47	Dat het veilig is dat zowiezo. En dan veilig op de manier van uuuuhm dat me niks kan overkomen zeg maar. Dat ik niet gewond kan raken om het zo maar even te zeggen. Maar ook gewoon veilig uuuuhm het klinkt een beetje raar misschien maar stel dat stel dat er een man uuuuhm netwerk wil. Uuuuh opbouwen en die vraagt er een vrijwilliger voor ik weet niet ik heb er altijd uuh ja. Ik wil in die zin ook wel veilig zijn zeg maar dat er niks gebeurd. Ik vind dat nooit zo helemaal zo prettig.
	+V: Veiligheid	D34	Nou, zo moet het natuurlijk wel EHBO of zo iemand in de omgeving zijn die het kan en ja d'r moet wel altijd iemand zijn die uh even te hulp kan schieten als het fout gaat zeg maar. Dat daar wel aan gedacht wordt.
	+V: Veiligheid	F28	Je kun wel ergens plezier hebben maar als het niet goed voor je rug ofzo is ja bijvoorbeeld dan uuh. Dan is het eerder, ga je er niet eerder snel heen of. Dan zou je het niet snel doen dat uuh werk. Ja gewoon normale pauzes. Niet dingen bijvoorbeeld zwaar voor je rug, allemaal zulke dingen.
	+V: Veiligheid	G39/40	Dat het niet te zwaar is want je doet uiteindelijk ook wel vrijwilligerswerk en dat uuh dat gewoon goed voor je gezorgd wordt ook.
	+V: Veiligheid	H31	Maar dat zou wel fijn wel als met betaald werk was overal wel wat naja verzekerd voor is als je bijvoorbeeld iets zwaars gaat tillen en je breekt je arm ofzo. Gewoon dat schade enzo dat dat zou wel soort van vangnet voor zou moeten zijn. Net zoals betaalde baantjes dat vind ik wel belangrijk.
	+V: Veiligheid	J33/37	Ja ze moeten wel veiligheid staat wel voorop natuurlijk vind ik en oh ja als het niet veilig is moeten ze het wel hebben gezegd van ja het kan je moet wel op passen met wat je doet, maar verder uh niet.
	Veiligheid- (1)		
	-V: Veiligheid	E30	nou ik denk nu nou eigenlijk veel dan de veiligheid zeg maar dat ze niet niet op eigen risico uuh even uh van alles ga doen, maar ik zou niet weten in welke situatie dat zou kunnen zijn maar. Uuh nou ik zou niet hele gevaarlijke dingen willen riskeren of zo voor uuh ja voor iets wat wat me dan onnodig is zeg maar of uuh wat ook anders opgelost had kunnen worden. ik zou het eigenlijk niet eens geen gevaarlijke machines of zo die die ik nodig zou kunnen hebben of ja niet ja dus of als die apparaten en machines dan wel goed zijn zeg maar en niet uh als er niet iets aan mankeert of zo want dan loopt het voor mij te veel risico, dus ja dat nee dat zou ik dan niet zo snel doen.
	Materiaal aanwezig+(2)		
	+V: Materiaal aanwezig	A71	Dat als ze gaan voetballen gewoon een goede zaal hebben. Ja, zulke dingen zijn wel belangrijk.
	+V: Materiaal aanwezig	B36	Uuh, nee dan vind ik het wel belangrijk dat het materiaal aanwezig is, ja. Want uh ik heb dan wel zoiets van ik doe wel die vrijwilligerswerk omdat ik het leuk vind om te doen, en dan vind ik dat de

		organisatie uh moet zorgen dat ik de materialen heb, tot mijn beschikking heb.
Materiaal aanwezig- (1)		
-V: Materiaal aanwezig	J41	Ja bij vrijwilligerswerk heeft dat niet zo heel veel waarde want je doet wel vrijwillig en dan maakt het niet uit wat voor spullen d'r zijn, als het maar gewoon je zelf blij bent en er gelukkig van wordt.
Duidelijk hebben/zijn+ (9)		
+V: Duidelijk hebben/zijn	A71/79	Ja, ja ik ben er niet zo heel erg mee, ik weet niet goed hoe met de organisaties heeft gezeten. Het lijkt me gewoon dat die een beetje ja zicht er mee moeten bemoeien en er gewoon echt mee bezig zijn altijd. Wat de vrijwilligers doen en waar ze zijn. Dat het allemaal goed geregeld is. Dat het gewoon wordt geregeld van dan en dan is dat en dan, uuh, dan zijn de vrijwilligers er en dan is die er. Is het allemaal geregeld en dat het allemaal op papier staat en dat hoeft dan maar één keer en dat kan dan herhaald worden altijd.
+V: Duidelijk hebben/zijn	B45	dat de organisatie er ook alles aan doet om dat leuk te laten verlopen en dat het goed loopt.
+V: Duidelijk hebben/zijn	D32/33	Ja je komt er dus gewoon gratis werken dus ik vind dat ze wel dat ze gewoon goed met je om moeten gaan. Dat ze dingen voor je moeten regelen als er iets is enzo. Aardige communiceren van wie wat doet en wat nou precies jouw taak is zeg maar.
+V: Duidelijk hebben/zijn	E31/33	het gaat er eigenlijk allemaal wel goed en geordend daar. Dus daar zijn niet dingen dat ik denk uh dat het anders zou moeten, gaat allemaal heel goed overleg met hele groep die daar allemaal vrijwilligerswerk doet. Ja ik vind het wel fijn om het heel veel duidelijkheid te hebben, ik merk toch gauw als ik iets moet doen wat niet zeker is of dat wel uh hoe dat precies moet zeg maar of dat ik iets niet goed zou doen, dan ja zou ik dat toch wel veel minder makkelijker ingaan dan als ik echt alles duidelijk heb wat ik moet doen, want dan zou ik het zo gedaan hebben zeg maar.
+V: Duidelijk hebben/zijn	G37/49	Uuh ja volgens mij net gewoon als een andere organisatie ook gewoon goed geregeld zijn en uuh ik denk ook uuh erg representatief dat ze zelf ook doen, dat lijkt me ook wel belangrijk. uitleggen wat ik moet doen en zo.
+V: Duidelijk hebben/zijn	H30	Uuhm als je het vooral organisatorisch gaat bekijken naja systemen zijn altijd wel leuk. Zoals je hebt op een werkplek denk ik, gewoon met schema's en zo..
+V: Duidelijk hebben/zijn	I26	Uuhm, het moet wel goed geregeld zijn, niet dat ik ergens naar toe moet weetje en dat het dan oh nee we doen het toch uh zo zo, dat ik later wel denk van uh van ja dan ligt het aan de structuur, Ze moeten het wel gewoon goed regelen.
+V: Duidelijk hebben/zijn	J34	Ja dat vind ik wel heel goed want ik zit dan één organisatie achter en die zijn dan heel lang mee bezig en het is dan heel goed georganiseerd en ja als je gewoon weet wat je moet, want als je niet weet wat je moet doen in zo'n organisatie in zo'n organisatie ja dan loop je er ook maar een beetje rond en dan vind ik het al snel niet meer leuk. Wanneer heb je een bepaalde taak en je weet waarvoor je het doet dat is wel belangrijk. Ja duidelijkheid vind ik wel heel belangrijk ja.
Z: Duidelijk hebben/zijn	K19	Uh nou dat ze gewoon zeiden van uuh dat dat niet zo erg was en dat ze er zelf niet iets aan konden doen of zo, maar het was echt een beetje zo, voor

			ons leek het net of ze boos op ons waren terwijl we niks hadden gedaan. Dat hadden ze wel wat meer kunnen zeggen van te voren dat sommige ouderen niet leuk kunnen reageren.
	<i>Vrijwilligers/medewerkers informeren+(1)</i>		
	+V: Vrijwilligers/medewerkers informeren	B37	Nou die hadden het wat beter met alle vrijwilligers moeten bespreken dat er twee nieuwe kwamen, ik deed het met een vriendin, en dat dus ook iedereen dat wist uh dat wij er ook rond liepen, dat wij ook uh dat zouden gaan doen.
	<i>Ervaringen uitwisselen+</i>		
	+V: Ervaringen uitwisselen	C45/46	Bijvoorbeeld Dien je Stad organiseert ook vrijwilligers of stage bijeenkomsten heet dat eigenlijk dan ben je dus met allemaal vrijwilligers bij elkaar. Dat vind ik wel prettig. Dan kun je de ervaringen een beetje uitwisselen. Ja en dat je bepaalde momenten heb dat je even kort met elkaar kan brainstormen over hoe je iets ga aanpakken of zo. Denk ik.
Inhoudelijke voorwaarden	<i>Respect+(6)</i>		
	+V: Respect	B38	Ja, gewoon het respect naar elkaar toe. Ik had dus met het koffie schenken nou niet echt het idee dat mensen ook uh respect naar mij hadden dat ik dit kwam doen. Enne, dus dat vind ik wel belangrijk.
	+V: Respect	C52	Binnen een organisatie voel ik me veilig als ik merk dat er gewoon zeg maar met respect met me wordt om gegaan. Denk ik ja. Dat is wel één van de grootste of de belangrijkste voorwaarden die ik heb
	+V: Respect	F29/32	Ja ik vind wel dat je gewoon normaal behandeld zou moeten worden. En niet dat ze, ja ze mogen je wel corrigeren maar als je daar gratis kom werken. ja je komt er dus gewoon gratis werken dus ik vind dat ze wel dat ze gewoon goed met je om moeten gaan. Dat ze dingen voor je moeten regelen als er iets is enzo. Dat je gewoon eigenlijk net een stapje boven de mensen ben die betaald krijgen. Een stukje belangrijker.
	+V: Respect	G41/46	In ieder geval dat ze je met respect en goed moeten behandelen. Dat ze gewoon sociaal moet goed moeten zijn en goed voor hun werk is, het is gewoon heel belangrijk als ze iemand gewoon werken als vrijwilliger dat die goed behandeld wordt, zodat dat die organisatie dat ook goed naar buiten brengt.
	+V: Respect	I28	Wel gewoon met respect, niet van oh het is maar zo'n vrijwilliger weet je wel het moet gewoon dat uh ja je doet het wel het is uh je geeft eigenlijk je vrije tijd d'r voor op om iemand anders te helpen, ze moeten wel met respect met je omgaan. Ja ze moeten wel echt gewoon, ja met je omgaan alsof er werkt weet je wel, gewoon met respect, niet van oh het is maar een vrijwilligers.
	+V: Respect	K33/37	Uuh ja dat je niet dat je gewoon met respect behandelen, dat als we bijvoorbeeld iets doen wat je eigenlijk heel grappig vind, dat ze je niet uitlacht of zo. Uuh nou omdat ze omdat ze je dan met respect behandelen en gewoon vinden dat je met ze meeloopt en zo, dus dan zou ik wel snel doen.
	<i>Betrokkenheid+(3)</i>		
	+V: Betrokkenheid	A74/76	Ja, ik weet niet. Volgens mij worden vrijwilligers niet altijd gehoord van wat ze willen en wat ze vinden.

		Gewoon een beetje is van ja, dit is hoe het gaat en ja zo moet het maar blijven. Ja volgens mij zit daar wel een hele grote scheiding in van de vrijwilligers en de mensen die werken. Van wat er speelt enzo. Dat ze er echt bij betrokken worden. Dat ze niet aan de rand van de organisatie of het bedrijf staan. Gewoon dat ze er eigenlijk mee bezig kunnen zijn met wat er, uuh, gebeurt in een bedrijf.
+V: Betrokkenheid	F33	Gewoon niet dat je in je eentje aan het werk ben en gewoon dat de anderen je moeten betrekken erbij.
+V: Betrokkenheid	K23/32	Uuh ja dus uh meer kinderen d'r bij laten betrokken, jongeren. Gewoon dat ze ons een beetje uuh echt laat maar zeggen laten werken en niet een beetje van de bij te laten kijken. Nou dat we echt dingen mogen doen en niet zoals met dat koffie schenken mochten we wel veel doen, maar we mochten nooit als eerst naar binnen laat maar zeggen, dat wij ook wat meer dingen mochten dan alleen die kleine dingetjes. Uh ja als je je er echt bij betrekken en zo dan. Uuh gewoon bij uh als je bijvoorbeeld pauze hebt dat ze je dan wel een beetje met je praten en zo en dat je daar niet een beetje alleen zit en dat je dan maar op je mobiel moet gaan zitten of zo.
<i>Onderling communiceren+(9)</i>		
+V: Onderling communiceren	B38	Uuh, nou gewoon dat de communicatie goed is tussen elkaar, kijk je kan niet altijd iedereen even leuk en aardig vinden, maar wel gewoon die communicatie met elkaar uh goed houden. Ook gewoon om het allemaal lekker te laten lopen in de organisatie.
+V: Onderling communiceren	C51	Ik vind het altijd wel belangrijk dat ik aan kan geven als mijn grenzen bereikt zijn. En uuhm het feedback krijgen denk ik.
+V: Onderling communiceren	D33	gewoon goede communicatie en zo en uh dat het een beetje een goede omgang met elkaar is,
+V: Onderling communiceren	E37	Uuh d'r moet uuh vooral veel uhm gecommuniceerd worden samen, dus niet dat je samen moet werken en dat er eigenlijk helemaal niets gezegd wordt of er moet gewoon een ontspannen en vrolijke gesprek kunnen hebben samen. dat je echt vooral gewoon niet na hoeft te denken wat je moet zeggen of uh wanneer je wat moet zeggen. Want dan merk ik al gauw dat er heel veel ontspannen..
+V: Onderling communiceren	F33	Ja dat geef je het gevoel dat het fijn is dat je gewoon uuh kan praten en zulke dingen. Gewoon dat ze met je communiceren tijdens het werk en zulke dingen.
+V: Onderling communiceren	G37	sociaal goed zijn misschien, ja.
+V: Onderling communiceren	I30	Nou gewoon dat ze niet heel stil is of zo dat iedereen gewoon lekker praat en uh dat iedereen gewoon stil is en niks zeggen dat is niet gezellig. Gewoon dat iedereen spontaan is, ja.
+V: Onderling communiceren	J38	Ja vertrouwen dan en ja als je een keer iets minder goed doet dat ze niet gelijk heel erg vinden dat ze zeggen de volgende komt het wel weer goed.
+V: Onderling communiceren	K32	Uuh gewoon bij uh als je bijvoorbeeld pauze hebt dat ze je dan wel een beetje met je praten en zo en dat je daar niet een beetje alleen zit en dat je dan maar op je mobiel moet gaan zitten of zo.
<i>Overweg kunnen met collega's +(4)</i>		
+V: Overweg kunnen met	B38	Dus gewoon wel met elkaar met elkaar uh

	collega's		overweg kunnen tot in hoeverre dat nodig is om je werk goed te kunnen doen.
	+V: Overweg kunnen met collega's	E36	uuh dat is vooral als ik uuhm uuh goed met de collega's of medewerkers als ik daar goed mee overweg kan, als ik daar goed gezellig mee kan praten niet dat ik mee heel ongemakkelijk voel zeg maar, dat scheelt een heel stuk in de veiligheid zeg maar.
	+V: Overweg kunnen met collega's	F30	Ja aardig, je moet goed mee kunnen werken. En ja gewoon wat je bij andere banen ook moet hebben.
	+V: Overweg kunnen met collega's	G38	Nou dat je dat je goed met de ander overweg kan, wat ook gewoon nodig is in het vrijwilligerswerk denk ik.
	<i>Ruzie -(2)</i>		
	-V: Ruzie	B33/34	ja uh ik lig nu de hele tijd in de kleertjes met de uh andere vrijwilligers, ja dat werkte ook niet en dan is het meer van dat die andere vrijwilligers dus voor zorgen dat ik het minder leuk vind om te doen. Dus ik ging daar gewoon koffie schenken en dan kwam de volgende vrijwilliger en die werd helemaal boos. En ik zelfs een keer iemand huilend tegenover mij gehad dat ik haar werk afpakte, toen had ik wel zoiets van nou dit vind ook niet echt leuk meer.
	-V: Ruzie	F30	Geen ruzie en zulke dingen, gewoon normaal met elkaar omgaan.
	<i>Commanderen-(1)</i>		
	-V: Commanderen	H32	Altijd vriendelijk eigenlijk want dan houd je die prettige sfeer erin. Niet van dat een beetje commanderend overkomt.
	<i>Gezellig+(9)</i>		
	+V: Gezellig	A61/83	Gewoon gezellig, leuk, met z'n allen. En er moet gewoon altijd een goed sfeer zijn van alle kanten af.
	+V: Gezellig	B41	Ja d'r moet gewoon goeie sfeer hangen, gewoon onderling, gezelligheid
	+V: Gezellig	D31/33	Ja je moet het gewoon gezellig zijn of zo ja en je moet je d'r op je gemak voelen gewoon, dat de mensen een beetje sociaal naar jou toe zijn en dat je je niet uuh dat je daar niet, van ja ik kom eindelijk vrijwilligerswerk doen en dan ga ze zo met me om zeg maar. Ja toch wel dat het gezellig blijft en dat je het leuk werk vindt. Ja anders ga je toch gauw er mee ophouden denk ik, zo blijf je het wel volhouden.
	+V: Gezellig	E36/37	uuh dat is vooral als ik uuhm uuh goed met de collega's of medewerkers als ik daar goed mee overweg kan, als ik daar goed gezellig mee kan praten niet dat ik me heel ongemakkelijk voel zeg maar, dat scheelt een heel stuk in de veiligheid zeg maar. Uuh d'r moet uuh vooral veel uhm gecommuniceerd worden samen, dus niet dat je samen moet werken en dat er eigenlijk helemaal niets gezegd wordt of er moet gewoon een ontspannen en vrolijke gesprek kunnen hebben samen.
	+V: Gezellig	F33	Gezellig, ja het is niet verplicht natuurlijk. Het zal wel handig zijn gezellig.
	+V: Gezellig	H29/30	Goeie sfeer dat is belangrijk. Zoals ik al eerder had aangegeven, plezier moet er wel zijn anders stopt het ook al hee snel. Het is allemaal gewoon om die sfeer wel prettig te houden. Of omdat of omdat je juist weer een avond gaat zitten met alle andere. En dat je dan weer wat gaat werken aan teamgevoel. Ik denk

			dat dat teamgevoel benadrukken wel heel erg belangrijk is voor in de zo'n vrijwilligersorganisatie of bijvoorbeeld een kerkorganisatie.
	+V: Gezellig	I29/31	Uuhm als de mensen waarmee je daar bent je gewoon niet de mensen zelf maar de personeel of andere vrijwilligers als dat gewoon leuk normale of gewoon gezellige mensen zijn, als de sfeer d'r niet fijn is dan voel ik me heel vaak ook niet veilig en dan durf ik bijna niks te zeggen zelf, als gewoon de sfeer al gelijk goed is dan ja dan voel ik me wel veilig. Uuh hoe de uh ja, geen gespannen sfeer dat uh dat kan ik echt heel slecht tegen als gewoon ze weten dat er iets aan de hand is maar niemand zegt wat bijvoorbeeld en die sfeer dat je denkt ja gewoon een gezellige goede sfeer dat uh dat iedereen zich op zijn gemak voelt.
	+V: Gezellig	J9	Wat ik zelf ook leuk vind gewoon met leuke mensen om je heen en dat het gezellig is en dan is het eigenlijk helemaal niet erg om vrijwilligerswerk te doen..
	+V: Gezellig	K27/31/32/33	Uhm ja dat het wel goede sfeer is en dat je niet met tegenzin er heen gaat. ja met veel mensen ja mensen is dat verschillend natuurlijk, maar dat het wel gezellig is. Uuh ja gewoon gezelligheid en ook wel serieus dat je wel serieus werkt met mensen.
	<i>Openheid+(1)</i>		
	+V: openheid	C54	Veilig. Ja ik weet niet ik vind het gewoon belangrijk dat je open staat voor elkaar. Want ik heb, uuhm ik vind in groepen spreken vind ik niet altijd even prettig en dan trek me altijd terug. Daarom vind ik het juist belangrijk als de sfeer open is dat ik dan ook meer mezelf kan zijn.
	<i>Passie voor het werk+(2)</i>		
	+V: Passie voor het werk	A72/73	Nee als ze maar wel bezig zijn met wat ze, wat ze willen. Of in ieder geval bezig zijn met wat, uh, ja met wat ze moeten doen. Dat ze er in verdiepen, dat ze het ook leuk vinden om te doen. Ja verdiepen in het vak, dat ze niet denken: 'o ik moet het doen omdat het mijn werk is'. Om altijd te verbeteren en toe doen, enne fouten op te pakken.
	+V: Passie voor het werk	K25	Uuhm nou dat ze zelf ook wel echt voor het vrijwilligerswerk het echt doen en niet, ik weet niet of hun dan ook zelf geld er voor verdienen, maar dat ze het echt doen voor die mensen en niet van nou we gaan weer werken leuk. Dat ze eigenlijk helemaal geen zin hebben maar toch maar doen, omdat.
	<i>Flexibel+ (1)</i>		
	+V: Flexibel	E29/35	ik denk dat ze wel beetje flexibel moeten zijn dus niet zo zeg maar dat je dan zeg maar zaterdag om acht uur moet werken en dat je dan om zeven uur even afmeld van ik ga niet, maar wel van uh dat als je een keer niet kan zeg maar dat je dan niet heel moeilijk over gedaan wordt want je doet het wel vrijwillig dus niet dat je dan uh uuh als je echt niet een keer kan en je wilt wisselen met iemand dat ze dan moeilijk gaan doen. Ik zou het toch wel fijn vinden dat ze wel rekening houden dat je het vrijwillig doet, uh dat ze kunnen begrijpen dat je een keer niet kan zeg maar. uuh ja, uh dat ze begrijpen dat ik uh als ik ergens tegenaan loop dat je dubbel dingen hebt of uhm uhm dat er iets, als er iets speelt bijvoorbeeld thuis of iets een probleem iets dat ze dan begrijpen van mij dat ze dat ze begrijpen hoe het

			zit en dat ze dat ze er geen groot probleem van maken en dat ze inderdaad niet zo moeilijk over gedaan wordt als ik echt niet kan zeg maar.
Werving	Bekendheid+ (2)		
	+V: Bekendheid	I41	Af en toe is het ook wel leuk, want ze vragen de hele tijd of ik dan zin heb om oudere mensen zwemles te geven weet je dat soort dingen dat sporten in het water. Af en toe heb ik wel de neiging om gewoon te kijken of er wat is weet je wel
	+V: Bekendheid	J43/44/45	Uhm ja er is toen wel eens iemand op school geweest die heeft er een keer een lesuur over verteld. En we konden dan vorig jaar ook kiezen voor maatschappelijk stage en dan was er helemaal zo'n markt op school waarvoor je kon inschrijven. Ja, ja je hoort het wel steeds meer dat ze vrijwilligers nodig hebben maar ik vind het wel goed dat ze op school ook wel voorlichting geven daarover en dat je zelf wel er voor kan kiezen.
	Bekendheid- (5)		
	-V: Bekendheid	C23/41/63	Dus dan had ik altijd zoiets van als ik vrije tijd heb dan ga ik daar heen. Dat denk ik. Maar ook omdat ik er niet zo bekend mee ben. Als ik dan als ik dan nu zie hoe weinig ik eigenlijk van Welzijn Barneveld afweet dan denk ik wel van ja. Zijn ze goed in marketing of zijn ze goed laten ze hun gezicht wel zien. Volgens mij mis ik dat een beetje bij hun. Want ik kende het, ja ik wist dat het bestond maar ik kende het verder helemaal niet. Ja dat is natuurlijk een beetje verschillend. Ja naar mijn idee ik ben nooit echt heel duidelijk met vrijwilligersorganisaties in aanraking gekomen. Dus ik heb het idee dat daar niet heel veel aandacht aan wordt besteed
	-V: Bekendheid	D25	Na ut zowieso wat bekender maken of zo, want ik hoor zelf niet heel vaak van oh we hebben echt vrijwilligers nodig of ja het is vast meestal wel nodig maar het is niet heel erg uh dat het naar buiten komt of zo van dat het hard nodig is
	-V: Bekendheid	F39	Ik heb het eigenlijk nog nooit in de krant zien staan. Of op social media ofzo.
	-V: Bekendheid	H23/27/38	En dat heeft wel, bij mij denk ik ook wel wat invloed gehad maar denk dat het algemeen vrijwilligerswerk wel beter denk ik in Nederland naar voren mag komen. Tenminste ik zie bijvoorbeeld in Amerika dat ze daar naja, wat TV dan laat zien, ik zie dan wel dat mensen dan naast school gewoon dan heel veel inzetten voor vrijwilligerswerk. Dat zal wel leuk zijn om in Nederland te zien maar in ik denk dat die motivatie hier nog niet is in Nederland hiervoor. En ook te weinig gemotiveerd wordt en dat vind ik ja dat is het algemene vrijwilligerswerk het beeld dat ik eigenlijk in Nederland heb. En anders ja laat zien dat je er bent als organisatie. Laat zien vooral dat jij er bent en dat jij, jullie je inzetten voor een ideaal doel voor een ideaal. En uuhm dat ook goed ook weten te presenteren. Zodat andere mensen daarvoor zich gaan inzetten. Dat is denk wel een manier om het aan te pakken. Dat zie ik, nu zie ik dat niet gebeuren.
	-V: Bekendheid	K39	Nou eigenlijk niet. Nee ik heb eigenlijk echt nooit echt iets daar over gehoord of zo. Nou als ze graag willen dat er meer vrijwilligers komen vind ik het niet echt slim want om het zo aan te pakken, maar.

	<i>Tijd per week+(5)</i>		
	+V: Tijd per week	B49	Je jawel, ik denk dat ik daarvoor uhm, ja gewoon voor een paar uurtjes in de week zou dat wel kunnen.
	+V: Tijd per week	C31	Ik vind het wel heel goed want uuuhm denk dus net als dat met Trots en Toekomst dat trok me wel heel erg aan. Dat is twee uur in de week. Dan denk ik van ja weet je als ik maar met twee uur in de week iemand kan helpen. Vind ik ja vind ik eigenlijk wel mooi. Zou ik wel leuk vinden.
	+V: Tijd per week	F37	dan zou ik iets van 3, 4 uur per week doen. Gewoon en dan in de avonden meestal.
	+V: Tijd per week	H36	bij mij is doordeweeks denk ik de max. 3 uur. En in het weekend vind ik 5 of 6 uur niet heel erg. Dat hangt echt af van wat het is en ja hoe makkelijk je er kan komen.
	+V: Tijd per week	K38	U twee keer in de week of zo op een avond.
	<i>Tijd per week-(2)</i>		
	-V: Tijd per week	B49	Uh, ligt eraan wat voor uh vrijwilligers je doet. Kijk als het echt een maatjesproject is, dan vind ik dat je daar gewoon elke week een paar uur voor vrij moet maken. Maar uhm, in een verzorgingstehuis of zo, dan denk ik dat het ook minder kan, omdat d'r dan ook uh, dat het daar gewoon meer vrijwilligers over het algemeen zijn, werken.
	-V: Tijd per week	D39	J: En je zou het niet frequent elke week willen? Y: um nee, ja ik zou het wel willen maar dat gaat nu gewoon niet. in verband met school en zo.
	<i>Tijd per maand+(3)</i>		
	+V: Tijd per maand	B49	Nou, dat kan wel ja, tuurlijk. Wel een paar uur in de maand vrij omdat uh om vrij te maken dat kan wel, ja.
	+V: Tijd per maand	D40	J: En zou je er wel de tijd voor hebben als het één keer in de maand is? Y: Ja.
	+V: Tijd per maand	G48	N: En vrijwilligerswerk zou ook één keer in de maand kunnen bijvoorbeeld of één keer in de drie weken wat vind je daar van? G: Dat is wel beter. Dan zou ik er eerder over na denken het ligt er ligt heel erg aan wat voor werk ook.
	<i>Tijd per maand-(1)</i>		
	-V: Tijd per maand	A90	Ja maar als je elke maand, één keer in de maand er heen moet of zo. Ben je er te weinig mee bezig. Maak niet uit dat je een verplichting heb maar het lijkt me niets om één keer in de maand ergens heen te gaan om iets te doen.
	<i>Eenmalig+(3)</i>		
	+V: Eenmalig	A90	O dat wel. Maar als dat dan voor een middagje is kan je komen helpen. Dan zal ik nog wel ja zeggen.
	+V: Eenmalig	C38/39	En bij Dien je Stad gaat het om klusjes van twee, drie uur in de week bijvoorbeeld, eenmalig. Stel dat dat in Barneveld zou zijn dan denk ik wel dat ze me daarmee over de streek zouden kunnen trekken. Dan denk ik ook haast weer een beetje dat het eenmalig is dan zit je er niet helemaal aan vast. Dat vindt ik prettiger dan dat het steeds terug komt.
	+V: Eenmalig	I37	Uuuh ligt er aan hoeveel tijd ik over hou ja. Ja ligt er echt aan hoeveel tijd ik heb, meer dat ik dit jaar kan doen voor vrijwilligerswerk doen dat ik eigenlijk toch niet heel veel uh te doen, dan heb ik nog wel genoeg tijd dan kan het ook wel. Maar als ik volgend jaar heel veel huiswerk heb of ja of wie weet heb ik heel lang school dan ja dan gaat het wel beetje lastig worden.

			N: En als vrijwilligerswerk één keer in de week of één keer in de drie weken? A: Ja dan zou het wel een keer kunnen ja, dan wel.
	Variatie mogelijkheden+(3)		
	+V: Variatie mogelijkheden	B31	Als jongere mensen beginnen dat ze dan ook gelijk weten dat het bestaat en dat uh het gewoon heel erg veel mogelijkheden zijn. Dus ik denk dat dat uh, dat dat zou kunnen werken.
	+V: Variatie mogelijkheden	D25/47	Uuhm, verschillende activiteiten misschien apart aanbieden bijvoorbeeld uuh als je binnen een bedrijf zegt of als je noemt dat je vrijwilliger nodig hebt en voor speciaal aantal taken of zo, als je meer onderverdeeld in dit want als je in zeg maar twee onderdelen als je één onderdeel niet leuk vindt dan kun je nog altijd die andere taak opvullen of zo dat je twee vrijwilligers hebt voor de taken, zo iets. En niet gelijk te veel druk er op leggen, maar van je hoeft het niet te vaak te doen of even wat verschillende opties zeg maar bespreken of zo. Ja zoals je zegt dat het bijvoorbeeld één keer in de week kan of maar ook één keer in de maand dat dat ook wel fijn zou zijn of zo.
	+V: Variatie mogelijkheden	G32	,want ik geloof dat wel er naast mij nog gewoon heel veel zijn die het ook wel goed vinden, maar het ook moeilijk vinden om er tijd voor te maken als het dan leuker is dan maak je er ook makkelijker tijd voor, ja dat hangt dus af wat voor werk er aangeboden wordt.
	+V: Variatie mogelijkheden	J29	Ja gewoon naar wat ik heb gezegd uhm aanbieden van wat in die uhm soort past en ja gewoon een beetje naar jouw wensen kijken en ja die wensen voldoen kijken of ze daar wat hebben wat bij je past.
	Aansluiten bij jongeren+ (2)		
	+V: aansluiten bij jongeren	C69/70	Sowieso denk ik dat het wel belangrijk is om stel dat ze het naar jongeren zouden doen dat ze aansluiten bij de interesses bij jongeren. Stel dat ze het bij ouderen doen dat ze dan aansluiten bij ouderen.
	+V: Aansluiten bij jongeren	D37	Nou moeten open staan voor jongeren, ze moeten wel weten dat het uh dat er een jonger iemand komt werken dus uh dus die niet al het de gedachtegang misschien van een volwassene heeft of niet alles al kan wat een volwassene kan misschien.
	Aansluiten bij jongeren- (1)		
	-V: aansluiten bij jongeren	C69/70	Ik zie ook wel eens advertenties in de krant van vrijwilligers. vrijwilligersorganisaties dan en dan hebben ze toch een bepaalde taal waarvan ik denk dat is meer voor volwassenen terwijl ze net zo goed. Voor mijn leeftijd zeg maar ook zouden hoe moet je dat zeggen, willen invullen voor vrijwilligerswerk..
	Geen jongeren- (2)		
	-V: Geen jongeren	F16	O ja ik vind, ik vind, ik denk, ik vind ik niet echt nodig om een 16 jarige voor vrijwilligerswerk te vragen nog. Ik denk dat ze het eerder bij volwassenen doen.
	-V: Geen jongeren	J42	Ja ik heb wel tijd maar ik denk dat ik ook ja meer op leeftijd ben dat ik er nog wel vrijwillig zit ja ik weet het niet. Nee ja ik heb er misschien wel de leeftijd voor maar dan ja dat ik er nog niet zo heel veel zin in heb en ik ja heb me er nog niet zo in verdiept in

			vrijwilligerswerk en ik denk als ik later zelf werk heb dan kom ik in één keer sneller mee in aanmerking dat je dan toch ouder bent en ervaring hebt in het leven en dan dat ze dan zouden vragen, dat ik er dan misschien wel over na zou denken.
	<i>Persoonlijke benadering+ (10)</i>		
	+V: Persoonlijke benadering	A94/100	En dat werven daar van ja. Ik vind dat dat een beetje onderling moet gaan van, uh, bejaardentehuis als je daar kan helpen dat als je uit de buurt komt langs kan om vrijwilligerswerk, dat weet je wel. Ja persoonlijk als je dan gewoon een keer weet je wel. Als je oma in het bejaardentehuis ligt of zo dat ze dat vragen aan je. Vind je het leuk om zoiets te doen?
	+V: Persoonlijke benadering	B26/31/54	Nou dan kan ik makkelijker ja zeggen. Omdat, tenminste dan voel ik me bijna gedwongen om ja te zeggen, omdat mensen dan helemaal naar me toe komen om dat aan mij te vragen. Ze vinden me er dus blijkaar geschikt voor, dus dan uh ja dan gaat het ook makkelijker. Ik vond het wel leuk om wat te doen te hebben. Uhm, ik denk wat meer bij scholen bijvoorbeeld langs gaan, middelbare scholen, omdat daar heb je opzich nog best wel tijd om dat ook te doen. maar als je, ik denk dat als organisaties, als jongere mensen beginnen dat ze dan ook gelijk weten dat het bestaat en dat uh het gewoon heel erg veel mogelijkheden zijn. Dus ik denk dat dat uh, dat dat zou kunnen werken. Of in een dorp gaan staan.
	+V: Persoonlijke benadering	C24/25	Dus dat vond ik eigenlijk wel jammer. Want ik denk dat als je ziet hoe Dien je Stad dat aanpakt. Dan vind ik dat wel goed weet je. Die zoeken echt jongeren op. Nou zoals projecten op scholen zoals ze dat nu ook hebben zeg maar. En, uuuuuuhm met de kerstmarkt bij kinderboerderij. Daar is Dien je Stad ook grotendeels voor, uuh en ze hebben een ontmoetingsfeest
	+V: Persoonlijke benadering	D43/45	ik zou het fijn vinden als ze op straat of zo vragen van uh zou jij het niet leuk vinden om eens in de zoveel tijd een keer hier te komen helpen? Ja als ze toch echt persoonlijk tegen jou praten zeg maar, dan ga je er toch eerder over nadenken van he misschien kan ik het toch echt doen.
	+V: Persoonlijke benadering	E45	ik denk wel uuh weetje dat je vooral persoonlijk wel niet uh niet zo zakelijk zeg maar, beetje losjes beetje vrij bijvoorbeeld bij Raviki gingen leeftijdgenoten gewoon eigenlijk met me gaan praten gewoon vrolijk en beetje losjes.
	+V: Persoonlijke benadering	F40/45/47	N: Ze komen langs op school. Wat vind je daarvan? E: Ja dat is wel handig want dan leer je ook de jonge mensen dat vrijwilligerswerk heel belangrijk is. En als ze het niet zouden doen zouden er denk een stuk minder vrijwilligers zijn. En dan met gesprekken op school en zulke dingen, want dan dringt het echt tot je door. Gewoon dat je op straat loopt en dat ze het vragen ofzo. Heb je ook niet altijd zin in maar vaker als aan de telefoon.
	+V: Persoonlijke benadering	H39/40	maar gewoon in persoon is dat wel fijn. Maar ik denk dat het ook wel fijn is al een soort van uuum nou een relatie heb met iemand die daar zit. Persoonlijke benadering zou wel wat zijn alleen uuhm naja gewoon het aantal relaties tussen mensen en vrijwilligersorganisaties dat heb ik hier niet echt in Barneveld.

		Persoonlijke benadering is denk ik wel het meest effectieve hier.
+V: Persoonlijke benadering	I24/43/46	Ik denk dan dat ze gewoon meer naar me toe moeten komen of gewoon ja ergens gaan staan of zo me aanspreken ik denk dat dat veel meer uh ja dan blijft het veel meer hangen. ja dan dan praat je echt dan is het meer van, dan is er echt praten dan als ze dan vragen hea heb jij genoeg vrije tijd weet je heb je zin om een keer vrijwilligerswerk keer te komen kijken, ja ik denk dat veel meer mensen dan zeggen van ja is goed dan kom ik een keertje langs weet je. Ja het is toch wel ja ik denk of gewoon naar uh mensen toekomen of op scholen. Maar ik denk dat ze dan beter gewoon via in het dorp kunnen gaan staan of weetje waar veel jongeren komen of zo iets, gewoon naar een plek toe gaan waar veel jongeren komen en dan gewoon echt mensen aanspreken.
+V: Persoonlijke benadering	J51	Ja wel denk ik gewoon via praten of uuhm ja dat je zelf ook wel echt beseft misschien heb ik zelf ook wel mensen nodig. Ja dat ze voorlichting geven op scholen en dat ze het daar over gaan hebben, dat het zo ja want anders kunnen ze je wel moeilijker bereiken.
+V: Persoonlijke benadering	K26/48	Hmm nee op zich niet, ja dat ze naast hun stage dan zeggen van willen jullie hier blijven of zo dat jullie het vaker doen. Dat lijkt me wel leuk, maar ja. Uh ja gewoon in het dorp, daar zijn altijd wel jongeren te vinden.
<i>Persoonlijke benadering- (2)</i>		
-V: Persoonlijke benadering	E48	Uuumh nou ze moeten niet in een keer voor m'n deur staan dan voel ik me in één keer wel aangevallen ja.
-V: Persoonlijke benadering	G53/55	ik denk niet heel persoonlijk benaderen ik weet niet of ik dat zo fijn zou vinden. Nou dat denk ik dat dat een beetje uuh uh geforceerder is dan, dan voel ik me al gauw verplicht om iets te gaan doen. Nou dat is denk ik niet goed want het is wel vrijwilligerswerk dat moet je uit je zelf ook komen.
<i>Bellen+(3)</i>		
+V: Bellen	E47	Ja, ja per telefoon, mobiel.
+V: Bellen	I42	Maar ik denk dat via de telefoon ik denk dat dat wel heel, ja ik denk dat dat het wel, waar de meeste jongeren wel meer uh zou blijven hangen dan.
+V: Bellen	J46/47	Ja door in je mail of uhm bellen.
<i>Bellen-(3)</i>		
-V: Bellen	A103	Kijk je mobiel is allemaal wel leuk maar het is niet echt dat je daar alles op wil hebben vrijwilligerswerk en werk en vrienden. Dat is allemaal wel een beetje veel.
-V: Bellen	F46/47	Ik denk telefonisch heb ik altijd een uuumh dat ze bellen van uuh ja zou je willen dit en dit willen doen. Hang ik meestal op. Ja telefoon klinkt zo onpersoonlijk dan als je op straat aanspreken dat is een stuk persoonlijker.
-V: Bellen	H39	zeker niet als een telemarketeer via de telefoon maar gewoon in persoon is dat wel fijn.
<i>Digitale benadering+(10)</i>		
+V: Digitale benadering	A104	Ja zulke dingen. Een whatsapp groep met zulke dingen dat zou wel. Ja dat vind ik wel een goede manier.
+V: Digitale benadering	B54/59	Ja ik denk wel internet ja, dat dat gewoon uh voor

		heel veel mensen werkt. En Uuh, ja via facebook ofso, dus d'r zijn vast wel mogelijkheden maar tegenwoordig zit iedereen bijna op facebook, dus ik denk dat daar veel meer mogelijkheden liggen. Hmm, nou ja kijk met facebook dat kun je natuurlijk wel weer gelijk een linkje kan doen of zo naar de website en als je daar dan een pakkend stuk op zet, dan zou het best kunnen werken denk ik. Ik weet niet of het meteen bij mij zou kunnen werken, maar ik kijk de linkjes wel makkelijk even door, dan kan het even gauw een beetje kijken.
+V: Digitale benadering	C64/65/66	Ik vind facebook een prima manier eigenlijk. Nou het komt op je tijdlijn te staan en uuh je kunt verder scrollen als je ze niet interesseert en je kunt er op reageren als je. Ja als je het wel interessant vind zeg maar.
+V: Digitale benadering	E43	Ja via facebook vind ik een hele goede ja, je weet dat er heel veel mensen op zitten vooral jongeren die zien het allemaal.
+V: Digitale benadering	F49	dan zou ik het doen via facebook denk ik. Want daar zijn wel de meeste gebruikers. En op facebook kijk je er ook eerder naar dan op twitter denk, voor mezelf. Want op facebook zit je altijd gewoon zit rustig.
+V: Digitale benadering	G56	Via facebook misschien dat ze een facebook pagina uuh opzetten en dat mensen dat dan liken of dan zie je dat voorbij komen.
+V: Digitale benadering	H42	Facebookpagina's helpen wel heel erg. Tenminste dat denk ik dan. En die roepen dan wel heel veel op zeg maar als het gevoel voor de medemens. Dat laten zij bijvoorbeeld in filmpjes heel goed naar voren komen. Bijvoorbeeld op facebookpagina of filmpjes op Youtube of e-mail. Of iets in die geest. En dat is dus iets niet wat in Barneveld is. En ik denk eigenlijk ook niet dat er veel mensen zijn in Barneveld die dat zo erg zouden naar voren zouden brengen..
+V: Digitale benadering	I47	Oh ja daar heb ik eigenlijk helemaal niet aan gedacht ja dat kan ook facebook. Dat zou ik ook wel goed vinden, want meestal kijk je dat toch wel even, even kijken wat het is ja.
+V: Digitale benadering	J46/47/52	Uhm ik denk wel via de mail of via ja denk dat een folder in de bus iets meer doet dan in een krant en ja via school dan. Ja ik denk een advertentie via facebook, ja dat lees ik wel sneller zelf en uhm ja poster ja dat lees ik dan ook wel maar wel op facebook meer ja meer.
+V: Digitale benadering	K40	ja je kan nu ook wel via facebook doen of zo.
<i>Digitale benadering- (7)</i>		
-V: Digitale benadering	A101/105	Ja want een mailtje doe je toch verwijderen. N: Hé en een andere manier je heb ook, ja internet daar hadden we het net al over of via school of via de krant. Wat vind je daarvan? J: Ja ik weet niet wat ik daar echt van vind. Dat zijn toch dingen waar ik niet echt mee bezig ben. Het gaat langs me op. Het moet eigenlijk een beetje rechtstreeks naar mij toe gericht zijn.
-V: Digitale benadering	B55	ik denk dat het uh wel heel erg werkt omdat veel mensen op facebook zitten en dat dan veel meer mensen het zien. Maar bij mij zou dan wel weer een beetje die persoonlijkheid missen ja.
-V: Digitale benadering	D48/49	Hm, via alles kan het wel, ik vind het niet vervelend als ze me bereiken of zo maar ik denk bijvoorbeeld per mail dat ik het, dat ik er gauw over heen kijken ja. N:Uhm en stel je voor dat er iets via facebook komt, dat er daar op gepromoot wordt uh of uh wat zou dat met jou doen?

			Y: Ik zou er even naar kijken denk ik en dan even over nadenken misschien, maar ik denk toch dat ik het niet echt zal doen. Licht er ook aan wat het is.
-V: Digitale benadering	F49		En op facebook kijk je er ook eerder naar dan op twitter denk, voor mezelf. En bij uuh twitter is het meestal dat je er sneller langs gaat. En helemaal als je gesponsord bericht ziet staan ofzo bij twitter, ben je zo langs.
-V: Digitale benadering	H41		. Lokaal zou ik nee zeggen omdat ik dan al veel groter gevoel, heb ik dan een gevoel over dat het dan groter is. Als ik het gevoel heb dat het groter is dan zou ik me sowieso niet tot Barneveld aangetrokken voelen. Dan zou ik me eerder bij een grote groep aansluiten waarvan , ik denk dat daar dan wel een prettige sfeer is, dan een kleine organisatie in Barneveld dat slechts 2 of 3 vrijwilligers heeft op de zaterdag of op de zondag. Ik denk dat internet, nee internet zou moeten gebruikt bij grotere groepen.
-V: Digitale benadering	I24		Niet via een mailtje dat is zo wie zo nog al dat, dat is weetje als je weer zo'n ding krijgt heb je zin om vrijwilligerswerk te doen dan denk je van ja nee. Kijk een mailtje dat doe je zo snel weg, ja als je niet weet van wie of wat het is.
-V: Digitale benadering	K43		Uuhm nou gewoon een mailtje sturen of zo dat ze ergens me mail vandaan hebben of zo, dat zou ik niet fijn vinden. Omdat ze dan mijn gegevens gewoon ergens vanaf hebben gepakt en dat spreekt me niet zo aan.
Schriftelijke benadering+ (9)			
+V: Schriftelijke benadering	A98		Ik weet niet dan moeten ze dat via adverteren moeten ja. Dan is het dan ook niet opdringen want je vraag gewoon aan mensen of je. Of je dat wil
+V: Schriftelijke benadering	B54		En uhm misschien wat duidelijker folderen of zo..
+V: Schriftelijke benadering	D26		posters misschien of het in een in een krant zetten of zo van de Ede stad of noem maar wat, zoiets. Uuhm, brieven, posters
+V : Schriftelijke benadering	E44		ik denk zowieso meer reclame op straat maar ook veel dingen tegenkomen bijvoorbeeld op het station dat ze van die posters lezen.
+V: Schriftelijke benadering	F39/42		Ja ze kunnen best wel uh een keer een verhaal erover in de krant zetten. Maar ik denk niet dat ze een plaatje van vrijwilligerswerk helpt inzetten. De meeste mensen denk van oké en gaan verder in het blad. Als je er echt gewoon een verslag erover schrijft, lezen meer mensen denk ik. Ja misschien dat ze of en een brief naar huis sturen dan dat ze het in de krant zetten ofzo. Dat ze gewoon naar iedereen in het gebied uuh een brief sturen. Met daarin ja wij hebben een vrijwilliger nodig.
+V: Schriftelijke benadering	G53		Uuhm nou met een poster bijvoorbeeld, meer posters.
+V: Schriftelijke benadering	I49		Uhm ja posters daar kijk je altijd wel naar als het dan ook posters zijn dan lees je toch altijd wel wat er op staat. Uh verder ja facebook ja, flyers uitdelen, internet van die uh nee dat is meestal niks. kijken wat gewoon ja dingen waar jongeren komen bijvoorbeeld inderdaad posters ophangen in scholen, uhm in de stad in het dorp, flyers
+V: Schriftelijke benadering	J46/47/52		Uhm ik denk wel via de mail of via ja denk dat een folder in de bus iets meer doet dan in een krant en ja via school dan. Ja in de krant lees je het denk wel al snel over en in de folder denk je wel echt het is echt wel speciaal daar aan bedoelt en dan kan je het een keertje zien liggen en dan lees je het even door en dan denk ik dat het wel meer doet dan de krant.

			en uhm ja poster ja dat lees ik dan ook wel maar wel op facebook meer ja meer.
	+V: Schriftelijke benadering	K40/42	Nou gewoon flyer en of zo door de brievenbus doen of uuh. Uuh ja in de krant kan je het ook altijd zetten of zo. J: En lees je die vaak? N: Uuh ja meestal wel.
	<i>Schriftelijke benadering- (5)</i>		
	-V: Schriftelijke benadering	A102/106	Dan denk ik wel dat je mensen kan aantrekken van anders is het gewoon een papiertje en dat gaat gewoon weg. Dan kan je dan hoeft je niet op een advertentie te kijken dan kom je er enne. Papiertje zou ik weggooien of, uh, ja als je geen zin heb of, uh, niet tegen kom vrijwilligerswerk dan ga je ook niet zoeken daarna.. Of via de krant of zo zou ook niet werken. Ik lees de krant maar. Maar het is niet dat ik kijk hé ze gaan zaterdag opruimen of zo.
	-V: Schriftelijke benadering	B56	Nou via de krant dat werkt dus niet bij mij. Ja omdat dat ik, gewoon bij mij het pakt me niet echt of zo als er dan een kleine advertenties staat, dan denk ik ook zoiets van, nou ik zou het op een andere manier proberen en ik blader gewoon maar door.
	-V: Schriftelijke benadering	C65	Maar ik vraag me af als je het echt over jongeren heb, hoeveel jongeren de krant nou nog lezen.
	-V: Schriftelijke benadering	F43	Want als je het in de krant ziet staan dan ga je eerder uuh blader je gewoon door.
	-V: Schriftelijke benadering	J46/47	Ja ik denk als 't al snel via een krant doet dan denk je ook oh d'r reageert weer iemand anders dus dan doe ik het niet.
	<i>Verwachtingen uitspreken+ (7)</i>		
	+V: Verwachtingen uitspreken	B58/60	Ja gewoon veel, gewoon informatie over wat de bedoeling is en hoe het in z'n werk gaat. Dat je een link bijstaat of zo naar wat meer inhoud van de organisatie.
	+V: Verwachtingen uitspreken	D42/46	Uuhm, zou je het leuk vinden om eens, of dat ze iets voorstellen dat je uhm ja zoal dat ze wel eerlijk zeggen wat je gaat doen, niet dat het allemaal te mooi wordt ingebeeld, maar dat ze wel er echt er bij zeggen dat het bij je moet passen en ja dat het wel echt nodig is. Van uh dat ze het wel belangrijk vinden van dat ze als jij bijvoorbeeld komt dat ze het wel waarderen inderdaad. Ja vriendelijk, dat het je aanspreekt en uh goed duidelijk vertellen van wat ze nou eigenlijk precies van je verwachten als je het zou doen, gelijk alles even goed bespreken van waar het over gaat en zo.
	+V: Verwachtingen uitspreken	E51	Uhm niet te veel omheen draaien, gewoon kort en duidelijk en uh ja vooral vanuit de mensen gedacht zeg maar. Dus niet vanuit de instelling maar vanaf de mensen die die instelling wil helpen.
	+V: Verwachtingen uitspreken	F48	Dat het nodig is. Dat het uuh ja dat het uuh alle voorwaarden moeten ze eigenlijk wel noemen. Niet dat je daar later in één keer achter komt. Jaaa. Niet dat het uuh heel mooi en al die dingen is. Maar gewoon dat de realistische, hoe het echt zit.
	+V: Verwachtingen uitspreken	G54	dan zie je gewoon duidelijk ik ja als daar gewoon alles op staat dan zie je duidelijk wat ze van je gevraagd kan worden.
	+V: Verwachtingen uitspreken	I48	en dan als ze gewoon zeggen een paar gewoon leuke punten op noemen, gewoon beetje

		uitleggen wat het is en wat het inhoud en hoe of wat
+V: Verwachtingen uitspreken	K44	Uuh nou dat ze vrijwilligerswerk zoeken voor iets, ik weet niet wat maar dat mij dan leuk lijkt.
<i>Winst voor jezelf+(2)</i>		
+V: Winst voor jezelf	A107	Dat het leuk is voor jezelf. Ja dat het leuk werk is om te doen. Ja dat de mensen voor wie je het doet heel blij zijn maar dat het voor je zelf ook een hele ja een hele leuke dag is.
+V: Winst voor jezelf	H24	Het is misschien wel onbetaald maar vertel er wel alles erbij dat gevoel van voldoening of dat gevoel dat je er ook lol in kan hebben omdat het interesse is. Dat zou misschien beter naar voren kunnen komen.
<i>Invloed+(4)</i>		
+V: Invloed	B57	Nou dat dat het wel duidelijk is dat je uh iets voor een ander doet dus en dat d'r ja de boodschap moet ook zijn dat het dat je zeg maar uuh uuh dat het ja je moet wel een goede indruk ook krijgen van zo'n organisatie.
+V: Invloed	D46/47	Uhm, dat er hulp nodig is en dat jij daar misschien wel keer bij kunt helpen dus en dat het zeker gewaardeerd wordt in ieder geval..
+V: Invloed	E49	Uhm nou ja dat je dat uh vooral dat je uuhm uh dat je merkt dat er verschil is voor mensen dat je iets kan doen voor mensen doordat je ook merkt dat er verschil is zeg maar als je het wel zou doen dat je dan ook merkt dat het dan beter gaat met die mensen. Niet zo zijn als het als ik daar vrijwilligerswerk kom doen zeg maar dat het, dat het net zo goed met die mensen gaat als dat ik het niet zou doen zeg maar. Dus ik moet wel echt merken dat ze dus vrijwilligerswerk doet voor degene voor wie je het doet dat het ook echt uuh invloed heeft zeg maar.
+V: Invloed	H45	Dat jij wel een deel uit kan maken van verandering in uuh, klinkt heel dramatisch, in levens van andere mensen, dat jij wel kan bijdragen aan de maatschappij dat moet voorop staan. En ik denk dat daar eigenlijk wel, het belangrijkste is voor vrijwilligerswerk want dat is voor mij dan het doel, dat jij dan andere mensen kan helpen.
<i>Gevoel inpraten+(1)</i>		
+V: Gevoel inpraten	J50	Ja echt gewoon iets van uuhm ja later als je zelf ouder bent heb je ook mensen nodig, je hebt vast ook mensen nodig die vrijwilligerswerk voor jou moeten doen. En ik denk dan wel snel ja zou zeggen, sneller. Dan denk ik van ja wie weet heb ik later ook vrijwilligers nodig, dan is het wel fijn dat die komen dus dan hebben anderen organisaties vind ze het ook wel fijn als ik zelf kom.
<i>Enthousiast+(4)</i>		
+V: Enthousiast	B57	Uhm, enthousiasme, gewoon uhm op een enthousiaste manier uh duidelijk maken dat er echt vrijwilligers nodig zijn in, bij een organisatie, en tenminste dat zou bij mij heel erg werken als ik iemand tegenover mij heb als het om persoonlijkheid gaat en die is heel erg enthousiast en die kan die enthousiastheid echt op mij overbrengen, ja dat werkt gewoon. Ja ik denk het wel ja. .
+V: Enthousiast	D47	Ja vriendelijk, dat het je aanspreekt en uh goed duidelijk vertellen van wat ze nou eigenlijk precies van je verwachten.
+V: Enthousiast	I48	het moet leuk overkomen niet saai of zo want dan heb je er meestal geen zin in en ze moeten het uh ja op een leuke manier overbrengen, gewoon op een positieve manier dat ze dat het wel gewoon ja leuk lijkt niet.

			ja wat is leuk uhm leuk is ja ze moeten het gewoon op een ja positieve spontane manier gewoon vrolijk moeten ze het overbrengen..
	+V: Enthousiast	K45	Uuh ja wel gewoon vriendelijk, dat je wel meteen denkt van oh dit is wel echt leuk zijn. Uh nou als het een beetje op een normale manier staat en wel een beetje met kleurtjes en zo dat ik wel denk van nou het ziet er best gezellig uit.
	<i>Bandjes+(1)</i>		
	+V: Bandjes	H46	ik heb wel eens van die bandjes gezien, van die bandjes die je om je pols kan doen en uuuhm naja bijvoorbeeld van Unicef gezien of van uuuh. Naja natuurlijk van die voetbalclubs die promoten zich daar ook mee. Dat is bijvoorbeeld dan ook een effectieve manier om jezelf kenbaar te maken voor je omgeving. En ook om te laten zien dat jij, dat je als organisatie er ook echt bent. En als jij je kenbaar hebt gemaakt dat het dan vanzelf volgt dat mensen dan gaan kijken van, o waar komt dat vandaan. En uuuhm, even kijken ja. En die bandjes is eerder zo van dat het wel gecombineerd kan worden met kleding.
	<i>Lay-out aantrekkelijk+(4)</i>		
	+V: Lay-out aantrekkelijk	G58	Ja gewoon erg uh met felle kleuren misschien ik zou verder niet zo anders kunnen bedenken of zo ja.
	+V: Lay-out aantrekkelijk	H57	ja je moet wel een goede indruk ook krijgen van zo'n organisatie. Nou door uuh op een poster uuh. Ja nou bijvoorbeeld uh nou dat ze goed als organisatie misschien goed d'r uit zien en dat de dat ze gewoon ja erg erg goed over komen ja weet niet dat kan door leuke kleuren of dat ze dat ze je uuuh uuuh , ja gewoon erg nieuw misschien erg verfrissend uhm een beetje.
	+V: Lay-out aantrekkelijk	J52	ja het moet echt pakkend zijn en dan vooral ook dat het je zelf ook aanspreekt dus wel gewoon een leuke poster dan zeg maar en ja zo ja verder het hoeft niet aan heel veel eisen te voldoen maar het moet wel echt er uit springen.
	+V: Lay-out aantrekkelijk	K45	Uuh ja wel gewoon vriendelijk, dat je wel meteen denkt van oh dit is wel echt leuk zijn. Uh nou als het een beetje op een normale manier staat en wel een beetje met kleurtjes en zo dat ik wel denk van nou het ziet er best gezellig uit.
	<i>Gezamenlijk+(2)</i>		
	+V: gezamenlijk	A108	Zoals die dag dat wij dat school iets organiseerde. Dat doen ze volgens mij wel steeds meer. Dat ze met hele klassen wat doen want dan heeft iedereen de lol er in. Kijk en als je op wordt gesplitst en je moet verplicht 30 uur doen en zoveel tijd en je moet er nog vragen over maken. Ja dan is het toch wel iets anders.
	+V: Gezamenlijk	K47	Uh nou dat je als ik het dan bijvoorbeeld zou lezen dan zou ik gewoon een vriendin whatsappen van zullen dat doen en dan zouden we het gewoon samen er heen gaan of zo. Ik zou het niet heel snel alleen doen denk ik het ligt er aan.
	<i>Informeel+(4)</i>		
	+V: Informeel	E45	ik denk wel weetje dat je vooral persoonlijk wel niet uh niet zo zakelijk zeg maar, beetje losjes beetje vrij dat je echt uh. Ik merk al gauw van dat ze zo zakelijk dan heb je echt zo'n fabrieksgevoel van ik moet nou ik voel me nu lichtelijk verplicht om.
	+V: Informeel	I44	Niet te zakelijk gewoon gewoon ja, in ieder geval niet zakelijk gewoon op een normaal weet je gewoon beetje gewoon normaal ja, hoe leg je dat

		uit, gewoon van he heb jij nou wel eens vrije tijd weet je gewoon een beetje een gesprek beginnen weet je en op een gegeven moment vragen heb je zin in vrijwilligerswerk.
	Professioneel+(1)	
+V: Professioneel	H42	Dat laten zij bijvoorbeeld in filmpjes heel goed naar voren komen. Dan krijg je sowieso het gevoel dat het heel professioneel is als in de zin van ze hebben al heel veel ervaring. Ik denk dat die het gevoel dat jij krijgt bij die organisatie of dat een goede organisatie is waarvan met veel potentie als dat naar voren kom denk ik dat het dan ook eigenlijk wel mee weegt in de beslissing of je vrijwilligerswerk gaat doen of niet.
	Dwingen-(6)	
-V: Dwingen	A96/97	Toch een beetje ja je wordt toch een beetje opgedrongen. Dat het goed is. Nee, ja ze kunnen het beter op z'n beloop laten. De mensen die vrijwilligerswerk willen doen die komen wel vrijwilligerswerk doen. Ja. Dat moet vanuit de mensen zelf komen. En dan mogen ze best wel iets in bemiddeling van doen van als jij vrijwilligerswerk wil doen dan kan je daarheen of, uh, dan kan je kijken wat je leuk vind of zo.
-V: Dwingen	E46	Ja ik voel me al gauw als het heel zakelijk is of als het netjes getypt is allemaal of weer formeel dan denk ik al snel uhm dan voel je je al lichtelijk verplicht bijna dat je daar moet gaan doen of dan heb je echt zo'n werk gevoel erbij. Ik vind vrijwilligerswerk is uhm dat moet niet voelen als werk want je doet het vrijwillig dus je moet het, het moet uit jezelf komen zeg maar. Je moet niet denken van oké ik moet nou vrijwilligerswerk gaan doen want dat moet zeg maar.
-V: Dwingen	G51	Wel goed. Ze moeten het ook niet op je lippen gaan zeggen van dat moet je echt doen, moet wel een keuze van jezelf zijn het is vrijwilligerswerk dus ja.
-V: Dwingen	I41	Maar op een gegeven moment wordt het wel vervelend want het moet geen irritatie worden weet je, ik moet gewoon af een toe een keer vragen dan blijft het nog wel van oh interessant weet je, maar als je het heel veel krijgt heb je volgens mij op een gegeven moment zoiets van ja ja weet je wel uh dan krijg vrijwilligerswerk dan wordt het op een gegeven moment ook irritant.
-V: Dwingen	H19	Ik vind dat zelf dat je voor vrijwilligerswerk een beetje zelf naar voren moet ga, gewoon naar voren moet stappen. En dat je eigenlijk zelf ook laat zien dat je het ook echt wil doen en dat je zelf ook die overtuiging heb dat je wel wat nuttigs kan doen naast je andere bezigheden. En dan heb je ook andere mensen die zeggen van uuhm ja maar je kan ook maar je woont al in de wijk dan moet je eigenlijk ook wat terug doen voor de wijk. ja dat ze je alvast een gevoel van verplichting geven dat jij je eigenlijk al aanzet tot vrijwilligerswerk. En dat vind ik eigenlijk al wat minder. Ik vind het fijner als je wordt gevraagd dan dat je echt uuhm eigenlijk subtiel wordt gepusht.
-V: Dwingen	J48	Ja ze moeten weet niet op wat voor manier, maar ze moeten niet echt aandringend zijn, ze moeten wel open zijn en echt vragen van uh wat je wil en ze moeten het je aandringen van ja wil je dat doen wat dat hebben we echt, ja dat zeggen ze natuurlijk wel van dat hebben we echt nodig maar dat ze wel echt jezelf ook een keus laten maken.

Bijlage H Labelsysteem vragenlijsten + interviews organisaties

Labelsysteem vragenlijst organisaties

Kernlabel	Code	Fragment
Activiteiten	EA12	Er zijn tientallen teams: zoals opbouwen op zondag, bedienen op opbouwen van licht, geluid, podium, band, jeugd, welkom, infopoint, catering, kids, babysitters, verkoop, media, etc etc. De meeste teams proberen vrijwilligers eens per drie weken in te zetten
	EB12	-
	EC12	-
	ED12	Ca. 10
	EE12	Zoals in vraag 4 aan activiteiten is genoemd.(Er zijn verschillende werkzaamheden. Bijvoorbeeld werken in de koffiekamer/horecagelegenheid, rondleiden door het museum, winkel, enz. Ook hoort schoonmaken er bij. Er is ook werk in de hoedertuin zoals kippenvoeren, Kippenhokken schoonmaken en tuin schoonmaken. Als men niet kan voldoen aan bovenstaande punten wordt er geen vrijwilligerswerk aangeboden.) Wij vragen van de vrijwilligers meerdere taken uit te voeren. Dus afwisselend werken in de koffiekamer en winkel. Ook wordt er verwacht dat iedere vrijwilliger aan het einde van de dag de ander helpt met opruimen en schoonmaken.
	EF12	Zie infomap
	EG12	Er zijn zeer veel verschillende functies. Ik heb ons aanmeldformulier bijgevoegd ter info.
	EH12	We hebben zeer veel functies: o.a. fietsen, wandelen, zwemmen, lezen, vervoer, maatje, knutselen, muziek maken, integratie, spelletjes doen, activiteiten, enz.
	EI12	Tafelen, fluiten, uitvoeren van acties, trainer, coach,
	EA12	De meeste teams proberen vrijwilligers eens per drie weken in te zetten.
Tijdsduur	EB12	Afhankelijk van de functie.
	EC12	Dit is variabel afhankelijk van de grootte van het project en duurt 3 tot 6 maanden.
	ED12	verschillend
	EE12	-
	EF12	De duur van de functie/activiteit is verschillend. De inzet loopt uiteen van ca. 3 uur per 6 weken tot 20 uur per week bij volwassenen. Bij minderjarigen ligt de bovengrens op enkel uren per week.
	EG12	Qua tijd, zijn alle functies ook zeer verschillend. Dit kan variëren van een uurtje in de week tot wel 16 uur in de week.
	EH12	Een activiteit duurt van een uur tot ongeveer ruim 2 uur. Dit kan overdag en in de avonden of in het weekend (dagbesteding en wonen).
	EI12	duur is afhankelijk van de functie en kan variëren van enkele keren per jaar tot wekelijks 3 á 4 uur.
	EA3	De motieven zijn gelijk aan die van de gemeente, (mee)bouwen aan het koninkrijk van God.
Motieven	EB3	Persoonlijk ben ik niet betrokken bij het werven van jongeren als vrijwilliger. Mogelijke motieven zijn: de betrokkenheid bij de gemeente tonen en voelen, verantwoordelijkheid die zij willen nemen, de aard van de werkzaamheden
	EC3	Ze willen zich breed oriënteren met zaken rondom hun doelstelling, dansen op het podium. Ze zijn geïnteresseerd in de voorbereiding en m.n. de artistieke kant van het project. Kostuum maken/ bedenken, kleuren, posters/flyers ontwerpen etc. voor de voorstelling.
	ED3	Iets voor een ander doen, je wil zelf ook een hobby dus dat moet je met elkaar doen
	EE3	De motieven zijn over het algemeen gelijk. Men zoekt leuk werk en contact met andere mensen.
	EF3	Motieven: werkervaring opdoen, staat goed op je CV, iets doen voor een ander, samen met anderen iets ondernemen, van betekenis zijn voor een ander, vanuit het geloof iets doen voor je naaste, zinvolle dagbesteding.
	EG3	De motieven ken ik niet. Wat wij wel merken is dat de meeste mensen gevraagd willen worden. Wanneer zij aangesproken worden, zijn zij over het algemeen bereid een taak op te pakken. Mensen bieden zich niet snel uit zichzelf aan.
	EH3	Mensen willen iets betekenen voor onze doelgroep, hebben tijd 'over'. Dit geldt voor jonge en oude vrijwilligers.
	EI3	Betrokkenheid bij de club en de wetenschap dat er ook andere vrijwilligers noodzakelijk zijn om hun trainingen en wedstrijden mogelijk te maken.
	EA10	Het is erg lastig om voor zoveel vrijwilligers een dankbeleid te hebben. Daarnaast is er heel veel

		verschuiving van vrijwilligers. In het verleden hadden we budget per team voor een leuk teamuitje oid. We hebben ook een keer een algemene vrijwilligersdag georganiseerd. Met zoveel teams en vrijwilligers kost dit veel geld en tijd. De teamleiders zijn nu zelf verantwoordelijk voor het waarderen van de vrijwilligers
	EB10	Onder Anderen door een periodieke gezellige avond met alle vrijwilligers
	EC10	procesontwikkeling de goede dingen zeggen en ze ondersteunen bij probleem situaties. Daarnaast bieden wij 2 vrijkaarten voor de familieleden van alle vrijwilligers en na de voorstelling wordt een etentje aangeboden
	ED10	Aandacht
	EE10	Elk jaar vind er een einde seizoen etentje voor de vrijwilligers plaats. Bij aanvang van het jaar is er een nieuwjaarsbijeenkomst voor de vrijwilligers, eventueel met hun partner, om elkaar weer even te ontmoeten en een hapje endrankje te gebruiken. Er worden op beide bijeenkomsten toespraakjes gehouden om de vrijwilligers te bedanken en ze te informeren over de verdere ontwikkelingen.
	EF10	De grootste waardering komt uit het persoonlijk contact met onze bewoners en cliënten. Dat ze ervaren dat het fijn dat de vrijwilliger er is of iets met ze doet. Medewerkers spreken regelmatig hun waardering uit. Daarnaast is er attentiebeleid voor vrijwilligers (zie infomap). Bij de eindbeoordeling van de MaS vermelden we een positieve, stimulerende opmerking of gerichte waardering. Van docenten weten we dat ze daar best 'trots' op zijn.
	EG10	Er wordt elk jaar een vrijwilligersdiner georganiseerd door het bestuur.
	EH10	De Rozelaar heeft twee maal per jaar een bijeenkomst. Eén in juni: een bijeenkomst met diner en een thema en één eindejaar bijeenkomst: tijdens een gezellig samenzijn. Ze ontvangen een eindejaar attentie die gelijk is aan die van het personeel.
	EI10	Door jaarlijks een vrijwilligers avond te organiseren en vrijwilligers te laten meedenken en meepraten met de koers die de club vaart.
	EA11	-
	EB11	n.v.t.
	EC11	Zie antwoord vraag 10
	ED11	Feestavond voor iedereen, kampioenschappen
	EE11	Geen speciale bijeenkomsten. Deze worden besproken in de einde seizoen en nieuwjaarsbijeenkomst. Bovendien wordt er een jaarverslag gemaakt waar de vrijwilligers informatie krijgen over het afgelopen jaar.
	EF11	Jubilarissen worden extra in het zonnetje gezet. Er is jaarlijkse een uitje of verwenactiviteit voor de vrijwilligers. Voor de minderjarige vrijwilligers zijn we opzoek naar iets specifiek, om meer te kunnen aansluiten bij hun leefwereld. Voor sommige activiteiten proberen we de krant te halen met een foto + artikel
	EG11	Dit wordt aangehaald in onze nieuwsbrief/website.
	EH11	In de nieuwsbrief van De Rozelaar, verstuurd naar personeel en ouders/wettelijke vertegenwoordigers van cliënten. En via krant en facebook.
	EI11	Met feestjes.
Organisatorische voorwaarden	EA4	Ja en nee. Als iemand passie heeft om mee te bouwen zou de vrijwilligersfunctie niet direct hoeven uit te maken. Door mee te bouwen, jezelf te ontwikkelen en juist leiderschap zal je vanzelf steeds meer op die plek komen waar je het beste tot je recht komt. Sommige functies vragen wat kennis van bepaalde zaken, meestal verloopt dit automatisch.
	EB4	Er wordt natuurlijk gekeken naar de persoon en zijn kwaliteiten en de taken die daarbij passen. Denk bijvoorbeeld aan een organist, koster, jeugdverenigingsleider etc.
	EC4	Ja. Betrokkenheid, zelfwerkzaamheid en verantwoordelijkheid bieden onder leiding van de hoofd verantwoordelijke, de artistieke leidster van de jazz dance school.
	ED4	Vroeg betrekken, verantwoordelijkheid geven, mee laten lopen in commissies
	EE4	Wij kijken zeker of de vrijwilligers passen in het gebeuren. Men moet klantvriendelijk, enthousiast, netjes zijn. Er zijn verschillende werkzaamheden. Bijvoorbeeld werken in de koffiekamer/horecagelegenheid, rondleiden door het museum, winkel, enz. Ook hoort schoonmaken er bij. Er is ook werk in de hoendertuin zoals kippenvoeren, Kippenhokken schoonmaken en tuin schoonmaken. Als men niet kan voldoen aan bovenstaande punten wordt er geen vrijwilligerswerk aangeboden.
	EF4	Er is altijd een intakegesprek waarbij we vragen naar kwaliteiten van de vrijwilligers, wat kan hij/zij, wat wil hij/zij. Wat heeft hij/zij persoon nodig om met plezier vrijwilligers werk te kunnen doen. In dat gesprek proberen we een match te maken met de vrijwilligersvacatures van dat moment. Jonge vrijwilligers hebben hun eigen contactpersoon.
	EG4	Daar kijken wij zeker na. Wij zijn een club met circa 300 leden. Dan weet je al snel welke opleiding of welk beroep iemand uitvoert. Daar kun je dan zeker op inspelen bij het verdelen van het verenigingswerk.
	EH4	Tijdens een kennismakingsgesprek wordt gesproken over ervaringen, interesses en kennis. Tijdens dit gesprek komt naar buiten wat en waar deze vrijwilligers geplaatst wil/kan worden.
	EI4	Ja, omdat we er bij gebaat zijn dat een vrijwilliger zolang mogelijk en met zo groot mogelijk plezier zijn taken uitvoert proberen we voor iedereen een taak te vinden die past bij zijn of haar interesses. Dat is in een basketbalclub relatief makkelijk omdat je elkaar veelal al enige jaren kent.
	EA5	Ja, maar niet via leerdoelen o.i.d. De bedoeling is dat elke vrijwilliger een leider heeft die in contact staat met de vrijwilliger.

		We werken in DoorBrekers met verschillende teams. Elk team heeft een teamleider. Sommige teams worden geleid door iemand die op staff is bij DoorBrekers, andere door vrijwilligers
	EB5	n.v.t.
	EC5	De doelen worden vastgesteld bij de voorbereiding van het project en daarna telkens geëvalueerd bij de volgende bijeenkomsten. De groei van de medewerker wordt hier mede besproken.
	ED5	Niet specifiek de doelen van de persoon, we zetten de mensen in voor de vereniging
	EE5	Onze vrijwilligers vinden het leuk om het werk in het museum te doen. Zij willen dit zo goed mogelijk doen. Hun persoonlijk doel is bezig zijn, contacten hebben en gezelligheid.
	EF5/9	Voor de maatschappelijke stage hebben we vrijwilligerstaken vastgelegd die zijn gekoppeld aan competenties die ze hier kunnen oefenen en laten zien. Na afloop krijgen ze een certificaat waarop de behaalde competenties zijn beschreven en vastgelegd. Een dergelijk certificaat wordt op verzoek ook voor andere (jonge) vrijwilligers gemaakt. Soms wordt een getuigschrift opgesteld dat gebruikt kan worden voor hun EVC's. Iedere vrijwilliger wordt begeleid door een taakbegeleider. Deze persoon werkt de vrijwilliger in voor de taak. Bij vragen en problemen kan de vrijwilliger daar terecht of bij de contactpersoon vrijwilligers van de betreffende afdeling of locatie.
	EG5/9	Ons verenigingswerk bestaat vooral uit het fluiten van een wedstrijd, bardienst draaien oid. Leerdoelen worden hier niet aan gekoppeld. Jonge vrijwilligers worden de eerste paar keer begeleid bij hun taak. Wanneer iemand bijvoorbeeld voor de eerste keer een wedstrijd fluit, heeft hij al een cursus via ons mogen volgen en zal er iemand langs de lijn staan die hem/haar zal begeleiden
	EH5	Vrijwilligers hebben een contactpersoon die hen begeleidt en vragen kan beantwoorden
	EI5	We zijn nog niet zover dat we ook echt een programma omschrijven met leerdoelen. We coachen de vrijwilligers in de taken die ze uitvoeren en proberen ze te coachen om hun taken beter uit te kunnen voeren. (train de trainer)
	EA6	Door betrokken te zijn en mee te bouwen hebben ze vanzelf ook inspraak. De lijnen zijn altijd via je teamleider of via je @homeleider (kleine groepen waarin mensen ook samen komen).
	EB6	Door diverse commissies
	EC6	Zie antwoord vraag 4 (Ja. Betrokkenheid, zelfwerkzaamheid en verantwoordelijkheid bieden onder leiding van de hoofd verantwoordelijke, de artistieke leidster van de jazz dance school)
	ED6	Ledenvergadering, direct aanspreken op gevoerd beleid
	EE6	Onze vrijwilligers kunnen hun ideeën bekendmaken en zij krijgen dan te horen of het haalbaar is of niet. Indien niet dan wordt dit ook gemotiveerd. Er is ook een vrijwilligerscommissie waar men terecht kan als men opmerkingen, klachten of voorstellen heeft.
	EF6	Er is een vrijwilligersraad, deze vertegenwoordigt de belangen van vrijwilligers in de organisatie.
	EG6	Iedereen lid heeft in principe inspraak en kan zijn of haar wensen doorgeven bij de betreffende commissie. De commissie kijkt dan of er iets gewijzigd moet worden.
	EH6	Alles kan besproken worden.
	EI6	Formeel door deelname aan de jaarlijkse ledenvergadering. Informeel door op elk gewenst moment het bestuur aan te spreken. We zijn een open organisatie, het hele bestuur taint en basketballt op de avonden dat alle leden dat ook doen. Daardoor is er weinig afstand tussen bestuur en leden.
	EA8	We hebben geen beleid op papier staan. We werken in DoorBrekers met verschillende teams. Elk team heeft een teamleider. Sommige teams worden geleid door iemand die op staff is bij DoorBrekers, andere door vrijwilligers. Sommige vrijwilligersfuncties zijn voor iedereen toegankelijk, op andere vrijwilligersfuncties wil je meer toezicht op wie een functie vervult. De teamleiders zijn daarvan op de hoogte.
	EB8	Er is geen specifiek vrijwilligersbeleid. Wel staat in ons plaatselijk reglement dat werkzaamheden voor de kerkelijke gemeente zonder bezoldiging is, met uitzondering van de predikant en/of pastoraal werker De afspraken en de procedures zijn afhankelijk van de rol van de vrijwilliger. Men is daarvan op de hoogte.
	EC8	We hebben geen schriftelijk beleid voor vrijwillige medewerkers. Afspraken en procedures worden gekoppeld aan het project per keer. Iedereen is op de hoogte al bij het samenstellen daarvan.
	ED8	Niets
	EE8	De vrijwilligers komen eerst 3 maanden proefdraaien, daarna vindt er een gesprek plaats met leden van de vrijwilligerscommissie over de ervaringen van de aspirant-vrijwilligers en van de reacties die de vrijwilligerscommissie doorgekregen heeft van de vaste vrijwilligers. Afhankelijk van dit gesprek wordt bepaald de aspirant-vrijwilliger wil komen en of het pluimveemuseum de vrijwilliger wil aannemen. Het is ook mogelijk dat de proefperiode wordt verlengd.
	EF8	Zie bijlage. Deze informatiemap wordt meegegeven aan alle vrijwilligers. Er is een aparte paragraaf voor minderjarige vrijwilligers. Voor de maatschappelijke stage is aparte info beschikbaar in eenvoudiger woordgebruik. Deze wordt ook gebruikt voor minderjarigen. Minderjarige vrijwilligers vallen onder de Arbowetgeving. Dit betekent dat ouders toestemming moeten geven.

		Ze hebben hun eigen contactpersoon in de organisatie en worden begeleid door een senior vrijwilliger
	EG8	Wordt je lid van onze club, dan verwachten wij dat je ook een verenigingstaak op je neemt. Vele handen maken licht werk. Wij hebben geen speciale afspraken of procedures opgesteld.
	EH8	Alle rechten en plichten van een vrijwilliger. Op het Handboek van onze organisatie staat alles met betrekking tot vrijwilligers.
	EI8	Er is geen vastgelegd vrijwilligers beleid. De hele club bestaat uit vrijwilligers, je zou kunnen zeggen dat het vrijwilligersbeleid actief door het bestuur wordt vastgesteld en bewaakt. Iedere vrijwilligers valt op basis van zijn taken onder de verantwoordelijkheid van een commissie. Iedere commissie heeft zijn eigen werkwijze, procedures en afspraken.
Inhoudelijke voorwaarden	EA7	Zelfde antwoord als bij vraag 6. (Door betrokken te zijn en mee te bouwen hebben ze vanzelf ook inspraak. De lijnen zijn altijd via je teamleider of via je @homeleider (kleine groepen waarin mensen ook samen komen).)
	EB7	Hier heb ik persoonlijk niet veel zicht op.
	EC7	Ja. Na goedkeuring door het team wordt het door de medewerker uitgewerkt.
	ED7	Zeker, goede ideeën worden uitgevoerd
	EE7	Zie vraag 6. (Onze vrijwilligers kunnen hun ideeën bekendmaken en zij krijgen dan te horen of het haalbaar is of niet. Indien niet dan wordt dit ook gemotiveerd. Er is ook een vrijwilligerscommissie waar men terecht kan als men opmerkingen, klachten of voorstellen heeft.)
	EF7	Ja, er is altijd ruimte voor nieuw idee. Deze worden met de betreffende vrijwilliger besproken en op haalbaarheid getoetst. Probleem is dat vrijwilligers vaak niet de gehele organisatie kunnen overzien. Ook overzien ze niet de consequenties van wijzigingen en activiteiten voor onze cliënten. Goede communicatie en informeren is daarom wel heel belangrijk. Dit jaar starten we met enkele bijeenkomsten waarin we samen met jongeren die gewerkt hebben als MaS-vrijwilliger gaan brainstormen over nieuwe ideeën voor de MaS en jonge vrijwilligers. Ze kennen nu onze organisatie en hebben een beeld van vrijwilligerswerk. Voor ons het moment om creativiteit en ideeën te kanaliseren
	EG7	Er is altijd ruimte voor nieuwe ideeën. Zoals hierboven gemeld, kan het lid zich dan melden bij de betreffende commissie.
	EH7	Hetzelfde antwoord als vraag 6: alles is bespreekbaar.
	EI7	Ja, nieuwe ideeën zijn altijd welkom. Een idee dat je uitvoert en blijkt toch niet te werken levert altijd kennis voor de ontwikkeling van nieuwe ideeën.
	EA9	Geen bijzondere dingen voor.
	EB9	n.v.t. Vrijwilligers zijn mogelijk nieuw als vrijwilliger, maar zijn vaak al jaren lid van de gemeente, waardoor zij uitstekend op de hoogte zijn.
	EC9	De omgang onderling gaat prima. Verantwoordelijkheden worden met elkaar gedeeld.
	ED9	Voor elkaar klaar staan
	EE9	Zij worden opgenomen in de groep. Zij worden geholpen om de werkzaamheden te leren. Als dit niet gebeurt ligt het over het algemeen aan de nieuwe vrijwilliger. Het bestuur accepteert niet dat mensen worden weggepest.
	EF9	Iedere vrijwilliger wordt begeleid door een taakbegeleider. Deze persoon werkt de vrijwilliger in voor de taak. Bij vragen en problemen kan de vrijwilliger daar terecht of bij de contactpersoon vrijwilligers van de betreffende afdeling of locatie. De ervaring met jonge vrijwilligers is over het algemeen positief.
	EG9	Jonge vrijwilligers worden de eerste paar keer begeleid bij hun taak. Wanneer iemand bijvoorbeeld voor de eerste keer een wedstrijd fluit, heeft hij al een cursus via ons mogen volgen en zal er iemand langs de lijn staan die hem/haar zal begeleiden
	EH9	Zoals collega's, men staat open voor nieuwe mensen.
	EI9	De commissie neemt de vrijwilliger onder zijn hoede. Binnen de teams spelen ook ouderen en jongeren samen. Er is dus geen afstand. Praktisch alle leden zijn ook spelend lid van de club.
Werving	EA1,2	Potentiele vrijwilligers zijn al betrokken bij de organisatie, dat wil zeggen: ze bezoeken de diensten en/of activiteiten van de gemeente. We gebruiken het liefst zo min mogelijk kanalen. Het beste werven gaat via persoonlijk benaderen. Vrijwilligers benaderen vrienden/kennissen om ook mee te draaien.
	EB1,2	Als kerkelijke gemeente maken jongeren deel uit van onze gemeente. Zodoende is men van jongs af aan betrokken bij de kerk, en het werk wat daarbij hoort. Indien er een oproep wordt gedaan voor vrijwilligers, vind dit meestal plaats door een oproep in de 'kerkbode', het informatieblad voor gemeentelieden. Eventueel kan er voor een gerichte oproep aan jongeren de oproep gedaan worden tijdens de bijeenkomsten van de Jeugdvereniging.
	EC1,2	We werven intern via onze jazzdance klassen vanaf 14 jaar. We zeggen het in de klas of via onze site. Dus niet via advertentie naar buiten toe of iets dergelijks.
	ED1,2	Gericht vragen binnen de bestaande leden. Persoonlijk vragen.
	EE1,2	Via advertenties, van horen zeggen, gewoon komen informeren. Wij hebben 1 keer per jaar een avond voor mensen die geïnteresseerd zijn in vrijwilligers werken en op een vrijblijvende manier willen nagaan of het iets voor hen is. De opkomst zijn over het algemeen mensen buiten uw doelgroep. Er komt een berichtje in de Barneveldse Krant en een advertentie om de mensen te informeren dat er zo'n avond is.

		Wij krijgen vrijwel geen aanbod van jeugdige mensen.
	EF1,2	Via onze website, per telefoon of email Via de maatschappelijke stage Via Welzijn Barneveld Via familie en medewerkers en vrijwilligers Free Publicity in de media Advertenties Flyers op afdelingen of in de woonomgeving
	EG1,2	Vrijwilligers melden zich over het algemeen aan als zij binding hebben met onze club, dus wanneer zij zelf korfballen of hebben gekorfbald of wanneer hun zoon/dochter korfbalt. Wij noemen ons vrijwilligerswerk, verenigingswerk. Wanneer iemand lid wordt van de club, kan hij/zij aangeven welke taak in de vereniging hij/zij wil oppakken. Bij leden jonger dan 16 jaar vragen wij de ouders een taak op zich te nemen.
	EH1,2	Gemeentegids, onze eigen site, nieuws in plaatselijke krant, facebook, mond-op-mond reclame. Via onze site en site van Welzijn Barneveld (vrijwilligerscentrale) Soms via kerkbodes of facebook
	EI1,2	Potentiële vrijwilligers die geen lid zijn van de club zullen ons niet weten te vinden. Ik zou ook zo niet weten hoe we die zouden kunnen bereiken. We werven vrijwilligers onder de leden van de club via oproepen op facebook, nieuwsbrief, en door persoonlijke gesprekken met de leden.
Behoeftte aan nieuwe vrijwilligers	EA13	In principe kan iedereen die zich betrokken voelt bij DoorBrekers aanmelden voor een vrijwilligersfunctie. We geloven juist dat meebouwen niet alleen voor DoorBrekers nodig is, maar juist ook de mensen zelf helpt om andere mensen te leren kennen, relaties te bouwen en een plek te vinden in de gemeente. Daarnaast is er natuurlijk ook gewoon heel veel werk te verrichten om een bloeiende gemeente te zijn. We kunnen altijd extra vrijwilligers gebruiken.
	EB13	n.v.t.
	EC13	Neen. We willen alleen intern werven en we hebben meer dan genoeg potentiële vrijwillige medewerkers binnen de jazz dance school.
	ED13	Nee hoor we kunnen ze prima krijgen
	EE13	Wij hebben ongeveer 100 vrijwilligers nodig en dat kan jong en oud zijn. Wij proberen jaarlijks nieuwe vrijwilligers te werven om dit aantal op peil te houden.
	EF13	Door de vergrijzing van ons vrijwilligersbestand is er behoefte aan nieuwe vrijwilligers. Verder door de uitbreiding van de organisatie met nieuwe locaties. Jonge vrijwilligers brengen de maatschappij meer binnen de organisatie en ze zijn de toekomst voor de zorg. Door jonge vrijwilligers kunnen we meer verbinding leggen tussen de generaties
	EG13	Op dit moment loopt alles goed. Wanneer iemand in de junioren komt te spelen, krijg hij/zij automatisch vrijwilligerstaken toebedeeld.
	EH13	We hebben zeker meer vrijwilligers nodig, dit i.v.m. WMO
	EI13	Ja, we zijn een kleine club, dat brengt met zich mee dat er in verhouding een grotere behoefte is aan vrijwilligers dan bij een grotere club.

Labelsysteem interview organisaties

Kernlabels	Labels	Code	Fragment
Motieven	+V: Materialistische waardering	Y20/23/24/25	nou eigenlijk organiseren wij één keer in het jaar een vrijwilligersavond. Dan mogen alle vrijwilligers bij ons blijven eten. Dan staat het bestuur achter de bar. Die bedient dan de hele avond. Dat vinden ze, dat is altijd wel leuk. Daar komen ze allemaal wel op af. Na ja eigenlijk speciaal voor de vrijwilligers organiseren wij dat niet, bijna iedereen in onze club is vrijwilliger. Er wordt in ieder geval één keer in het half jaar een feest georganiseerd waar alle leden naar toe mogen komen. Daar is het eigenlijk ook altijd wel druk. Ze kunnen trouwens ook nog één keer in het jaar, op die vrijwilligersavond, een prijs winnen voor vrijwilliger van het jaar. Krijgen ze een bokaal en dan komt hun naam op een bord gegraveerd in de kantine. En dat wilt iedereen altijd wel graag winnen.
	+V: Niet-materialistische waardering	Y21	Na het is niet zo dat ze elke keer complimentjes krijgen of iets dergelijks. Maar als het een keer heel erg goed gaat dan horen ze dat natuurlijk wel. Net zo als dat iets een keertje wat minder goed gaat. Dat krijgen ze ook te horen. Na ja dat is natuurlijk altijd leuk het in je vrije tijd. Dan is het ook leuk als mensen waardering uiten zal ik maar zeggen. Dus dat merk je wel.
	+V: Materialistische waardering	Y24	Na ja eigenlijk speciaal voor de vrijwilligers organiseren wij dat niet, bijna iedereen in onze club is vrijwilliger. Er wordt in ieder geval één keer in het half jaar een feest georganiseerd waar alle leden naar toe mogen komen. Daar is het eigenlijk ook altijd wel druk.
	-V: Vrijblijvend	X2	Uuuuh eigenlijk is dat wel gewoon, je doet vrijwilligerswerk uuhm maar het is ook niet helemaal vrijblijvend. je doet het wel vrijwilliger he in die zin dat je er geen uuh financiële beloning voor krijgt, maar we rekenen wel op mensen dus na ja daar gaat het gesprek dan over. En over het algemeen kunnen we het heel goed uitleggen ook aan jongeren en vinden ze dat ook wel vanzelfsprekend.
	+V: Aansluiten bij jongeren	X3	ik denk dat ze heel belangrijk bij jongeren om echt aan te sluiten, proberen in ieder geval bij hun beleefwereld en dat is soms wel zoeken, wat is dat dan en hoe kunnen we dat dan doen binnen een verpleeghuis en ook wel bij de snelheid van communiceren. We zijn uh he als organisatie alsmat groter en logger en wat de snelheid uh tegenhoud en jongeren hebben juist behoefte aan een stukje snelheid en snel via facebook of een app of weet ik wel om iets te kunnen doen.
	-V: Jongeren niet lang te binden	X5	want het is wel een groep die ik wil uuhm wil werven en je kunt jongeren nog niet heel lang binden, hebben we paar gehad daarna gaan ze weer werken en krijgen gezinnen en dan zit je leven vol met andere dingen. Uuuuh maar wel dus daarna prikken dat ze het nu leuk hebben en misschien ook weer terug komen als ze 40 of 50 zijn.
	+V: Motieven van jongeren	X6	Daar zit natuurlijk wel een gat tussen, maar wel actief op inspelen en ik denk waar we erg mee bezig gaan is ook het kijken van wat is voor jongeren nou waardering. En het is voor een jongere vanuit maatschappelijke stage op een schoolleeftijd anders als je een jongere tussen de 18 en 25. Wat ik zie in Barneveld is dat ze we hebben grote kerkelijke cultuur, de protestantse christelijke cultuur van je doet iets voor je naaste en dat is vanzelfsprekend uuh dat zie ik bij jongeren ook wel terug bij een grote groep, maar dat verschuift wel Dus uh de behoefte om gemotiveerd te worden en geprikkeld te worden van ik kan hier iets leren en dat kan ik op me CV zetten Nou daar doen we ook bewust iets mee, dat mensen een certificaat kunnen krijgen en dat of een hoe noemen we dat getuigschrift of dat soort dingen, zodat ze daar ook

			daadwerkelijk iets voor hebben voor hun studie of voor het solliciteren bewijs van spreken.
	+V: Materialistische waardering +V: Betrokkenheid	X13	En dat binden we hebben natuurlijk, eigen vrijwilligers hebben een eigen vorm van waarderen in ieder geval dankjewel als iemand geweest is tot een jaarlijks uitje en een kerstpakkert en dat soort dingen. En uuh we zijn wel aan het kijken oh ja als je een groep jongeren groeit ja die vindt zo'n jaarlijks uitje waar dan zo'n koor komt optreden ja vinden ze niks aan. Ja daar zijn we aan het kijken, misschien moeten we iets apart doen voor die groep. ook met die jongeren een gesprek oh wat vinden jullie nou fijn uuh hoe zien jullie nou betrokken willen zijn bij Norschoten en hoe zouden jullie nou gewaardeerd willen worden? Wat is iets wat jullie aanspreekt?. Dus we proberen ook gewoon met hun in gesprek te gaan wat is voor jullie nou oké.
	+V: Niet-materialistische waardering	X14/X16	dat je ze ziet, dat ze erkenning geeft en dat ze een plek hebben ook uuh bij ons in de organisatie ik denk dat dat succesvol is. Het netwerk, het netwerk inzetten. Uuh en dan de volgende stap dat je inderdaad in gesprek gaat en dan heel erg de waardering laten blijken ook op het moment dat een vrijwilliger er is. Gewoon het feit dat je bent ik zie dat deze bewoner het leuk vindt dat die he als jij er bent dan ik die actiever, dan heeft ie plezier in z'n dag.. Een complimentje geven maar soms ook gewoon feedback te geven als je denkt dat iets je niet goed gaat , maar wel feedback van goh ik zag dat je dit deed maar ik zag meneer niet zo prettig vond, misschien kun je de volgende keer he dit of dat doen. dat is ook een vorm van waardering, waardering zit in de evaluatiegesprekken die je houdt,
	+V: Persoonlijke ontwikkeling	X17X18	Ja dat is een stukje succes. Concreet benoemen wat succes is voor een jongere. Uuhm maar het is wel even een mogelijkheden van dit zijn de competenties waar je aan gewerkt hebt en dit heb je behaald en dat heb je op deze manier gedaan he. op dit moment bieden we de jongere geen scholingsmogelijkheden aan uuh ook omdat ze vaak ook nog bezig zijn met een opleiding. Uuh maar mocht daar behoefte aan blijken ja dan zou het heel goed kunnen dat we in de toekomst daar iets mee gaan doen
	+V: Plezier	X38	En ook soms wat een grote blij van waardering is we doen ook projecten met jongeren, dat doen ze met een groep jongeren doen een project een grote activiteit en dan doen ze pannenkoeken bakken en wat dan ook. En de ervaring dat andere plezier hebben en dat ze samen plezier hebben om het als groep jongeren iets te doen dat is ook een heel groot waardering he van dat ze zelf plezier hebben.
Organisatorische voorwaarden	+V: Procedures en afspraken	Y1	Nou volgens mij wel prima. Als niemand zich er aan houdt dan hebben zij zelf ook geen trainer of coach. Of ook geen leuk feestje of iets dergelijks. Dus als iedereen meehelpt da kan er ook meer gebeuren zal ik maar zeggen. Ik krijg in ieder geval geen klachten of opmerkingen daarover.
	+V: Iedereen verantwoordelijk	Y2	ja het is gewoon de afspraak dat als je lid ben van de vereniging dan houdt gewoon in dat je wij noemen het geen vrijwilligerswerk maar verenigingswerk. Je wordt lid van een vereniging en iedereen hoort er z'n steentje bij te dragen
	+V: Lijst met naam en vrijwilligerstaak	Y8	. We hebbe sinds vorig jaar een nieuwe lijst opgesteld met echt waar alle leden op staan. daarachter is gezet welke vrijwilligerstaak hij of zij doet. Of zijn of haar ouders doen. En zo kun je ook mensen benaderen die niet zo vaak of helemaal niets doen voor de club. Dat werkt op zich eigenlijk wel goed. Ja die lijst is niet bekend binnen de club maar eigenlijk voor ons, binnen het bestuur zal ik maar zeggen..
	+V: Afstemming activiteiten vrijwilligers	Y11	Nou ja we vragen iedereen een beetje naar zijn of haar talenten. De ene studeert bijvoorbeeld accountancy en die vraag je dan of die de kas wil controleren. En de andere die zit op de CIOS of iets dergelijks nou die vraag je dan een keer om een leuke activiteit voor de kinderen te organiseren. Dus zo hou je het wel denk ik een beetje leuk voor de mensen zelf. Dat je niet iets hoeft op te pakken waarvan je denk daar heb ik weinig kaas van gegeten.
	+V: Begeleiding	Y14	Ja stel dat ze voor de eerste keer teamtraining geven of een andere taak oppakken. Dan willen we natuurlijk eerst even

			uitleggen, een beetje begeleiding nodig. Dus stel dat je de eerste keer teamtraining geeft dan kom je altijd bij iemand, die in ieder geval al ervaring heeft. Die dat een beetje kan overbrengen zal ik maar zeggen. Dat je langzaam kunt leren.
	+V: Nieuwsbrief	Y16	wij hebben een nieuwsbrief die komt één keer in de twee weken uit. En die wordt naar iedere naar alle leden wordt die verzonden.
	+V: Digitale communicatie	Y17	Ja we hebben een website daar worden ook artikeltjes op geplaatst. En we hebben nog een clubblad maar daar staat, mag ik eigenlijk misschien niet zeggen, maar daar staat meer onzin in
	+V: Contactpersoon aanwezig	Y26	Ja die hebben ze wel maar dat is, dat is verschillend wat voor werk je doet. Als je trainer bent dan heb je een andere contactpersoon dan dat je wedstrijdfluit of kantinedienst draait. Maar iedereen heeft wel zijn eigen contactpersoon waar die terecht bij kan.
	+V: Contactpersoon per categorie +V: Controle door contactpersoon	Y30	Ja ze zijn ingedeeld in Fjes in uuh Etjes, Dtjes zal ik maar zeggen. En dan voor de Fjes is er een contactpersoon en voor de Dtjes en de Etjes. En dan is er iemand die voor al die groepen. Ja de algemene coördinator is zal ik maar zeggen. Die houdt in de gaten of die loopt op de trainingsavonden langs zal ik maar zeggen. Die houdt in de gaten of er goed trainingen worden gegeven en of de oefeningen goed worden uitgelegd. Dat soort dingen.
	+V: Contactpersoon makkelijk aanspreekbaar/bereikbaar	Y27	Ja dat zijn personen zal ik maar zeggen die bij iedereen bekend zijn bij de club. Dus die zijn makkelijk aanspreekbaar en makkelijk te bereiken. En eigenlijk ook bijna altijd wel aanwezig.
	+V: Aangepast beleid voor jongeren +V: Vanzelfsprekendheid regels	X1	oh we hebben voor jongeren een aangepaste beleidsnotities gemaakt en procedures dus we geven ze hun in een andere vorm mee dan de volwassenen ze krijgen en uuhm dus daar hebben we het meer over de tien regels waar we ons aan houden bewijs van spreken en over het algemeen vinden ze dat vrij vanzelfsprekend
	+V: Matchen	X7X35	Uuuhm, ik denk als je jongeren iets uuuuhm laat doen samen met andere jongeren he dat ze in een project iets kunnen doen waar ze ook leeftijdsgenoten tegen komen, ik wou zeggen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden he maar die kun je dat soort voorwaarden kun je ook hebben voor vrijwilligers, maar dan denk ik al gauw van, qua tijden dat het klopt, dat ze iets kunnen doen ,een taak die hun aanspreekt, dus het gaat altijd weer eerst in gesprek gaan van, wat kan iemand, wat wil iemand zelf en dan kijken van passen binnen een onze organisatie. En nu is het nog heel erg zo wij hebben een vacatures en we verwachten dat mensen daar op reageren en ik denk sowieso met maatschappelijk dat die beweging van, hoi ik ben vrijwilliger ik kom iets doen wat fijn dat jij me wilt hebben. Dus de de achterliggende gedachte bij mensen verschuift en dat zie ik bij jongeren natuurlijk ook. kennismakingsgesprekken altijd een wat kun je en wanneer kun je he want bij vrijwilligers zitten er altijd grenzen aan wanneer iemand kan. Uuh en past het ook bij de behoefte van deze taak en deze bewoner. Ja als die mensen niet match moet je daar ook heel eerlijk in zijn van goh je wilt het wel maar het kan gewoon niet en uuuh maar soms kan je daar ook wel iets mee, het kan niet bij deze bewoner maar daar zou het heel goed passen, we proberen een samen match te maken.
	+V: Duidelijk hebben/zijn	X19/X20/X21	wat wel succesvol is dat we heel duidelijk in het voortraject ook uitleggen waar uuhm wat ze kunnen verwachten in het verpleeghuis en wat iemand die dement is en uh hoe ze ook bijzit, kan ook heel angstig zijn he dus dat gaan we goed uuuuh wat fijn dat je d'r bent en even die koppeling maken met de daadwerkelijk vaak dus dat iemand op de werkvloer die ook die jongeren opvangt. Als dat er niet is dan. Als die verwachtingen niet duidelijk zijn dan is het geen succes en dan uh is mislukking bijna gegarandeerd ja. We hebben in de loop van de tijd veel betere afspraken gemaakt dus de contactpersoon voor die groep jongere vrijwilligers en alle afdelingen he dat die lijnen heel kort zijn, we hebben ook een soort afspraaklijstje die de afdeling ook van te voren

			krijgt van, deze jongere komt dan en komt dan en dan dat we ook precies weten welke personen op hem wachten. Dus dat zijn we gaan borgen door het even per mail, niet helemaal formulier, maar even dit zijn de items die in die mail staan, zodat iedereen precies weet wanneer iemand komt en hoe dat verder geborgd in de procedure
	-V: Duidelijk hebben/zijn	X23	Waar ik een beetje voor wil waken is dat het niet helemaal in protocollen gaan vast timmeren..
	+V: Proces evalueren	X22	ik vind dat je processen voortdurend moet evalueren want dat werkt hoe groter een organisatie ooh nu hebben we het geborgd staan, staat vast, staat op intranet, iedereen kan het vinden. Maar dat moet je wel blijven volgen, anders doe je over vijf jaar nog een procedure die totaal niet meer van toepassing is,
	+V: Aansluiten behoeften	X24	En ook het blijven binden en waarderen van vrijwilligers he want hoe iemand gemotiveerd is als binnenkomt die motivatie kan in de loop van de tijd veranderen. Dus dat moet je ook het is nooit statisch he, ook een jongere en vooral, ja iemand van 50 of 60 uuh veranderd qua behoefte minder snel als je iemand van 14 tot 18, daar zit veel groter verschil tussen dus dan moet je ook veel meer bovenop zitten en klopt het nog wat we doen, klopt het bij deze persoon.
	+V: Communiceren regels	X32	Uuuuhm als iemand hier komt een jongere dan worden de regels uuh gelijk uuh gecommuniceerd, krijgen ze ook mee op papier. nou voor jongeren doen we dat in aangepaste taal en uuh wordt ook iets verteld over de specifieke woning of afdeling waar ze naar toe gaan, wat voor bewoners zijn het dan wordt ook in begrijpelijke taal uitgelegd wat dat ziektebeeld dan betekenen voor met name voor voor gedrag. En veranderingen die worden over het algemeen mondeling gecommuniceerd.
	+V: Contactpersoon	X39/40/42	nu hebben we het zo geregeld dat iemand een jongere we maken verschil tussen jongeren onder de 18 en boven de 18, omdat het daar een wettelijke verplichting ligt, omdat je met 18 wettelijk volwassen bent. maar een jongere die uhm we hebben een speciale contactpersoon vrijwilligers voor een jongere zij blijft gedurende de hele tijd dat iemand jongere is verantwoordelijk en het aanspreekpunt ook voor de jongere en zij heeft ook contact met de afdeling waar de jongeren naar toe gaat en heeft daar ook gesprekken met de begeleiders daar..In het begin dat iemand hier is uuhm na de eerste keer dat iemand geweest is, is er gelijk telefonisch of per mail even contact met zo'n afdeling en daarnaast binnen de eerste zes weken nog een aantal keer en daarnaast één keer per kwartaal. En ja hoe langer het duurt hoe groter die periodes worden. Bij jongeren is het altijd uuh twee keer per jaar. In het begin vaak en dan worden de termijnen wat groter. Uuuuhm na deze contactpersoon omdat ze natuurlijk heel veel ervaringen heeft met jongeren, heeft zelf heel erg de voelhorens van gelijk al in het kennismakingsgesprek oh hier moet ik iets meer aandacht aan geven dat uh deze gaat het wel redden.
	+V: Bereikbaarheid contactpersoon	X43	Ja eigen emailadres, eigen telefoon, ze werkt een aantal vaste dagen maar ook thuis kan ze inloggen, ze checkt heel regelmatig de mail, ik denk dat ze makkelijk bereikbaar is uuh
Inhoudelijke voorwaarden	+V: Bereidwilligheid vereniging	Y3	Nou ja zodra ze zelf iets moeten organiseren of iets dergelijks. Of ergens aan mee moeten helpen dan zien ze pas naja hoeveel moeite en hoeveel werk dat eigenlijk kost. Dus nee de meeste leden weten wel wat er allemaal bij komt kijken. Dus daarom krijg je ook wel veel aanmeldingen voor toernooitjes en BBQtjes of dergelijke.. Sneller bereid zijn om even langs te komen of de volgende keer te helpen. ja ja het beetje het wij-gevoel zal ik maar zeggen.
	+V: Verantwoordelijk voelen	Y4/Y7	Ja dat is een beetje lastig te te zeggen. Dat is ook dat gebeurt ook denk ik niet zomaar. Dat is niet zomaar te regelen. Dat is eigenlijk al van oudsher. Iedereen wordt er gewoon bij betrokken dus uh iedereen voelt zich een beetje verantwoordelijk. Dan krijg je dat een beetje vanzelf. Nou ja

			datdat niet alle taken bij een paar leden liggen maar dat het echt nou echt bijna iedereen wel mee helpt.
	+V: Communicatie informeel	Y13	Nou gewoon normaal zoals wij nu ook met elkaar praten. Ja ze worden niet gecommandeerd of in die geest.
	+V: Contact andere vrijwilliger	Y15	Ja op zich werkt dat altijd wel, het liefst geven ze natuurlijk training met een vriendje of vriendinnetje. Maar naja als je wordt ingedeeld bij iemand die 2 of 3 jaar ouder is dan is dat vaak helemaal geen probleem. Dat vinden ze ook wel leuk. En ze kennen elkaar allemaal al wel. Dus dat gaat eigenlijk altijd wel goed.
	+V: Flexibel organisatie	Y19	Ja ja je hebt altijd wel een paar leden die druk zijn met school of iets dergelijks. Dus er valt altijd wel iets in te passen. Maar er wordt uiteindelijk wel verwacht dat je iets oppakt. Dus kan je geen teamtraining geven dan vragen je een keer extra bardienst te draaien op een zaterdag bijvoorbeeld. Dus er valt altijd wel iets aan te passen.
	+V: Aanspreken op ongewenst gedrag	Y22	Ja je krijgt wel eens niets van ouders te horen van die trainers stopte al twee keer 10 minuutjes te vroeg of weet ik veel wat. Naja ik verzin maar wat hè. En dan ja dan stappen wij wel naar diegene toe. En dan vragen we of tie het de volgende keer beter wil oppakken Daar wordt altijd eigenlijk wel gewoon positief op gereageerd.
	+V: Goede sfeer	Y18	Ja volgens mij gewoon goed. Iedereen pakt wat op. Ik denk als het niet goed zou zijn dan zou je van vanzelf problemen krijgen. En minder animo hebben.
	+V Waardering contactpersoon	Y28	En volgens mij vinden ze het ook wel fijn als je een keer een vraag heb dan ja. Zij weten al altijd alles laat maar zeggen. Dan ja dan kan je bij zo iemand terecht.
	+V: Aansluiten bij jongeren	X3/30	ik denk dat ze heel belangrijk bij jongeren om echt aan te sluiten, proberen in ieder geval bij hun beleefwereld en dat is soms wel zoeken, wat is dat dan en hoe kunnen we dat dan doen binnen een verpleeghuis en ook wel bij de snelheid van communiceren. Dus dat is altijd zoeken van waar zit iemand zelf en soms ook uuh iemand van uuhm een jongere uuhm die uuh in het VMBO zit spreekt een andere taal als een jongere die op het VWO zit. Dus dat is ook altijd aftasten. je moet jongeren ook altijd met respect benaderen en ook niet en ook bewoners trouwens he en nooit met een toontje van, ik weet het beter en ik ben hier de deskundige en ik ben de volwassene dus ik weet het.
	+V: Omslag medewerkers +V: Meer dynamiek +V: Groei jongeren	X9	nou ook de organisatie moet natuurlijk mee in een cultuuromslag en dan zie je natuurlijk ook door de maatschappelijke stage hier begon, zijn we ook begonnen met een pilot te doen op één afdeling met één groep. dus om maar even zo'n pijler te doen en te kijken waar loop je tegenaan, wat zijn nou de knelpunten en ook te zien dat medewerkster eigenlijk heel erg leuk vinden, want je ziet dat door jongeren het leven ook weer binnenkomt in het verpleeghuis he de reuring en de dynamiek Dus dat door medewerkers dat gingen ervaren en dat jongeren best aanspreekbaar zijn op heel veel dingen valt me eigenlijk op hoeveel waardoor het gegroeid is en waardoor we nu heel veel jongeren van de maatschappelijke stages en jongeren in kunnen zetten.
	+V: Jongeren onder de 18	X10	en vanuit die maatschappelijke stage bleven jongeren dus ik denk ja dan moeten we daar ook iets mee doen he, want je kan wel zeggen dat doen we niet je bent nog geen 18. Iedereen die zich meldt uit zichzelf moet je honoreren
	+V: Contactpersoon	X12	Bij jongeren doen we dat gewoon wat vaker, dan zetten we er is een van onze contactpersonen die doet alleen uh de intakes en de gesprekken met die jongeren. Dat is ook een vrijwilliger, maar die heeft vroeger in de jeugdzorg gewerkt dus die spreekt heel erg die taal van die jongeren, weet precies he goed wat die jongeren beweegt en uuh weet ook goed uuh uuhm hoe ze jongeren kan aanspreken op gedrag, hoe ze uuh de mats kan maken wat past bij iemand, dus daar proberen we ook wel zorgvuldig in te zijn.

	+V: Digitale communicatie -V: Digitale communicatie	X29	. Uuh we proberen eigenlijk of via uhm, nu gaat het gewoon mondeling, telefonisch, email. Wat ik met de afdeling pr he degene van het beleid die van pr en communicatie gaat, is om bijvoorbeeld facebook daarvoor in te zetten. En waar ik zelf tegenaan loop is dat het in deze organisatie heel stroperig van de groep komt., je zou ook kunnen bedenken dat je voor jongeren een groepsapp hebt of weet ik veel wat he, dus dat is iets waar ik zelf ook mee bezig ben van hoe kunnen we daar uhm middelen voor inzetten die voor jongeren aantrekkelijk zijn.
	+V: Bijeenkomsten medewerkers +V: Verbeteren	X31	En we geven uuuh medewerkers in het algemeen niet specifiek voor jonge vrijwilligers maar ook, er zijn themabijeenkomsten uuuh voor zorgmedewerkers van hoe werk je nou samen met vrijwilligers. Van wat is uuh bij oude vrijwilligers kan wat winst te behalen, hoe doe dat nou als medewerker, wat zijn de verschillende posities en voor jongeren geld dat natuurlijk specifiek. En die contactpersoon voor de jongere vrijwilligers ja die zitten er zelf wel heel erg bovenop van waarom loopt het op die ene woorden nou heel goed en waarom loopt het op die andere nou helemaal niet. Want je kunt kijken wat niet goed gaat maar soms is het ook heel fijn, wat maakt het nou dat het daar nou wel zo goed gaat, wat doen ze daar anders en hoe kan je dat kopiëren op de andere afdelingen.
	+V: Sfeer hangt af van medewerkers -V: Sfeer hangt af van medewerkers	X33	wat ik merk, je merkt dat het hangt ook een beetje af van de leidinggevende en medewerkers daar hoe leuk ze het vinden dat jongeren daar zijn. over het algemeen is de sfeer gewoon goed en leuk, maar veel hangt af van uuh hoe medewerkers ook reageren op jongeren he, van hoe ze, er zijn dus jongeren die actief en proactief zijn dan is het appeltje eitje bijna.. D'r zijn leidinggevende die zeggen doe mij alsjeblieft heel veel jongeren en die zelf dan ook heel actief daar anticipeert en je hebt ook leidinggevende die zeggen, jongeren is lastig want die heeft meer begeleiding nodig dus liever niet. Dan weet je ook bijna dat het veel lastiger gaat worden en dat de sfeer ook minder leuk is.
	+V: Betrokkenheid	X34	Door jongeren uuhm ook te betrekken bij de sociale dingen op een afdeling, stel je voor iemand komt en die komt een spelletje doen op de huiskamer met een bepaalde bewoner, maar als ze even koffie en thee gaan drinken, die jongeren er gewoon daar in te betrekken niet van die zit daar en hij doet iets, maar gewoon mee neem te nemen gewoon in de dagelijkse gang van zaken. Dat de vrijwilliger en de jongere gewoon ook echt het idee heeft ik hoor het gewoon bij, ik ben deel van het grotere geheel.
Werving	+V: Persoonlijke benadering	Y5/Y6	nou ja bij ons werkt het ze melden zich niet automatisch zelf. Het beste werkt bij ons werkt het in ieder geval gewoon recht op de man af te vragen. Van hé wil je helpen, ja dan gebeurt het eigenlijk altijd wel.
	-V: Digitale benadering	Y5/Y6	Dus je kunt het wel op de website zetten of op facebook of iets dergelijks. Daar komt weinig uit. Het beste werkt bij ons werkt het in ieder geval gewoon recht op de man af te vragen. Van hé wil je helpen, ja dan gebeurt het eigenlijk altijd wel.
	+V: Geen vacatures	Y10	Nou wij zijn wij hebben eigenlijk geen openstaande vacatures zal ik maar zeggen.
	-V: Campagne +V: Persoonlijke benadering netwerk	X8	we werven niet echt heel spefiek nu op jongeren van he met campagnes of wat dan ook. Jongeren die komen zijn vaak familieleden van bewoners die hier wonen. Ja die zijn eigenlijk al binnen op dit moment we hebben ook afgesproken om jongeren onder de 18 die hebben we wel maar niet heel erg actief te werven door allemaal campagnes op los te laten, dat doen we op dit moment niet.
	+V: Werving binnen netwerk organisaties	X15	werving dat moet je buiten de deur doen he en de meeste werving, ik wou zeggen de vijver waarin we vissen voor de vrijwilliger is heel erg de vrijwilliger die zal iets uuh vraagt in zijn eigen netwerk, of de familie die het is vraagt het in zijn eigen netwerk, want dat is de vijver waar de meeste vis zit.

	+V: Werving via WB	X25	vaak loopt het ook via Welzijn Barneveld dat ze daar iemand hebben zeg maar die wil graag bij jullie iets doen. Dan gaat die contactpersoon voor die jongere die gaat via de mail of een belletje of wat dan ook, he die maakt contact die maken afspraken en komt iemand hier en gaan ze samen in gesprek.
	+V: Spelletjes en wandelen +V: Timmeren	X26	Daar hebben we de afspraak we zetten de algemene dingen wel op jullie website maar ze weten dat we altijd wel vacatures hebben, dus als daar gewoon iemand zegt ik wil eigenlijk wel iets doen maar ik weet niet wat, dat zij de koppeling maken ga maar eens praten. Dan zie je wel uh want anders, het is voor ons ondoenlijk om voortdurend he, ik heb 500 honderd vrijwilligers en om dat daar goed op te houden want dat kost heel veel tijd en energie en dus daar de specifieke dingen he heb ik iemand die, iets heel specifiek we hebben een meneer en die is timmerman geweest en die zou graag nog iets met hout iemand willen die met hem samen uh iets kan timmeren, ja dat is een hele specifieke vraag dus die zetten we dan ook wel eens specifiek op de website, maar dan hebben we iemand om een spelletje te doen of te wandelen, ja die vraag komt zo vaak voor dus dat wel algemeen en daarvoor hebben de afspraak laten we mensen gewoon komen he van we gaan hier wel in gesprek wat past bij iemand
	+V: Digitale werving +V: Schriftelijke werving	X27	Ja via de website soms nog in de krant, via Welzijn Barneveld, via de afdelingen

Bijlage I Persbericht

“Jongeren aan zet als vrijwilligers”

BARNEVELD, mei 2014 – Jongeren inzetten als vrijwilligers, dat is wat Jannet Arends en Niels van Os, vierdejaars studenten Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede zien als de ideale oplossing voor het vrijwilligers tekort. Zij onderzochten voor Welzijn Barneveld hoe ze jongeren kunnen activeren tot het doen van vrijwilligerswerk.

De ideale oplossing voor het vrijwilligers tekort? De studenten zeggen hier volmondig ja op. Op dit moment hoor je overal dat er bezuinigd wordt in de zorginstellingen. Ook in Barneveld zijn er verschillende organisaties die aangeven dat ze in de toekomst meer behoefte hebben aan vrijwilligers.

Tijdens de samenwerking met Alinda van den Top van Welzijn Barneveld, is geroepen dat jongeren de toekomst hebben en zijn. Op dit moment doen veel middelbare scholieren de maatschappelijke stage. Jongeren zetten zich op deze manier in voor verschillende organisaties in de gemeente. Vanaf het schooljaar 2014-2015 wordt de verplichting van de maatschappelijke stage afgeschaft. Het is nog de vraag hoe dit verder vorm en inhoud gaat krijgen. Doordat de maatschappelijke stage afgeschaft gaat worden zitten veel organisaties met hun handen in de haren, want zullen de jongeren dan nog wel komen?

De studenten hebben in hun onderzoek, “Jongeren aan zet als vrijwilligers”, onderzocht dat jongeren in gemeente Barneveld bereid zijn om vrijwilligerswerk te doen, als het maar voldoet aan hun voorwaarden. Volgens de jongeren is het belangrijk dat organisaties hier op inspelen. Zo vinden de jongeren het belangrijk dat de organisaties flexibel zijn op het gebied van tijd en in de omgang. Verder is het uiten van waardering een onmisbare factor. Daarnaast vinden jongeren het aantrekkelijk als ze zich ontwikkelen tijdens het doen van vrijwilligerswerk.

Kortom de jongeren in Barneveld zijn bereid zich in te zetten voor de mens en samenleving. Een ideale oplossing voor het vrijwilligers tekort dat dreigt te ontstaan, volgens beide vierdejaars studenten: “de jongeren zijn bereidwillig om zich in te zetten voor hun naasten, wij zien dit als een openstaande deur voor de organisaties”.