

JONGEREN AAN DE SLAG ALS VRIJWILLIGER

Onderzoek naar de beweegredenen en werving van
jongeren voor vrijwilligerswerk

Myrthe Verhaegh

In opdracht van: Eindhoven Doet

Maart 2019

‘Jongeren aan de slag als vrijwilliger’

Onderzoek naar de beweegredenen en werving van jongeren in Eindhoven voor vrijwilligerswerk

Afstudeerscriptie hbo-bachelor Toegepaste Psychologie

Student en studentnummer

Myrthe Verhaegh
2830485

Opleidingsinstituut

Fontys Hogescholen HRM & Toegepaste Psychologie
Opleiding: Toegepaste Psychologie
Emmasingel 28
5611 AZ Eindhoven

Opdrachtgever

Eindhoven Doet
Diana van den Eijnden

Docentbegeleider

Scriptiebegeleider: Henk Verhoeven
Eerste lezer: Tina ten Bruggencate

Datum en plaats

21 maart 2019, Eindhoven

Voorwoord

Deze scriptie is geschreven in het kader van het afstuderen voor de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogescholen te Eindhoven. Van september 2018 tot en met maart 2019 heb ik me bezig gehouden met onderzoeken wat jongeren motiveert en tegenhoudt om vrijwilligerswerk te doen en wat er gedaan kan worden om jongeren te activeren om vrijwilliger te worden. De resultaten van dit onderzoek zullen vervolgens bijdragen aan het opzetten van een interventie om jongeren te motiveren om vrijwilliger te worden.

Dit onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met Eindhoven Doet, in het bijzonder met Diana van den Eijnden. Hier heb ik de mogelijkheid gekregen om te overleggen met experts op het gebied van vrijwilligerswerk en met TP-studente Jaimy Bloois. Zij hebben mij geholpen wanneer ik vastliep in mijn onderzoeksproces. De experts heb ik mogen ontmoeten op de locatie zelf en op het NOV-congres in Utrecht. Daarnaast zijn alle jongeren die deel hebben genomen aan dit onderzoek voor mij van grote hulp geweest.

Veel leesplezier!

Myrthe Verhaegh
Eindhoven, maart 2019

Samenvatting

Dit onderzoek gaat over hoe jongeren in Eindhoven geactiveerd kunnen worden om vrijwilligerswerk te gaan doen. Aanleiding voor dit onderzoek is dat diverse organisaties aangeven een tekort te hebben aan vrijwilligers in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar.

Uit literatuuronderzoek blijkt dat jongeren zeer uiteenlopende redenen hebben om vrijwilligerswerk te gaan doen. Verschillende redenen zijn: werkervaring opdoen, sociale contacten opdoen, het uiten van belangrijke waarden en normen, conformeren aan de omgeving die vrijwilligerswerk doet of het leren van nieuwe vaardigheden. Wat jongeren belangrijk vinden aan vrijwilligerswerk is dat het aansluit bij hun interesses, er een duidelijke taakomschrijving is en dat ze serieus genomen worden. Daarnaast vinden ze het belangrijk dat het niet te lang duurt voordat ze een doel hebben gerealiseerd, ze waardering krijgen vanuit de omgeving, dat de werksfeer prettig is en dat de werktijden flexibel zijn. Wat een jongere motiveert om vrijwilligerswerk te doen, is voor iedere jongere anders en verandert gedurende de tijd. Ook is de motivatie van jongeren per soort vrijwilligerswerk wisselend. Het is dus belangrijk om maatwerk te bieden bij het werven van jongeren. Bij de werving kan gebruik worden gemaakt van social media, maar het is daarnaast ook belangrijk om jongeren persoonlijk te benaderen. Een goede manier om jongeren te motiveren, is door gebruik te maken van storytelling. Uit het theoretisch kader blijkt daarnaast dat de grootste drempel om vrijwilligerswerk te gaan doen, tijd is. Daarnaast levert het vrijwilligerswerk geen geld op, wat jongeren ook tegenhoudt om vrijwilligerswerk te doen. Jongeren zouden daarnaast ook niet bekend zijn met vrijwilligerswerk, waardoor zij hier niet snel aan denken.

In het veldonderzoek wordt dieper ingegaan op deze onderwerpen. Er is onderzocht of de informatie uit het theoretisch kader klopt volgens de jongeren, wat jongeren hier nog aan toe voegen en er is dieper ingegaan op de achterliggende gedachten achter bepaalde ideeën. Hiervoor is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Het veldonderzoek bevestigt de resultaten uit het theoretisch kader en de jongeren lichten deze resultaten verder toe.

Ook uit het veldonderzoek blijkt dat de grootste drempel voor jongeren om vrijwilligerswerk te gaan doen 'tijd' is. Zij hebben het druk met school, bijbaantjes, huishouden, sporten en sociale contacten. Gemiddeld hebben de jongeren een aantal avonden vrije tijd in de week en deze willen zij besteden aan ontspanning. Jongeren geven aan dat de dingen waar hun weken momenteel mee volgepland zitten, voor hen prioriteiten zijn. Vrijwilligerswerk komt op de laatste plaats. Daarbij vindt een groot deel van de jongeren het lastig om te solliciteren. Jongeren zouden een eerste stap zetten minder eng vinden wanneer zij dit met andere leeftijdsgenoten zouden doen. Ook heeft een deel van de jongeren een verkeerd beeld van vrijwilligerswerk. Zij zien het vrijwilligerswerk als iets wat veel tijd kost of hebben het idee dat de werkzaamheden eenzijdig zijn. Eerdere ervaringen die jongeren hebben met vrijwilligerswerk spelen geen rol in het momenteel wel of niet doen van vrijwilligerswerk. Jongeren stellen wel verschillende voorwaarden aan het vrijwilligerswerk: het werk mag niet meer dan twee uur per week in beslag nemen, het contact met anderen moet positief zijn, er mag geen lange reistijd zijn, het vrijwilligerswerk moet een lage werkdruk hebben, de werkzaamheden moeten afwisselend zijn en het werk moet aansluiten bij de interesses van de jongeren.

Concluderend kan worden gesteld dat het grootste probleem ligt bij het feit dat jongeren vinden dat ze geen tijd hebben voor vrijwilligerswerk. Dat jongeren aangeven het te druk te hebben voor vrijwilligerswerk, wordt mede veroorzaakt doordat veel jongeren het idee hebben dat vrijwilligerswerk veel tijd kost. Daarnaast vullen jongeren extra vrije tijd liever op met andere dingen dan vrijwilligerswerk, omdat deze dingen voor hen belangrijker zijn of omdat zij niet denken aan vrijwilligerswerk. Jongeren zeggen er zelf niet voor te kunnen zorgen dat zij voldoende vrije tijd hebben. Organisaties kunnen hierop inspelen door vrijwilligerswerk bekender te maken, zich te richten op groepen jongeren, het vrijwilligerswerk te koppelen aan prioriteiten van jongeren en/of jongeren inzicht te geven in waarom vrijwilligerswerk hen meer oplevert dan hun huidige bezigheden.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
1 Inleiding.....	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Organisatie.....	7
1.3 Probleembeschrijving	7
1.4 Hoofdvraag en deelvragen.....	8
1.5 Doelstelling	8
1.6 Begripsafbakening	8
1.7 Leeswijzer.....	8
2 Theoretisch kader	9
2.1 Beweegredenen van jongeren om vrijwilligerswerk te doen	9
2.1.1 Motivatie voor vrijwilligerswerk.....	9
2.1.2 Verloop van de motivatie	9
2.1.3 Invloed van de omgeving op de motivatie van jongeren.....	10
2.1.4 Wensen van jongeren wat betreft vrijwilligerswerk.....	11
2.1.5 Conclusie	12
2.2 Jongeren bereiken en werven voor vrijwilligerswerk.....	12
2.2.1 Communicatie naar jongeren toe	12
2.2.2 Wervingsmethoden	13
2.2.3 Typen vrijwilligers	14
2.3 Drempels voor jongeren bij het vrijwilligerswerk	15
2.3.1 Conclusie	16
2.4 Conclusie.....	16
3 Methode van onderzoek	17
3.1 Onderzoeksontwerp	17
3.2 Deelnemers.....	17
3.3 Procedure.....	18
3.4 Meetinstrumenten en materiaal.....	19
3.5 Analyse.....	19
4 Resultaten.....	21
5 Conclusie en discussie	27
5.1 Conclusie.....	27
5.2 Discussie.....	28
5.3 Aanbevelingen.....	29

Literatuurlijst	30
Bijlagen.....	33
Bijlage A: Wervingsoproep	33
Bijlage B: Ethische verantwoording	34
Bijlage C: Gebruikte materialen.....	35
Bijlage D: Analyse van de resultaten.....	37

1 Inleiding

In de huidige maatschappij werken veel organisaties met vrijwilligers. Deze vrijwilligers zijn belangrijk om de organisatie draaiende te houden en om optimaal te kunnen werken. De maatschappij kan tegenwoordig niet meer zonder vrijwilligers. Daarnaast heeft vrijwilligerswerk een positieve invloed op het welzijn van de vrijwilligers. Kortom: vrijwilligerswerk is goed voor de medemens, de samenleving en voor jezelf (de Gast & Hetem, 2018). “Vrijwilligerswerk is het werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van de samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband” (de Gast & Hetem, 2018, p. 24).

Momenteel geeft bijna de helft van de bevolking van 15 jaar en ouder aan minstens één keer per jaar als vrijwilliger gewerkt te hebben. Ditzelfde aantal geldt voor jongeren van 15 tot en met 25 jaar. Ook van deze groep is de helft minstens één keer per jaar actief als vrijwilliger. Dit aantal is over de jaren heen vrij constant. Gemiddeld genomen zijn deze vrijwilligers 4,5 uur per week bezig met vrijwilligerswerk. Dit vrijwilligerswerk wordt het meeste uitgevoerd voor sportverenigingen, scholen, jeugdorganisaties, levensbeschouwelijke organisaties en in de verzorging. De belangrijkste redenen om hier vrijwilligerswerk te doen zijn dat het werk leuk is of omdat het fijn is om iets voor iemand anders te doen. Daarnaast geven een klein aantal vrijwilligers aan dat ze vrijwilligerswerk doen om hun kans op een baan te vergroten (Arends & Schmeets, 2018).

Uit onderzoek van het CBS (Arends & Schmeets, 2018) blijkt dat vrouwen zich vaker inzetten voor een school en in de zorg, terwijl mannen zich vaker inzetten op het gebied van sport en jeugdwerk. Daarnaast besteden mannen gemiddeld meer tijd aan vrijwilligerswerk dan vrouwen. Andere verschillen zijn te zien tussen bevolkingsgroepen. Hoogopgeleiden, mensen met een hoger inkomen en werkenden zijn vaker werkzaam als vrijwilliger. Wanneer onderscheid wordt gemaakt in leeftijd, valt op dat jongeren vaker sporadisch vrijwilligerswerk doen dan ouderen. Zij zijn dan ook het minst tevreden over het vrijwilligerswerk dat zij doen en zijn minder vaak van plan het vrijwilligerswerk voort te zetten dan volwassenen en ouderen. Mannen en vrouwen van middelbare leeftijd zijn vaker vrijwilliger dan jongeren en ouderen (Arends & Schmeets, 2018).

1.1 Aanleiding

Ondanks dat 50 procent van de jongeren actief is als vrijwilliger, hebben veel organisaties te maken met een tekort aan jonge vrijwilligers. Onder de doelgroep ‘jongeren’ worden mensen van 15 tot en met 25 jaar verstaan. Wanneer in het vervolg in dit onderzoek wordt gesproken over jongeren, wordt er dus gerefereerd naar deze doelgroep. 38 procent van de organisaties geeft aan een tekort te hebben aan vrijwilligers. Daarbij geeft 25 procent van de organisaties aan graag meer vrijwilligers in de leeftijd tot 30 jaar te willen hebben (Devilee, 2005).

Het tekort aan jonge vrijwilligers sluit aan het bij het actuele thema ‘maatschappelijke diensttijd’. Maatschappelijke diensttijd geeft jongeren de mogelijkheid om zich in te zetten voor anderen om zo zichzelf te ontwikkelen, ervaring op te doen en talenten te ontdekken (ZonMw, 2018). Dit wordt gedaan door het subsidiëren van een groot aantal projecten waar jongeren zich vrijwillig voor kunnen aanmelden (Bouma, 2018). Maatschappelijke diensttijd is bedoeld voor alle jongeren; studenten, jongeren met een beperking, jongeren die uit een milieu komen waar werken niet gebruikelijk is, etc. (Bouma, 2018; ZonMw, 2018). Het doel is dat in het totaal 13.000 jongeren aan de slag gaan met de maatschappelijke diensttijd (Bouma, 2018). Momenteel gaat literatuur over gedrag in organisaties voornamelijk over betaalde medewerkers. Over het gedrag van onbetaalde medewerkers is veel minder bekend (Boezeman, 2009). Dit onderzoek heeft daarom betrekking op onbetaalde medewerkers.

1.2 Organisatie

Eindhoven Doet is een organisatie die mensen motiveert om vrijwilligerswerk te doen en op deze manier nieuwe vrijwilligers werft om ze vervolgens te plaatsen bij organisaties die hier vraag naar hebben. Dit zijn organisaties zoals Archipel, MEE, Wereldhuis Eindhoven of Humanitas. Eindhoven Doet werft vrijwilligers door diverse evenementen te organiseren om mensen kennis te laten maken met vrijwilligerswerk en hen nieuwe talenten te laten ontdekken. Daarnaast worden op de website van Eindhoven Doet vacatures aangeboden waarmee iedereen direct zelf aan de slag kan. Wanneer mensen het lastig vinden om zelf passend vrijwilligerswerk te vinden, gaat Eindhoven Doet met deze mensen in gesprek over hun interesses, motivatie, beschikbare tijd etc. om hen vervolgens aan een passende organisatie te koppelen. Hierbij kan onder andere gebruik worden gemaakt van de talentscan; een vragenlijst die meet wat voor vrijwilligerswerk bij iemand past. Om te bevorderen dat meer vrijwilligers zich inzetten voor organisaties die hier behoefte aan hebben, informeert Eindhoven Doet deze organisaties wat zij kunnen doen om vrijwilligers te vinden en te behouden. Naast de werving en plaatsing van vrijwilligers, houdt Eindhoven Doet zich ook bezig met de persoonlijke ontwikkeling van vrijwilligers. Eindhoven Doet biedt workshops, bijeenkomsten en lezingen aan, aan vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties om hun deskundigheid te bevorderen. Eindhoven Doet is dus een organisatie die mensen motiveert om vrijwilligerswerk te doen en nieuwe vrijwilligers koppelt aan een organisatie die het beste bij hun interesses past. Eindhoven Doet draait zelf ook voornamelijk op vrijwilligers. De organisatie werkt namelijk met 6 betaalde medewerkers en 20 vrijwilligers. Eindhoven Doet werkt aan verschillende projecten volgens het principe van scrummen. Dit houdt kortweg in dat grote projecten worden opgedeeld in kleine stukjes. Die stukjes worden stap voor stap uitgevoerd. Op deze manier wordt niet aan een groot, eindeloos project gewerkt, maar wordt er gewerkt aan kleinere projecten die uiteindelijk samen het grote project afronden (LeanSixSigma, 2018).

1.3 Probleembeschrijving

Ook Eindhoven doet heeft te maken met het tekort aan jongeren die zich in willen zetten als vrijwilliger. Waar Eindhoven Doet momenteel tegenaan loopt, is dat veel jongeren aangeven geïnteresseerd te zijn in vrijwilligerswerk, maar vervolgens niet aan de slag gaan als vrijwilliger. Echter is het voor veel organisaties belangrijk om ook te overige 50 procent aan te sporen tot vrijwilligerswerk. Dit is van belang omdat er voor diverse taken een tekort is aan jonge vrijwilligers. Deze taken dienen echter wel opgevuld te worden door jongeren en dit maakt dat er een probleem is. Dit soort vrijwilligerswerk bestaat niet uit eenmalige klussen, maar uit klussen die een langere periode duren. Wat opvallend is, is dat de kloof tussen interesse en actie bij jongeren een stuk groter is dan bij volwassenen en ouderen. Ondanks dat veel jongeren positief zijn over vrijwilligerswerk, gaan ze niet aan de slag als vrijwilliger. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld volwassenen. Wanneer volwassenen aangeven geïnteresseerd te zijn in vrijwilligerswerk, zien we dat zij meestal ook aan de slag gaan als vrijwilliger.

Dit probleem speelt al sinds dat Eindhoven Doet op zoek is naar jonge vrijwilligers en Eindhoven Doet is dan ook al een langere tijd bezig met het zoeken naar een oplossing. Momenteel lopen er verschillende projecten met als doel jongeren te activeren tot vrijwilligerswerk en zijn er ook al projecten uitgevoerd, tot nu toe met wisselend succes. Een voorbeeld van een project wat recent is uitgevoerd is Doe een Date. Twee jongeren gaan samen bij een organisatie een vrijwilligersklus uitvoeren. Dit kunnen twee vriend(inn)en of partners zijn, maar het kunnen ook twee jongeren zijn die met elkaar op date gaan. Een vrijwilligersklus zou een leuke manier zijn om elkaar beter te leren kennen, anders dan een date in de bioscoop of uit eten gaan. Om jongeren op de hoogte te brengen van dit initiatief, werd gebruik gemaakt van social media. Naderhand konden jongeren hun succesverhalen ook delen op social media. Om hen hiertoe aan te zetten, werd een prijs uitgereikt. Het doel van dit project was om jongeren zich vaker in te laten zetten voor vrijwilligersklussen. Dit

resultaat is om wisselende redenen niet bereikt. Jongeren gaven aan dat ze geen tijd hadden, of waren enthousiast maar gingen om onduidelijke redenen niet over tot actie.

Daarnaast heeft Eindhoven Doet een lijst met vrijwilligersklussen waar technische studenten voor gezocht worden. Momenteel worden ICT studenten van de Fontys aan deze klussen gekoppeld. Voor een aantal klussen is dit al geslaagd. Dat jongeren zich voor deze klussen wel inzetten, komt doordat de ICT studenten door het uitvoeren van deze taken hun leerdoelen voor school kunnen behalen. Er zit als het ware dus een beloning vast aan het vrijwilligerswerk en het vrijwilligerswerk wordt onder schooltijd gedaan, waardoor deze jongeren niet tegen het probleem 'geen tijd' aan lopen.

Een ander project waar Eindhoven Doet momenteel actief mee bezig is, is 'pop-up'. Dit is een uitklapbare tafel met stoelen op wielen, waarmee ze naar verschillende plekken rijden om in contact te komen met potentiële vrijwilligers. Hier zijn al een aantal vrijwilligers mee geworven, maar nog niet voldoende.

1.4 Hoofdvraag en deelvragen

De vraag die bij Eindhoven Doet speelt is dan ook ***'hoe kunnen jongeren in Eindhoven worden geactiveerd om vrijwilligerswerk te doen?'*** Om deze vraag te beantwoorden, dient een antwoord te worden gegeven op onderstaande vragen:

- Wat motiveert jongeren tot vrijwilligerswerk?
- Welke voorwaarden stellen jongeren aan vrijwilligerswerk?
- Wat is het imago van vrijwilligerswerk bij jongeren?
- Op welke manier kunnen vrijwilligers het beste worden geworven?
- Hoe kunnen jongeren het beste bereikt worden?
- Wat houdt jongeren tegen om vrijwilligerswerk te doen? Hoe kunnen deze drempels overwonnen worden?

1.5 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om jongeren uit Eindhoven, die positief staan tegenover vrijwilligerswerk, te activeren om vrijwilligerswerk te gaan doen. Dit vrijwilligerswerk betreft klussen die niet eenmalig zijn en dus een langere periode duren. Er is gekozen om dit onderzoek te richten op jongeren met een positief beeld over vrijwilligerswerk, omdat ervan uit is gegaan dat jongeren die positief staan tegenover vrijwilligerswerk makkelijker overtuigd kunnen worden om vrijwilliger te worden.

1.6 Begripsafbakening

Vrijwilligerswerk: "Vrijwilligerswerk is het werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van de samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband" (de Gast & Hetem, 2018, p. 24).

Jongeren: personen in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar.

Drempels/obstakels bij vrijwilligerswerk: alles wat jongeren tegenhoudt om vrijwilligerswerk te gaan doen

1.7 Leeswijzer

In deze paragraaf wordt kort beschreven hoe dit rapport is opgebouwd. Hoofdstuk 2 betreft het theoretisch kader. Hierin wordt besproken wat er in de literatuur al bekend is over jongeren en vrijwilligerswerk. In hoofdstuk 3, methode van onderzoek, wordt toegelicht hoe het veldonderzoek heeft plaatsgevonden. De resultaten van het veldonderzoek zijn terug te vinden in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 betreft de conclusie, waarin antwoord wordt gegeven op de hoofd- en deelvragen. Daarnaast worden in dit hoofdstuk de kanttekeningen van het onderzoek besproken en worden aanbevelingen gedaan.

2 Theoretisch kader

2.1 Beweegredenen van jongeren om vrijwilligerswerk te doen

2.1.1 Motivatie voor vrijwilligerswerk

Er zijn verschillende aspecten die mensen motiveren tot het doen van vrijwilligerswerk (van der Vaart, 2010; VCUtrecht, z.j.). Ieder individu heeft zijn eigen redenen en dus zijn eigen motivatie om vrijwilligerswerk te doen. Deze motivatie kan zowel intrinsiek als extrinsiek zijn, maar is voornamelijk intrinsiek (van der Vaart, 2010). De motivaties die vrijwilligers hebben om vrijwilligerswerk te doen, worden in verschillende modellen beschreven.

De functionele benadering van Clary et al. maakt onderscheid in zes motieven die leiden tot vrijwilligerswerk (van der Vaart, 2010; VCUtrecht, z.j.).

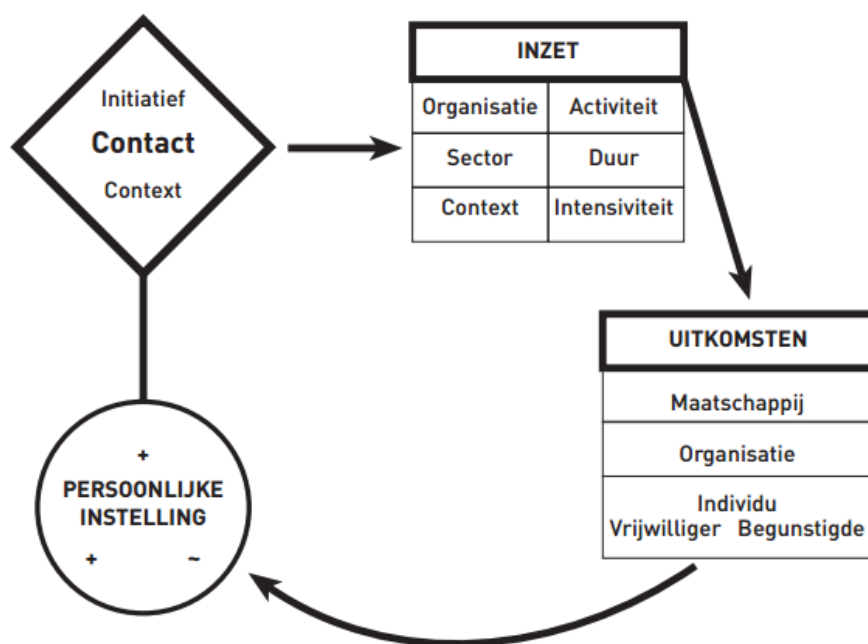
1. Carrièregerichte motieven: vrijwilligers zien hun vrijwilligerswerk als een mogelijkheid om ervaring en contacten op te doen die ten gunste komen van hun toekomstige carrière.
2. Normatieve motieven: vrijwilligers kunnen door vrijwilligerswerk voor hen belangrijke normen en waarden uiten.
3. Sociale motieven: mensen die vrijwilligerswerk doen vanuit sociale motieven, doen vrijwilligerswerk omdat hun omgeving het ook doet en omdat hun omgeving het wenselijk vindt. Op deze manier willen deze mensen hun sociale contacten versterken.
4. Leermotieven: vrijwilligers zien hun vrijwilligerswerk als een mogelijkheid om nieuwe dingen te leren en bestaande vaardigheden verder te ontwikkelen.
5. Beschermingsmotieven: mensen gebruiken het vrijwilligerswerk als een vorm van 'zelfbescherming'. Door bezig te zijn met vrijwilligerswerk ontsnappen ze even aan negatieve omstandigheden en/of gevoelens en kunnen ze even loskomen van het dagelijks leven.
6. Kwaliteitsmotief: het vrijwilligerswerk wordt gezien als iets wat bijdraagt aan persoonlijke groei en een betere kwaliteit van leven.

De sociologische framing theorie voegt nog een ander motief toe wat mensen aanspoort tot vrijwilligerswerk. Dit is dat het vrijwilligerswerk leuk is en dat mensen er plezier aan beleven (VCUtrecht, z.j.).

Als laatste zijn veel jongeren gevoelig voor een beloning en het krijgen van een beloning kan voor jongeren dan ook een reden zijn om vrijwilligerswerk te gaan doen (Arends & van Os, 2014). Jongeren kunnen beloond worden door bijvoorbeeld een kleine vergoeding, een certificaat of een training (Arends & van Os, 2014).

2.1.2 Verloop van de motivatie

Karr (2004) beschrijft dat de meeste literatuur motivatie als iets statisch beschouwt, terwijl juist de dynamiek van de motivatie erg belangrijk is. Dit ontbreekt volgens Karr in bestaande modellen. Karr maakt onderscheid in de motivatie vooraf aan het vrijwilligerswerk, de aspecten die zich gaandeweg ontwikkelen en de motivatie achteraf om door te gaan met het vrijwilligerswerk. Hiertoe ontwikkelt Karr een model waarbij de dynamiek wordt bepaald door de wisselwerking tussen het individu en de organisatie.



Figuur 1. Model over de dynamiek tussen het individu en de vrijwilligersorganisatie (Karr, 2004)

De persoonlijke instelling betreft de mate waarin een persoon geïnteresseerd is in vrijwilligerswerk en hoe deze persoon tegen vrijwilligerswerk aan kijkt. Dit wordt onder andere bepaald door familietradities, interesses, ambities, normen en waarden of eerdere ervaringen met vrijwilligerswerk. De persoonlijke instelling bepaalt of iemand zich inzet als vrijwilliger, bij welke organisatie dit gebeurt en de tijd die wordt besteed aan het vrijwilligerswerk. Contact gaat over of er contact plaatsvindt tussen de organisatie en de vrijwilliger. Dit wordt bijvoorbeeld bepaald door de geografische ligging of het opleidingsniveau van de vrijwilliger. Het contact kan zowel vanuit de vrijwilliger als vanuit de organisatie komen. Uit onderzoek blijkt dat het contact wat vanuit de organisatie komt, het persoonlijk vragen van de vrijwilliger, het belangrijkste is in de keuze om vrijwilligerswerk te gaan doen. Als derde beschrijft de inzet de daadwerkelijke uitvoer van taken. Hoe deze uitvoer eruit ziet hangt van verschillende aspecten af: de missie van de organisatie, de sector waarin het vrijwilligerswerk plaatsvindt, de betrokkenheid, de tijd die aan de taken wordt besteed, etc. Uiteindelijk leidt het vrijwilligerswerk tot uitkomsten voor zowel de vrijwilliger als de organisatie. Deze uitkomsten bepalen vervolgens weer de persoonlijke instelling van het individu om in het vervolg vrijwilligerswerk te doen (Karr, 2004).

2.1.3 Invloed van de omgeving op de motivatie van jongeren

Van Goethem (2013) heeft onderzoek gedaan naar beweegredenen van jongeren om vrijwilligerswerk te doen. Uit dit onderzoek is gebleken dat de omgeving hierop van invloed is. De mate waarin jongeren vrijwilligerswerk doen wordt mede bepaald door ouders en vrienden. Het blijkt dat wanneer ouders en/of vrienden zich inzetten als vrijwilliger, de jongere zich sneller zal inzetten als vrijwilliger. Voor jongeren zijn leeftijdsgenoten erg belangrijk en zij conformeren zich dan ook snel aan hun vrienden (van 't Wout & Ruitenbeek, 2015). Ook gezinnen waarin open wordt gesproken over de betrokkenheid die zij hebben bij de samenleving, zorgen ervoor dat jongeren eerder vrijwilligerswerk gaan doen (van Goethem, 2013).

Een ander aspect in de omgeving wat ervoor kan zorgen dat jongeren zich inzetten als vrijwilliger is de maatschappelijke stage. Leerlingen op het middelbaar onderwijs kunnen een maatschappelijke stage van 30 uur volgen. Noorda (2014) heeft onderzoek gedaan naar hoe deze maatschappelijke

stage een bijdrage kan leveren aan het doen van vrijwilligerswerk in het vervolg. Uit dit onderzoek blijkt dat het belangrijk is om de aspecten die in alinea 2.1.4 staan beschreven, terug te laten komen in de stage. Om de stage aan te laten sluiten bij de interesse van de jongere, is het belangrijk om hem/haar zelf een stageplaats te laten zoeken. Daarnaast is het (zoals in alinea 2.1.4 beschreven) belangrijk om de jongeren complimenten te geven, de werkzaamheden duidelijk te omschrijven en een doel in kaart te brengen. Een ander punt wat bijdraagt aan een positief oordeel over vrijwilligerswerk, is de samenwerking met leeftijdsgenoten. De maatschappelijke stage moet deze mogelijkheid bieden. Als laatste bestaan veel maatschappelijke stages uit een aantal losse uurtjes vrijwilligerswerk. Jongeren hebben hierdoor het gevoel niet altijd een even nuttige bijdrage te kunnen leveren. Wanneer bijvoorbeeld een hele of een halve dag stage zou worden gelopen, zien jongeren hier eerder het nut van in. Wanneer de maatschappelijke stage bevalt, door met bovenstaande punten rekening te houden, zijn jongeren sneller geneigd vrijwilligerswerk te gaan doen (Noorda, 2014).

Als laatste wordt de social determination theory (SDT) van Deci en Ryan gebruikt om de aspecten die van invloed zijn op iemands motivatie in kaart te brengen (Eikelenboom, z.j.). Volgens de SDT hebben mensen enerzijds van nature een wil om te leren en zichzelf te ontwikkelen en zijn er anderzijds verschillende factoren van buitenaf die de persoonlijke ontwikkeling beïnvloeden. Deze factoren vergroten de intrinsieke motivatie van mensen. De factoren waar het om gaat zijn:

1. Competentie: dit betreft de mate waarin iemand zich competent voelt om bepaalde taken uit te voeren en de mogelijkheid krijgt om zijn eigen capaciteiten te benutten.
2. Relatie: het is voor mensen belangrijk om zich verbonden te voelen met anderen en ergens bij te horen zodat een veilig gevoel wordt gecreëerd.
3. Autonomie: de mate waarin iemand het gevoel heeft zelf te kunnen bepalen welk gedrag hij/zij uitvoert (Eikelenboom, z.j.).

Bovenstaande punten zijn basisbehoeften die mensen willen vervullen. Wanneer deze theorie wordt gekoppeld aan vrijwilligerswerk, betekent dit dat het voor organisaties belangrijk is om bovenstaande punten voor vrijwilligers te realiseren (de Gast & Hetem, 2018). Om het gevoel van competentie van iemand te vergroten, kan bijvoorbeeld scholing aangeboden worden (Eikelenboom, z.j.). Scholing zorgt er ook voor dat vrijwilligerswerk aantrekkelijker wordt omdat vrijwilligers zo voldoende voorbereid aan hun taak kunnen beginnen (Devilee, 2005). Daarnaast kunnen regels beperkt worden en de verantwoordelijkheid van vrijwilligers vergroot worden om de autonomie van vrijwilligers te vergroten. Als laatste kan een goede relatie met vrijwilligers worden aangegaan door bijvoorbeeld kennis te delen, werk outfits te delen of een personeelsuitje te organiseren.

2.1.4 Wensen van jongeren wat betreft vrijwilligerswerk

Wat jongeren belangrijk vinden aan vrijwilligerswerk, is dat het aansluit bij hun interesses. Naast dit gegeven vinden jongeren het belangrijk om invloed uit te kunnen oefenen en serieus genomen te worden. Jongeren geven daarnaast aan dat het niet te lang moet duren om een doel te realiseren. Hiervoor is het belangrijk dat taken duidelijk omschreven zijn en dat er een duidelijk resultaat voor ogen is (Arends & van Os, 2014). Wat ook zorgt voor duidelijkheid is een vast contactpersoon binnen de organisatie voor de vrijwilligers. Deze duidelijkheid kan daarnaast nog worden versterkt door een contract aan te gaan met de vrijwilliger waarin de taken duidelijk staan omschreven. Dit zorgt er daarnaast meteen voor dat de vrijwilliger zich serieus genomen voelt (Devilee, 2005). Andere belangrijke punten voor jongeren zijn een breed aanbod van activiteiten en waardering (Arends & van Os, 2014). Waardering kan bijvoorbeeld worden gegeven door een complimentje, maar ook door een feest of een dagje uit voor de vrijwilligers te organiseren (Devilee, 2005). Waardering krijgen zorgt ervoor dat de intrinsieke motivatie toeneemt (Eikelenboom, z.j.). Als laatste vinden jongeren 'gezelligheid' erg belangrijk in hun vrijwilligerswerk. Door een goede sfeer, begeleiding en betrokkenheid wordt een fijne werkomgeving voor de jongere gecreëerd. Het sociale deel wordt

door een aantal zelfs belangrijker ervaren dan de taak zelf (de Vries, 2015). De motieven uit deze alinea worden allemaal bevestigd door onderzoek van de Vries (2015).

Blotenburg (2018) voegt hier nog aan toe dat jongeren flexibiliteit erg belangrijk vinden in hun werk en dus ook in vrijwilligerswerk. Uit meerdere onderzoeken blijkt ook dat ‘episodic volunteering’, het eenmalig, het sporadisch of een kortere tijd doen van vrijwilligerswerk, steeds populairder wordt (Doosje, 2018; Witte, 2010). Dit komt door een veranderende samenleving: snel, druk en weinig tijd over (Witte, 2010).

2.1.5 Conclusie

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de beweegredenen om vrijwilligerswerk te doen, die in dit hoofdstuk zijn besproken.

Tabel 1. Beweegredenen van jongeren om vrijwilligerswerk te doen

Redenen om vrijwilligerswerk te doen	Factoren die van invloed zijn op de motivatie	Wensen met betrekking tot vrijwilligerswerk
1. Carrière mogelijkheden verbeteren	1. Eerdere ervaringen met vrijwilligerswerk	1. Aansluiten bij interesses
2. Belangrijke waarden en normen uiten	2. Maatschappelijke stage	2. Invloed uit kunnen oefenen
3. Vaardigheden leren en verbeteren	3. Competent voelen om werkzaamheden uit te kunnen voeren	3. Serieus genomen worden
4. Kwaliteit van leven verbeteren (plezier maken)	4. Gevoel ergens bij te horen	4. Duidelijke taakomschrijving
5. Beloning ontvangen	5. Autonomie	5. Snel naar een doel kunnen werken
6. Druk vanuit de omgeving (familie of vrienden doen vrijwilligerswerk en jongeren hebben de behoefte om zich te conformeren)	6. Persoonlijk benaderen	6. Breed aanbod van activiteiten
7. Familietradities		7. Waardering
		8. Goede sfeer
		9. Flexibiliteit

2.2 Jongeren bereiken en werven voor vrijwilligerswerk

2.2.1 Communicatie naar jongeren toe

Om meer jongeren te activeren tot het doen van vrijwilligerswerk, is het belangrijk om deze jongeren op de juiste manier te bereiken. Door in te spelen op de verschillende trends die spelen onder jongeren, kunnen meer jongeren bereikt worden (Academie voor Overheidscommunicatie, 2012). Een van de grootste trends onder jongeren is het gebruik van social media. Bijna iedere jongere maakt hier gebruik van en gemiddeld besteden jongeren zo’n 6,5 uur per dag aan media. Hieronder valt ook het kijken van televisie. Schoen & Timmer (2016) geven aan dat social media kan worden gebruikt om vacatures en verhalen omtrent vrijwilligerswerk te delen en om contact te leggen met jongeren door hen bijvoorbeeld een persoonlijk bericht te sturen.

Veel jongeren zijn actief wat betreft gamen. Hier kan met de communicatie naar jongeren toe op worden ingespeeld door een spelelement toe te voegen aan de boodschap. Dit zorgt ervoor dat de boodschap aantrekkelijker wordt voor jongeren. Een andere geschikte manier om informatie over te dragen aan jongeren is storytelling. Door een spannend, schokkend of grappig verhaal te delen, ervaren de jongeren bepaalde emoties bij het verhaal, waardoor het verhaal beter blijft hangen (Academie voor Overheidscommunicatie, 2012). Het blijkt dat jongeren geactiveerd worden door het horen van succesverhalen van anderen (Schoen & Timmer, 2016). Karr (2004) beschrijft dat het voor

de werving van vrijwilligers belangrijk is om in de verhalen ervaringen, mogelijkheden en blokkades te delen. Door vrijwilligers te 'taggen' in deze berichten, komen de berichten bij hun netwerk terecht. Dit is belangrijk omdat jongeren worden beïnvloed door hun omgeving (ouders, vrienden en school), o.a. wanneer het gaat om vrijwilligerswerk (Schoen & Timmer, 2016). Het is daarom belangrijk om deze groepen te betrekken bij de informatieoverdracht. Naast het 'taggen' kunnen vrijwilligersorganisaties hierop inspelen door zich te richten op groepen jongeren. Hierdoor kan de inzet groter worden doordat jongeren groepsdruk ervaren waar zij gevoelig voor zijn (van 't Wout & Ruitenbeek, 2015). Als laatste kunnen jongeren gemotiveerd worden door aan hen duidelijk te maken wat zij voor hun eigen leefomgeving kunnen betekenen (Academie voor Overheidscommunicatie, 2012). Uit onderzoek blijkt dat jongeren betrokken zijn bij maatschappelijke problemen *die van invloed zijn op hun eigen toekomst* en ze vinden het belangrijk om voor 'de ander' te zorgen (Hart, 2012).

Naast dat jongeren worden bereikt via social media, is het belangrijk om hen ook persoonlijke te benaderen. Persoonlijk benaderen zorgt ervoor dat jongeren zich sneller betrokken voelen en jongeren geven aan het fijn te vinden op deze manier benaderd te worden. Een combinatie van social media en persoonlijke benaderen zou in deze situatie het gunstigst zijn (Arends & van Os, 2014; Schoen & Timmer, 2016).

2.2.2 Wervingsmethoden

Om jongeren in beweging te krijgen voor vrijwilligerswerk zijn vijf stappen opgesteld die ook wel de wervingscirkel worden genoemd (Arends & van Os, 2014; KNSB, z.j.; Movisie, 2016):

1. Doel bepalen: bij deze stap moet nagedacht worden over wat je wil bereiken met de wervingsactie en binnen welk termijn. Er dient bepaald te worden wat het vrijwilligerswerk de organisatie op moet leveren en wat de vrijwilliger uit het vrijwilligerswerk wil halen.
2. Doelgroep en behoeften bepalen: door onderzoek te doen naar jongeren, kan worden ingespeeld op de interesses, behoeften en belevingswereld van jongeren. Omschrijf bepaalde eisen waaraan de doelgroep moet voldoen.
3. Boodschap overbrengen: activiteiten die de jongeren uit zullen gaan voeren dienen zo concreet mogelijk in kaart te worden gebracht. Dit kan gedaan worden met behulp van een jongere, zodat deze inspraak heeft en de activiteiten zo goed mogelijk bij de behoeften van de jongeren aansluiten. Er wordt nagedacht over hoe je dit het beste over kunt brengen aan jongeren.
N.B. Voor Eindhoven Doet is het lastig om taken duidelijk te omschrijven, omdat er een grote hoeveelheid aan vacatures is met veel verschillende taken. Er kan dus niet concreet één functie/taak/doel worden omschreven. Eindhoven Doet geeft zelf ook aan gemerkt te hebben dat de werving beter werkt wanneer jongeren uit geselecteerde projecten kunnen kiezen. Hier kan dus uit worden afgeleid dat het voor een wervingsactie handig zou zijn als vooraf *een paar* projecten worden geselecteerd die aansluiten bij de doelgroep waar de wervingsactie plaatsvindt.
4. Middelen: bij deze stap wordt bepaald welke middelen ingezet gaan worden om de doelgroep te bereiken. Persoonlijke benadering werkt meestal het beste.
5. Organisatie en budget: bij deze laatste stap wordt een draaiboek opgesteld zodat duidelijk is wanneer de werving plaatsvindt, hoe dit gebeurt en wie dit doet. Hierbij worden ook de kosten in kaart gebracht.

Onderzoeken naar de werving van vrijwilligers, nemen deze wervingscirkel als uitgangspunt.

Uit onderzoek blijkt dat de beste match tussen vrijwilliger en organisatie ontstaat wanneer een werknemer van de organisatie zelf betrokken is bij de werving van nieuwe vrijwilligers (Devilee, 2005). Dit omdat er zo wordt geworven door personen die weten wat de organisatie te bieden heeft en wat te de organisatie zoekt. Op deze manier kunnen de behoeften van de potentiële vrijwilliger het beste worden afgestemd op de organisatie (Devilee, 2005).

Het meest effectief is om huidige vrijwilligers nieuwe vrijwilligers aan te laten dragen uit hun eigen sociale netwerk. 60 % van de vrijwilligers is namelijk vrijwilligerswerk gaan doen omdat iemand die ze kennen het hen vroeg (de Gast & Hetem, 2018). Jongeren die vrijwilligerswerk doen kunnen bijvoorbeeld een beloning krijgen wanneer zij nieuwe jongeren aandragen voor vrijwilligerswerk (van 't Wout & Ruitenbeek, 2015).

Uit onderzoek blijkt dat vrijwilligers eerder geneigd zijn om kennissen te vragen voor vrijwilligerswerk wanneer zij 'psychologisch eigenaarschap' ervaren bij hun organisatie. Dit betekent dat zij het idee hebben dat iets in hun werk 'eigendom' van hen is. Dit kan bijvoorbeeld een team zijn waar ze leiding aan geven of een idee wat zij hebben bedacht. Wanneer de vrijwilligers psychologisch eigenaarschap ervaren, betekent dit dat zij het idee hebben dat de organisatie hen nodig heeft. Echter, het gevaar hiervan is dat vrijwilligers anderen 'in de weg gaan staan' door zich te gedragen als alwetende leidinggevende (Boezeman, 2018).

Daarnaast zijn organisaties die hun visie en passie delen aantrekkelijker voor potentiële vrijwilligers en daarom is het voor organisaties belangrijk om dit duidelijk in kaart te brengen en te delen (de Gast & Wijnerle, z.j.).

2.2.3 Typen vrijwilligers

Het vrijwilligerskwadrant verdeelt vrijwilligers in verschillende 'typen' vrijwilligers, die ieder anders benaderd dienen te worden (de Gast & Hetem, 2018). Er worden vier typen vrijwilligers onderscheiden:

- **Ondernemers:** deze vrijwilligers doen het vrijwilligerswerk in eerste instantie voor zichzelf om zich te kunnen ontwikkelen. Ze hebben een actieve houding en nemen initiatief. Ze vinden openheid, kunnen groeien en invloed uit kunnen oefenen belangrijk. Deze vrijwilligers kan het best een uitdagende functie worden aangeboden, waarbij doorgroeimogelijkheden zijn. Daarnaast is het belangrijk om hen te laten samenwerken met professionals en hen nieuwe dingen te laten ontwikkelen. Deze vrijwilliger kan het beste beloond worden door een training en publieke erkenning.
- **Stimulatoren:** het vrijwilligerswerk wordt gezien als iets uitdagends, maar ook acceptatie en erkenning is belangrijk voor deze vrijwilligers. Deze vrijwilligers hechten veel waarde aan samenwerking, begeleiding en feedback en willen graag zichtbaar resultaat leveren. Dit type vrijwilliger kan het best een beginnersfunctie worden aangeboden waarbij doorgroeimogelijkheden zijn. Het is belangrijk om deze vrijwilliger te ondersteunen en ruimte te geven voor sociaal contact. Deze vrijwilliger kan het beste beloond worden door een certificaat en coaching.
- **Dienstverleners:** deze vrijwilligers zijn gericht op zorg voor anderen en vinden waardering belangrijk. Ze hebben behoefte aan structuur en aan duidelijke taken. Dit typen vrijwilliger kan het beste een vaststaande functie worden gegeven met niet te veel verantwoordelijkheden. Het is belangrijk dat de taken voor deze functie duidelijk omschreven zijn en dat de vrijwilliger sociale contacten kan opdoen. Dit type vrijwilliger kan het beste beloond worden door een complimentje en een uitje.
- **Regelaars:** deze vrijwilligers hebben graag verantwoordelijkheid, duidelijke afspraken en invloed. Ze zijn betrokken bij de organisatie. Een overkoepelende functie past het beste bij dit type vrijwilliger. Het is belangrijk om deze vrijwilliger beslissingsbevoegdheid en inspraak te geven. De beloning kan plaats vinden in de vorm van bijvoorbeeld een jaarlijks uitje, fles wijn en/of een toespraak (de Gast & Hetem, 2018).

Deze indeling kan niet zwart-wit worden gemaakt. Mensen en omstandigheden veranderen continu en daarmee verandert de motivatie om vrijwilligerswerk te doen. Er dient dus regelmatig gekeken te worden of vrijwilligers van rol zijn gewisseld zodat op de juiste manier kan blijven worden ingespeeld (de Gast & Hetem, 2018).

2.3 Drempels voor jongeren bij het vrijwilligerswerk

Ondanks dat er genoeg redenen zijn voor jongeren om vrijwilligerswerk te doen, is er toch een tekort aan jongeren die vrijwilligerswerk doen. Deze jongeren hebben verschillende redenen waarom zij geen vrijwilligerswerk doen, die in deze alinea worden beschreven.

Om als organisatie goed aan te sluiten bij de vrijwilliger, is het belangrijk om het gedrag van de vrijwilliger duidelijk in kaart te brengen. Het triade model van Poiesz is een model wat de verklaring, beïnvloeding en voorspelling van gedrag illustreert (van Vliet, 2012; Doosje, 2018). Het model bestaat uit drie onderdelen die in verbinding staan met elkaar: motivatie, capaciteit en gelegenheid.

Motivatie is de mate waarin iemand interesse ergens in heeft en/of wenst een doel te bereiken.

Capaciteit betreft de mate waarin een persoon in staat is om het gewenste gedrag uit te voeren.

Hiervoor dient hij over de juiste eigenschappen, vaardigheden of instrumenten te beschikken. Als

laatste betreft *gelegenheid* de mate waarin omstandigheden die buiten de persoon liggen de persoon stimuleren of remmen om bepaald gedrag uit te voeren. Dit is voornamelijk of de persoon tijd vrij heeft om het gedrag uit te voeren. Voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk, is het belangrijk dat alle drie de factoren positief zijn. Wanneer iemand bijvoorbeeld wel de motivatie en gelegenheid heeft voor vrijwilligerswerk, maar niet de capaciteiten, zal het vrijwilligerswerk niet succesvol worden (van Vliet, 2012; Doosje, 2018). Wanneer het proces van vrijwilligerswerk dus niet succesvol verloopt, moet bepaald worden bij welke van de factoren het probleem ligt, voordat het probleem opgelost kan worden.

De meeste voorkomende drempel ligt bij het aspect gelegenheid. Wanneer een reden wordt opgegeven om geen vrijwilligerswerk te doen, is dit in 43 procent van de gevallen te weinig tijd (Doosje, 2018). Jongeren verwachten dat vrijwilligerswerk veel tijd in beslag neemt (Paine, Malmersjo & Stubbe, 2007; Noorda, 2014; Arends & van Os, 2014). Ze doen het liefst vrijwilligerswerk op een vast moment in de avond of aan het eind van de dag en niet meer dan 1 uur per week (de Vries, 2015). Vrijwilligerswerk onder schooltijd zien zij ook als een oplossing (Paine, Malmersjo & Stubbe, 2007). Mensen zouden dan ook eerder vrijwilligerswerk gaan doen wanneer er ieder moment mee gestopt kan worden zonder dat dit consequenties heeft (Holmes et al., 2017).

Een ander model wat beschrijft welke aspecten van invloed zijn op het uitvoeren van vrijwilligerswerk is de theorie van gepland gedrag van Fishbein & Ajzen (van Eck, 2018; Wiekens, 2014). Of een jongere vrijwilligerswerk gaat doen, wordt bepaald door zijn intentie. Dit is de moeite die een persoon wil doen om vrijwilligerswerk uit te voeren. Deze intentie wordt weer bepaald door de attitude, sociale invloed en waargenomen gedragscontrole van de jongere. De waargenomen gedragscontrole betreft de middelen, vaardigheden en mogelijkheden die de jongere heeft om vrijwilligerswerk uit te voeren. Het onderdeel attitude heeft betrekking op hoe de jongere tegen vrijwilligerswerk aan kijkt en wat zijn oordeel hierover is. Als laatste betreft het onderdeel sociale invloed de invloed die personen rondom de jongeren op hen hebben. Daarnaast valt onder dit onderdeel het idee van de jongeren over wat anderen denken over vrijwilligerswerk (van Eck, 2018; Wiekens, 2014).

Wanneer een jongere geen vrijwilligerswerk uit gaat voeren, dient dus gekeken te worden of dit ligt aan de attitude, sociale invloed of de waargenomen gedragscontrole.

Uit onderzoek blijkt dat de attitude tegenover vrijwilligerswerk vaak niet positief is (Holmes et al., 2017). Het imago van vrijwilligerswerk is vaak dat het 'niet cool', 'saai' en 'suf' is en mensen hebben een stereotype beeld over vrijwilligerswerk. Er wordt bij vrijwilligerswerk vaak gedacht aan een oudere vrouw die wekelijks vrijwilligerswerk doet of koffie schenken in een bejaardentehuis. Veel vrijwilligersklussen zijn onbekend bij jongeren (Holmes et al., 2017; de Vries, 2015).

Veel jongeren geven aan geïnteresseerd te zijn in vrijwilligerswerk, maar een gebrek aan initiatief weerhoudt hen daarvan. Wanneer een maatschappelijke stage of school o.i.d. jongeren zou vragen om (vaker) vrijwilligerswerk te doen, zijn jongeren sneller geneigd dit te doen (Noorda, 2014). Uit

onderzoek blijkt ook dat jongeren die op school kennis maken met vrijwilligerswerk, op latere leeftijd vaker vrijwilligerswerk gaan doen (Kremer, 2010). Dat jongeren weinig initiatief tonen komt ook doordat zij niet altijd bekend zijn met vrijwilligerswerk en de mogelijkheden. Uit eerder onderzoek van Eindhoven Doet (toen nog Vrijwilligerspunt) blijkt dat ruim 80 procent van de jongeren niet bekend is met de vacaturebank zoals Eindhoven Doet die aanbiedt. Volwassen en ouderen zijn daarentegen eens stuk bekender met Eindhoven Doet (Oudenampsen, Huygen & Hermens, 2012).

Ook levert het vrijwilligerswerk geen geld op en dit is voor veel jongeren wel belangrijk. Ze zijn opgegroeid in een welvarende maatschappij en willen graag wat bijverdienen. (Arends & van Os, 2014). Daarnaast gaan jongeren geen vrijwilligerswerk doen wanneer het voelt als een verplichting. Dit is het geval wanneer er te veel van de jongeren wordt verwacht en er te veel taken op hem/haar worden gelegd (Arends & van Os, 2014). Als laatste wordt aangegeven dat jongeren direct aan de slag willen. Wanneer zij te lang moeten wachten voordat ze aan de slag kunnen, neemt hun motivatie af (van den Bosch & Boss, 2009).

2.3.1 Conclusie

In tabel 2 zijn de redenen die jongeren hebben om geen vrijwilligerswerk te doen kort samengevat. Bovenstaand zijn deze redenen toegelicht.

Tabel 2. Drempels voor jongeren bij vrijwilligerswerk

Drempels voor jongeren bij vrijwilligerswerk
1. Te weinig tijd
2. Vrijwilligerswerk heeft een negatief imago
3. Niet bekend met vrijwilligerswerk
4. Moeite met initiatief tonen
5. Onbetaald
6. Vrijwilligerswerk voelt als een verplichting
7. Jongeren moeten (soms) lang wachten tot ze aan de slag kunnen

2.4 Conclusie

Onderzoek van Karr (2004) geeft een overzicht en samenvatting van de beschikbare literatuur over vrijwilligerswerk en bevestigt hiermee een groot deel van bovenstaande resultaten. De verschillende aspecten van motivatie, interesse en werving worden in dit artikel kort besproken, maar er wordt benadrukt hoe beperkt het inzicht in de motivatie tot vrijwilligerswerk en de werving van vrijwilligers is. Volgens Karr gaat veel literatuur ervan uit dat wanneer jongeren positief tegenover vrijwilligerswerk staan, ze vanzelf vrijwilligerswerk gaan doen. Vandaar dat veel campagnes zich richten op het verbeteren van het imago van vrijwilligerswerk. Het is ook lastig om op de motivaties van vrijwilligers in te spelen, omdat net zoals bovenstaand beschreven, de motivatie per persoon sterk verschilt. Ook is de motivatie van jongeren per soort vrijwilligerswerk wisselend. Zo zal de motivatie om in een verzorgingstehuis vrijwilligerswerk te doen anders zijn dan de motivatie om vrijwilliger te zijn op een evenement. Bovenstaande aspecten zijn aspecten die jongeren *over het algemeen* motiveren om vrijwilligerswerk te doen. Wellicht kan er dus niet vanuit worden gegaan dat één wervingscampagne voldoende is om jongeren te werven, maar dienen verschillende soorten wervingscampagnes ontworpen te worden, die aansluiten bij verschillende typen jongeren en het soort vrijwilligerswerk. Dit blijkt ook uit onderzoek van Boutellier, Broenink & Steketee (2004). Hierin wordt beschreven dat het belangrijk is om maatwerk te bieden per sector, omdat de interesses van jongeren verschillen per sector.

3 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het veldonderzoek is opgezet en uitgevoerd en waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. Er is gebruik gemaakt van interviews met als doel meer inzicht te verkrijgen in de motivatie en belemmeringen van jongeren voor vrijwilligerswerk. Paragraaf 3.1 beschrijft de vormgeving van het veldonderzoek. In paragraaf 3.2 wordt besproken wie de deelnemers aan dit onderzoek zijn. Hoe deze deelnemers zijn geworven, wordt beschreven in paragraaf 3.3. Daarnaast staat in deze paragraaf beschreven op welke manier de interviews zijn afgenomen bij de deelnemers. Deze interviews zijn afgenomen met behulp van een topiclijst en in paragraaf 3.4 komt naar voren hoe deze topiclijst eruit ziet en tot stand is gekomen. In de laatste paragraaf, paragraaf 3.5, wordt beschreven hoe de resultaten van de interviews zijn geanalyseerd.

3.1 Onderzoeksontwerp

Het ontwerp van dit onderzoek betreft een verkennende studie omdat in het onderzoek nieuwe inzichten worden opgedaan over wat jongeren motiveert en tegenhoudt om vrijwilligerswerk te doen en hoe deze drempels te verminderen zijn. Dit onderzoek is daarbij kwalitatief van aard omdat er naar ervaringen, motieven en achterliggende gedachten gevraagd wordt.

Dit wordt gedaan aan de hand van semigestructureerde interviews, omdat aspecten rondom vrijwilligerswerk voor iedere jongere verschillend zijn er dus geen vaste vragenlijst opgesteld kan worden. Wel dienen in ieder interview dezelfde onderwerpen te worden besproken zoals motivatie en drempels. Hiervoor is vooraf aan de interviews een topiclijst opgesteld. Door gebruik te maken van semigestructureerde interviews kan de diepte in worden gegaan, wat voor dit onderzoek noodzakelijk is omdat het gaat om de dieperliggende laag motivatie. Er kan worden doorgevraagd aan de hand van de antwoorden die de respondenten geven.

3.2 Deelnemers

De populatie van het veldonderzoek bestaat uit tien jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 25 jaar. De hoofdvraag richt zich op jongeren van 15 tot en met 25 jaar, echter zijn jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar moeilijker te bereiken voor de onderzoeker omdat deze jongeren zich niet in de directe omgeving bevinden. De leeftijdscategorie 15 tot en met 17 jaar is wegens beperkte tijd niet meegenomen in dit onderzoek. Om deze reden richt het onderzoek zich nu op studenten en werkenden en niet op middelbare scholieren. Het advies zal dan ook (voornamelijk) bruikbaar zijn voor de wat oudere jongeren. De populatie van dit onderzoek betreft drie jongens en zeven meisjes, allen wonende in Eindhoven. De jongens volgen momenteel allemaal een hbo-opleiding. Van de meisjes volgen er vijf een hbo-opleiding en twee zijn er werkzaam in de zorg. Het feit dat de jongeren allemaal een hbo-opleiding volgen, berust op toeval. Een vereiste was dat deze jongeren positief staan tegenover vrijwilligerswerk. Hierbij is ervan uit gegaan dat alleen jongeren die positief staan tegenover vrijwilligerswerk overtuigd kunnen worden om vrijwilliger te worden. Wanneer een jongere bereid was om deel te nemen aan het onderzoek, is in eerste instantie aan deze jongere gevraagd wat hij/zij vindt van vrijwilligerswerk. Wanneer het antwoord positief was, mocht deze jongere deelnemen aan het onderzoek. Als het antwoord negatief zou zijn, zou er geen verder interview bij de jongere worden afgenomen. Echter is dit niet voorgekomen en konden alle benaderde jongeren deelnemen aan het onderzoek. De demografische gegevens van de respondenten staan vermeld in tabel 3.

Tabel 3. Demografische gegevens van de respondenten

Respondent	Sekse	Leeftijd	Opleiding/werk	Ooit vrijwilligerswerk gedaan
1	V	25	Werkend	Ja
2	V	18	Hbo	Nee
3	V	20	Hbo	Nee
4	M	21	Hbo	Nee
5	M	19	Hbo	Nee
6	M	24	Hbo	Ja
7	V	22	Werkend	Ja
8	V	22	Hbo	Nee
9	V	25	Hbo	Nee
10	V	18	Hbo	Nee

Het onderzoek richt zich dus voornamelijk op hbo-studenten in Eindhoven. Waarschijnlijk kunnen de resultaten ook toegepast worden op jongeren buiten Eindhoven of jongeren met een ander opleidingsniveau.

3.3 Procedure

In dit onderzoek zijn verschillende steekproefmethoden gebruikt om respondenten te selecteren. Alle steekproefmethoden zijn select. Er is gebruik gemaakt van selecte steekproeftrekkingen omdat niet met alle jongeren in Eindhoven contact kan worden gelegd. Door gebruik te maken van een selecte steekproef, kunnen jongeren worden benaderd die direct beschikbaar zijn voor de onderzoeker.

In eerste instantie is gebruik gemaakt van het belbestand van Eindhoven Doet om respondenten te benaderen. In dit belbestand staat een duidelijke selectie van personen in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar die interesse hebben in vrijwilligerswerk. Deze personen zijn telefonisch benaderd met de vraag of zij willen deelnemen aan het onderzoek. Op deze manier zijn 15 personen benaderd, één persoon hiervan heeft toegezegd om deel te nemen aan het onderzoek. Deze persoon is uiteindelijk niet verschenen bij het interview.

Om het proces van respondenten werven hierna te versnellen, zijn drie steekproefmethoden tegelijkertijd in werking gezet.

Het grootste deel van de respondenten is geselecteerd door middel van de sneeuwbalsteekproef. Vijf respondenten bevonden zich in de kenniskring van medewerkers van Eindhoven Doet en naar één respondent is doorverwezen door een andere respondent. Deze respondenten zijn via de mail benaderd. In deze mail wordt kort toegelicht wat het doel van het onderzoek is en wat de respondent hieraan kan bijdragen. Er wordt vermeld dat het interview zal plaatsvinden op een locatie die voor de respondent handig is. Op deze manier kost het interview voor de respondent niet te veel tijd, wat een drempel kan zijn om deel te nemen aan het onderzoek. De interviews zijn dus op verschillende locaties afgenomen. De respondent kan per e-mail of telefonisch antwoorden of hij/zij bereid is mee te doen aan het onderzoek. De respondenten die op deze manier benaderd zijn, hebben allemaal toegezegd om deel te nemen aan het onderzoek.

Daarnaast is op Facebook een oproep geplaatst met als doel respondenten voor dit onderzoek te werven. Deze oproep is meerdere keren gedeeld en is dus bij een groot publiek zichtbaar. De oproep

is te vinden in bijlage A. Een aantal jongeren heeft gereageerd op de oproep, waaronder ook jongeren die niet aan de vereiste voldeden. Dit waren jongeren die momenteel werkzaam zijn als vrijwilliger. Met behulp van deze zelfselectie-steekproef is één respondent geworven. Deze respondent is een bekende van de onderzoeker.

De overige drie respondenten zijn geselecteerd door gebruik te maken van de gemakssteekproef. Deze respondenten zijn face-to-face benaderd door de onderzoeker. Dit waren jongeren die toevallig in de omgeving van de onderzoeker aanwezig waren op het moment dat er interviews afgenomen dienden te worden. De drie respondenten die op deze manier benaderd zijn, hebben allemaal ingestemd om deel te nemen aan het onderzoek. Zij zijn ter plekke geïnterviewd.

De respondenten hebben allen vooraf aan het interview het toestemmingsformulier ondertekend, wat te vinden is in bijlage B. Hiermee wordt rekening gehouden met de privacy van de respondenten. De topiclijst in bijlage C is gebruikt om de interviews vervolgens af te nemen. Aan de hand van de antwoorden van de respondenten is doorgevraagd. De interviews zijn afgenomen door de onderzoeker. Deze zijn opgenomen en duren gemiddeld een half uur. De anonimiteit van de respondenten is gewaarborgd door geen namen te vermelden. Citaten zijn ook niet herleidbaar naar de respondent.

3.4 Meetinstrumenten en materiaal

Tijdens het veldonderzoek is gebruik gemaakt van een topiclijst (bijlage C). Deze topiclijst zorgt ervoor dat alle onderwerpen die besproken dienen te worden aan bod komen. Daarnaast biedt de topiclijst ruimte om door te vragen en topics toe te voegen aan de hand van antwoorden van de respondent. Interviews zullen daardoor niet hetzelfde verlopen en topics komen niet altijd in dezelfde volgorde aan bod.

In de topiclijst kwamen in eerste instantie de volgende onderwerpen aan bod: imago, ervaring, obstakels, motivatie, randvoorwaarden en obstakels verminderen. De hoofd- en deelvragen gaan onder andere over wat jongeren motiveert en tegenhoudt om vrijwilligerswerk te doen. Om antwoord te kunnen geven op deze vragen, zijn de onderwerpen obstakels, motivatie en obstakels verminderen toegevoegd aan de topiclijst. Daarnaast vraagt Eindhoven Doet zich af wat voor jongeren randvoorwaarden zijn om vrijwilligerswerk te gaan doen en dit is dus ook besproken in de interviews. De overige deelvragen zijn voldoende beantwoord in het theoretisch kader en worden daarom niet meegenomen in het veldonderzoek. Uit onderzoek van Karr (2004) en Noorda (2014) blijkt dat eerdere ervaringen met vrijwilligerswerk van invloed zijn op de keuze om vrijwilligerswerk te doen. Daarnaast is volgens Karr (2004), Holmes et al. (2017) en de Vries (2015) het beeld wat jongeren hebben van vrijwilligerswerk ook van invloed op hun keuze. Om na te gaan hoe dit bij de jongeren in Eindhoven zit, zijn de topics imago en ervaring toegevoegd aan de topiclijst. De vragen die bij de bijbehorende topics zijn opgesteld zorgen ervoor dat er geen belangrijke informatie wordt gemist. In het eerste interview werd een topic benoemd die nog niet in de topiclijst stond, namelijk de topic 'bekendheid'. Deze is hierna aan de topiclijst toegevoegd.

3.5 Analyse

Om de verkregen data te analyseren, is gebruikt gemaakt van codering. Volgens Boeije (2012) is dit een goede manier om kwalitatieve data te analyseren. Met toestemming van de respondenten zijn de interviews opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Deze transcripten worden gebruikt bij het proces van coderen. De eerste stap hierin is dat de antwoorden van de respondenten worden verdeeld in verschillende thema's. Dit is gedaan door in de transcripten de antwoorden van de respondenten in verschillende kleuren te markeren, zie bijlage D. Deze kleuren zijn gelinkt aan een bepaald thema. De thema's zijn gebaseerd op de topics uit de topiclijst. Antwoorden die niets met het onderzoek te maken hebben, zijn niet gemarkeerd. Vervolgens zijn alle antwoorden van dezelfde kleur naast elkaar gelegd en zijn veelvoorkomende subthema's gevonden. Dit is gedaan door

overeenkomende antwoorden bij elkaar te nemen. Deze zijn genoteerd in de codeboom, zie bijlage D. Achter de codes is genoteerd hoe vaak deze door respondenten benoemd zijn. Op deze manier kan worden bepaald welke codes het belangrijkst zijn.

De codeboom draagt bij aan het inzichtelijk maken van de data en de mogelijkheid om verbanden te kunnen leggen. In de resultatenparagraaf zijn de codes uit de codeboom verder toegelicht. Dit is gedaan door dieper in te gaan op achterliggende gedachten bij de codes en door quotes van de respondenten hierover te noemen.

4 Resultaten

Uit de interviews komt naar voren wat jongeren tegenhoudt en motiveert om vrijwilligerswerk te doen en wat er moet veranderen voordat zij vrijwilliger zouden worden. Daarnaast is besproken welk beeld jongeren hebben van vrijwilligerswerk, wat hun ervaring is met vrijwilligerswerk, hoe bekend vrijwilligerswerk bij hen is en hoe dit bijdraagt aan hun (de)motivatie. Een overzicht hiervan is te vinden in bijlage D. In deze paragraaf zullen ervaringen, motieven en achterliggende gedachten van de jongeren worden toegelicht. Er zit geen opvallend verschil in de antwoorden tussen jongens en meisjes, werkenden en studenten en verschillende leeftijdscategorieën. Ook of jongeren wel of geen ervaring hebben met vrijwilligerswerk, draagt niet bij aan verschil in antwoorden. Er kan dus vanuit worden gegaan dat deze resultaten gelden voor jongeren in het algemeen.

IMAGO

Alle respondenten geven aan over het algemeen positief tegenover vrijwilligerswerk te staan. Het positieve aan vrijwilligerswerk is volgens hen dat je mensen en organisaties die hulp nodig hebben kunt helpen. Vrijwilligers doen dit vanuit goede bedoelingen en daarnaast is vrijwilligerswerk leerzaam. Vrijwilligerswerk levert je een goed gevoel op en/of een beloning in de vorm van bijvoorbeeld een bosje bloemen of een waardering. De respondenten zien vrijwilligerswerk als ‘mooi en dankbaar’.

Ondanks dat vrijwilligerswerk grotendeels positief wordt beoordeeld door de respondenten, kunnen zij toch een aantal negatieve punten opnoemen. Bijna de helft van de respondenten geeft aan het idee te hebben dat er hoge eisen aan vrijwilligerswerk zitten. Zo geven zij aan te verwachten dat vrijwilligerswerk veel tijd kost, variërend van drie uur per week tot bijna alle vrije tijd. Eén van de respondenten zegt hierover:

“Wanneer je begint aan vrijwilligerswerk moet je hier iedere week een aantal uur voor vrij maken.”

Daarnaast voelt vrijwilligerswerk voor een klein deel van de respondenten aan als een verplichting.

“Je kunt niet zomaar afzeggen, je moet altijd aanwezig zijn.”

Als laatste geven alle respondenten aan het belangrijk te vinden om te kunnen ontspannen. Vrijwilligerswerk wordt niet gezien als een manier om te ontspannen. Een klein deel van de respondenten geeft aan dat dit komt doordat je bij vrijwilligerswerk verantwoordelijkheden en deadlines hebt. Weer een klein deel geeft aan dat zij het idee hebben dat organisaties/bedrijven profiteren van vrijwilligers. Zij zouden vrijwilligerswerk extra werk geven wat zij gratis uitvoeren zodat het de organisaties/bedrijven geen geld kost.

Wat opvallend is, is dat het grootste deel van de respondenten een eenzijdig beeld van vrijwilligerswerk heeft. Vrijwilligerswerk zou volgens deze respondenten enkel het volgende betreffen: werken met ouderen/kinderen/mensen met veel problemen, alleen ouderen doen vrijwilligerswerk, tuinieren, vrijwilligerswerk doe je bij een goed doel, hobby's kun je niet kwijt in vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk vindt plaats in de hulpverlening. Het beeld dat alleen ouderen vrijwilligerswerk doen wordt bij een van de respondenten veroorzaakt doordat alle vrijwilligers die hij/zij kent 65 jaar of ouder zijn. Zo doen opa en oma vrijwilligerswerk en zijn collega's die vrijwilligerswerk doen en surveillanten op school boven de 65 jaar. Bij een andere respondent wordt een eenzijdig beeld veroorzaakt door de maatschappelijke stage.

“Mijn maatschappelijke stage was saai, je denkt dan daarna ‘o ja, dit is het’.”

Een klein deel van de respondenten geeft aan dat dit beeld van vrijwilligerswerk hen tegenhoudt om vrijwilliger te worden.

ERVARING

Het grootste deel van de respondenten heeft nog nooit vrijwilligerswerk gedaan. Een klein deel geeft aan wel ooit overwogen te hebben om vrijwilligerswerk te gaan doen, maar heeft dit om verschillende redenen niet gedaan. De helft van de respondenten heeft wel een maatschappelijke stage uitgevoerd. Deze respondenten geven allemaal aan de maatschappelijke stage niet als vrijwilligerswerk te zien.

“Dit moest toen vanuit school, je moest verplicht uren aantonen, dus dat deed ik toen maar.”

Daarnaast geeft één respondent aan maatschappelijke stage niet als vrijwilligerswerk te zien, omdat je bij de maatschappelijke stage taken uitvoert die ook door betaalde medewerkers worden gedaan. Dit zou volgens haar bij vrijwilligerswerk niet het geval zijn. Uiteindelijk geven deze respondenten aan de maatschappelijke stage wel leuk te hebben gevonden, maar dertig uur vonden zij genoeg. Ze zouden het niet nog eens doen.

Een kleiner deel van de respondenten heeft wel ooit vrijwilligerswerk gedaan, zoals het opbouwen van concertzalen, werken in de horeca van een verzorgingstehuis of achter de bar staan met carnaval. Zij hadden allemaal zowel positieve als negatieve ervaringen met dit werk. De positieve ervaringen die zij hebben gehad zijn: prettig contact met anderen, nieuwe vaardigheden geleerd en goed beloond (consumptiemunten, avondeten en gratis toegang tot concerten). De negatieve ervaringen die deze respondenten hebben gehad zijn: onduidelijkheid over de werkzaamheden, veel tijd kwijt aan het vrijwilligerswerk, verplicht in moeten schrijven voor een X aantal weken en niet tussentijds mogen stoppen, vrijwilligers die lang werkzaam zijn gaan ‘de baas spelen’ en de werkdruk was hoog (dezelfde werkzaamheden moeten verrichten als betaalde medewerkers).

Twee respondenten hebben dit vrijwilligerswerk een jaar lang gedaan, de andere respondent heeft het vrijwilligerswerk gedurende een half jaar gedaan. Het vrijwilligerswerk werd zowel frequent (paar keer per week) als niet frequent (paar keer per maand) uitgevoerd. De respondenten zijn bij dit vrijwilligerswerk terecht gekomen door zelf op internet te zoeken of door gevraagd te zijn door een familielid.

OBSTAKELS

Alle respondenten geven aan momenteel geen vrijwilligerswerk te doen omdat zij het hier te druk voor hebben. Eén respondent zegt hierover:

“Mijn weken zitten al helemaal volgepland, er past echt niks meer bij.”

Een andere respondent zegt:

“Ik zou het echt wel willen doen, maar ik kan er gewoon geen tijd voor maken.”

De respondenten geven aan dat hun alledaagse weken volgepland zitten met gemiddeld 30 uur per week school/werk, een bijbaantje in het weekend, huishouden, sporten en sociale contacten met vrienden en partner. De vrije avonden/middagen die overblijven besteden de respondenten het liefst aan ontspanning. Onder ontspanning verstaan de respondenten tv kijken, een boek lezen, hobby uitvoeren en ‘niksen’. Ontspanning gebeurt volgens de respondenten thuis en alleen. Deze manier

van ontspannen is volgens de respondenten belangrijk om niet overspannen te raken en optimaal te kunnen functioneren.

Voor alle respondenten zijn deze dingen belangrijker dan vrijwilligerswerk, vrijwilligerswerk is voor hen geen prioriteit. Eén respondent zegt hierover:

“Ik zie vrijwilligerswerk meer als iets wat erbij komt als je tijd over hebt.”

Een andere respondent zegt:

“In de tijd die ik over heb, zit ik liever aan andere dingen zoals vrienden, series kijken en m'n hobby. Er zijn wel leukere dingen te doen dan vrijwilligerswerk.”

Daarbij geeft de helft van de respondenten aan liever een uur extra betaald dan onbetaald te gaan werken.

Twee respondenten geven aan op dit moment geen tijd te hebben voor hobby/sport omdat ze het te druk hebben met bijvoorbeeld hun werk/school. Wanneer er meer tijd vrij komt in hun week, zullen zij deze tijd eerder opvullen met hobby/sport dan met vrijwilligerswerk. Eén respondent geeft aan dat hij moest stoppen met vrijwilligerswerk omdat hij meer uren moest maken bij zijn bijbaan. Vrijwilligerswerk komt bij alle respondenten op de laatste plaats. De respondenten geven aan geen tijd vrij te kunnen maken in hun week voor vrijwilligerswerk.

“Pas als school minder werk opgeeft, heb ik tijd voor vrijwilligerswerk.”

Eén respondent geeft aan wel tijd over te hebben voor vrijwilligerswerk, maar dit niet te kunnen doen omdat het vrijwilligerswerk plaatsvindt onder haar schooltijden.

Van deze respondenten geeft bijna de helft aan ook nooit gedacht te hebben aan vrijwilligerswerk. Eén respondent zegt hierover:

“Ik heb vorig jaar een tussenjaar gehad, dit was toen een goede optie, maar daar heb ik gewoon niet aan gedacht.”

Een andere respondent geeft aan dat wanneer zij extra tijd over zou hebben, ze eerder aan vrienden zou denken dan aan vrijwilligerswerk.

Een klein deel van de respondenten geeft aan dat een slechte gezondheid meespeelt in hun keuze om wel of geen vrijwilligerswerk te doen. Hun slechte gezondheid zorgt ervoor dat ze veel rust nodig hebben en weinig energie hebben voor vrijwilligerswerk. Ook betekent dit voor één respondent dat zij niet aan vrijwilligerswerk durft te beginnen omdat ze niet kan garanderen dat ze altijd kan.

Een start maken aan vrijwilligerswerk wordt door bijna de helft van de respondenten als lastig ervaren. Deze respondenten geven aan het moeilijk te vinden om te solliciteren omdat zij het spannend vinden om een eerste contact te maken en bang zijn om afgewezen te worden. Daarnaast geeft één respondent aan niet te weten waar haar interesses liggen, waardoor ze niet weet wat voor vrijwilligerswerk ze zou moeten doen. Twee respondenten noemen zichzelf 'lui' en zeggen dat ze zichzelf hierdoor niet aanmelden.

Het beeld (zie onderdeel imago) wat respondenten hebben van vrijwilligerswerk is voor veel respondenten ook een reden om geen vrijwilligerswerk te doen. Het idee dat vrijwilligerswerk veel tijd kost en er veel van je wordt houdt een deel van de respondenten tegen om vrijwilligerswerk te

doen. Daarnaast motiveert het eenzijdige beeld wat respondenten hebben van vrijwilligerswerk hen niet om als vrijwilliger aan de slag te gaan.

MOTIVATIE

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat het contact met anderen voor hen een motivatie zou zijn om vrijwilligerswerk te doen. Zij zouden graag anderen helpen, waardering krijgen of het gezellig vinden om onder de mensen te zijn. Daarnaast is het kunnen leren van vrijwilligerswerk voor bijna de helft van de respondenten een motivatie. Zij zouden zowel sociale vaardigheden willen leren als werkervaring op willen doen. Sociale vaardigheden die respondenten denken te kunnen leren van vrijwilligerswerk zijn: omgaan met verschillende soorten mensen, onbekenden aanspreken en samenwerken. Daarnaast zou ' bezig zijn ' voor een klein deel van de respondenten een motivatie zijn. Zij zeggen dat wanneer ze zich zouden vervelen, ze dit zouden willen opvullen met vrijwilligerswerk.

Als laatste wordt bijna de helft van de respondenten gemotiveerd voor vrijwilligerswerk door factoren van buitenaf. Zo geeft een klein deel aan dat ze gemotiveerd raken van verhalen van anderen. In deze verhalen wordt de eigen beleving verteld, worden de positieve kanten van het vrijwilligerswerk genoemd en wordt niet geprobeerd de respondent over te halen om vrijwilligerswerk te doen. Eén respondent geeft aan dat ze werkloos thuis zat en vrijwilligerswerk is gaan doen om de tijd op te vullen en werkervaring op te doen. Een andere respondent geeft aan dat ze van haar ouders vrijwilligerswerk moest gaan doen.

RANDVOORWAARDEN

Tijd

De respondenten geven aan dat zij tijd hebben voor vrijwilligerswerk wanneer zij meer vrije tijd hebben dan dat zij nu hebben. Hoe veel vrije tijd dit is, verschilt per respondent. De één geeft aan dat hij/zij minimaal twee dagen per week vrije tijd moet hebben voordat hij/zij vrijwilligerswerk gaat doen, de ander geeft aan minimaal vijf avonden in de week vrije tijd te moeten hebben en weer een ander geeft aan in de weekenden niks te moeten hebben gepland. Voor iedere respondent geldt dat school/werk eerst rustiger moet worden, voordat vrijwilligerswerk zou kunnen worden gedaan.

Het tijdstip waarop respondenten het liefst vrijwilligerswerk doen, is heel divers. Hetzelfde geldt voor de voorkeur voor vaste of flexibele dagen. Echter zijn de respondenten het erover eens dat vrijwilligerswerk niet meer dan twee à drie uur per week in beslag mag nemen. Als laatste geeft de helft van de respondenten aan dat vrijwilligerswerk dichtbij huis moet zijn, omdat ze anders te veel tijd kwijt zijn met reizen.

Overig

Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat vrijwilligerswerk hen iets moet opleveren. Wanneer dit niet het geval is, zal ook geen vrijwilligerswerk worden gedaan. Zij hebben verschillende ideeën over wat vrijwilligerswerk hen moet opleveren. Bijna de helft van de respondenten wil waardering krijgen en een klein deel wil voldoening uit hun werk halen, zichzelf kunnen ontwikkelen of een reiskostenvergoeding krijgen.

Daarnaast is voor bijna de helft van de respondenten ook een positief contact met anderen een belangrijke voorwaarde voor vrijwilligerswerk. Hieronder worden fijne collega's en een klik met degene die je helpt verstaan. Dat het vrijwilligerswerk bij de interesses van de respondent aansluit, is voor de helft van de respondenten belangrijk. Een enkeling geeft aan dat het vrijwilligerswerk afwisselend en actief moet zijn, dat de vacature zonder taalfouten moet zijn en dat er een duidelijke taakomschrijving moet zijn. Al laatste is het voor een klein deel van de respondenten belangrijk dat het vrijwilligerswerk een lage werkdruk heeft. Hieronder wordt verstaan dat je niet te veel tijd kwijt

bent met vrijwilligerswerk, je niet te veel taken hoeft uit te voeren en je niet te veel verantwoordelijkheid en deadlines hebt.

BEKENDHEID

Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat het niet duidelijk is dat vrijwilligerswerk bestaat. Eén respondent hiervan geeft aan dat mensen wel van het bestaan van vrijwilligerswerk af weten, maar dat het onduidelijk is dat vrijwilligerswerk op zo veel verschillende plekken gedaan kan worden. Over de bekendheid van vrijwilligerswerk zegt een respondent:

“Ik heb best veel vrienden gehad die niks van vrijwilligerswerk af wisten. Daar denken ze gewoon niet bij na.”

De respondenten die wél bekend zijn met vrijwilligerswerk, zeggen dat dit komt doordat iemand in hun familie vrijwilligerswerk doet. De andere respondenten geven aan dat niemand in hun omgeving vrijwilligerswerk doet en dat andere mensen en organisaties het hier ook niet over hebben. Een respondent zegt hierover:

“Ik zie eigenlijk bijna nooit reclame van vrijwilligerswerk. Heel soms maar, maar dit blijft niet hangen.”

De helft van de respondenten geeft aan dat nadat ze zicht (verplicht) moesten verdiepen in vrijwilligerswerk, ze een veel realistischer beeld hadden van vrijwilligerswerk. Ze beseften dat vrijwilligerswerk veel gevarieerder is dan dat ze in eerste instantie dachten.

“Nooit geweten dat dat soort dingen ook door vrijwilligers gedaan werden.”

OBSTAKELS VERMINDEREN

De meeste respondenten geven aan niet te weten hoe zij de obstakels die zij ervaren bij vrijwilligerswerk kunnen verminderen. Zij zeggen dat het voor hen simpelweg niet mogelijk is om tijd vrij te maken voor vrijwilligerswerk.

Een klein deel van de respondenten geeft aan dat wanneer meer jongeren in hun omgeving vrijwilligerswerk doen, ze sneller geneigd zijn om zelf ook vrijwilligerswerk te doen. Een respondent zegt hierover:

“Als iedereen om je heen het doet ga je dat als normaal ervaren. Ik wilde vroeger per se werken omdat al mijn vriendinnen dat deden, terwijl ik genoeg geld van m'n ouders kreeg.”

Bovendien is de stap om vrijwilligerswerk te gaan doen minder spannend wanneer een vriend of vriendin mee gaat.

Daarnaast wordt benoemd dat organisaties jongeren kunnen aanmoedigen door hen persoonlijk te benaderen. Wanneer een e-mail wordt rondgestuurd, voelen respondenten zich niet aangesproken omdat ze weten dat deze e-mail naar veel jongeren wordt gestuurd. Volgens een van de respondenten is het ook belangrijk dat organisaties zelf jongeren benaderen, omdat veel jongeren niet zelf het initiatief zullen nemen omdat ze dit spannend vinden of niet aan vrijwilligerswerk denken. Een andere manier waarop organisaties jongeren kunnen aanmoedigen om vrijwilligerswerk te gaan doen is door hen een minimaal salaris te geven. Dit omdat een geld voor veel jongeren belangrijk is.

Vrijwilligerswerk wordt mogelijk aantrekkelijker voor jongeren wanneer zij de mogelijkheid hebben om hierna gratis na te borrelen. Het borrelen is iets wat zij normaal op een vrijdagavond ook zouden doen, maar door als vrijwilliger te werken, hebben zij de mogelijkheid om dit gratis te doen.

Om meer bewustwording over vrijwilligerswerk te creëren onder jongeren, geeft een respondent aan dat reclames mogelijk vaker voor moeten komen. Een andere respondent zegt dat er een manier gevonden moet worden waardoor jongeren op de juiste Facebookpagina's kijken. Volgens deze respondent komen jongeren niet uit zichzelf op pagina's zoals Eindhoven Doet terecht.

Als laatste geeft een respondent aan dat wanneer vrijwilligerswerk direct na schooltijd plaatsvindt, de drempel om vrijwilligerswerk te gaan doen wordt verkleind. Dit omdat er geen tijd verloren gaat aan reizen.

5 Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

Dit onderzoek is gestart vanuit het probleem dat te weinig jongeren vrijwilligerswerk doen. De hoofdreden die jongeren geven om momenteel geen vrijwilligerswerk te doen, is dat zij het hier te druk voor hebben. Dit blijkt uit zowel onderzoek van Doosje (2018) als uit de interviews. Zij hebben het druk met school, bijbaantjes, huishouden, sporten en sociale contacten. Gemiddeld hebben de jongeren een aantal avonden vrije tijd in de week en deze willen zij besteden aan ontspanning. Ontspannen is voor hen belangrijk om niet overspannen te raken en optimaal te kunnen functioneren. Jongeren geven aan dat de dingen waar hun weken momenteel mee volgepland zitten, voor hen prioriteiten zijn. Vrijwilligerswerk komt op de laatste plaats. Dat jongeren aangeven het te druk te hebben voor vrijwilligerswerk, wordt mede veroorzaakt doordat veel jongeren het idee hebben dat vrijwilligerswerk veel tijd kost. Dit benoemen zij in de interviews en blijkt uit onderzoek (Paine, Malmersjo & Stubbe, 2007; Noorda, 2014; Arends & van Os, 2014). Sommige jongeren zouden namelijk wel bereid zijn vrijwilligerswerk te doen wanneer dit maar twee uur zou duren.

Dit is echter niet de enige voorwaarde die zij stellen aan vrijwilligerswerk. Andere voorwaarden zijn dat het vrijwilligerswerk de jongere iets moet opleveren, er positief contact is met anderen, de reistijd niet lang is, het vrijwilligerswerk aansluit bij de interesse van de jongere, er afwisselende en actieve werkzaamheden zijn en een lage werkdruk. Arends & van Os (2014) voegen hier nog aan toe dat jongeren het belangrijk vinden om serieus genomen te worden en dat het niet te lang moet duren om een doel te realiseren. Naast dat deze voorwaarden, zijn er verschillende factoren die de jongeren motiveren om vrijwilligerswerk te doen. Een groot deel van de jongeren zou vrijwilligerswerk doen omdat zij graag anderen willen helpen of voor de gezelligheid onder de mensen willen zijn. Daarnaast is het opdoen van werkervaring of het verbeteren van de sociale vaardigheden voor jongeren een reden om vrijwilligerswerk te gaan doen. Verschillende onderzoeken (van der Vaart, 2010; VCUtrecht, z.j.; van Goethem, 2013) bevestigden dat dit beweegredenen zijn om vrijwilligerswerk te doen. Van den Bosch & Boss (2009) voegen hieraan toe dat de motivatie voor iedere jongere anders is en dat hier rekening mee moet worden gehouden in een interventie.

Dat vrijwilligerswerk veel tijd kost is niet het enige onjuiste beeld wat jongeren hebben over vrijwilligerswerk. Zo verwachten jongeren dat vrijwilligerswerk zwaar is doordat je veel verantwoordelijkheid zou krijgen en er strenge deadlines zijn. Volgens Arends & van Os (2014) zorgt dit ervoor dat het vrijwilligerswerk voor de jongeren als een verplichting voelt en die houdt hen tegen om vrijwilligerswerk te doen. Daarnaast is bij weinig jongeren de grote diversiteit in vrijwilligerswerk bekend. Veel jongeren hebben een eenzijdig beeld van vrijwilligerswerk, zoals werken met ouderen, het werken in de hulpverlening of werken voor een goed doel. Dit beeld sluit niet aan bij de interesses van jongeren, wat een andere reden is om geen vrijwilligerswerk te doen. Echter zien de jongeren vrijwilligerswerk wel als iets positiefs. Dit in tegenstelling tot wat de literatuur (Holmes et al., 2017; de Vries, 2015) beweert: dat jongeren vrijwilligerswerk 'suf' en 'niet cool' vinden.

Naast dat diversiteit in vrijwilligerswerk bij veel jongeren onbekend is, is ook vrijwilligerswerk over het algemeen bij jongeren vaak onbekend, zo blijkt ook uit onderzoek van Oudenampsen, Huygen & Hermens (2012). Jongeren komen vaak zelf niet op het idee om vrijwilligerswerk te doen en hebben een trigger uit de omgeving nodig. Organisaties kunnen jongeren benaderen voor vrijwilligerswerk door dit persoonlijk aan hen te vragen. Hier voelen jongeren zich meer door aangesproken dan door een standaard e-mail. Jongeren vinden het hierbij belangrijk dat het vrijwilligerswerk positief wordt gebracht, maar dat zij zich niet gedwongen voelen om vrijwilliger te worden. Dat persoonlijk contact en storytelling goede manieren zijn om jongeren te bereiken, wordt bevestigd in de literatuur (Academie voor Overheidscommunicatie, 2012). Onderzoek van Schoen & Timmer (2016) voegt hier

nog aan toe dat ook social media effectief is om jongeren te bereiken. Een combinatie van social media en persoonlijk benaderen zou het meest effectief zijn. Daarnaast kan een beloning in de vorm van een minimaal salaris of gratis borrelen met collega's een goede trigger zijn voor jongeren om vrijwilligerswerk te doen. Echter zegt de literatuur (Eikelenboom, z.j.) hierover dat er bij vrijwilligerswerk voornamelijk ingespeeld moet worden op intrinsieke motivatie en dat deze afneemt wanneer er bijvoorbeeld een beloning wordt toegevoegd.

Wanneer de eerste stap vanuit de organisatie komt, hoeven de jongeren niet zelf op de organisatie af te stappen. Veel jongeren vinden dit spannend omdat ze bang zijn om afgewezen te worden. Een andere manier om deze spanning te verminderen is volgens jongeren om het vrijwilligerswerk samen met een vriend of vriendin te doen. Jongeren geven dan ook aan dat wanneer meer leeftijdsgenoten in hun omgeving vrijwilligerswerk zouden doen, ze dit zelf ook eerder zouden doen. Uit onderzoek (Schoen & Timmer, 2016) blijkt ook dat jongeren sterk beïnvloed worden door hun omgeving. Wanneer vrienden vrijwilligerswerk zouden doen, willen zij zich hieraan conformeren door ook vrijwilligerswerk te gaan doen. Organisaties zouden hierop kunnen inspelen door zich te richten op groepen jongeren.

De literatuur (Noorde, 2014) beschrijft hoe de maatschappelijke stage een positieve bijdrage kan leveren aan het stimuleren van jongeren om vrijwilligerswerk te doen. Echter geven jongeren zelf aan de maatschappelijke stage negatief te hebben ervaren. Hierdoor hebben de jongeren mogelijk een vertekend beeld van vrijwilligerswerk, waardoor de maatschappelijke stage er mede voor zorgt dat jongeren geen vrijwilligerswerk doen.

Als laatste heeft een aantal van de jongeren die deel heeft genomen aan dit onderzoek ooit eerder vrijwilligerswerk gedaan. Dit vrijwilligerswerk heeft in alle gevallen zowel positieve als negatieve ervaringen opgeleverd. Eerdere ervaringen met vrijwilligerswerk, dragen echter niet bij aan het wel of niet doen van vrijwilligerswerk.

Jongeren geven dus meerdere redenen waarom zij geen vrijwilligerswerk zouden doen. De grootste drempel voor hen is tijd. Wanneer de jongeren voldoende vrije tijd zouden hebben, zouden de andere drempels voor hen verwaarloosbaar zijn. Echter zouden zij een klein beetje extra vrije tijd eerder opvullen met andere dingen dan met vrijwilligerswerk. Jongeren gaan dan liever extra werken, sporten, tijd met vrienden doorbrengen of meer tijd besteden aan hun hobby omdat ze dit belangrijker vinden of omdat zij niet denken aan vrijwilligerswerk. Jongeren zeggen er zelf niet voor te kunnen zorgen dat zij voldoende vrije tijd hebben. Dit is afhankelijk van school.

5.2 Discussie

Bij de representativiteit van dit onderzoek kunnen vraagtekens worden gezet, omdat de uitkomsten van dit onderzoek zijn gebaseerd op een zeer kleine steekproef van de gehele populatie. Daarbij zijn de meeste respondenten geselecteerd door een sneeuwbalsteekproef. Hierbij verwijzen respondenten zeer waarschijnlijk door naar andere respondenten die op hen lijken, waardoor homogene resultaten ontstaan (Saunders, Lewis & Thornhill, 2015). Er is daarnaast door de onderzoeker een voor haar bekend persoon geïnterviewd en deze respondent durft mogelijk niet helemaal eerlijk antwoord te geven op sommige vragen. Het gehele onderzoek is ook uitgevoerd door één onderzoeker, waardoor de betrouwbaarheid van het onderzoek wordt verminderd. De onderzoeker kan mogelijk zijn eigen overtuigingen meenemen in het onderzoek. Daarnaast is ieder interview anders verlopen doordat is doorgevraagd aan de hand van de antwoorden van de respondent. Een andere onderzoeker zou dit mogelijk op een andere manier hebben gedaan, waardoor bij herhaling van het onderzoek mogelijk (kleine) verschillen zouden zitten in het resultaat. Een suggestie voor vervolgonderzoek is om gebruik te maken van kwantitatieve dataverzameling. Hiermee kan worden bepaald of de resultaten gelden voor de gehele populatie.

Daarnaast hebben in de huidige maatschappij steeds meer jongeren te kampen met burn-out klachten. Maar liefst driekwart van de jongeren heeft last van psychische klachten, veroorzaakt door een hoge werkdruk en/of de druk van het sociale leven (GGZ nieuws, 2017). Jongeren hebben vaker last van burn-out klachten dan alle andere leeftijdsgroepen (SKB, 2018). Zij zijn tegenwoordig niet snel tevreden met zichzelf en komen op jonge leeftijd al voor veel keuzes te staan. Daarnaast heeft social media een negatieve invloed op jongeren doordat zij zichzelf alsmaar vergelijken met andere jongeren. Hierdoor voelen jongeren een druk om goed te presteren (GGZ nieuws, 2017). Aan de hand van deze gegevens kan men zich afvragen of het wel verstandig is om van jongeren te vragen of zij vrijwilligerswerk willen gaan doen, omdat dit voor hen nog meer druk kan veroorzaken. Hier zou verder onderzoek naar gedaan moeten worden.

5.3 Aanbevelingen

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek, worden enkele suggesties gedaan om het probleem te verkleinen:

- Door vrijwilligerswerk meer bekend te maken bij jongeren, denken zij hier eerder aan wanneer zij bepalen hoe ze hun tijd willen invullen. Daarnaast kan hiermee het onjuiste beeld wat jongeren hebben van vrijwilligerswerk worden rechtgezet. Door meer inzicht te geven in vrijwilligerswerk, beseffen jongeren dat vrijwilligerswerk erg divers is en dat het minder tijd kost dan dat ze denken.
- Door het vrijwilligerswerk te richten op groepen jongeren, zijn jongeren eerder geneigd om vrijwilligerswerk te doen, omdat ze zich willen conformeren aan de groep.
- Voor jongeren leveren andere zaken (zoals school, werk en vrienden) hen meer op dan dat vrijwilligerswerk hen oplevert. Het is belangrijk om jongeren inzicht te geven in waarom vrijwilligerswerk hen meer oplevert dan hun prioriteiten.
- Om vrijwilligerswerk in het drukke schema van jongeren te passen, kan het vrijwilligerswerk worden gekoppeld aan een van hun dag invullingen. Door bijvoorbeeld het vrijwilligerswerk te koppelen aan een schoolproject, zijn de jongeren geen extra tijd 'kwijt' en doen ze toch vrijwilligerswerk.
- Het tekort aan vrijwilligers beperken door ouderen in te zetten in plaats van te focussen op jongeren. Ouderen hebben vaak meer vrije tijd, zijn op zoek naar een dag invulling en/of willen iets zinvols doen voor de samenleving.

Literatuurlijst

- Academie voor Overheidscommunicatie. *Jongeren, een moeilijk bereikbare doelgroep?* Geraadpleegd van <https://www.gezondeschool.nl/sites/default/files/150603Artikel%20kennismiddag%20jongerencommunicatie.pdf> op 14 september 2018
- Arends, J. & Os, van. N. (2014). *Jongeren aan zet als vrijwilligers* (afstudeerscriptie). Geraadpleegd van https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_che:oai:surfsharekit.nl:529f7381-31c8-4d81-952a-b0d36045748e op 18 september 2018
- Arends, J. & Schmeets, H. (2018). *Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/29/vrijwilligerswerk-activiteiten-duur-en-motieven> op 30 oktober 2018
- Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Boezeman, E. (2018). *Workshop De Psychologie van het Vrijwilligerswerk: Uitwisselingssessie Wetenschap en Praktijk* (NOV-congres 2018).
- Bosch, A. van den. & Boss, E. (2009). *Motiveren is maatwerk*. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Motiveren%20is%20maatwerk%20%5BMOV-222135-0.3%5D.pdf> op 23 oktober 2018
- Bouma, F. (2018). *Na de zomer eerste plekken voor 'maatschappelijke diensttijd'*. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/07/27/na-de-zomer-eerste-plekken-voor-maatschappelijke-diensttijd-a1611419> op 12 september 2018
- Boutellier, H., Broenink, N. & Steketee, M. (2004). *Een Sociaal Jaar voor jongeren in Nederland*. Geraadpleegd van https://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/D6563342_def.pdf op 16 oktober 2018
- Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning*. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/dsresource?objectid=d43ee736-056f-465c-86ca-bff2b2e7adde> op 9 oktober 2018
- Doosje, O. (2018). *Why does no one want to repair kids' bikes? A research on the volunteer's decision for specific activities* (master thesis). Geraadpleegd op 25 september 2018
- Eck, J. van. (2018). *Het mediagebruik van migranten* (afstudeerscriptie). Geraadpleegd van https://essay.utwente.nl/59549/1/scriptie_J_van_Eck.pdf op 18 september 2018
- Eickelenboom, W. (z.j.). *Self Determination Theory*. Geraadpleegd van https://www.twynstragudde.nl/sites/default/files/content/blog/leren_vanuit_motivatatie_volgens_de_sdt.pdf op 25 september 2018
- Gast, W. de. & Hetem, R. (2018). *Basisboek vrijwilligersmanagement* (4^e ed.). Bussum, Nederland: Uitgeverij Coutinho.

- Gast, W. de. & Wijnperle, D. (z.j.). *Vrijwilligers. Vinden en binden van betrokken medewerkers*. Geraadpleegd van <https://vrijwilligerswerk.nl/sites/default/files/afbeeldingen/vinden-en-binden-betrokken-medewerkers.pdf> op 30 oktober 2018
- GGZ nieuws. (2017). *Driekwart van de jongeren heeft last van stress en burn-out klachten*. Geraadpleegd van <https://www.ggznieuws.nl/home/driekwart-van-de-jongeren-heeft-last-van-stress-en-burn-out-klachten/> op 18 februari 2019
- Goethem, van. A. (2013). *Generatie mij of generatie wij? De ontwikkeling en effecten van vrijwilligerswerk bij jongeren*. Geraadpleegd van <https://link.springer-com.lib.fontys.nl/article/10.1007%2Fs12453-013-0017-9> op 14 september 2018
- Hart, R. (2012). *Jongeren en vrijwilligerswerk. Stimulerende en belemmerende factoren voor jongeren als het gaat om het uitvoeren van vrijwilligerswerk* (afstudeerscriptie). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/257647/Scriptie%20Robin%20Hart.pdf?sequence=1> op 16 oktober 2018
- Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Lockstone-Binney, L., Meijs, L. & Oppenheimer, M. (2017). *Vrijwilligerswerk zou niet 'cool' zijn*. Geraadpleegd van <https://www.socialevraagstukken.nl/vrijwilligerswerk-zou-niet-cool-zijn/> op 27 september 2018
- Karr, L.B. (2004). *Jongeren en vrijwilligerswerk: een verhaal over motivatie*. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-06/Jongeren%20en%20vrijwilligerswerk%2C%20een%20verhaal%20over%20motivatie.pdf> op 18 september 2018
- KNSB. (z.j.). *Wervingsacties opzetten*. Geraadpleegd van <https://knsb.nl/kenniscentrum/artikelen/wervingsacties-opzetten/> op 19 september 2018
- Kremer, N. (2010). *Jongeren en vrijwilligerswerk. Een onderzoek naar persoonlijkheid, opvoeding en het vrijwilligerswerk van ouders in relatie met vrijwilligerswerk onder jongeren* (masteronderzoek). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/206793/3054977%20kremer%20thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y> op 23 oktober 2018
- LeanSixSigma. (2018). *Wat is scrummen nou precies*. Geraadpleegd van <https://www.sixsigma.nl/artikelen/wat-is-scrummen> op 12 september 2018
- Movisie. (2016). *Vrijwilligers werven volgens een goed plan*. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/tool/vrijwilligers-werven-volgens-goed-plan> op 23 oktober 2018
- Noorda, J. (2014). *Maatschappelijke stage, startschot voor duurzaam vrijwilligerswerk?* Geraadpleegd van <https://link.springer-com.lib.fontys.nl/article/10.1007%2Fs12451-012-0016-5> op 14 september 2018
- Oudenampsen, D., Huygen, A. & Hermens, F. (2012). *Het Vrijwilligerspunt als knooppunt van de civil society*. Geraadpleegd van https://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/Het_vrijwilligerspunt_als_knooppunt_van_de_civil_society_webversie.pdf op 18 februari 2019

- Paine, A.E., Malmersjo, G. & Stubbe, W. (2007). Kortdurend vrijwilligerswerk: zegen of vloek? *Vrijwillige inzet onderzocht. Wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek naar vrijwilligerswerk*, 1(4), 101-109. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/VIO_2007_supcompleteet%20%5BMOV-584532-00%5D.pdf#page=101
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016). *Methoden en technieken van onderzoek* (7^e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux.
- Schoen, R. & Timmer, J. (2016). *#pionierenmetgoud. Inzet van jonge vrijwilligers in een kantelende samenleving* (afstudeerscriptie). Geraadpleegd van https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_che:oai:surfsharekit.nl:f4cd6bfa-b29f-45be-8b0a-f6c849d09741 op 16 oktober 2018
- SKB. (2018). *Burn-out klachten jongeren stijgend probleem*. Geraadpleegd van <https://www.skb.nl/nl/nieuws/burn-out-klachten-jongeren-stijgend-probleem.html> op 18 februari 2019
- Vaart, I. van der. (2010). *Motivatatie voor vrijwilligerswerk. Wat maakt het verschil?* (afstudeerscriptie). Geraadpleegd van https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/186876/Scriptie_Irene_van_der_Vaart_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y op 7 september 2018
- VCUtrecht. (z.j.). *Motivatatie van vrijwilligers*. Geraadpleegd van <https://www.vcutrecht.nl/sites/default/files/u1files/BasisBox/17190%20VCU%20Handout%2010-Motivatatie%20van%20vrijwilligers.pdf> op 7 september 2018
- Vliet, E. van. (2012). *De festivalvrijwilliger als consument. Naar een beter begrip van wensen, verwachtingen en motivaties van vrijwilligers* (masterthesis). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/240758>. Op 7 september 2018.
- De Vries, L. (2015). *Jong & Natuur. Een onderzoek naar de interesse en betrokkenheid van jongeren bij natuur- en milieuorganisaties*. Geraadpleegd van <https://www.natuurenmilieuoverijssel.nl/friksbeheer/wp-content/uploads/2015/07/Onderzoeksrapport-JongNatuur.pdf> op 9 oktober 2018
- Wiekens, C.J. (2014). *Beïnvloeden en veranderen van gedrag* (3^e ed.). Benelux: Pearson
- Witte, A. (2010). *Het vinden en binden van vrijwilligers* (bachelor scriptie). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/179110> op 23 oktober 2018
- Wout, G. van 't. & Ruitenbeek, J. (2015). *Samen voor Goud. Hoe zijn jongeren te inspireren tot het doen van vrijwilligerswerk* (afstudeerscriptie). Geraadpleegd van https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_che:oai:surfsharekit.nl:235e5952-e2a9-4e34-93bc-7999aabee4fb op 16 oktober 2018
- ZonMw. (2018). *Actieprogramma Maatschappelijke Diensttijd*. Geraadpleegd van <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/jeugd/programmas/programma-detail/actieprogramma-maatschappelijke-diensttijd/> op 12 september 2018

Bijlagen

Bijlage A: Wervingsoproep

Onderstaand bericht is op Facebook geplaatst om respondenten te werven voor het onderzoek:

Lijkt het je leuk om vrijwilligerswerk te gaan doen of heb wel eens overwogen dit te doen én ben je in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar? Dan kunnen wij elkaar helpen!

Ik ben bezig met mijn scriptie over jongeren en vrijwilligerswerk en ik zou je graag een paar vragen stellen over wat je leuk lijkt aan vrijwilligerswerk en wat er voor nodig is om als vrijwilliger aan de slag te gaan.

Wil jij mij helpen bij mijn scriptie? Wie weet kan ik je aan een leuke vrijwilligersactiviteit helpen. (Of misschien ben je zelf een student die ook op zoek is naar respondenten o.i.d. en kan ik iets voor je betekenen 😊)

Let me know!

O ja, je kunt ook helpen door dit te delen 😊





Toestemmingsformulier

Dit interview zal worden opgenomen en vervolgens worden uitgewerkt in het onderzoek. Het transcript van dit interview zal mogelijk anoniem worden gelezen door docenten van de Fontys en collega's binnen Eindhoven Doet. Dit interview draagt bij aan het resultaat van dit onderzoek.

Naam:

Geboortedatum:

Hierbij verklaar ik dat dit gesprek:

- ☐ Mag worden opgenomen
- ☐ Anoniem mag worden toegevoegd in het onderzoek

Handtekening

.....

Bijlage C: Gebruikte materialen

Topiclijst

	Topic	Uitwerking	Voorbeeldvragen
Introductie	Welkom	Social talk, bedanken voor tijd en toestemmingsformulier laten tekenen.	
	Doel van het gesprek uitleggen	Gesprek duurt half uur tot drie kwartier. Er is momenteel een tekort aan vrijwilligers van onze leeftijd. Het doel van mijn onderzoek is om meer jongeren te activeren om vrijwilligerswerk te doen. Ik ga met jongeren in gesprek omdat zij mij kunnen helpen in kaart brengen wat hen tegenhoudt om vrijwilligerswerk te doen en hoe deze drempels opgelost kunnen worden.	- Heb je nog vragen vooraf aan het interview?
	Kennismaking	Achtergrondinformatie respondent	- Hoe oud ben je? - Wat doe je voor opleiding/werk? - Hoe veel uur in de week doe je dit?
Kern	Imago		- Wat vind je van vrijwilligerswerk? Wat is het beeld dat je hebt van vrijwilligerswerk?
	Ervaring met vrijwilligerswerk		- Heb je ooit eerder vrijwilligerswerk gedaan? evt. - Hoe ben je hier terecht gekomen? - Hoe heb je dit ervaren?
	Motivatie voor vrijwilligerswerk		- Wat zouden voor jou redenen zijn om vrijwilligerswerk te doen? - Aan welke voorwaarden moet vrijwilligerswerk

			voldoen voordat je dit zou doen? - Hoe kan een organisatie jou motiveren om vrijwilligerswerk te doen?
	Drempels bij vrijwilligerswerk		- Wat houdt je tegen om vrijwilligerswerk te doen? - Als dit obstakel er niet zou zijn zou je dan vrijwilligerswerk doen? - Wanneer zou je wel vrijwilligerswerk doen? - Wat zou je hier aan kunnen veranderen? - Wat kunnen anderen doen om jou hierbij te helpen?
	Bekendheid		- Hoe bekend is vrijwilligerswerk bij jou? - Heb je wel eens over vrijwilligerswerk nagedacht? - Wat weet je ervan af? - Zijn er veel mensen in je omgeving die vrijwilligerswerk doen of het er wel een over hebben?
Afsluiting	Samenvatting van het gesprek	Hoofdzaken die in het interview naar voren zijn gekomen worden nog eens benoemd en er wordt aan deze samenvatting klopt.	- Nog dingen die je kwijt wilt/wilt toevoegen? - Nog vragen?

Bijlage D: Analyse van de resultaten

Analyseplan

	= Imago
	= Ervaring
	= Motivatie
	= Drempels
	= Bekendheid
	= Randvoorwaarden
	= Drempels oplossen

O	Ja ik ben nou voor Eindhoven Doet ben ik bezig met een onderzoek naar hoe we meer jongeren kunnen activeren om vrijwilligerswerk te doen, omdat heel veel organisaties bij hun met de vraag komen uh ja dat ze te weinig jongeren hebben in de leeftijd van vijftien tot vijfentwintig. Zij weten niet hoe ze meer jongeren bij hun organisatie moeten betrekken. Dus vandaar dat ik nou met die vraag ook bezig ben met het onderzoek. En ik ben nou met uh verschillende jongeren aan het praten uh ja over waarom ze geen vrijwilligerswerk doen en wat er dan moet veranderen voordat ze wel vrijwilligerswerk doen. En uh ja dan hoop ik daar een conclusie uit te kunnen trekken van wat er veranderd moet worden zodat jongeren wel aan de slag gaan als vrijwilliger. Of in ieder geval ietsjes meer. Is het duidelijk wat ik bedoel?
R1	Ja, zeker.
O	Uh ja, want hoe oud ben je nou?
R1	18.
O	Mooi in het midden van 15 tot 25. Even kijken, je doet de opleiding TP wist ik natuurlijk. Uh en wat is het beeld wat jij hebt van vrijwilligerswerk? Wat vind je van vrijwilligerswerk over het algemeen?
R1	Uhm, ik denk dat het wel heel mooi en dankbaar werk kan zijn. Ik sta er op zich ook wel voor open. Ik heb er wel vaker over nagedacht. Ik ben dan zelf wel gewoon, ik doe natuurlijk ook wel TP, ik ben wel echt geïnteresseerd in mensen en die persoonlijk helpen, dus dan hoeft dan niet op psychologisch niveau maar wel uhm buddy zijn, of bijvoorbeeld bij ouderen die eenzaam zijn of uh mensen die vanuit het buitenland komen en de taal nog niet zo goed kennen. Wel echt mensen.
O	Ja.
R1	Ja, maar ik heb nog nooit echt vrijwilligerswerk gedaan.
O	Oké. En je zei het is wel mooi en dankbaar dat vrijwilligerswerk. Wat is daar en mooi en dankbaar aan?
R1	Ik denk dat die mensen, je bent er niet voor niks, die mensen hebben waarschijnlijk wel echt iets aan jou. Als je kijkt naar bijvoorbeeld eenzame ouderen die zijn heel blij als er ook maar iemand één keer in de week langskomt. Daar kun je ze al heel gelukkig mee maken. En mensen die hier niet bekend zijn en de taal niet kennen die zoeken ook naar een buddy of iemand. Ja, die kunnen het ook niet alleen. Dus ik denk dat dat soort mensen al heel blij zijn met een klein beetje hulp.
O	Ja. Ik snap het. Uh, heb je nog andere dingen waar je bij vrijwilligerswerk aan denkt? Nog andere positieve of negatieve dingen misschien?
R1	Uhm, nou voor mij de reden dat ik het niet doe is omdat het heel veel tijd kost. En, ja het is natuurlijk vrijwillig. Dus dan besteed je toch als student, meestal niet zo heel veel geld, dus je besteedt toch wel sneller je tijd aan school en werk.
O	Ja. Uhm je zei dat je wel eens over vrijwilligerswerk hebt nagedacht, waar heb je over nagedacht dan?

R1	Uhm, vrijwilligerswerk in een bejaardenhuis. Of inderdaad gewoon bij ouderen thuis die ja die zich eenzaam voelen. De ouderen trekken mij wel.
O	Dat is wel de doelgroep die je leuk vindt.
R1	Ja. En uh ja ik had dan via via iemand gehoord die dan inderdaad buddy is bij uh een allochtoon zeg maar.
O	Oké, dus over twee dingen heb je wel eens nagedacht.
R1	Ja. Dat zijn tenminste dingen die ik dan wel eens heb gehoord en waarbij ik dacht van oh dat vind ik wel interessant.
O	Ja. En waarom heb je die dingen dan toch niet gedaan?
R1	Uhm, omdat mijn weken tot nu toe echt helemaal volgepland zitten. Met inderdaad werk, school, vrienden. Dus, als ik dan even vrij ben dan ben ik blij dat ik even niks heb. Ik denk dat als ik meer tijd zou hebben, dat ik er dan veel meer voor open zou staan.
O	En hoe veel tijd zou je vrij moeten hebben voordat je vrijwilligerswerk zou doen?
R1	Hmm, stel ik heb, ik hoef dus niet heel veel voor school te doen en werk en ik heb minimaal twee middagen in de week wel vrij, dan zou ik echt wel eentje daaraan willen besteden.
O	Hmm-mm, oké.
R1	Maar dan zou het dus ook wel zo moeten zijn dat vrijwilligerswerk niet te veel van mij vraagt. Dus stel ik, ik stel me ervoor open en ze zeggen oh fijn maar ze verwachten dat ik weet ik veel vijftien uur per week er minimaal mee bezig ben, dan haak ik al meteen af.
O	Oké dus die vijftien uur is bijvoorbeeld te veel
R1	Ja
O	Zijn er nog meer dingen die te veel zijn wat ze zouden kunnen vragen?
R1	Ja gewoon als het te veel tijd kost. Dus stel ze zeggen het zou fijn zijn als je, weet ik veel, één keer een middagje dat snap ik. Maar als ze meteen de druk heel hoog leggen, dan haak ik ook snel af. En verder is het ja, wel vanzelfsprekend, maar gewoon wel op een manier dat je er zelf je plezier uit kan halen.
O	En wanneer zou je er plezier uit halen?
R1	Ik denk als je merkt dat het gewaardeerd wordt dat je dat doet.
O	Ja.
R1	Dus ja je wil er wel iets van waardering voor terug hebben, anders heb je het idee dat je het eigenlijk voor niks aan het doen bent.
O	En net zei je ook vrijwilligerswerk moet niet een te hoge druk hebben. Wanneer heeft het een te hoge druk?
R1	Uhm, als ik zeg maar het idee heb van bijvoorbeeld ik ga naar die mevrouw toe we hebben het gezellig, we kletsen en ik ben weer weg, dan is het voor ook een soort van tot rust komen. Maar stel er wordt van mij verwacht dat ik, uh, bepaalde taken allemaal uitvoer, dus dat ze mij best wel veel verantwoordelijkheid geven. (= te hoge werkdruk → afhaken)
O	Ja.
R1	Is nog steeds vaag eigenlijk.
O	Nee, ik snap wel wat je bedoelt. Dus dat ze veel van je verwachten dan?
R1	Ja dus zeg maar dat je het idee hebt, dat je eigenlijk echt aan het werk bent. Ik zie vrijwilligerswerk meer als iets moois, waar je zelf ook je plezier uit kan halen. En niet echt als werk.
O	Oké. En wat is het verschil dan met werk?
R1	Nou ik wil wel graag iets voor anderen doen, dat vind ik leuk, en dan als je dus, gewoon op een menselijke manier iets voor mensen doen, zonder dat je daar iets voor terugkrijgt, dan zou ik dat wel willen, maar als het zeg maar echt werkzaamheden worden, dus dat ik er zelf geen zin in heb, ja dan zou ik afhaken. Dan heb ik zoiets van dan zoek ik wel iets betaalds.
O	Oké. Even kijken, nu heb ik alles door elkaar opgeschreven. Uh, je zei een reden dat je het niet doet is omdat het veel tijd kost vrijwilligerswerk.
R1	Hmm-mm

O	Uhm, hoe veel vrije tijd heb je nu ongeveer in de week?
R1	Bedoel je vrije tijd als in dat ik niet aan het werk ben en niet naar school ga?
O	Ja gewoon de tijd die je over hebt. Je hebt nu andere dingen gepland, hobby's, vrienden.
R1	Uhm, meestal de avonden, dus na het avond eten. Maar dan ben ik wel aan school dus ik weet niet in hoeverre je dat aan vrije tijd ziet. En op zondag. Maar verder ben ik meestal wel de hele dag en avond ingepland.
O	En zouden er momenten zijn in die dagen tijd zou hebben voor vrijwilligerswerk? Of op de een of andere manier tijd zou kunnen maken?
R1	Als ik minder ga, ja minder betaald ga werken, dan zou ik wel meer tijd hebben.
O	En er zijn er redenen waarom je niet betaald zou werken?
R1	Ik heb geld nodig.
O	Ja.
R1	En ik spaar gewoon. Ja als ik straks naar de uni ga is dat ook niet goedkoop, dus ik heb het geld wel nodig.
O	En uh, dingen waar je nu je week mee volgepland is, dus school, vrienden, werk, dat soort dingen. Wat maakt dat dat belangrijk is dan vrijwilligerswerk?
R1	Ik zie vrijwilligerswerk als iets wat erbij komt, dus uh van werk en school en sporten en vrienden zijn een soort van de primaire dingen, die staan, die zijn een beetje mijn prioriteiten. Dat zijn dingen, ja school, dat moet je wel voor je toekomst. Werken; je hebt geld nodig. En je sociale leven, ja die heb je ook wel nodig. Dus als ik daarnaast nog tijd over zou hebben, dan pas zou ik gaan denken aan vrijwilligerswerk.
O	Oké je zegt school is voor je toekomst, werken is omdat je geld nodig hebt en waarom is je sociale leven uh, waarom staat die boven vrijwilligerswerk zeg maar?
R1	Omdat ik m'n eigen sociale contacten wel boven het helpen van anderen zet. Dat is wel een van de meeste belangrijke dingen.
O	Ja. En wat zou er moeten veranderen voordat je wel vrijwilligerswerk zou kunnen doen?
R1	Uh, ik denk dat ik gewoon zelf meer rust zou moeten hebben.
O	En wat versta je dan onder meer rust?
R1	Ik heb nu het idee dat ik in mijn week constant bezig ben, en dat vind ik niet erg, maar dat maakt wel dat ik de momenten dat ik niks te doen heb, blij ben dat ik niks te doen heb. Dus als ik uh bijvoorbeeld ja wel minder zou werken, dus meer thuis echt zou zitten en niet veel zou doen, dan zou ik ook sneller zoiets hebben van 'oh ik kan deze tijd nog wel beter benutten dan Netflix kijken'.
O	Ja. Ik snap je. Ja, je hebt nu, nu ben je ook wel eens blij als je gewoon niks te doen hebt. Wat is daar fijn aan als je nu effe niks te doen hebt?
R1	Uh, nou als je een hele dag school hebt gehad, daarna bent gaan werken, daarna bent gaan leren, en dat heb je drie dagen gedaan en dan ga je vrijdagavond tot laat op stap en dan 's ochtends heb je wedstrijd en dan moet je wedstrijd tellen en dan heb je 's avonds een feestje en dan kom je weer laat thuis en dan ben je zondag thuis en dan na die drukke week dan is het wel fijn als je even uit kan slapen en niks kan doen en met je gezin gewoon.
O	En wat maakt dat dat uh, dat niks doen, uh bij jou belangrijker is dan vrijwilligerswerk bijvoorbeeld in die tijd dat je effe rust hebt?
R1	Omdat uhm, als je heel veel bezig bent dan is het soms fijn om even pauze te hebben. En als je die pauze ook weer opvult met bezig zijn, dan is er geen einde zeg maar. Dus het is vind ik altijd wel fijn om ergens in je week een rust moment te hebben voor jezelf.
O	En waarvoor is dat rust moment nodig? Wat als je niet die rust hebt?
R1	Uh, als ik niet die rust heb dan, ik denk dat ik dan gewoon oververmoeid zou raken ofzo.
O	Ja.
R1	Ik ben niet zo'n heel energiek persoon, ik heb niet zo'n heel hoog energieniveau. Dus als ik een paar avonden achter elkaar bijvoorbeeld of een paar dagen druk ben geweest en dan ook niet acht uur slaap heb gehad zeg maar, dan ben ik wel echt kapot.

O	Ja dat is vermoeiend.
R1	Ja, dus ik denk dat ik het niet vol zou houden als ik die dag ook nog in zou plannen.
O	Oké. Uhm, en wanneer zou, uhm, vrijwilligerswerk belangrijker worden dan andere bepaalde dingen waar je nu je week mee opvult?
R1	Uhm, misschien als ik zelf de behoefte heb om me te ontwikkelen op bepaalde gebieden. Als ik meer ervaring op wil doen naast school.
O	Oké. En uh wat zijn uh zeg maar randvoorwaarden voordat je met vrijwilligerswerk zou beginnen? Dus je moet er tijd voor hebben, uh als je de behoefte om bijvoorbeeld ervaring op te doen, wat zijn nog meer dingen uh die per se voldaan moeten zijn voordat je vrijwilligerswerk gaat doen?
R1	Uhm, als ik inderdaad de tijd zou hebben. En ik denk ook dat het misschien, ik merk dat ik heel erg dat ik er geïnteresseerd in word als ik het hoor van anderen. Dus ik denk dat ik er niet zo snel zelf mee zou komen. Dus als het meer in je omgeving, in m'n omgeving, ik weet niet, als het duidelijker is dat het er is, dat ik dan ook sneller er aan denk.
O	En hoe duidelijk is op dit moment vrijwilligerswerk voor jou?
R1	Uhm
O	Hoe bekend is het zeg maar?
R1	Dat is het is voorheen eigenlijk nooit zo geweest, toen hoorde ik een aantal maanden geleden van iemand dat die dat aan het doen was in mijn dorp, dus dat heeft me al wel gemotiveerd. Maar verder hoor ik het eigenlijk van heel weinig mensen.
O	Dus alleen van die ene persoon toen.
R1	Ja.
O	En hoezo heeft dat jou gemotiveerd wat hij vertelde?
R1	Uh, omdat hij vertelde, ja hij vertelde wat hij deed en wat uh en hoe die die andere persoon daarmee kon helpen. En dat was wel een mooi verhaal. En hij bracht het ook op zo'n manier van ja ik ben er niet heel veel tijd mee kwijt maar toch wel een keer per week, dus ze hebben er allebei iets aan en hij is er niet heel veel tijd mee kwijt. Dus toen had ik wel zoiets van nou kan je wel dus iets moois voor iemand doen zonder dat het jou veel kost.
O	Ja. En je zegt ze hadden er allebei iets aan, wat had die jongen die dat vrijwilligerswerk deed er dan aan?
R1	Ja hij haalde er voldoening uit. Dus gewoon ja waardering.
O	En is het dan ook een bepaalde manier waarop hij het verteld, of gewoon wat hij verteld zeg maar?
R1	Nou ik ken hem wel, dus hij is altijd een beetje van 'ja, ja'. Maar hij was wel zo van, ja ik vind het juist wel mooi als iemand die eigenlijk altijd een beetje nuchter is zeg maar en waarvan je het niet verwacht, dan zoiets doet en dan ook meteen wel ja, hij had er wel veel voordelen aan zeg maar. Hij bracht het eigenlijk heel positief.
O	Oké.
R1	Dus het was, je hebt mensen die het dan helemaal gaan promoten. En dan heb je weer zoiets van 'nou hoeft nou ook weer niet', maar hij was er heel positief over maar hij ja hij, het was niet zijn doel om mij ook aan vrijwilligerswerk te helpen zeg maar.
O	Oké.
R1	Dus daardoor voel je je niet gepusht, maar dan heb je wel zoiets, ja dan haal je er denk ik meer uit. Voor mij in ieder geval.
O	Ja, duidelijk.
R1	Maar ik ben dan misschien daar ook wel in geïnteresseerd dus voor mij is er dan niet zo heel veel meer nodig om daar positief over te denken.
O	Het was ook het soort vrijwilligerswerk wat je leuk vindt dan, wat hij deed?
R1	Ja.

O	En even terugkomend naar redenen waarom je geen vrijwilligerswerk doet. Nou je noemde al dat je gewoon drukke weken hebt. Stel je week zou rustiger zijn, zouden er dan nog andere dingen zijn die je zouden tegenhouden voor vrijwilligerswerk?
R1	Ik denk dat ik het, stel ik zou nu rustigere weken krijgen dat ik eerder dingen ga doen met vrienden ofzo, dat ik er dan ook niet echt mee bezig zou zijn. Als ik op lange termijn meer tijd zou hebben en ik zou dus getriggerd worden, dus iets in m'n omgeving, dan ga ik het denk ik wel echt als een optie zien.
O	En wat zou dan een trigger in de omgeving zijn?
R1	Hmm, kan op meerdere manieren. Kan zijn dat dus meer leeftijdsgenoten in mijn omgeving dat doen, of in ieder geval dat het, uhm, ja duidelijker is dat het er is.
O	Want nu is het niet zo duidelijk dan?
R1	Nee ik hoor eigenlijk, behalve dus die jongen, hoor ik er nooit iemand over praten of organisaties die het daarover hebben.
O	Nee, klopt wel.
R1	En als er dan bijvoorbeeld, toen ik op mijn vijftiende in een bejaardenhuis werkte, toen op je zestiende ben je dan te oud. En ik vond dat heel erg, maar er heeft toen ook niemand gezegd van 'je kan ook wekelijks terugkomen'.
O	Oh, jammer.
R1	Want ik denk dat ik dat wel had gedaan. Terwijl als ze toen inderdaad dat tegen mij hadden gezegd, van ja is wel vrijwillig, maar die mevrouw mist jou zo erg, wil je niet één keer per week of één keer per maand terugkomen, dan had ik dat echt wel gedaan.
O	Ja, dat is zonde dat ze dat niet hebben gedaan dan.
R1	Ja, dus als ze, als dat soort organisaties ook vanuit zichzelf meer proberen aan te moedigen denk ik echt wel dat ze meer mensen binnen krijgen.
O	Ja, dus ze moeten ook wel zelf actie ondernemen zeg maar. En als je meer vrije tijd hebt zei je ga ik waarschijnlijk met vrienden meer doen. Wat is dan de reden dat je met vrienden meer gaat doen in plaats van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk?
R1	Ik denk dat, ja ik spreek dan voor mezelf, maar dan denk ik ook wel voor heel veel van mijn leeftijdsgenoten is dat je dan, ja het eerste waar je aan denkt zo gezellig meer tijd met vrienden. Als je dan een middagje extra vrij bent dan ga je waarschijnlijk op het terras zitten bijvoorbeeld of film kijken of zoiets, dat is denk ik wel een van de eerste dingen waar mensen aan denken.
O	Ja, ja ik zelf ook inderdaad. En waarom gaat dan jouw voorkeur daar naar uit?
R1	Omdat iedereen nu een andere studie doet. Dan zie je ze toch allemaal minder. Ik merk dat het nu heel erg echt inplannen is als je met iemand iets wil doen. Dan kan iemand een keer over twee maanden.
O	Ja.
R1	Dus als je dan een keer een extra middag vrij bent, dan ja dan kan je die ene vriendin die je zo lang niet hebt gezien toch nog weer een keer spreken. Dat is dan wel een van de eerdere dingen waar ik dan aan denk.
O	Ja. Dus dat zou je als eerste doen als je meer vrije tijd hebt.
R1	Dat denk ik wel.
O	En zijn er nog meer dingen die je tegenhouden om vrijwilligerswerk te doen, behalve tijd?
R1	Ja omdat het vrijwillig is. Als ik denk van toch dat geld ja, ik kan een uur extra gaan werken, dat vind ik misschien minder leuk, maar ik heb m'n geld wel nodig. Is toch wel leuk als je aan het eind van de maand wat extra krijgt.
O	Ja. Nog andere dingen?
R1	Nee denk dat dat wel de belangrijkste zijn.
O	Oké. Uh, en heb je trouwens al ervaring ooit met vrijwilligerswerk gehad? Ooit gedaan?

R1	Nee. Ja ik had het er net met XXX over en die zei eigenlijk, ik doe, ik ben dan een penvriendin van een oudere mevrouw. Al sinds dat ik tien ben of elf denk ik. Dus wij schrijven elkaar brieven.
O	Oh, wat leuk!
R1	Ja dat is echt heel schattig. Dus, ja maar zij is niet eenzaam. Zij is de oma van uh mijn neef. Dus het is niet mijn oma, maar ik zie haar wel met Kerst en verjaardagen. Dus ze is niet eenzaam, ze heeft nog gewoon kinderen, kleinkinderen, vriendinnen in de buurt. Maar toch merk je wel dat ze daar heel veel waarde aan hecht.
O	Hoe ben je daar bij gekomen dan? Om dat met haar zo te doen?
R1	Dat weet ik dan niet meer zo goed, moet zeggen dat is echt lang geleden. Maar we waren in de Efteling en dat hadden we bedacht toen ofzo, toen heb ik op een servetje haar adres geschreven. En sindsdien schrijven we brieven naar elkaar en daar spuiten we dan parfum op.
O	Oh wat leuk, ook echt handgeschreven brieven.
R1	Ja ja ja, die doe ik dan ook altijd op de post. Ja allemaal handgeschreven. Maar het is ook heel leuk om dat terug te krijgen. En er staat dan wel in ja ik heb weer gewandeld en ik heb m'n boodschappen gedaan. Maar ja dat is wel haar dagelijks leven en dat is gewoon heel leuk dat ik dan zo'n geschreven brief terug krijg.
O	Oh wat lief.
R1	Ja. Dus ja ik heb een hele verzameling inmiddels.
O	Ja. En je bewaart ze ook allemaal?
R1	Ja ja zeker.
O	Leuk.
R1	Ja dus dat is geen officieel vrijwilligerswerk, maar het is wel iets waar ik vrijwillig aandacht aan besteed.
O	Waarom is dat geen vrijwilligerswerk dan?
R1	Ja zo zie ik dat niet. Het is geen, ja, het is niet dat ik heb gedacht van 'oh ik wil graag vrijwilligerswerk doen, wie heeft daar zeg maar, heeft zij een behoefte' zij vinden, we doen het allebei voor onze lol. Het is niet dat zij het nodig heeft, het is niet dat ik het nodig heb, maar we vinden het gewoon leuk om dat met elkaar te doen.
O	En wat is dan het verschil met vrijwilligerswerk?
R1	Ik denk dat, tenminste hoe ik het zie, dat er bijvoorbeeld een oudere is die echt alleen is en ja daar behoefte aan heeft. En dat ik er dan voor kies van ik wil graag iemand helpen. Dus dan zie ik het, ja, ik zie dat anders denk ik.
O	Oké. Even kijken of we nog iets niet hebben besproken. Heb je wel ooit uh geprobeerd om iets te veranderen waardoor je wel vrijwilligerswerk zou kunnen doen?
R1	Uh aan het begin van dit schooljaar, merkte ik dat ik uhm, qua school niet zo heel veel tijd nodig had en toen kwam er in een hoorcollege een project, close the gap, ik weet niet of je daar ooit van hebt gehoord en toen zeiden ze tijdens het hoorcollege, dat was dus vrijwillig, wij zijn bezig met een project waarbij we, dat werd ons toen verteld, waarbij we ouderen helpen digitaliseren, want daar hebben ze heel veel moeite mee. En we zoeken vrijwilligers daarvoor. En daar heb ik me toen voor opgegeven.
O	Hmm-mm
R1	Want uh ik wist ja ik heb wel tijd over en dat is wel iets wat ik echt heel leuk vind. Dus daar heb ik me voor opgegeven en toen kwam ik daar. En dat was mee opgezet door docenten van XXX en toen bleek het een pilot te zijn en ze wisten zelf eigenlijk, hadden ze nog niet bedacht hoe ze het wilde gaan doen. Ze wilden dat we er één heel dagdeel mee bezig waren, daarnaast met hun functioneringsgesprekken voerden en dingen voorbereidden. En het bleek ook niet digitaliseren met ouderen te zijn, maar gewoon mensen uit Woensel die een hulpvraag hadden. Toen bleek ook nog dat de organisatie uh het anders in hun hoofd had dan de docenten van XXX. En toen merkte ik van oké dus het gaat mij heel veel tijd

	kosten en het, de docenten van XXX hebben eisen want die vragen dat ik een coachtraject start, maar de mensen die komen hebben geen coachvraag, die hebben gewoon snelle hulp nodig. Dus die hebben een vraag van bijvoorbeeld hoe werkt word. Nou dat leg je in tien minuten uit en dan gaan ze weer naar huis. Die hebben het niet nodig. Dus het was en, onduidelijk, er werd heel veel van me verwacht. Ja het was, ja.
O	Ja.
R1	Er waren zo veel factoren waarbij ik toen ben afgehaakt. En dat vond ik eigenlijk heel jammer want, en het was ook totaal iets anders waarbij ze geïnformeerd hadden tijdens het hoorcollege.
O	Ja, gek zeg.
R1	Ja. Ze wisten zelf eigenlijk ook nog niet waar ze mee bezig waren. En dat vond ik zo jammer. En toen dacht ik van ja als het nou minder tijd had gekost, het was duidelijk geweest, dan had ik daar zeker aan mee gedaan. Oh en het was ook een traject van 30 weken bleek toen. Dus het was ook als je eraan begint, moet je die dertig weken afmaken.
O	Oké. Je mocht dus niet tussentijds stoppen.
R1	Nee.
O	En uhm, hoe veel tijd zou maximaal zeg maar in jouw schema passen voor vrijwilligerswerk? Hoe veel tijd mag een organisatie maximaal van jouw vragen?
R1	Het hangt er voor mij ook vanaf, stel het is in XXX, dat is mijn eigen dorp, daar ben ik zo heen en weer geweest. Daar ben ik zo heen er weer gefietst. Dus als het dan twee uur duurt vind ik prima. Maar als ik naar Eindhoven moet met de trein, met de bus naar een of andere woonwijk, dan ben ik als ik twee uur daar ben, ben ik minimaal vier uur bezig.
O	Ja.
R1	Dus het hangt er voor mij ook af waar het is.
O	Is dat ook een vereiste dan uh voordat je vrijwilligerswerk gaat doen? Dat het in de buurt moet zijn?
R1	Uh, geen vereiste, maar dat zou mij wel sneller overhalen.
O	Oké.
R1	Dan zou ik wel sneller meedoen.
O	Wat zijn nog meer dingen die jou zouden overhalen om vrijwilligerswerk te doen?
R1	Ik denk dat als het inderdaad duidelijk is en lage druk, dus het is niet van we willen, we verwachten dit en dit en dit van je, maar gewoon meer van ah we zoeken iemand die gezellig even daar, dan denk ik oh tuurlijk.
O	Oké. En even terugkomend op die tijd. Ik weet niet of je dat nou net al hebt gezegd. Wat is de maximale tijd die een organisatie van je mag vragen?
R1	Oh, dat heb ik niet. Weet ik niet, drie uur per week ofzo.
O	Ja, zo ongeveer. Zijn er nog andere dingen over vrijwilligerswerk die je kwijt wilt of die je wel eens zijn opgevallen ofzo?
R1	Hmm, ja inderdaad dat het heel veel ouderen zijn die dat doen. Tenminste dat is wel het beeld dat ik heb.
O	Dat dat ouderen zijn die het vrijwilligerswerk doen?
R1	Ja. Ik heb het idee dat jongeren dat inderdaad niet zo vaak doen. Ik denk dat als meer mensen dat zouden doen, dat je dan ook sneller meegaat.
O	En hoe komt het dat het jouw beeld is dat veel ouderen dat doen? Ken je veel ouderen die vrijwilligerswerk doen?
R1	Nou als je kijkt naar bijvoorbeeld mijn opa en oma doen heel veel vrijwilligerswerk en dan ook meer ouderen in hun omgeving. En toen ik nog in het bejaardenhuis werkte, waren de andere mensen die dan hielpen waren vrijwilligers en die waren allemaal boven de 65. En als je bijvoorbeeld kijkt bij ons op school, bij die, als wij een tentamen maken zijn er ook vrijwilligers die surveilleren zijn ook allemaal ouder. 65-plus denk. Ja 50-plus sowieso wel.
O	Ja klopt. Ja zijn altijd wel oudere mensen ja.

R1	Ja. Dus dan alle, zeg maar, ieder beeld dat ik heb vrijwilligers op iedere plek waar je vrijwilligers tegenkomt, zijn meestal wel oudere mensen.
O	Die zie je ook gewoon het meeste vrijwilligerswerk doen dus?
R1	Ja. Dus dat trekt je dan ook minder. Stel je ziet mensen van jouw leeftijd dat doen, dan heb je eerder de neiging om mee te gaan.
O	Ben je wel eens vrijwilligerswerk tegengekomen waar wel veel jongeren waren?
R1	Uhm, nee, maar misschien dat ik ook niet op die plekken kom dan.
O	Nee, dat zou kunnen natuurlijk. Kom je gewoon toevallig niet tegen.
R1	Maar die kom ik eigenlijk nooit echt tegen, dat ik dat hoor dat veel mensen daar, van mijn leeftijd, daar iets vrijwilligs doen.
O	Nee, gewoon vooral die oudere.
R1	Ja meestal zoeken ze dan betaalde baantjes.
O	Ja. Jongeren die kiezen daar sneller voor.
R1	Ja.
O	Zijn er nog andere dingen die je kwijt wilt of heb je nog vragen?
R1	Nee eigenlijk niet.
O	Dan ik verder ook niet, duidelijk. Dankjewel voor je tijd.
R1	Graag gedaan.

Codeboom

Toelichting op de codeboom:

- Achter iedere categorie staat een percentage vermeld. Dit percentage geeft aan welk deel van de respondenten over deze categorie heeft gesproken.
- Achter iedere subcategorie staat een absoluut aantal vermeld. Dit aantal geeft aan hoe veel respondenten over deze subcategorie hebben gesproken.
- Achter de subcategorieën van de categorie 'eenzijdig beeld' staan tevens aantallen in het blauw vermeld. Deze aantallen geven aan voor hoe veel respondenten dit beeld als een obstakel om vrijwilligerswerk te gaan doen geldt.

CODEBOOM VRIJWILLIGERSWERK		
Thema	Categorie (%)	Subcategorie (absolute aantallen)
Imago	Hulp bieden (70%) (<i>Tevens een motivatie</i>)	Mensen helpen die het nodig hebben (6x)
		Organisatie uit de brand helpen (2x)
		Helpen de samenleving te verbeteren (1x)
	Eenzijdig beeld (70%) (<i>Tevens een obstakel</i>)	Tuinieren (1x)
		Mensen met veel problemen helpen (1x)
		Ouderen helpen (2x) (1x)
		Met ouderen en kinderen werken (1x)
		Ouderen doen vrijwilligerswerk (1x) (1x)
		Vrijwilligerswerk kun je niet doen bij bedrijven (1x)
		Vrijwilligerswerk doe je bij een goed doel (2x)
		Er is geen vrijwilligerswerk wat bij mijn hobby's aansluit (1x)
		Vrijwilligerswerk is anders dan betaald werk (1x)
	Hoge eisen (40%) (<i>Tevens een obstakel</i>)	Kost veel tijd (2x) (1x)
		Voelt als een verplichting (2x)
		Vrijwilligerswerk is niet ontspannend (2x)
	Gevaren (20%)	Mogelijkheid uitgebuit te worden (1x)
		Bedrijven profiteren van onbetaalde krachten (1x)
	Persoonlijke aspecten (40%)	Mensen doen vrijwilligerswerk vanuit goede bedoelingen (2x)
		Geeft een goed gevoel (2x)
		Organisatie belooft je (1x)
		Vrijwilligerswerk is leerzaam (1x)

	Maatschappelijke stage geeft vertekend beeld (10%)	
Ervaring	Nooit gedaan (70%)	Ooit overwogen (2x)
		Niet overwogen (1x)
		Maatschappelijke stage (5x)
	Negatief (30%)	Onduidelijkheid over werkzaamheden (1x)
		Kost veel tijd (1x)
		Niet tussentijds kunnen stoppen (1x)
		Hiërarchie in vrijwilligers (1x)
		Hoge werkdruk (1x)
	Positief (30%)	Contact met anderen (3x)
		Nieuwe vaardigheden leren (1x)
		Goed beloond (1x)
	Tijdsbesteding (30%)	Frequent (meerdere keren per week) (1x)
		Niet frequent (paar keer per maand) (2x)
		Half jaar lang (1x)
		Eén jaar lang (2x)
	Werving (20%)	Gevraagd door familielid (1x)
		Zelf op internet gezocht (1x)
Obstakels	Tijd (100%)	Te druk/andere prioriteiten (10x)
		Aanbod onder tijden dat ik niet kan (1x)
	Niet betaald (50%)	
	Imago	Eenzijdig beeld (Wanneer een aspect uit deze categorie als een obstakel dient om vrijwilligerswerk te doen, staat dit in het blauw genoteerd bij het desbetreffende aspect bovenstaand)
		Hoge eisen (Wanneer een aspect uit deze categorie als een obstakel dient om vrijwilligerswerk te doen, staat dit in het blauw genoteerd bij het desbetreffende aspect bovenstaand)
	Onbekendheid (40%)	Niet gedacht aan vrijwilligerswerk (3x)
		Mogelijkheden zijn onbekend (1x)

	Gezondheidsproblemen (20%)	Vaak bij de huisarts met diverse klachten (1x)
		Geen energie door depressie (1x)
	Binden (10%)	Kan geen vaste dagen toezeggen (1x)
	Start maken is lastig (40%)	Contact maken met bedrijf (3x)
		Vrijwilligerswerk zoeken (2x)
		Niet weten waar eigen interesses liggen (1x)
		Verandering is niet prettig (1x)
		Angst voor afwijzing (3x)
		Niet weten hoe aan te melden (1x)
		Luiheid (2x)
Motivatie	Factoren van buitenaf (40%)	Gestimuleerd door verhalen van anderen (2x)
		Moest van ouders (1x)
		Werkloos zijn (1x)
	Contact met anderen (60%)	Anderen helpen (4x)
		Gezelligheid (2x)
		Waardering (1x)
	Leren van vrijwilligerswerk (40%)	Sociale vaardigheden leren (3x)
		Werkervaring opdoen (4x)
	Bezig zijn (20%)	
Randvoorwaarden tijd	Beschikbaarheid (70%)	Tijd vrij voor vrijwilligerswerk als ik minimaal twee dagen in de week vrij heb (1x)
		Tijd vrij voor vrijwilligerswerk als ik minimaal vijf avonden in de week vrij heb (1x)
		Tijd vrij voor vrijwilligerswerk als ik in de weekenden vrij ben (2x)
		Tijd vrij voor vrijwilligerswerk als ik met pensioen ben (1x)
		Tijd vrij voor vrijwilligerswerk als ik het rustiger heb met school/werk (5x)
		Tijd vrij voor vrijwilligerswerk als financiële situatie verbetert (1x)
	Voorkeurstijden (70%)	Avond (1x)
		Weekend (1x)
		Vakantie (1x)
		Vast (2x)
		Flexibel (3x)

	Maximale besteding (40%)	Vrijwilligerswerk mag maximaal twee uur per week in beslag nemen (3x)
		Vrijwilligerswerk mag maximaal drie uur per week in beslag nemen (2x)
	Korte reistijd (bijv. in eigen dorp) (50%)	
Randvoorwaarden overig	Lage werkdruk (20%)	Niet te veel tijd mee kwijt (1x)
		Niet te veel taken (1x)
		Niet te veel verantwoordelijkheid (1x)
		Geen strenge deadlines (1x)
	Moet iets opleveren (60%)	Waardering krijgen (4x)
		Voldoening (2x)
		Mezelf ontwikkelen (1x)
		Reiskostenvergoeding (1x)
	Contact met anderen (40%)	Fijne collega's (3x)
		Klik met degene die je helpt (1x)
	Afwisselend werk (10%)	
	Actief werk (10%)	
	Duidelijke taakomschrijving (20%)	
	Aansluiten bij interesses (50%)	
	Vacature/werving moet gebeuren zonder taalfouten (10%)	
Bekendheid	Omgeving (90%)	Via via gehoord (2x)
		Weinig mensen en organisaties hebben het over vrijwilligerswerk (3x)
		Niemand in de omgeving doet vrijwilligerswerk (3x)
		Iemand in familie doet vrijwilligerswerk (4x)
		Werkt met vrijwilligers (1x)
	Niet duidelijk dat vrijwilligerswerk bestaat (40%)	Onduidelijk dat vrijwilligerswerk op zo veel plekken gedaan kan worden (1x)
	Weinig reclame (10%)	
	Realistischer beeld na verdiepen in vrijwilligerswerk (50%)	

Obstakels verminderen	Meer leeftijdsgenoten in de omgeving aan de slag als vrijwilliger (30%)	Samen met een vriend(in) vrijwilligerswerk doen (1x)
	Organisaties moeten jongeren aanmoedigen (30%)	Persoonlijke benadering (2x)
		Minimale vergoeding (1x)
	Tijd met vrienden inruilen voor vrijwilligerswerk (20%)	Na-borrelen met vrijwilligers (1x)
	Vrijwilligerswerk na schooltijd (10%)	
	Bewustwording creëren (30%)	Reclames vaker voor laten komen (1x)
		Jongeren kijken niet naar de juiste berichten op social media (1x)