

5 Jongeren en vrijwilligerswerk: een verhaal over motivatie

In dit artikel geeft Linda Bridges Karr een deugdelijk overzicht van beschikbare literatuur, waaruit duidelijk wordt dat we slechts beperkt inzicht hebben in de motivatie om vrijwilligerswerk te doen. Laat staan dat we weten hoe organisaties en beleidsmakers er op in moeten spelen. De toegevoegde waarde van het artikel voor wetenschap en praktijk, is dat Karr deze motivatie dynamisch maakt. De beschikbare literatuur geeft wel op meerdere plaatsen aan dat de motivatie van mensen door de tijd verandert, maar is weinig specifiek. Helaas geeft ook Karr nog weinig antwoorden. Zij presenteert echter wel een methodologie en een conceptueel model.

Methodologisch stelt Karr voor om gedetailleerde verhalen van vrijwilligers te verzamelen. Deze vormen de basis voor een dynamisch model voor de motivatie van vrijwilligerswerk. Een model, dat meer gebaseerd is op (irrationele) concrete ervaringen, mogelijkheden en blokkades van mensen. Gezien onder andere het onderzoek van Klein Hegeman en Kuperus (2004) naar de beleving van vrijwilligerswerk, blijken narratieve methoden goed te werken in het vrijwilligerswerk. In het project &JOY zal gebruik worden gemaakt van deze methodologie.

De door Karr gepresenteerde conceptuele figuur 2 geeft handvatten om anders te kijken naar en te interveniëren op vrijwilligerswerk. Interessant aan dit model is vooral dat het de verschillende onderdelen van een vrijwilligerservaring uit elkaar haalt: persoonlijke instelling, contact, inzet en uitkomsten. Vervolgens wordt aangegeven hoe op deze verschillende onderdelen beleid gericht kan worden. Ook vernieuwend is de relatie tussen vrijwilligerservaring op tijdstip 1 en vrijwilligerservaring op tijdstip 2.

Met dit artikel is een veelbelovende aanzet gegeven voor nieuw onderzoek en ontwikkeling in de praktijk. Vanuit &JOY zullen we hier zeker meer van horen!

Klein Hegeman, P. K. & M. Kuperus (2004). Een verkenning van het begrip vrijwilligerswerk. *Vrijwillige Inzet Onderzoekt*. 1:2 pp. 17-26.

plaatsbepaling

Lucas Meijs,
bijzonder hoogleraar 'Vrijwilligerswerk,
civil society en ondernemingen' bij de
Rotterdam School of Management,
Erasmus Universiteit Rotterdam

Jongeren en vrijwilligerswerk: een verhaal over motivatie

5

Linda Bridges Karr, CIVIQ*

Inleiding

Veel jongeren in Nederland zijn enthousiast actief in een grote diversiteit aan vormen van vrijwillige inzet¹. Toch blijft de algemene beeldvorming hardnekkig: jongeren zijn minder actief en hebben ook minder belangstelling voor vrijwilligerswerk dan volwassenen. Van daar dat het streven om meer jongeren te stimuleren tot maatschappelijke inzet hoog op de maatschappelijke agenda staat. Het ministerie van VWS heeft er een aparte stimuleringsregeling voor in het leven geroepen die beoogt in drie jaar tijd 19.000 jongeren te bereiken. Maar hoe ziet de werkelijkheid van deze jongeren eruit, klopt de beeldvorming van de volwassenen en welke vorm van stimulering zou dan effectief zijn? CIVIQ, instituut vrijwillige inzet, geeft in het programma &JOY uitvoering aan een tweejarig onderzoeksprogramma rond deze vragen. Een belangrijk onderdeel van het project bestaat uit het verkennen van de motivatie van jongeren op het gebied van vrijwilligerswerk. Dit artikel geeft een kort overzicht van vraagstukken die in de opstartfase van &JOY naar boven zijn gekomen.

Het artikel begint met een discussie van algemene percepties van de maatschappelijke participatie van jongeren. Daarnaast behandel ik in het kort enkele belangrijke resultaten van recent onderzoek op dit gebied. De algemene beelden blijken niet altijd naadloos aan te sluiten bij de praktijkervaringen van jongeren of van de organisaties die met jonge vrijwilligers werken. In de discussie wordt duidelijk, dat de inconsequenties niet specifiek aan jongeren liggen, maar duiden op bredere gebreken in onze algemene kennis over vrijwilligerswerk. In het derde deel van het artikel stel ik een dynamisch schema voor, waardoor de analyse van verschillende aspecten van het proces van vrijwillige inzet overzichtelijker kan worden.

Het maatschappelijk belang van vrijwillige inzet onder jongeren

Zorgen over de maatschappelijke betrokkenheid van jongeren passen in een bredere context van percepties over de afnemende bereidheid van mensen om zich überhaupt met elkaar bezig te houden. Bovendien lijkt het dat ze zich minder geneigd voelen om iets voor het algemene belang te ondernemen². In het bijzonder horen we zorgen over de burgers van de toekomst; de jeugd van tegenwoordig. Als kinderen niet vroeg leren hoe en waarom ze in het algemeen belang moeten handelen, hoe zullen ze dat dan in de toekomst moeten weten?

Een voorbeeld van de huidige nadruk op de participatie van jongeren zijn de inspanningen van overheidsinstellingen op dit gebied. Zo heeft de Engelse overheid recentelijk een discussienota uitgegeven waarin de doelstellingen van de regering voor jongeren staan. Eén van de belangrijkste doelen is dat de overheid "...jongeren wil aanmoedigen om zich vrijwillig in te zetten voor de lokale samenleving" (Kelly, 2005). In Nederland heeft het ministerie van VWS een klein-

¹ Dit artikel richt zich vooral op vormen van vrijwillige inzet die het meeste weg hebben van het formeel (in georganiseerd verband) vrijwilligerswerk; daarom wordt in deze discussie de term 'vrijwilligerswerk' gebruikt.

² Het gaat hier over een algemeen beeld dat in de samenleving bestaat. Het is natuurlijk niet het enige beeld. Bijvoorbeeld in het boek *Kiezen voor de Kudde* (2004, Jan Willem Duyvendak en Menno Hurenkamp, red.) wordt er een sociale analyse gegeven dat de veel gebruikte term van individualisering en sociale verarming bij nader onderzoek juist ook de tegenwaarden kent van zowel continuïteit van verbondenheid en gemeenschapsvorming, als ook telkens nieuwe vormen daarvan.

* Dit artikel is tot stand gekomen mede door de inzet en medewerking van het team &JOY. Verantwoordelijkheid voor de inhoud hiervan blijft volledig bij de auteur. Stuur correspondentie over dit artikel naar lbridges-karr@civiq.nl

schalig beleid opgezet in de vorm van een tijdelijke stimuleringsregeling voor het bevorderen van vrijwillige inzet voor en door jongeren. Daarnaast stimuleren de ministeries van OCW en VWS de ontwikkeling van verschillende manieren om jongeren kennis te laten maken met vrijwilligerswerk onder de vlag van de 'maatschappelijke stage'.

Onderzoek

De vrijwillige maatschappelijke inzet van jongeren heeft in de laatste jaren redelijk veel aandacht gekregen. Vooral praktijkliteratuur gaat er meestal vanuit dat, als de beeldvorming onder jongeren gunstig is, de jongeren vanzelf meer vrijwilligerswerk gaan doen. Deze veronderstelling uit zich in onder andere een toename van marketingcampagnes die als doel hebben het imago van vrijwilligerswerk te verbeteren.

Onderzoekers kijken ook naar de motivaties die jongeren hebben voor het (wel of geen) vrijwilligerswerk doen, maar de resultaten lopen sterk uiteen. Studies uit Zwitserland (Rehberg, 2005), Australië (Ferrier, Roos & Long, 2003), Engeland (Institute for Volunteering Research, 2004), de Verenigde Staten (Hamilton & Hassain, 1998; Schoenberg, Pryor & Hart, 2003; Tolman & Pittman, 2001), Schotland (Volunteer Development Scotland, 2005) en Canada (Weaver, 2005; Laidlaw Foundation, 2000) verwijzen naar een breed scala van motivaties waaronder zowel concrete (het ontwikkelen van carrière mogelijkheden, het maken van contacten, het leren van nieuwe vaardigheden) als minder concrete (waardering, persoonlijke voldoening, het gevoel ergens bij te horen) doelen. Daarnaast noemen ze verschillende zaken (certificaten, uitstapjes, ondersteuning van de organisatie), die jongeren als aanvullende beloningen ervaren.

Ook een aantal Nederlandse praktijkonderzoeken behandelt de motivaties van jonge vrijwilligers. Deze studies zijn vooral kwantitatief, op basis van vooraf gestelde categorieën motivaties. In een achtergrondstudie over jongeren en vrijwilligerswerk verwijzen Maatman, De Poorter en Van der Gugten (1999) naar een indeling van motieven uit een onderzoek Jongeren en hun participatie in sportverenigingen. *Relationele motieven* gaan over gezelligheid, het leggen van contacten, het sluiten van vriendschappen en het samenwerken met anderen. *Zelfontplooiingsmotieven* bestaan uit de wens eigen interesses en kwaliteiten te verkennen. *Ontspanningsmotieven* hebben vooral met de besteding van vrije tijd te maken. Als jongeren vanuit ideologi-

sche redenen kiezen om lid te worden, is er sprake van *inhoudelijke motieven*. Jongeren die op zoek zijn naar status, identiteit, bevestiging en/of betekenis worden door *externe/expressieve motieven* bewogen.

Hottentot (2000) onderscheidt vier verschillende typen vrijwilligers op basis van individuele en sociale dimensies (ondernemers, stimulators, dienstverleners, ankerkers), maar vond weinig verschillen tussen de motieven van deze categorieën vrijwilligers.

In een kwalitatief onderzoek over het vrijwillige engagement van jongeren, laat Hustinx (1998) meerdere facetten van het begrip motivatie zien. Ze vindt een heel gamma van factoren (waaronder persoonlijke interesses, een zoektocht naar een eigen identiteit, solidariteit) die van invloed zijn op deze keuzes. Een belangrijk element daarvoor is de mate van afweging in de keuzes van jongeren.

Algemene vrijwilligersmotivatie

Het is moeilijk om vanuit de bovenbeschreven studies concrete algemene uitspraken over de motivaties van jongeren te doen, laat staan de betekenissen en effecten van deze motivaties te verklaren. Een kijk in de bredere literatuur over algemene vrijwilligersmotivatie laat zien dat dit beslist niet alleen geldt voor de context van jongeren. De functionele benadering (zie o.a. Clary & Snyder, 1991; Clary et al., 1998), een van de belangrijkste benaderingen uit de literatuur, onderscheidt zes brede categorieën voor de motivaties van vrijwilligers: carrièregerichte motivaties, normatieve (*value*) motivaties, sociale motivaties, beschermingsmotivaties en aangroei-motivaties. Empirisch onderzoek in de Verenigde Staten laat zien dat deze categorisatie redelijk strookt met de motivaties die vrijwilligers in verschillende contexten aangeven³.

Algemeen vrijwilligerswerk

Even onduidelijk als het begrip motivatie zijn de algemene begrippen 'vrijwilligerswerk' en 'vrijwilliger'. Klein Hegeman en Kuperus (2004) beschrijven een zoektocht naar heldere definities rondom het algemene begrip *vrijwilligerswerk* door na te vragen hoe de vrijwilligers zelf hun werkzaamheden labelen. Bij een quick scan vinden ze maar liefst 35 'twijfelgevallen'

³ Zulk onderzoek is echter beperkt tot de Amerikaanse context en is vooral gericht op dienstverlenende vrijwilligers en organisaties. De mate waarin deze categorisatie overeen komt met de empirische werkelijkheden in andere landen of in verschillende organisatietypen is nog niet bewezen (zie Karr & Meijs, 2005 en Steur, 2004).

van activiteiten die niet helemaal aan de officiële definitie van vrijwilligerswerk voldoen. Verder vinden ze dat veel mensen een vrij concreet beeld van het begrip vrijwilligerswerk hebben, dat tevens overeenkomt met de standaard definitie, maar dat ze echter hun eigen vrijwillige activiteiten amper vrijwilligerswerk noemen.

De conclusies van Klein Hegeman en Kuperus sluiten goed aan bij een doorlopend internationaal onderzoek (o.a. Meijs et al, 2003) over hetzelfde onderwerp. De belangrijkste factor in deze perceptie is dat de netto kosten (tijd, energie, prestatie e.d.) van de activiteit hoger moeten zijn dan alle vormen van beloning tezamen.

Er zijn talloze variaties op het thema vrijwilligerswerk. Contextuele aspecten van deze vormen van inzet zijn van invloed op de manier waarin men naar het vrijwilligerswerk kijkt. Een interessante vraag is dus in hoeverre deze percepties van invloed kunnen zijn op de kansen dat iemand wel of geen vrijwilligerswerk doet.

Het standaard beeld van de relatie tussen motivatie, vrijwilligerswerk en de uitkomsten daarvan

Een deel van de onduidelijkheid ligt misschien in het 'grote beeld' van het proces van vrijwilligerswerk dat uit de literatuur komt. Verschillende studies richten zich op één van drie brede kwesties: 1) vrijwilligerswerk in het algemeen (bijvoorbeeld wat het is, wie het doet en het management/de coördinatie daarvan); 2) motivatie (bijvoorbeeld waarom men het doet) en 3) de waarde van vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld sociaal kapitaal, economische waarde) voor de samenleving. In studies die één van deze aspecten behandelen geven de auteurs meestal toe dat het betreffende aspect aan de andere gerelateerd is, maar de verhoudingen zijn niet helder. Het beeld dat naar voren komt, is dat vrijwilligerswerk en de motivatie om dat te doen van wederzijdse invloed op elkaar zijn. Daarnaast zijn ze allebei verbonden met uitkomsten voor de begunstigde, de organisatie en de samenleving. Uitkomsten voor de vrijwilliger zelf worden eerder aan het begrip motivatie teruggekoppeld. De manier waarop de uitkomsten voor de individuele vrijwilliger en voor de organisatie worden behandeld, is dus kwalitatief anders.

Een belangrijke oorzaak van deze wazigheden in de literatuur over vrijwilligers en vrijwilligersmotivatie ligt waarschijnlijk in de manier waarop zulke vraagstukken onderzocht worden. In het bijzonder kwantitatieve methodes (o.a. enquêtes) dragen hieraan bij. Ook

kwalitatieve methodes, bijvoorbeeld *focusgroepen* en interviews, hebben hun eigen beperkingen door het vooraf formuleren van de te onderzoeken vragen. Toch moet er methodologische keuzes gemaakt worden. Boven genoemde onderzoeksprojecten leveren natuurlijk waardevolle informatie op, maar is het nu misschien ook tijd om deze vraagstukken op een andere manier te bekijken?

Gebrek aan dynamiek

Een grote zwakte van het standaard beeld, zoals hier beschreven, is dat er een dynamiek ontbreekt waarmee ervaringen in één periode van vrijwillige inzet van invloed kunnen zijn op de motivatie in volgende periodes, in andere contexten of zelfs voor andere (potentiële) vrijwilligers. Dit probleem ontstaat voor een deel omdat de algemene literatuur over vrijwilligersmotivatie de maakbaarheid van de motivatie erkent, maar niet echt verkent. Veel auteurs (zie bijvoorbeeld Omoto & Snyder, 1995; Bierhoff, Klein & Kramp, 1991; Piliavin & Callero, 1991; Cnaan & Goldberg-Glen, 1993) gaan er vanuit dat een vrijwilliger meerdere motivaties tegelijk kan hebben. Belangrijker nog, ze constateren dat de motivatie om met vrijwilligerswerk te beginnen niet altijd dezelfde is als de motivatie om daarmee door te gaan. Met enkele uitzonderingen⁴ gaan deze studies hier echter niet op in.

Een tweede probleem dat voortkomt uit het gebrek aan dynamiek is dat praktijkgerichte onderzoeken (zoals bovengenoemde studies over jonge vrijwilligers) de begrippen motivatie en beloning vaak door elkaar halen. Een gevolg hiervan is dat het begrip motivatie tot een tautologie wordt gereduceerd: vrijwilligers geven aan op zoek te zijn naar iets wat ze al gevonden hebben.

Het probleem bestaat zowel op theoretisch als op methodologisch niveau. In bestaande modellen wordt het begrip motivatie meestal als iets statisch beschouwd. De dynamiek is echter wel degelijk in te bouwen, namelijk door een expliciet onderscheid te maken tussen de aspecten van motivatie die voorafgaan aan de inzet en de aspecten die zich gaandeweg en achteraf voordoen. Dit onderscheid beschrijf ik verder in de paragraaf over de elementen van vrijwillige inzet.

⁴ Studies over de 'vrijwilligersidentiteit' (zie bijvoorbeeld Bierhoff, Klein & Kramp, 1991 en Piliavin & Callero, 1991) zijn uitzonderingen. Deze studies kijken naar het proces waarbij een vrijwilliger zich als vrijwilliger identificeert door zijn of haar ervaringen met vrijwilligerswerk. Hoe sterker deze identiteit zich voordoet, des te groter zijn de kansen dat de vrijwilliger zich blijft inzetten.

Elementen van vrijwillige inzet

Vanuit genoemde bedenkingen bij bestaande modellen ontstond het schema dat hieronder wordt gepresenteerd. Het schema kan als een dynamische plattegrond dienen om de verschillende begrippen uit elkaar te halen en daardoor de onderlinge relaties beter aan het licht te brengen. Eerst volgt een toelichting op het schema in zijn totaliteit, daarna een bespreking van de afzonderlijke elementen.

In het schema worden vier verschillende aspecten ('elementen') onderscheiden: persoonlijke instelling, contact, inzet en uitkomsten. Elk van deze elementen heeft eigenschappen, die door verschillende factoren beïnvloed kunnen worden. *Persoonlijke instelling* kan bijvoorbeeld een positieve, negatieve of neutrale waarde hebben. Twee aspecten van *contact* zijn initiatief (wie legt het contact) en context (bijvoorbeeld een-op-een of tijdens een evenement). *Inzet* wordt vormgegeven door karakteristieken van de organisatie, sector, context, activiteiten, duur en intensiviteit. *Uitkomsten* bestaan zowel uit concrete resultaten (o.a. activiteiten, diensten) als uit minder tastbare (o.a. het gevoel dat je ergens bij hoort, naamsbekendheid of sociale gehechtheid) producten. Ook kunnen uitkomsten betrekking hebben op individueel niveau (de vrijwilliger als begunstigde), op organisatie- en op maatschappelijk niveau.

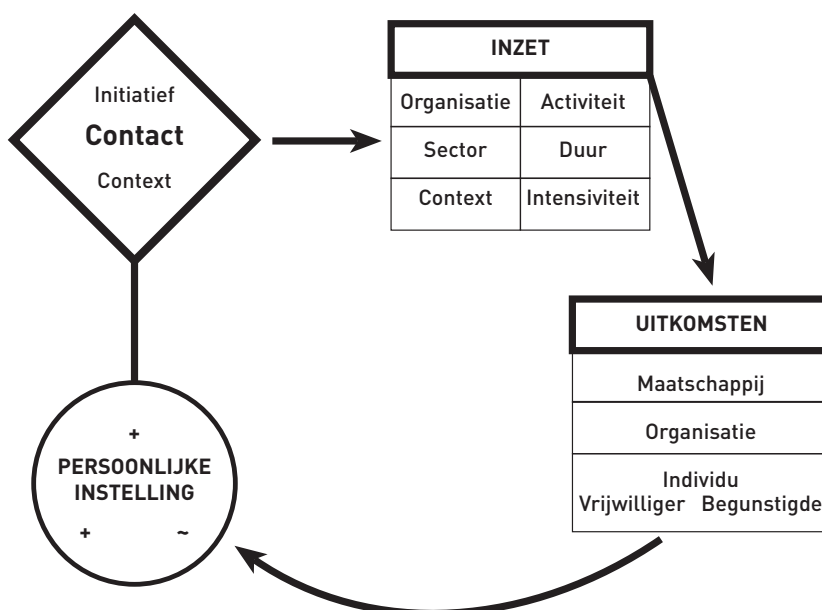
Afhankelijk van karakteristieken van deze componen-

ten, worden de elementen in verschillende opstellingen gearrangeerd en is de wisselwerking tussen de elementen anders. Net als de moleculen in atomen zijn de verschillende componenten van deze vier elementen van vrijwillige inzet altijd in beweging. De dynamiek wordt steeds bepaald door de interactie tussen de individuele vrijwilliger en de organisatie.

Figuur 1 geeft een overzicht van dit schema.

Persoonlijke instelling

Persoonlijke instelling heeft te maken met de verhouding die iemand tegenover vrijwilligerswerk (in een algemene of een bepaalde context) heeft. Het beschrijft de 'brillen' waardoor het individu aankijkt tegen het fenomeen vrijwillige inzet (of specifieke gevallen daarvan). Het zou kunnen zijn dat sommige mensen opener staan tegenover vrijwilligerswerk dan anderen, ongeacht of deze openheid wel of niet uitgedrukt wordt en ook nog voordat de keuze om wel of geen vrijwilligerswerk te doen, zich voordoet. Veel factoren in de leefomgeving van een individu kunnen van invloed zijn op deze algemene persoonlijke instelling, zoals familietradities in het doen van vrijwilligerswerk, persoonlijke interesses, ambities, normen en waarden, of de relevantie van specifieke sociale kwesties (bijvoorbeeld Aids, integratie, mensenrechten) voor de dagelijkse ervaringen. Ook ervaringen met vrijwilligerswerk uit het verleden kunnen van invloed zijn op de kansen dat iemand zich vrijwillig voor een bepaalde activiteit of



Figuur 1. Dynamisch schema van vier elementen van vrijwillige inzet

organisatie blijft inzetten, zijn of haar inzet uitbreidt of intensifieert of op een later tijdstip of in een andere context weer vrijwilliger wordt.

Persoonlijke instelling is niet alleen van invloed op de kansen dat iemand zich vrijwillig in gaat zetten als de mogelijkheid daarvoor zich voordoet. De factoren (bijvoorbeeld voorkeuren, interesses, gewoontes) die deze persoonlijke instelling beïnvloeden zijn ook van belang voor de keuze van activiteiten waarmee mensen zich bezig houden, de organisaties waarbij ze zich aansluiten en de intensiteit waarmee ze betrokken willen worden (zie Hustinx, 1998).

Een concreet voordeel van een theoretische scheiding tussen persoonlijke instelling en motivatie is dat deze laatste per definitie een bewuste rationaliteit aanneemt. Deze rationaliteit is echter in grotere of kleinere mate aanwezig, zoals duidelijk blijkt uit de woorden van de vrijwilliger in het kader op deze pagina.

Contact

Contact heeft te maken met de vraag of er wel of geen contact tussen een potentiële vrijwilliger en een organisatie plaatsvindt. Van invloed kan zijn de geografische ligging, opleidingsniveau, et cetera. Het apart behandelen van contact is in dit schema iets nieuws. Meestal worden aspecten van het contact tussen (potentiële) vrijwilligers en organisaties als onderdeel van het vrijwilligerswerk zelf beschouwd. Contact dient echter als verbinding tussen individuen (met hun verschillende persoonlijke instellingen) en de wereld van vrijwillige inzet. Zonder contact is er geen sprake van vrijwilligerswerk in georganiseerd verband.

Het belang van contact gaat ook uit boven de basisvraag of er wel of geen contact is geweest. Contact kan immers op veel verschillende manieren tot stand komen. Ten eerste kunnen we ons afvragen wie bij het contact het initiatief neemt. Neemt een potentiële vrijwilliger zelf contact met de organisatie? Reageert hij of zij op een advertentie of tijdens een activiteit of bijeenkomst? Zoekt de organisatie contact tijdens wervingsacties of dergelijke evenementen? Doet iemand van de organisatie een persoonlijk verzoek? Dit laatste is van speciaal belang, omdat het 'gevraagd worden' een van de belangrijkste factoren blijkt te zijn in de keus om vrijwilligerswerk te doen.

Inzet

Inzet beschrijft het werkelijk uitvoeren van vrijwilligerswerk. De inzet bestaat dus uit veel aspecten en on-

"Ik werd niet door [mijn organisatie] gevraagd, maar ging al als jong lid mee met de uitstapjes. (...) Ik zat twee jaren in een van de oudere leeftijdsgroepen om daarna leiding te worden. Iedereen kan hier leiding worden zolang diegene een positieve inzet heeft. (...) Ik zie dit gewoon als mijn hobby. (...) Mijn ouders hebben zelf ook [met een vergelijkbare organisatie] dingen gedaan en vonden het natuurlijk geweldig dat ik dit werk ben gaan doen. Het zit dus misschien wel een beetje in het bloed, maar het is totaal niet gedwongen door mijn ouders. Eerst collecteerde ik met mijn moeder en een vriendin van haar voor de dierenbescherming".

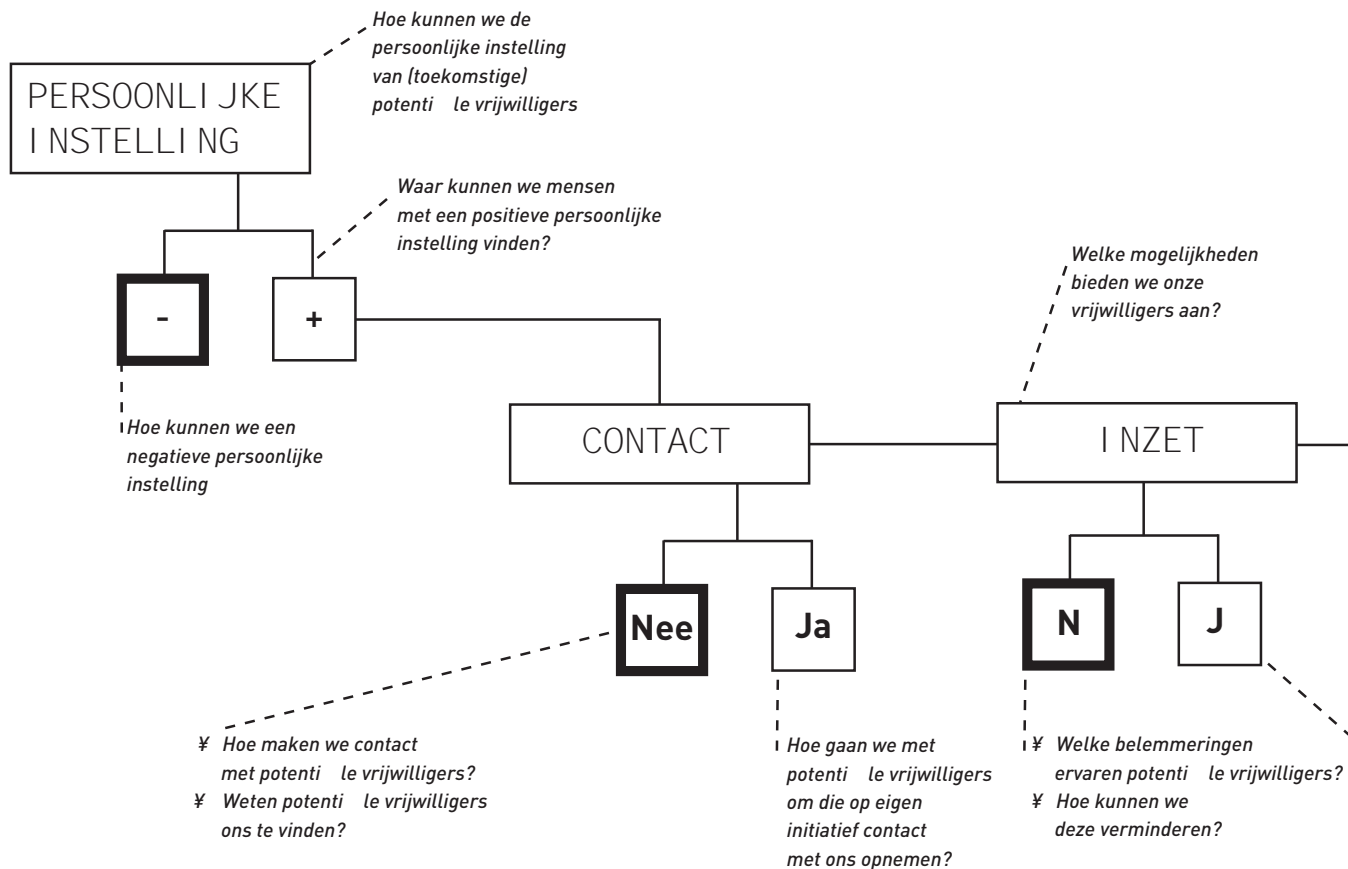
(22-jarige zomerkampbegeleidster [sinds 9 jaren] bij een jeugdorganisatie)

derdelen. Onder het begrip 'inzet' vallen zowel de 'klassieke' vormen van vrijwilligersactiviteit (namelijk activiteiten die onverplicht, niet betaald, ten gunste van anderen en in enig georganiseerd verband uitgevoerd worden; zie bijvoorbeeld Hal, Meijs en Steenbergen, 2004) als de meer twijfelachtige gevallen zoals door Klein Hegeman en Kuperus (2004) genoemd. Denk hier ook aan verschillende vormen van met het onderwijs verbonden activiteiten zoals maatschappelijke stage en *service learning*.

Inzet bestaat uit meerdere onderdelen, die samen vorm geven aan de werkelijke inzet. De organisatie waar de inzet plaatsvindt, speelt hierin een belangrijke rol. Twee belangrijke aspecten hiervan zijn de missie (bijvoorbeeld *service*, *mutual support*, *campaigning*) en de structurele inzet van vrijwilligers (bijvoorbeeld *volunteer-supported*, *volunteer-governed*, *volunteer-run*)⁵. Daarnaast is de manier waarop een organisatie de inzet van haar vrijwilligers coördineert (namelijk haar managementsysteem) van groot belang voor de vorm van vrijwillige ervaringen (zie Meijs & Hoogstad, 2001; Meijs & Karr, 2004).

Een tweede onderdeel van het begrip inzet is de sector (bijvoorbeeld sport, onderwijs, cultuur, ideële doelen) waarin de werkzaamheden uitgevoerd worden. Sinds de jaren '70 van de vorige eeuw zijn er in Nederland opmerkelijke veranderingen ontstaan in de verdeling

⁵ Voor een uitgebreide discussie van de implicaties van deze vormen van organisaties, zie Meijs (1997).



Figuur 2. Voorbeeld van analyse-schema op basis van de elementen van vrijwillige inzet (van persoonlijke instelling naar uitkomsten)

van vrijwilligers over verschillende sectoren (Dekker et al., 1999).

Ook de context waarin de inzet plaatsvindt is van belang. Hieronder vallen zowel kwesties van episodisch versus regulier vrijwilligerswerk als de mate van vrijwilligheid (bijvoorbeeld werknemersvrijwilligerswerk, maatschappelijke stage, *service learning*).

Andere aspecten van de inzet zijn de activiteiten zelf (wat de vrijwilliger in feite doet), de duur (één dag of tien jaren) en de intensiteit van betrokkenheid (beperkt tot een à twee functies versus uitgebreide deelname in alle takken van de organisatie).

Uitkomsten

Uitkomsten kunnen zowel spelen op het niveau van het individu (vrijwilliger of begunstigde), als op dat van de organisatie of de samenleving. Bij de individuele uitkomsten horen onder andere sociale gehechtheid, vrijwilligersidentiteit en opgedane kennis/vaardigheden. Dit aspect is ook iets nieuws van dit schema. Zo-

als eerder gezegd worden deze individuele uitkomsten meestal als onderdeel van het koepelbegrip 'motivatie' behandeld. De begunstigde ontvangt de dienst die de organisatie en haar vrijwilligers aanbieden. Een voorbeeld van een organisatorische uitkomst is de continuïteit van de vrijwilligers. Bij de maatschappelijke uitkomsten hoort het bekende sociaal kapitaal.

Een voordeel van deze benadering is dat het de ruimte geeft om vanuit verschillende uitgangspunten naar de vragen te kijken en daardoor de dynamiek tussen de elementen helderder tot het licht te brengen. Dat is winst, zowel voor de theorie als voor de praktijk. Figuur 2 laat zien hoe deze elementen gebruikt kunnen worden om organisaties verschillende vragen te helpen stellen. De vet afgedrukte kaders geven weer potentiële vruchtbare mogelijkheden voor leren, innovatie en veranderingen⁶.

Doorvragen

Sinds Alexis de Tocqueville zijn klassieke *De la démocra-*

⁶ Dat wil echter niet zeggen dat een organisatie op de andere punten niks hoeft te doen. Kwesties van het doorsturen van vrijwilligerswerk worden uitgebreid behandeld in de literatuur over vrijwilligersmanagement.

ten van dat contact kunnen invloed hebben op de vraag of er daarna inzet ontstaat, hoe de eventuele inzet eruit gaat zien en wat de uitkomsten daarvan zullen zijn.

Veel organisaties zijn afhankelijk van de min of meer lange-termijnbetrokkenheid van vrijwilligers. Deze organisaties kunnen er voordeel bij hebben om te overwegen hoe ze de persoonlijke instelling van (toekomstige) potentiële vrijwilligers kunnen beïnvloeden. Een manier om dit te doen is volgens het 'lidmaatschap-model' van vrijwilligersmanagement. Andere organisaties hechten meer belang aan een betrouwbare instroom van enthousiaste maar tijdelijke vrijwilligers. Deze organisaties kunnen meer voordeel hebben aan het 'programma-model' (zie Meijs & Hoogstad, 2001; Meijs & Karr, 2004).

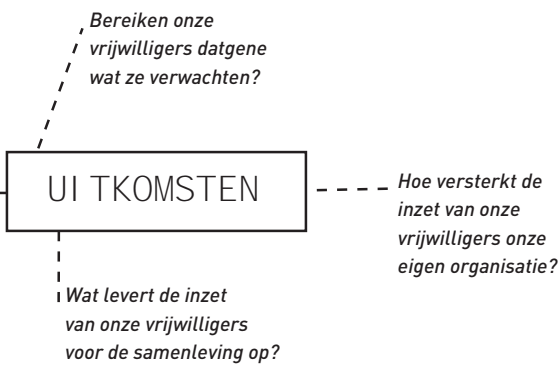
Verhalen en andere interactieve methodes

Dit artikel begon vanuit een vraag naar de motivaties van jonge vrijwilligers. Daarna werd duidelijk dat het onderzoeken van deze vragen gebaat is bij een verheldering van algemene begrippen op het gebied van motivatie, vrijwilligerswerk en de uitkomsten daarvan. Het blijft van belang om verder te kijken in de wereld van jonge vrijwilligers en organisaties die met jonge vrijwilligers werken. In het bijzonder valt er veel te leren over welke aspecten er op individueel en organisatieniveau spelen rond de vier elementen van het schema, hoe deze elementen wel of niet in wisselwerking met elkaar staan en welke beïnvloedbare keuzes hier voor de organisaties in zitten.

Zoals uit voorgaande discussie blijkt, maken de verschillende elementen al deel uit van verscheidene onderzoeksstudies. Om de elementen nader te beschrijven en de dynamiek beter zichtbaar te maken zijn kwalitatieve onderzoeksmethodes van speciaal belang⁸. In het kader van het eerdergenoemde project &JOY werkt een team van organisatieadviseurs in interactie met organisaties die met jonge vrijwilligers (willen) werken door middel van verhalen die de verschillende werkelijkheden van jongeren beschrijven en analyseren. Onder andere wordt gekeken naar de redenen waarom jongeren (wel of geen) vrijwilligerswerk doen. Hoewel

⁷ Bijvoorbeeld Salamon en Sokolowski (2001) laten zien dat de inzet van vrijwilligers in 24 landen een bijdrage van 19,5 miljoen FTE's oplevert.

⁸ Voor een uitgebreide discussie van het belang van kwalitatieve en narratieve methodes bij het onderzoeken van kwesties rondom vrijwilligerswerk, zie Hustinx (1998).



tie in *Amérique* (1990 [1865]) schreef, is men er vanuit gegaan dat de vrijwillige inzet van individuele burgers belangrijk is voor de democratie. In de laatste decennia is deze vraag juist een belangrijk onderzoeksterrein geworden. In zijn boek *Bowling Alone* laat Robert Putnam (2001) zien hoe de vrijwillige associatie van mensen onderling belangrijke voordelen oplevert voor de samenleving als geheel. Bovendien lezen we over een aantal economische voordelen⁷. Deze voordelen zijn des te meer van belang in een tijdperk waarin er op allerlei sociale voorzieningen bezuinigd moet worden.

De vier elementen (persoonlijke instelling, contact, inzet en uitkomsten) zijn op velerlei manieren met elkaar verbonden. Zo is bijvoorbeeld het moment van contact tussen een potentiële vrijwilliger en een organisatie van cruciaal belang. Iemand die een positieve persoonlijke instelling heeft ten opzichte van (een bepaalde vorm of context van) vrijwilligerswerk, maar nooit met een organisatie in aanraking komt, wordt per definitie nooit vrijwilliger (tenminste niet in de formele zin). Andersom moet een organisatie wel zoeken naar en zich zichtbaar maken voor mensen die mogelijk belangstelling zouden kunnen hebben. Het contact kan op verschillende manieren tot stand komen en aspecten

- ✘ Wat verwachten we van onze vrijwilligers?
- ✘ Wat verwachten ze van ons?

deze aanpak anders is dan meer *mainstream* onderzoekstechnieken, bevindt het zich wel binnen erkende wetenschappelijke kaders.

Meijs (1997) betoogt dat een narratieve benadering (waarin motivaties niet worden gezien als statische eenheden die waargenomen kunnen worden, maar als voortvloeijsels uit de betekenissen die mensen aan hun handelingen en ervaringen geven) vruchtbaar kan zijn voor het verkennen van vrijwilligersmotivatie. Ook Hustinx (1998) laat de noodzaak zien om dieper te kunnen kijken in de ervaring van echte vrijwilligers.

Verhalen zijn vaak belangrijke eenheden van analyse voor gebruikers van narratieve methodieken. Zoals Abma (2002) schrijft: "Verhalen verbinden verleden, heden en toekomst". Een verhaal vergroot bepaalde aspecten om deze zichtbaarder en tastbaarder te laten worden, en slaat minder belangrijke details over. De waarde van verhalen bestaat vooral uit de capaciteit om algemene beelden te veranderen en verschillende partijen in gesprek met elkaar te brengen over belangrijke zaken. Verhalen kunnen ook een middel zijn om bestaande situaties te verbeteren en om veranderingsprocessen op gang te brengen (zie bijvoorbeeld Kleiner & Roth, 1977).

Kensen en Tops (2004) beschrijven interactieonderzoek als een participatief proces waarbij de rollen van onderzoeker en adviseur (gesprekspartner) gecombineerd worden. Deze vorm van onderzoek is er niet zozeer op gericht om 'feiten' te ontdekken, maar om te leren van interactionele en veranderingsprocessen waarop de onderzoeker zelf invloed uitoefent. Interactieonderzoekers introduceren hun analytische en theoretische ideeën op een natuurlijke manier in de dialoog met hun partners in de praktijk.

Een specifiek voordeel van het interactieonderzoek voor kwesties van vrijwilligersmotivatie is dat het op verschillende niveaus toegepast kan worden. Natuurlijk kan een dergelijk onderzoeksproces binnen een groep vrijwilligers uitgevoerd worden. Daarnaast kan het ook onder een groep praktijkdeskundigen plaatsvinden. De mensen die steun en sturing geven aan organisaties die met vrijwilligers werken geven immers voor een deel vorm aan deze werkelijkheden. Interactieonderzoek met deze deskundigen heeft de potentie om de impliciete beelden en veronderstellingen waarmee ze werken expliciet te maken, de gevolgen van deze te verkennen en, als het nodig is, praktijkveranderingen op gang te brengen.

Doorvragen in het veld

Dit artikel heeft een theoretisch schema gepresenteerd, dat de mogelijkheid biedt om de relaties tussen verschillende aspecten van het proces van vrijwilligerswerk beter te laten zien. Omdat er een (beruchte) kloof tussen de theorie en de praktijk bestaat, is de vraag echter in hoeverre een dergelijk schema ook nuttig kan zijn voor de praktijk. Zoals eerder gezegd, een belangrijke component van het project &JOY bestaat uit het onderzoeken van factoren die de participatie bevorderen (of juist belemmeren) van jongeren in vrijwilligerswerk. Daarnaast is er een doel om de kennis van dit en andere onderzoeken meer overdraagbaar te maken naar de praktijk. Nu zien we dus twee doelen aan iedere kant van de kloof. Om deze twee doelen aan elkaar te laten sluiten werd ervoor gekozen om aandacht te besteden aan een minder onderzocht aspect, namelijk de veronderstellingen die professionals hebben met betrekking tot de motivaties van jonge vrijwilligers en de eventuele gevolgen van deze veronderstellingen in het veld.

De hoofdrolspelers in het onderzoek zijn een team van zes organisatieconsulenten die zich bezig houden met verschillende adviestrajecten met een aantal lokale praktijken (tien à twintig). Alle praktijken zijn op een of andere wijze betrokken bij het werken met jonge vrijwilligers. Elk heeft een eigen adviesvraag, waaronder ondersteuning bij basisvaardigheden (bijvoorbeeld fondsenwerving, vergadertechnieken, het 'vinden en binden' van jonge vrijwilligers, strategisch beleid). Als onderdeel van deze adviestrajecten reflecteren de adviseurs ook in gesprekken met elkaar en met een onderzoeker (de auteur) over de relevantie van verschillende elementen van vrijwilligerswerk voor verschillende concrete organisatietaken. Door middel van het hierin gepresenteerde elementenschema worden in de discussies veronderstellingen expliciet gemaakt die mogelijk gevolgen hebben voor de praktijk.

Een ander deel van &JOY bestaat uit het verzamelen van verhalen van jongeren en van organisaties die met jonge vrijwilligers (willen) werken⁹. Informatie van deze verhalen wordt in de gesprekken gebruikt, als een middel waarmee veronderstellingen met werkelijkheden in het veld vergeleken kunnen worden. De vragen en inzichten die in één traject naar boven komen wor-

⁹ Deze verhalen worden verzameld door jonge journalisten op basis van interviews met vrijwilligers en organisatievertegenwoordigers. De verhalen komen op de website van &JOY te staan (zie <http://www.civiq.nl/nJoyVerhalen/main.asp?pageid=1274&type=j>).

den door de adviseurs meegenomen in andere praktijken.

De inzichten die door deze reflectie opgedaan worden vormen een basis voor een verhaal over jongeren en vrijwilligerswerk. Resultaten worden als kleine case studies opgeschreven - georganiseerd volgens het hierin gepresenteerde elementenschema, dat op zijn beurt

naar aanleiding van de opgedane inzichten ook aangepast wordt. Case studies worden op zowel theoretische als praktijkgerichte vraagstukken gericht.

Door een dergelijke aanpak kan er kennis ontwikkeld worden die veel handvatten geeft om de praktijk te verrijken.

Referenties

- Abma, T.A. (2002). Verhalen in dialoog: Een narratief onderzoek op een dansacademie en conservatorium. *Tijdschrift voor Humanistiek*, 11.
- Argyris, C. & D. Schön (1978). *Organisational Learning: a Theory of Action Perspective*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Bierhoff, H. W., R. Klein & P. Kramp (1991). Evidence from the altruistic personality from data on accident research. *Journal of Personality*, 59, 263-280.
- Cnaan, R., & Goldberg-Glen, R. S. (1993). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 27, 269-284.
- Cornelissen, M. (2000). *'De' jongere bestaat niet: Negatieve gevolgen van beeldvorming over jongeren*. Utrecht: Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie. Downloaded 30-05-2005 from: www.leeftijd.nl/doc/jongeren.pdf
- Dekker, P., J. de Hart, M. Leijenaar, K. Niemöller & Eric M. Uslaner (1999). *Vrijwilligerswerk vergeleken; Civil society en vrijwilligerswerk III*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht: Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ferrier, F., I. Roos & M. Long (2003). Passions, people, and appreciation: Making volunteering work for young people. National Youth Affairs Research Scheme. Canberra, AUS: National Capital Printing. Downloaded 21-03-2005 from: [www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/VIA/youthpubs/\\$File/passions_people.pdf](http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/VIA/youthpubs/$File/passions_people.pdf)
- Hal, T. van, L. Meijs & M. Steenbergen (2004). *Volunteering and participation on the agenda: Survey on volunteering policies and partnerships in the European Union*. Utrecht: CIVIQ.
- Hottentot, M. (2000). *Jongeren en Vrijwilligerswerk; Een typologie van vrijwilligers gekoppeld aan betrokkenheid en motieven*. Doctoraal scriptie: Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Psychologie en Pedagogiek.
- Hustinx, L. (2005). Empirische verkenning van een nieuw conceptueel kader. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 2:1 pp. 57-68.
- Hustinx, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: Een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk? *Tijdschrift voor Sociologie*, 19 (2), pp.111-147.
- Institute for Volunteering Research (2004). Young people and volunteering: Preliminary findings and emerging lessons from primary research. Downloaded 02-06-2005 from: www.russellcommission.org/docs/young_ppl_volunteering.pdf
- Karr, L. B. (2001). *Organization and association: An examination of issues relating to cooperation in the context of a national volunteer-run membership organization*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Carolina.
- Karr, L.B. (2004). Keeping an Eye on the Goals. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 1:1 pp. 55-62.
- Karr, L.B. and L.C.P.M. Meijs (2005). Volunteer work and organizational commitment. In B. Buunk, D. Fetchenhauer, A. Flache, and S. Lindenberg, eds. *Solidarity and Prosocial Behavior: A Framing Approach*. Deventer, NL: Kluwer.
- Kelly, R. (red.). (2005). *Youth Matters*. Youth Green Paper. London: Department for education and skills. Downloaded 01-10-2005 from <http://www.dfes.gov.uk/publications/youth/docs/youthmatters.pdf>
- Kensen, S. & P. Tops (2003). Interaction research: Joining persons, theories and practices. In Bogason, P., S. Kensen and H. Miller (eds.) *Tampering with tradition: The unrealized authority of democratic agency*. Lanham, MD: Lexington.
- Klein Hegeman, P. & M. Kuperus (2004). Een verkenning van het begrip vrijwilligerswerk. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 1:2 pp. 17-26.
- Kleiner, A. & G. Roth (1997). How to make experience your company's best teacher. *Harvard Business Review*, 75(5): 172-177.
- Laidlaw Foundation (2000). Youth as decision makers: Strategies for youth engagement in governance and decision-making in recreation. Ontario, CA (43 bladzijden). Downloaded 02-06-2005 from: www.laidlawfnd.org/files/children/YADM-fullreport.pdf

- Lave, J. & E. Wenger (1991). *Situated Learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meijs, Lucas C.P.M. and Femida Handy, Ram A. Cnaan, Jeffrey L. Brudney, Ugo Ascoli, Shree Ranade, Lesley Hustinx, Suzanne Weber, Idit Weiss (2003). *All in the Eyes of the Beholder? Perceptions of Volunteering Across Eight Countries*. In: Paul Dekker en Loek Halman (red.) (2003). *The value of volunteering: Cross-cultural perspectives*. New York: Kluwer/Plenum, (p. 19-34).
- Meijs, L.C.P.M. & E. Hoogstad (2001). New ways of managing volunteers: Combining membership management and programme management. *Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research*, 3, 41-61.
- Meijs, L.C.P.M. & L.B. Karr (2004). Managing volunteers in different settings: Membership and programme management. In R. A. Stebbins & M. Graham (Eds), *Volunteering as leisure/Leisure as volunteering: An international assessment* (pp. 177-193). Oxfordshire: CAB International.
- Omoto, A., & M. Snyder (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-687.
- Piliavin, J. A., & P. Callero (1991). *Giving blood: The Development of an altruistic identity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Putnam, R. (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Riverdale, NJ: Simon & Schuster.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 16:2 pp. 109-122.
- Salamon, L.M. and W. Sokolowski (2001). Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence From 24 Countries. *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, no. 40. Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2001.
- Schoenberg, J., D. Pryor & D. Hart (2003). *Voices of volunteers 18-29: A report from the Girl Scout Research Institute*. New York: Girl Scouts of the USA. Downloaded 09-06-2005 from: www.girlscouts.org/research/pdf/voices_volunteers.pdf
- Strauss, W. & N. Howe (2001). *Generations: The history of America's future, 1584-2069*. New York: William Morrow & Company.
- Tocqueville, A. de [1990 [1865]]. *Democracy in America*. New York: Vintage Press.
- Weaver, L. (2005). Storytelling and the voluntary sector in Canada: Capturing the individual and collective stories. *Voluntary Sector Perspectives from the McGill-McConnell Program*. Downloaded 19-09-2005 from: <http://www.cvsrd.org/eng/mmp/mmp/2.pdf>