

**Wat werkt bij**

# Het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap





# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>8</b>
1.1 Doel van het dossier	8
1.2 Literatuuronderzoek	8
1.3 Leeswijzer	9
<b>2. Feiten en cijfers</b>	<b>10</b>
2.1 Begripsverheldering	10
2.1.1 Vrijwillige inzet	10
2.1.2 Actief burgerschap	11
2.2 Feiten en cijfers	12
2.2.1 Vrijwillige inzet	12
2.2.2 Actief burgerschap	16
2.3 Meerwaarde vrijwillige inzet en actief burgerschap	17
2.3.1 Persoonlijke waarde en motivatie	18
2.3.2 Maatschappelijke waarde	18
2.3.3 Economische waarde	20
2.4 Wet- en regelgeving	21
<b>3. Wat werkt bij het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap</b>	<b>23</b>
3.1 Kunnen, willen en mogen	23
3.2 Werkzame elementen voor het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap	28
3.2.1 Kunnen (capaciteit)	29
3.2.2 Willen (motivatie)	34
3.2.3 Mogen (uitgenodigd en welkom voelen)	40
3.3 Modellen voor methodisch werken aan vrijwillige inzet	46
<b>4. Conclusies</b>	<b>49</b>
<b>Bronnenlijst</b>	<b>51</b>



# Samenvatting

Er is een toenemend beroep op de inzet van burgers als aanvulling op welzijn, bestuur en (formele en informele) zorg in verband met allerlei maatschappelijke vraagstukken zoals polarisatie, eenzaamheid, schuldenproblematiek of de energietransitie. Voor gemeenten, burgerinitiatieven en vrijwilligersorganisaties is het tegelijkertijd een uitdaging om de vrijwillige energie van mensen te stimuleren en vast te houden. Dit Wat werkt bij-dossier heeft tot doel om burgerinitiatieven en vrijwilligersorganisaties – ongeacht het specifieke doel, de fase van ontwikkeling en de mate van professionalisering - te faciliteren bij het doelgericht en succesvol vormgeven en uitvoeren van hun activiteiten.

## Wat verstaan we onder vrijwillige inzet en actief burgerschap?

In dit dossier hanteren wij de begrippen vrijwillige inzet en actief burgerschap. Deze begrippen staan naast elkaar, maar zijn ook verweven. Het betreft in beide gevallen burgers die zich zonder vergoeding, actief inzetten ten behoeve van anderen en/of ten behoeve van de samenleving in het algemeen. De inzet van actieve burgers is te zien bij een grote verscheidenheid aan activiteiten en in een grote diversiteit aan sectoren (Gast en Hetem, 2017).

### Vrijwillige inzet

In de praktijk gebruiken we de begrippen vrijwilligerswerk en vrijwillige inzet door elkaar heen. In dit dossier gebruiken wij het begrip vrijwillige inzet. Vrijwilligerswerk wordt geassocieerd met betaald werk, terwijl voor vrijwilligers veelal niet het werk, maar de vrijwilligheid voorop staat. Daarnaast kenmerkt vrijwillige inzet zich door een mate van formalisering en is daarmee anders dan bijvoorbeeld het incidenteel en op eigen initiatief ondersteunen van de burens.

### Actief burgerschap

Het begrip actief burgerschap – samen met de begrippen burgerinitiatief, burgerparticipatie en doe-democratie – wijst naar activiteiten van burgers die een (lokaal) maatschappelijk vraagstuk in het publieke domein snel en doelgericht aanpakken. Kenmerkend voor actief burgerschap is dat het verder reikt dan alleen eigen belang. Het gaat om het opstarten van activiteiten door burgers die daarmee een bijdrage willen leveren aan zaken die hen aan het hart gaan in het publieke domein (Van de Wijdeven 2013). Bij actief burgerschap staat de rol van de burger centraal; de burger is de oprichter en de belangrijkste participant (Plovie 2019). Het betreft een vorm van zelforganisatie van een aantal mensen in een, al dan niet, tijdelijke initiatiefgroep, actiegroep of projectgroep (Verhoeven, 2008). Het niet-formele karakter maakt dat burgerinitiatieven een dynamische organisatievorm kennen. Daarnaast wijst het begrip actief naar niet-politiek vrijwillige activiteiten (de Wit en Hoolwerf, 2015). Dit dossier richt zich niet op burgerparticipatie in de zin van het betrekken van, en de betrokkenheid van, burgers bij overheidsbeleid.

● Samenvatting

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Wat werkt bij het stimuleren van mensen om zich als vrijwilliger en/of als actief burger in te zetten?

Door het bestuderen van de relevante wetenschappelijke literatuur is deze vraag onderzocht. Vervolgens zijn de resultaten aangescherpt door een groep experts op het thema vrijwillige inzet en actief burgerschap. Uit het onderzoek blijkt dat er drie factoren van belang zijn voor mensen om zich als vrijwilliger of actief burgers in te zetten: capaciteit (kunnen), motivatie (willen) en mogen (gevraagd worden). De kennis over de werkzame elementen die professionals en burgers in vrijwilligersorganisatie of burgerinitiatieven kunnen gebruiken, is op basis van deze drie factoren geïventariseerd.

### Kunnen, willen en mogen

Kunnen verwijst naar de mogelijkheid en capaciteit van mensen om hun kennis en vaardigheden, tijd en middelen (geld) vrijwillig in te zetten. De elementen bekwaamheid en beschikbaarheid zijn hieraan verbonden. Bekwaamheid is de mate waarin mensen kunnen doen wat hen gevraagd wordt. Belangrijk hierbij is het zelfbeeld van de vrijwilliger. Vindt iemand of hij/zij over de vereiste vaardigheden beschikt. Beschikbaarheid is de mate waarin mensen de tijd hebben, emotioneel beschikbaar zijn en de mogelijkheid hebben zich te committeren aan vrijwillige inzet (Meijs et. al, 2009).

Willen, ofwel motivatie, verwijst naar zowel de intrinsieke als extrinsieke drijfveren van mensen om vrijwilligerswerk te doen. Bij intrinsieke motivatie gaat het om motieven 'van binnenuit' zoals zingeving, verbondenheid en persoonlijke ontwikkeling. Extrinsieke motivatie gaat om het doen van een activiteit vanwege de (verwachte) opbrengsten zoals het ontwikkelen van competenties of het vergroten van de kans op een betaalde baan. De motivatie en passie van mensen om zich vrijwillig in te zetten, is niet onuitputtelijk en kan door de tijd heen veranderen.

Mogen heeft betrekking op de mate waarin iemand zich thuis voelt bij een organisatie of initiatief en de belemmeringen die worden ervaren. Het gaat om het expliciet uitnodigen van mensen en om het gevoel van zich welkom voelen. Aandacht voor het mogen zorgt ervoor dat mogelijke belemmeringen of obstakels, voor de vrijwillige inzet van personen of bevolkingsgroepen, worden opgemerkt.

### Werkzame elementen

De volgende werkzame elementen kunnen vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven inzetten om vrijwillige inzet en actief burgerschap succesvol, duurzaam en op een inclusieve wijze te bevorderen. Deze werkzame elementen sluiten aan bij de factoren kunnen, willen en mogen.

### Kunnen

Het is belangrijk om rekening te houden met de motivatie van personen en te beseffen dat bekwaamheid en beschikbaarheid niet vaststaan. De vrijwillige energie van potentiële vrijwillige en actieve burgers kan gestimuleerd worden.

● Samenvatting

Inleiding >

Feiten & cijfers >

Wat werkt bij >

Conclusies >

Bronnenlijst >



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Dat kan door:

- **Aansluiten bij kenmerken, vaardigheden en wensen van vrijwilligers.** Rekening houden met wat iemand zelf kan en wil doen, zorgt voor een grotere tevredenheid onder vrijwilligers. Het verbinden van vraag (behoefte vrijwilligersorganisatie of burgerinitiatief) en aanbod (potentiële vrijwilligers en actieve burgers) kan maatwerk vereisen; wat beter te realiseren is in lokale aanpakken met specifieke invulling.
- **Versterken van kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen van vrijwilligers.** Het ontwikkelen van competenties zorgt voor erkenning, bevordert motivatie om aan de slag te gaan als vrijwilliger en verhoogt de kwaliteit van vrijwillige inzet. Denk hierbij aan trainingen, on-the-job learning en andere vormen van deskundigheidsbevordering.
- **Mogelijkheden voor flexibele en tijdelijke inzet.** Het is van belang om belemmeringen met betrekking tot de beschikbaarheid van vrijwilligers weg te halen. Dit kan door het aanbieden van een vrijwilligersvergoeding, aansluiten bij de beschikbare tijd van mensen, en het aanbieden van kleinere taken. Daarnaast zorgt een tijdelijke en afgebakende taak ervoor dat vrijwilligers zichzelf niet voorbijlopen of overbelasten.
- **Benutten van digitale middelen en sociale media.** De inzet van digitale middelen maakt participatie in vrijwilligerswerk laagdrempelig en sluit aan bij de beschikbaarheid van mensen. De digitalisering van vrijwilligerswerk maakt het mobiliseren en werven van vrijwilligers efficiënter en toegankelijker om te organiseren. Het is ook mogelijk om online en offline betrokkenheid van actieve burgers te combineren. Bij digitaal vrijwilligerswerk moet er rekening gehouden worden met de verschillen in digitale vaardigheden van mensen.

## Willen

De bereidheid, ofwel motivatie, van mensen verschilt en het is van belang om hier rekening mee te houden (maatwerk) bij het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap. Dit kan door:

- **Aansluiten bij intrinsieke motivatie.** Als het lukt om mensen op hun passie, en vanuit hen eigen perspectief en zingeving, aan te spreken, worden ze betrokken. Zo zijn er verschillende type vrijwilligers. Denk aan de 'ondernemer' die behoefte heeft aan uitdaging en persoonlijke ontwikkeling of de 'dienstverlener' die behoefte heeft aan zorgen voor anderen en waardering nodig heeft (Gast en Hetem 2018). Inzicht in verschillende typen vrijwilligers kan helpen bij het inzetten en motiveren van personen.
- **Stimuleren van het gevoel van competentie en ontwikkelingsmogelijkheden bieden.** Het is nodig om continue aandacht te hebben voor de ontwikkeling van vaardigheden van vrijwilligers, wat de vrijwilligers drijft en hoe zij zich willen ontwikkelen. Vrijwilligers en actieve burgers zijn meer tevreden (1) als zij training, ondersteuning en erkenning ervaren vanuit de organisatie, (2) wanneer een goede screening en matching plaatsvindt en (3) wanneer er haalbare doelen en uitdagingen zijn.
- **Stimuleren van verbondenheid en zingeving.** Dit kan door het stimuleren van sociale relaties (verbondenheid), iets voor de ander te betekenen (voldoening), waardering te ontvangen en een gedeelde (groeps)identiteit (verhaal).

● Samenvatting

Inleiding >

Feiten & cijfers >

Wat werkt bij >

Conclusies >

Bronnenlijst >



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

- **Ruimte laten voor autonomie.** Door ruimte te laten voor keuzevrijheid en eigen initiatief. Dat betekent dat mensen zeggenschap hebben over wat ze doen (taken), wanneer ze dat doen (tijd), met wie ze dat doen (team) en hoe ze het doen (techniek).

### Mogen

Bij het vinden en binden van vrijwilligers is het belangrijk om na te gaan of personen of bevolkingsgroepen zich uitgenodigd en welkom voelen. Of iemand zich actief inzet voor een bepaald initiatief of vrijwilligersorganisatie wordt bepaald door (1) of hij/zij zich ervan bewust is dat deze mogelijkheid bestaat. Dat (2) die mogelijkheid als passend wordt opgevat door de betreffende persoon en of er (3) voldoende motivatie is om dit te doen. Vanuit de kant van de organisatie of het initiatief kun je het aantrekkelijk en uitnodigend maken. Dit kan door:

- **Werving via bestaande vrijwilligers en persoonlijk benaderen.** Bestaande vrijwilligers kunnen anderen motiveren via mond-tot-mond reclame. Mensen kunnen worden geworven door ze bekend te maken met de organisatie of het initiatief, bijvoorbeeld via verspreiding van nieuwsbrieven of het organiseren van kortdurende activiteiten.
- **Bieden van aantrekkelijk en divers aanbod.** Op uitnodigende wijze worden diverse personen of bevolkingsgroepen aangesproken om actief te worden.
- **Werving van nieuwe gezichten door inclusief vrijwilligerswerk.** Met inclusief vrijwilligerswerk kan iedereen vrijwilligerswerk doen, ongeacht de verschillen die er tussen mensen kunnen zijn. Dit heeft als voordeel dat een meer diverse groep personen bereikt wordt, meer mensen zich op hun plek voelen binnen de organisatie, en er meer dynamiek en creativiteit is.
- **Werving via sleutelfiguren.** Voor het werven van bepaalde doelgroepen.
- **Inclusieve organisatie met een actief (diversiteits)beleid.** Nieuwe vrijwilligers voelen zich dan welkom en gezien in een vrijwilligersorganisatie.

### Modellen voor methodisch werken aan vrijwillige inzet

Er bestaan een aantal methoden die geschikt zijn om de vrijwillige inzet en actief burgerschap (op maat) te stimuleren en te ondersteunen. Deze kunnen worden ingezet door professionals werkzaam in het sociaal domein of bij de overheid. De professionals bepalen, in de praktijk, welke van de methoden het meest geschikt is voor doelen en doelgroep waarvoor zij dan werken.

● Samenvatting

Inleiding >

Feiten & cijfers >

Wat werkt bij >

Conclusies >

Bronnenlijst >



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Het **ACTIE-model** geeft professionals en overheden concrete aandachtspunten voor methodisch werken aan actief burgerschap. Aan de hand van vijf begrippen en bijbehorende vragen, kunnen professionals bepalen hoe zij een initiatief ondersteunen. Het model bestaat uit vijf vragen volgens het acroniem ACTIE: Animo, Contact, Toerusting, Inbedding en Empathie. Ook bevat het vragen als: 'Kan ik de verbinding tussen bewoners, organisaties in de buurt en instanties versterken?' (contact) en 'Mag ik uitgaan van de eigen kracht of moet ik vaardigheden en ondersteuning aanreiken?' (toerusting).

De **ABCD-methode** (Asset Based Community Development) biedt een wijkaanpak voor sociaaleconomisch zwakkere wijken. Het brengt nieuwe sociale relaties tot stand en mobiliseert capaciteiten van bewoners, organisaties en instellingen in de lokale gemeenschap. De ABCD-methode kent een opbouw in vijf stappen, waaronder het in kaart brengen van aanwezige capaciteiten en vaardigheden in de wijk (stap 1) en het zoeken en vrijmaken van externe middelen ter ondersteuning van de lokaal aangestuurde ontwikkelingen (stap 5).

Het **ACLR-model** biedt handvatten aan actieve burgers om ongelijke participatie tegen te gaan. Ook kan het gebruikt worden als analyse-instrument, veelal door overheden, om na te gaan hoe initiatieven te ondersteunen bij het betrekken van niet-actieve burgers. ACLR staat voor de focus op de handelingen: vragen (Ask), kunnen (Can), netwerken (Linked) en responsiviteit (Responsive).

Samenvatting

Inleiding >

Feiten & cijfers >

Wat werkt bij >

Conclusies >

Bronnenlijst >



# 1. Inleiding

## 1.1 Doel van het dossier

Het Wat Werkt bij-dossier geeft antwoord op de vraag: wat werkt bij het stimuleren van mensen om zich als vrijwilliger of actief burger in te zetten? Ook al verschillen vrijwillige inzet en actief burgerschap, onderling zijn ze verweven. Bij beiden gaat het over burgerbetrokkenheid. Burgers zetten zich als initiator of deelnemer onverplicht en onbetaald<sup>1</sup> in voor een activiteit of doel dat verder reikt dan het eigenbelang. Het kan gaan over een lokaal maatschappelijk vraagstuk, bijvoorbeeld het opruimen van zwerfafval, of over de kwaliteit van de samenleving in het algemeen, zoals duurzame energievoorziening. Vrijwillige inzet of actief burgerschap vormen een *middel* om een lokaal of maatschappelijk *doel* te bereiken. Dat kan gaan over een grote verscheidenheid aan activiteiten, welke voorkomen in een grote diversiteit aan sectoren en betrekking hebben op verschillende maatschappelijke vraagstukken.

Deze verbondenheid met diverse maatschappelijke vraagstukken in combinatie met het toenemende beroep op de inzet van burgers als aanvulling op welzijn, bestuur en (formele en informele) zorg, maakt dit dossier relevant en waardevol. Het dossier biedt een systematisch overzicht van bestaande wetenschappelijke kennis over wat werkt. Deze kennis ondersteunt burgerinitiatieven en vrijwilligersorganisaties, ongeacht hun doel, fase van ontwikkeling of de mate van professionalisering, bij het doelgericht en succesvol vormgeven en uitvoeren van hun activiteiten.

## 1.2 Literatuuronderzoek

Voor de literatuurstudie is gebruik gemaakt van *Google Scholar*, wetenschappelijke databases (zoals British Library Social Welfare Portal) en informatie van relevante websites (bijvoorbeeld databank van kennisinstituten). Er is gezocht op de zoekcombinaties: vrijwilligers; vrijwilligersorganisaties; actieve burgers; actief burgerschap, management en ondersteuning; en werven en vinden. Alle vijf in combinatie met effectief of *evidence-based*. In de databanken is ook gezocht op Engelstalige zoektermen: *trends, support, volunteer management, recruitment* in combinatie met *third sector, voluntary sector, volunteering, civil society* en *grassroot organisations*. Van een aantal, door ons als relevant beoordeelde, publicaties zijn de literatuurbijlagen geraadpleegd. Ten slotte hebben we deskundigen op het gebied van vrijwillige inzet en burgerbetrokkenheid gevraagd om literatuursuggesties te geven die de onderzoeksvraag van dit dossier beantwoorden. De gevonden literatuur omvat verschillende Nederlandstalige en Engelstalige wetenschappelijke onderzoeken: empirische studies, vragenlijstonderzoek en literatuurstudies. De literatuur rondom vrijwillige inzet

Samenvatting &gt;

● Inleiding

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

<sup>1</sup> met uitzondering van eventuele vrijwilligersvergoeding en onkostenvergoeding.





## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

richt zich veelal op het vrijwilligersmanagement, zoals werving en motivatie. De literatuur rondom actief burgerschap is veelal gekoppeld aan wijkinitiatieven en de samenwerking met (lokale) overheden.

De literatuurstudie resulteerde in een matrix met daarin werkzame elementen en de bronnen die dit onderbouwen. In dit dossier staan alleen die werkzame elementen die tenminste door twee bronnen worden onderschreven. Het eerste overzicht van werkzame elementen is tijdens een expertbijeenkomst voorgelegd aan een groep deskundigen. De gevonden werkzame elementen bleken herkenbaar voor de deskundigen. Er werden aanbevelingen gegeven om gericht te zoeken naar specifieke elementen (bijvoorbeeld online vrijwilligerswerk). Ook werden er suggesties gegeven om werkzame elementen te nuanceren of concretiseren met behulp van praktijkvoorbeelden. De deskundigen sloten zich aan bij de keuze om werkzame elementen rondom vrijwillige inzet en actief burgerschap samen te brengen in één dossier. Er werd geconstateerd dat veel elementen toepasbaar zijn op beide vormen van burgerbetrokkenheid. Daarbij kozen we ervoor, in samenspraak met de deskundigen, om in de uitwerking te specificeren wanneer een werkzaam element alleen betrekking heeft op vrijwillige inzet of alleen op actief burgerschap.

### 1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de verschillende termen die worden gebruikt voor actieve burgers. We geven een definitie van de begrippen vrijwillige inzet en actief burgerschap zoals deze in dit dossier worden gebruikt. Naast een overzicht van feiten en cijfers, beschrijven we de meerwaarde op persoonlijk, maatschappelijk en economische niveau. Hoofdstuk 3 bevat de werkzame elementen voor het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap met een focus op participatie. Hoe zorg je als vrijwilligersorganisatie of burgerinitiatief ervoor dat mensen actief kunnen, en willen, zijn als vrijwilliger of als actief burger? Hoe zorg je ervoor dat mensen mogen om actief te worden? En hoe draag je bij aan diverse en inclusieve initiatieven? Ten slotte is er aandacht voor het methodisch stimuleren van actief burgerschap. Met enkele conclusies, in hoofdstuk 4, wordt het dossier afgesloten.

Samenvatting >

Inleiding

Feiten & cijfers >

Wat werkt bij >

Conclusies >

Bronnenlijst >



# 2. Feiten en cijfers

## 2.1 Begripsverheldering

De inzet van actieve burgers wordt met veel verschillende termen aangeduid, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, vrijwillige inzet, burgerinitiatieven, actief burgerschap, burgerparticipatie of de doe-democratie. Het gaat om een grote verscheidenheid aan activiteiten en wordt ingezet in diverse sectoren (De Gast en Hetem, 2018). In dit Wat werkt bij-dossier gebruiken we de begrippen: vrijwillige inzet en actief burgerschap. Deze begrippen staan op zichzelf, maar hebben ook overlap. In beide gevallen gaat het om **burgers die zich zonder vergoeding<sup>2</sup>, actief inzetten ten behoeve van anderen en/of ten behoeve van de samenleving in het algemeen**. In de volgende alinea's gaan we nader in op de keuze voor de begrippen vrijwillige inzet en actief burgerschap en hoe deze in de praktijk worden gebruikt.

### 2.1.1 Vrijwillige inzet

De meest gehanteerde omschrijving van vrijwilligerswerk luidt als volgt: 'Vrijwilligerswerk is werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van de (kwaliteit van de) samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband (Dekker et al., 2009, p.17).' Dit lijken duidelijke criteria, maar in de praktijk blijkt dat niet zo te zijn. Zo zijn er vrijwilligers die geen enkele vergoeding krijgen, vrijwilligers die hun onkosten vergoed krijgen en er zijn er die een vergoeding krijgen voor het vrijwilligerswerk (Grootegoed et. al, 2017). Ook zijn er vormen van vrijwilligerswerk waarbij wel degelijk sprake is van een vorm van verplichting, zoals bijvoorbeeld maatschappelijke stages, werknemersvrijwilligerswerk en de tegenprestatie. In de literatuur wordt dit type vrijwilligerswerk ook wel 'geleid vrijwilligerswerk' genoemd (De Gast en Hetem, 2018, p. 27).

Vrijwillige inzet kenmerkt zich door een mate van formalisering en is daarmee anders dan bijvoorbeeld het incidenteel, en op eigen initiatief, ondersteunen van de bureaus. Bij vrijwillige inzet wordt de ontwikkeling van een (kleinschalig) vrijwillig initiatief structureel herhaald. Dit is ook de manier waarop vrijwilligerswerk veelal wordt uitgelegd, namelijk als een (vorm van) organisatie en formalisatie die ervoor zorgt dat de activiteit verder gaat dan een spontaan en vrijwillig initiatief. Dit zorgt ervoor dat er doorgaans aandacht ontstaat voor verbetering van de inhoud en het organiseren, managen en besturen van het initiatief (Meijs 1997, p13).

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers](#)[Begripsverheldering >](#)[Feiten en cijfers >](#)[Meerwaarde >](#)[Wet- en regelgeving >](#)[Wat werkt bij >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)

<sup>2</sup> Er kan wel sprake zijn van een vrijwilligersvergoeding. Dit is geen betaling voor de vrijwillige inzet of actief burgerschap. Het is een vergoeding voor gemaakte onkosten die de persoon in verband met zijn/haar inzet maakt, zoals reiskosten en vergoedingen in natura (Vrijwilligersvergoedingen - NOV - Platform Vrijwillige Inzet (vrijwilligerswerk.nl))



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

In de praktijk worden de begrippen vrijwilligerswerk en vrijwillige inzet door elkaar heen gebruikt. In dit dossier geven wij de voorkeur aan het begrip vrijwillige inzet. Dit, omdat vrijwilligerswerk de associatie met betaald werk meebrengt. Terwijl voor vrijwilligers veelal niet het doen van werk, maar de vrijwilligheid voorop staat. In de Engelse taal worden de begrippen *volunteering* en *to volunteer* gebruikt. Deze hebben geen directe associatie met (betaald) werk. Om de associatie met werk te verminderen, is het begrip vrijwillige inzet geïntroduceerd. Deze term is neutraal en kan breder worden gebruikt voor allerlei soorten van vrijwilligheid (De Gast en Hetem, 2018, p. 23).

### 2.1.2 Actief burgerschap

Actief burgerschap, burgerinitiatief, burgerparticipatie en de doe-democratie worden door elkaar gebruikt voor de volgende ontwikkeling: burgers als initiator van, of deelnemer aan, initiatieven in het publieke domein die snel en doelgericht een (lokaal) maatschappelijk vraagstuk aanpakken, dat verder reikt dan alleen het eigenbelang. Voorbeelden van dergelijke vraagstukken zijn (buurt)zorg, wijkveiligheid, energievoorziening of een beter leefmilieu (Van de Wijdeven et al., 2013, p.3).

In dit dossier hanteren wij het begrip actief burgerschap. Dit omvat de niet-politieke vrijwillige activiteiten, veelal in de eigen buurt, die niet door een formele organisatie worden uitgevoerd (de Wit en Hoolwerf, 2015). Kenmerkend voor actief burgerschap is dat het initiatief van de burger centraal staat. De Waal (2015, p 19) noemt actief burgerschap de “wens tot zelforganisatie van burgers”. Het gaat om initiatieven waarbij burgers zelf concrete activiteiten opstarten waarmee zij een bijdrage willen leveren aan zaken die hen aan het hart gaan in het publieke domein (Van de Wijdeven 2013). Kenmerkend is dat het 1) een vorm van zelforganisatie betreft van burgers, gericht op de verbetering van de eigen leefomgeving en/of de samenleving, en 2) waarbij een aantal mensen betrokken is, in een al dan niet tijdelijke initiatiefgroep, actiegroep of projectgroep (Verhoeven 2008). Hierbij is de burger oprichter en de belangrijkste participant (Plovie 2019). Het gaat om burgers die zich laten gelden door te doen, waarvoor in de literatuur het woord doe-democratie wordt gebruikt (Van de Wijdeven, 2012, p.10).

Kenmerkend voor burgerinitiatieven, en afwijkend van vrijwilligersorganisaties, is dat ze veelal kleinschalig zijn en geen formele organisatie kennen. Dat maakt dat ze voor overheden en gevestigde organisaties minder grijpbaar zijn (De Gast en Hetem, 2018, p.69). Burgerinitiatieven kennen een dynamisch karakter welke moeilijk is af te bakenen. Veelal ontstaan deze als burgers zich verenigen rondom een bepaalde kwestie, waarna de initiatieven constant in evolutie zijn (Plovie & De Bruyn, 2020). Zo kunnen ze door ontwikkelen tot erkende en geformaliseerde sociaal-culturele verenigingen of bewonersverenigingen (Blonk en Van den Bosch, 2018, Plovie & De Bruyn, 2020). Uiteindelijk kunnen het organisaties worden waarbij het niet van belang is of de betreffende organisaties zijn ontstaan vanuit een vrijwilligersinitiatief (zoals het Rode Kruis) of vanuit een burgerinitiatief (zoals Natuurmonumenten) (De Hart, 2005).

Samenvatting >

Inleiding >

Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

Wat werkt bij >

Conclusies >

Bronnenlijst >



## Burgerparticipatie

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen drie generaties burgerparticipatie. In de eerste twee generaties burgerparticipatie krijgen burgers inspraak en medezeggenschap in het besluitvormingsproces van de overheid, maar bepaalt de overheid de agenda. Denk bijvoorbeeld aan cliëntenraden en gemeentelijke adviesraden in het sociaal domein. Bij de derde generatie participatie is, in principe, de verhouding tussen overheid en burgers omgedraaid. Burgers bepalen waarvoor zij zich in het publieke domein willen inzetten en zijn daarmee inhoudelijk leidend op terreinen waar de overheid traditioneel de agenda bepaalde (Van de Wijdeven, 2013, p. 9). Lokale democratische vernieuwing met een beroep op burginitiatief kan vaak op veel enthousiasme rekenen. Het heeft een sterk resultaatgericht karakter en is een pleidooi voor 'loslaten', wat veel politieke en maatschappelijke tegenstellingen overstijgt (Tonkens et al., 2015). Meer lezen over burgerparticipatie: [www.movisie.nl/burgerparticipatie](http://www.movisie.nl/burgerparticipatie)

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers

Begripsverheldering &gt;

Feiten en cijfers &gt;

Meerwaarde &gt;

Wet- en regelgeving &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

## 2.2 Feiten en cijfers

Cijfermatig onderzoek naar actief burgerschap is beperkt beschikbaar en onderzoekers pleiten voor meer empirische duiding van actief burgerschap (de Wit en Hoolwerf, 2015; Tonkens en Duyvendak, 2015). Dit in tegenstelling tot vrijwillige inzet bij formele organisaties, wat reeds geruime tijd wordt onderzocht. Om een cijfermatige indicatie te kunnen geven van beiden, behandelen we in onderstaande alinea's de beschikbare informatie over vrijwillige inzet en actief burgerschap los van elkaar. Vanaf 2.3. voegen we de kennis en informatie over vrijwillige inzet en actief burgerschap samen en maken we alleen onderscheid wanneer relevant.

### 2.2.1 Vrijwillige inzet

Het (tweejaarlijks) onderzoek 'Geven in Nederland' (GIN 2020, Vrije Universiteit te Amsterdam) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (Schmeets en Arends, 2018; Arends, 2020; Arends, 2021) verzamelen beide macro-economische cijfers over de omvang van vrijwillige inzet. Deze cijfers verschillen echter. GIN kijkt naar het aantal uren dat besteed wordt bij maatschappelijke organisaties. Het CBS kijkt daarentegen ook naar de vrijwillige inzet van mensen die los van de vrijwilligersorganisaties wordt gedaan, zoals burgerinitiatieven of burenhulp. De cijfers van GIN liggen daarom, over de hele linie genomen, lager dan de waarden van het CBS. Een ander verschil in cijfers van het GIN en CBS kan komen door de vraagstelling. In de vraagstelling van het CBS worden meer voorbeelden genoemd van vrijwillige activiteiten. Door een uitgebreidere beschrijving en meer voorbeelden te noemen, worden respondenten geholpen bij het herinneren van uitgevoerde activiteiten, en identificeren meer personen zich als vrijwilliger (GIN 2020).



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

In 2019 zet, volgens het GIN, 40 procent van de Nederlanders zich ten minstens één keer per jaar in als vrijwilliger voor een maatschappelijke organisatie (GIN, 2020). Dat is meer dan in 2016, toen was dit percentage 36 procent. In 2020 zet, volgens het CBS, 44 procent van de Nederlanders van 15 jaar of ouder zich ten minste één keer per jaar als vrijwilliger in voor een organisatie of vereniging (Arends, 2021). Zowel GIN als CBS zien op de lange termijn geen duidelijke toe- of afname in het aantal Nederlanders dat zich inzet als vrijwilliger. In 2020 zag het CBS wel een afname van vrijwillige inzet (van 48% naar 44% van de Nederlanders die ten minste één keer per jaar zich al vrijwilliger heeft ingezet). Dit kan waarschijnlijk gerelateerd worden aan de impact van maatregelen rond COVID-19, die vanaf 2020 speelde. Naast cijfers over het aantal personen dat zich jaarlijks als vrijwilliger inzet, onderzoekt het CBS ook hoeveel personen in een periode van vier weken voorafgaand aan het onderzoek vrijwilligerswerk heeft gedaan. Dit is doorgaans 30 tot 31 procent van de personen van 15 jaar en ouder ([Welzijn \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl)). In 2020 was dat echter fors gedaald tot 21 procent. Waarschijnlijk was ook deze daling te wijten aan maatregelen rondom COVID-19, zoals de lockdowns (Arends, 2021).

De meeste vrijwilligers zetten zich in voor één organisatie. De meest genoemde organisaties zijn sportclubs, religieuze organisaties, gezondheidsorganisaties of vrijwilligerswerk op school (GIN, 2020; Schmeets en Arends, 2018, Arend, 2021). Daarnaast is ongeveer drie op de tien vrijwilligers actief voor twee of meer organisaties (Wit en Niekerk, 2020, p. 150). De meeste vrijwilligers verrichten regelmatig vrijwilligerswerk (65,2%). Dat houdt in dat ze vrijwel wekelijks vrijwilligerswerk doen voor een organisatie (Schmeets en Arends, 2018, p. 13). Gemiddeld besteden vrijwilligers 4 uur per week aan vrijwilligerswerk (Arends, 2020/2021). Het aantal uren dat vrijwilligers zich inzetten, is gemiddeld 15 uur per maand (GIN 2020).

### Kenmerken vrijwilligers

Vrijwilligers zijn vaker te vinden onder de middelbare leeftijdsgroepen dan in de jongere en oudere leeftijdsgroepen (Arends, 2020). Personen tussen de 35 en 55 jaar doen vaker vrijwilligerswerk dan andere leeftijdsgroepen, maar het aandeel zeer actieven (wekelijks of vaker) is het hoogste onder 55-plussers. Verder zijn er relatief veel vrijwilligers hoogopgeleid, hebben ze een relatief hoog inkomen of bezitten ze een eigen huis. Er is bijna geen verschil in het percentage vrijwilligers met en zonder betaald werk. Degenen zonder betaalde baan die vrijwilligerswerk doen (werklozen of gepensioneerden), besteden hier meer tijd aan dan degenen met een betaalde baan. Mensen die ook religieus participeren (bezoeken van een kerk, moskee of tempel), doen ook vaker aan vrijwilligerswerk. Mensen zonder migratieachtergrond doen vaker vrijwilligerswerk dan mensen met een migratieachtergrond (Wit en Niekerk, 2020).

Een vergelijkbaar beeld van mensen die vrijwilligerswerk doen, komt naar voren uit de cijfers van het CBS (Arends, 2020, 2021). Echter, uit CBS-cijfers komt naar voren dat werkenden vaker vrijwilligerswerk doen dan niet-werkenden

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Begripsverheldering](#)[Feiten en cijfers](#)[Meerwaarde](#)[Wet- en regelgeving](#)[Wat werkt bij](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

(49,6% tegen 41,4%).<sup>3</sup> Dit verschil blijkt te verklaren door verschillen tussen werkenden en niet-werkenden in leeftijd en opleidingsniveau. Mensen met een hoog opleidingsniveau (hbo, wo bachelor en wo, master, doctor) zijn vaker vrijwilliger dan mensen met een lager opleidingsniveau (resp. 85,4% en 30,2%).

Hoewel cijfers van het CBS laten zien dat mensen met een hoger opleidingsniveau zich vaker als vrijwilliger inzetten, moeten we niet vergeten dat mensen zich ook op andere manieren en in minder georganiseerd verband kunnen inzetten voor anderen, zoals door mantelzorg in informele zorg. Uit onderzoek van SCP blijkt dat ongeveer 35% van de 16-plussers (circa 5 miljoen mensen) mantelzorg verlenen aan bekenden of naasten en was ongeveer een op de tien mensen actief als vrijwilliger in de zorg en ondersteuning (circa 1.4 miljoen mensen). Onder vrouwen is het aandeel van informele hulp hoger dan mannen. Van mensen in de leeftijd van 45 tot 65 jaar is het aandeel mantelzorger relatief hoog, ook omdat zij vaak hulpbehoevende (schoon)ouders hebben. De leeftijdscategorie tussen 55 en 74 jaar doen vaker vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning, waarschijnlijk omdat zij minder werken en meer tijd hebben (de Boer et al., 2019)

Daarnaast is niet altijd duidelijk welke vormen van vrijwillige inzet precies worden meegenomen in de verschillende cijfers. Zo is onduidelijk of betrokkenheid van burgers bij buurtgerichte burgerinitiatieven (gericht op het vergroten van de leefbaarheid), ook altijd wordt meegenomen. Uit een onderzoek (van zo'n tien jaar geleden) naar dit soort kleinschalige buurtinitiatieven, blijkt dat mensen met een middelbaar inkomen en opleiding oververtegenwoordigd zijn. Mensen met een laag inkomen en opleiding zijn ondervertegenwoordigd (Bakker e.a., 2011). Een ander onderzoek uit die tijd laat (ook) zien dat initiatiefnemers van kleinschalige bewonersinitiatieven in Amsterdamse buurten afwijken van het gebruikelijke beeld van actieve burgers. Bijna twee derde van de initiatiefnemers is vrouw, veertig procent heeft een migratieachtergrond, de helft is middelbaar of lager opgeleid en een derde heeft een laag inkomen (Denters et al, 2013). Daarbij moeten we niet vergeten dat de gemeente Amsterdam juist in de kansarme buurten dit soort initiatieven wilde bevorderen. In die wijken bestond een groter aandeel uit bewoners met een migratieachtergrond en laag opleidingsniveau. Verder zijn er aanwijzingen dat mensen met een laag en hoog opleidingsniveau verschillende voorkeuren hebben voor wat betreft vrijwillige inzet. Mensen met een laag opleidingsniveau doen vaker vrijwilligerswerk in georganiseerd verband, zoals het trainen van een jeugdteam van de lokale voetbalclub op een vast tijdstip. Terwijl mensen met een hoog opleidingsniveau meer de voorkeur hebben voor flexibel vrijwilligerswerk, zoals NLdoet of werken op een festival (M. Terpstra in Modderkolk, 2018)<sup>4</sup>.

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

### Wat werkt bij >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >

<sup>3</sup> We beperken ons hier tot cijfers over 2019, omdat 2020 een bijzonder jaar was vanwege maatregelen rondom COVID-19.

<sup>4</sup> NL Doet is een jaarlijks terugkerende vrijwilligersdag in Nederland. Doel is het stimuleren van vrijwillige inzet. De dag wordt landelijk georganiseerd, met op veel plaatsen activiteiten waar je als vrijwilliger aan kunt bijdragen.



## Activiteiten vrijwilligers

Vrijwilligers zijn vaak betrokken bij bestuurswerk. Volgens het GIN verricht bijna een derde van de vrijwilligers bestuurlijke of coördinerende taken. Bij het CBS is dit percentage 23 procent. Daarnaast houden veel vrijwilligers zich bezig met kantoorwerk of administratie (19%), informatie of advies geven (17%), mensen bezoeken of gezelschap houden (16%), klussen (15%), en training of scholing (14%) (Wit en Niekerk, 2020, p.150). Een verschil in cijfers van het GIN en het CBS, voor wat betreft type activiteiten, komt mogelijk door een verschil in de vraagstelling. In de vragen van GIN wordt het woord 'werkzaamheden' genoemd, wat meer nadruk legt op vrijwilligerswerk als werk (GIN 2020).

## Impact corona en post-corona

De coronapandemie in 2020 en 2021 heeft invloed gehad op de vrijwillige inzet van mensen. De preventieve maatregelen richtten zich op het zoveel mogelijk vermijden van sociale contacten. Juist deze contacten vormen een essentieel onderdeel van vrijwillige inzet en actief burgerschap (Franken en Dermaux, 2020). Het aandeel 15-plussers dat aangeeft in de vier weken voorafgaand aan het onderzoek zich als vrijwilliger te hebben ingezet, viel in het tweede kwartaal van 2020 terug naar 16 procent. In het eerste kwartaal van 2020 was dit nog 29 procent. Een dergelijke terugval is in de jaren daarvoor niet voorgekomen. De afname viel samen met de lockdown in het tweede kwartaal, waarbij ook verenigingen hun deuren moesten sluiten. In het vierde kwartaal steeg het aandeel mensen dat in de vier weken voorafgaand aan het onderzoek vrijwilligerswerk heeft gedaan naar 22 procent ([Welzijn \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/welzijn)). Het aandeel mensen dat vrijwilligerswerk in 2020 deed, is flink gedaald; van bijna 47 procent in 2019 naar 44 procent in 2020.

In het onderzoek van NLvoorelkaar, onder de actieve deelnemers van doing good platformen van NL voor elkaar en Social Care Network, kwam naar voren dat in het tweede coronajaar, 2021, minder extra aanmeldingen kwamen voor coronahulp dan in het eerste coronajaar (2020). Dit aantal aanmeldingen was nog altijd 11 procent hoger dan voor corona. Vanwege de beperkende coronamaatregelen was er ook in 2021 minder inzet van vrijwilligers. De inzet ging omhoog, van 5 dagdelen per match in 2020 naar 11 dagdelen per match in 2021. Maar dit was nog altijd 59 procent minder dan voor corona. Door coronamaatregelen konden veel fysieke vrijwilligerswerkactiviteiten niet doorgaan. Wel zijn er allerlei manieren bijgekomen om iets goed te doen of om met elkaar in contact te blijven. Zo werden veel activiteiten blended aangeboden: deels online en deels in het echt, waar en wanneer dit mogelijk was. »

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers

Begripsverheldering &gt;

Feiten en cijfers &gt;

Meerwaarde &gt;

Wet- en regelgeving &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Lucas Meijs, hoogleraar strategische filantropie en vrijwilligerswerk, pleit in de afsluiting van NLvoorelkaar aandacht te blijven houden voor de trends rondom vrijwillige inzet. “De digitale revolutie is door de situatie nu met spoed geïmplementeerd in de vrijwillige sector. Maar het helpt je ook om jongere generaties te mobiliseren, vrijwilligerswerk toegankelijker te maken, makkelijk contact te houden met iedereen, efficiënt te organiseren etc.”

In 2021 lijkt dit tot uiting te komen in de instroom van nieuwe vrijwilligers op de platforms NLvoorelkaar en Social Care Network; deze was jonger dan in voorgaande jaren. Jongeren blijken het, bij hun keuze voor vrijwilligerswerk, belangrijk te vinden dat er een duidelijke tijdsinvestering is voor hun inzet. Dat ze daarnaast uit een breed aanbod kunnen kiezen en dat er flexibiliteit is over het moment van hun inzet (NLvoorelkaar, 2022).

Er klinkt de roep om de vrijwillige inzet in het (post-)coronatijdperk te verduurzamen. De coronapandemie heeft namelijk voor een grotere hulpvraag gezorgd door de intensivering van persoonlijke problemen. De verwachting is dat er grote behoefte blijft aan hulp en ondersteuning door vrijwilligers (Pelt 2020).

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

### Wat werkt bij >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >

## 2.2.2 Actief burgerschap

Het CBS rapporteert de vrijwillige inzet binnen en buiten vrijwilligersorganisaties ineen, waardoor het niet mogelijk is om een specificatie te geven van cijfers over actief burgerschap. Het GIN onderzoekt, naast formeel vrijwilligerswerk bij maatschappelijke organisaties, ook actief burgerschap en bewonersinitiatieven op lokaal niveau. Het gaat hierbij om informele hulp en activiteiten in de buurt. Uit dit onderzoek blijkt dat een kleine groep zich op de volgende manieren heeft ingezet: toezicht in de buurt (7%), helpt wel eens een buurtbewoner (6%), verricht onderhoud aan de openbare ruimte (5%), organiseert buurtbarbecues of andere sociale activiteiten (5%) of helpt bij het uitbaten of beheren van een buurtrestaurant, buurthuis of andere sociale voorziening (2%) (Wit en Niekerk, 2020, p. 162). Kanttekening bij deze data is dat het cijfers zijn van actief burgerschap op buurtniveau en dus niet van actief burgerschap op andere niveaus (bijvoorbeeld op het niveau van een stadsdeel).





## Zorgzame gemeenschappen

Cijfermatige data gebaseerd op vragenlijstonderzoek geven geen volledige weergave van actief burgerschap. Door de variatie in aanduidingen en verschijningsvormen herken je de grotere beweging bijna niet, zoals de beweging naar vele nieuwe dorps- en wijkinitiatieven. Een onderzoek laat zien dat er naar schatting zo'n 100 initiatieven in dorpen en wijken per jaar bijkomen. Dit gaat om mensen die verantwoordelijkheid nemen voor de sociale samenhang en onderlinge zorg en ondersteuning in hun dorp/wijk. Deze zogenaamde zorgzame gemeenschappen organiseren allerlei activiteiten en voorzieningen. Meestal voor een hele wijk, soms speciaal voor ouderen of mensen met een beperking. Denk aan onderlinge ontmoeting via bijeenkomsten en inloophuizen, burenhulp, culturele activiteiten, maaltijden, vervoer, mantelzorgondersteuning, boodschappendienst enz. Het kan ook gaan om diensten als dagbesteding, wijkverpleging. Ze noemen zich zorgco-operaties, stadsdorpen, lief-en-leed straten, en er zijn nog veel meer varianten. Betrokkenen noemen zich buurthulp, vrijwilliger, betrokken burger of anders. Het zijn stichtingen, verenigingen, coöperaties of groepen wijkbewoners zonder formele structuur. Al deze vormen zijn moeilijk te vatten in cijfers. Ze geven wel een beeld van de initiatieven die op lokaal niveau ontstaan (Sok, 2020).

### Vraagstukken en organisatie

Burgers zetten zich in voor diverse maatschappelijke vraagstukken. In 2020 is er een monitor 'zorgzame gemeenschappen' uitgebracht door Nederland Zorgt Voor Elkaar, Movisie, Vilans en het NJI. Deze heeft 323 bewonersinitiatieven in Nederland bevraagd over impact en organisatie (NLZVE et al., 2020). Hieruit komt een top tien van thema's waaraan tijd en aandacht wordt besteed: sociale cohesie (57%), welzijn (47%), leefbaarheid (41%), eenzaamheid (40%), participatie (29%), zorg (19%), wonen (16%), gezondheid (10%) en preventie (8%).

### 2.3 Meerwaarde vrijwillige inzet en actief burgerschap

Een vraag die vaak gesteld wordt met betrekking tot de inzet van burgers is: wat levert die inzet eigenlijk op? Oftewel wat is de waarde van vrijwillig inzet en actief burgerschap? Deze vraag kan op verschillende manieren worden beantwoord. In de volgende alinea's gaan we in op de persoonlijke waarde, de maatschappelijke waarde en de economische waarde.

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers](#)[Begripsverheldering >](#)[Feiten en cijfers >](#)[Meerwaarde >](#)[Wet- en regelgeving >](#)[Wat werkt bij >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

### 2.3.1 Persoonlijke waarde en motivatie

Vrijwillige inzet maakt vrijwilligers gelukkig, blijkt uit meerdere onderzoeken (CBS, 2021; Lima en Mariano, 2020; Borgonovi, 2008). Ook zijn vrijwilligers vaak gezonder. Maar er is geen causaal verband aangetoond. Het kan dus ook zo zijn dat mensen die gezonder of gelukkiger zijn zich eerder vrijwillig inzetten of daar beter toe in staat zijn. Wel is op grond van de *self-determination theory* van Deci en Ryan (1985) te beargumenteren dat vrijwilligerswerk voldoet aan basisbehoeften. Volgens deze theorie heeft ieder mens drie basisbehoeften: (1) samen met anderen iets voor elkaar krijgen dat ertoe doet (*relatedness*), (2) zich ontwikkelen (*competence*) en (3) eigen beslissingen kunnen nemen (*autonomy*). De mogelijkheden van vrijwillige inzet en actief burgerschap sluiten aan op deze basisbehoeften en kunnen bijdragen aan het geluk en welbevinden van een persoon.

De persoonlijke meerwaarde van actief burgerschap en vrijwillige inzet is terug te zien in de motivatie van burgers. De belangrijkste motieven voor vrijwilligerswerk zijn: 'het zelf leuk vinden om te doen' (54%) en 'het fijn vinden om iets voor een ander te doen' (50%). Ruim een derde (37%) vindt vrijwilligerswerk een zinvolle tijdsbesteding, 30 procent doet het vanwege de sociale contacten, 26 procent ziet het als een plicht en 17 procent wil vooral nieuwe dingen leren. Vijf procent ziet vrijwillige inzet als een manier om de kans op een betaalde baan te vergroten (Arends, 2020). Literatuur over vrijwillige inzet wijst op het belang om iets voor een ander te doen, zinvolle tijdsbesteding en inzet als plicht. Dit vertoont raakvlakken met het idealisme dat volgens Van de Wijdeven veelal de drijfveer is voor actief burgerschap (Van de Wijdeven, 2012). Hierbij gaat het om persoonlijk en praktisch idealisme waarbij burgers bijvoorbeeld een concreet maatschappelijk probleem uit de eigen omgeving aanpakken en geen algemene maatschappelijke doelen (Van de Wijdeven 2012, Van de Wijdeven, 2013, p. 25-26). Het leuk vinden, sociale contacten en gevraagd worden, sluiten aan op de sociale behoeften aan verbinding, zingeving en saamhorigheid van ondernemende burgers (Ham, 2015, o.a. p. 52).

### 2.3.2 Maatschappelijke waarde

Als het gaat om de maatschappelijke waarde als antwoord op de vraag: 'wat levert de inzet van burgers de samenleving op?', dan zijn er allereerst veel activiteiten die we überhaupt niet kunnen uitvoeren zonder de inzet van burgers. Het zogenaamde maatschappelijke middenveld, de sportverenigingen, politieke partijen, koren en kerken draaien op de inzet van vrijwilligers en actieve burgers. Bij sommige activiteiten kun je je afvragen of het werk dat door vrijwilligers wordt gedaan niet ook door een betaalde kracht kan worden uitgevoerd (Tonkens e.a., 2014; De Rond, 2016). We zien dat in de afgelopen jaren steeds vaker burgers worden ingeschakeld in sectoren waar voorheen voornamelijk beroepskrachten het werk deden. Vrijwilligers zijn betrokken bij bibliotheken en zwembaden. Ze zijn chauffeur op de buurtbus. Ze starten een energie- of zorgcoöperatie, zijn actief als taalcoach, schuldhulpmaatje, of buurtbeveiliging.

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers](#)[Begripsverheldering >](#)[Feiten en cijfers >](#)[Meerwaarde >](#)[Wet- en regelgeving >](#)[Wat werkt bij >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Vrijwilligers voegen een andere waarde toe dan beroepskrachten. Bijvoorbeeld de relaties tussen leden en vrijwilligers in sportverenigingen is anders dan tussen leden en beroepskrachten. In het eerste geval wordt meer nabijheid ervaren, de relatie is gelijkwaardiger. Hierdoor vinden ouders het makkelijker om een praatje te maken over lastige situaties binnen, maar vooral buiten, de sport met een vrijwilliger dan met een beroepskracht. In een dergelijke situatie functioneren de vrijwilligers als een soort breder support systeem (Meijs en Van Overbeeke, 2017). Vrijwilligers en actieve burgers kunnen iets bieden (bijvoorbeeld vriendschap) dat beroepskrachten vanuit hun professionele oriëntatie niet mogen (De Gast en Hetem, 2018). Een voorbeeld is de inzet van vrijwilligers bij personen die huiselijk geweld hebben meegemaakt. Deze vrijwilligers kunnen 'een beetje van de buitenwereld' naar binnen brengen (Merkus 2020). Juist omdat zij geen specialistische kennis hebben over de problematiek, voeren zij een ander gesprek met de mensen. Het gaat over alledaagse dingen en niet over wat iemand allemaal meemaakt. Uit dit voorbeeld blijkt dat vrijwillige inzet een unieke aanvulling kan zijn op professionele zorg. Natuurlijk zijn er ook vrijwilligers die hun ervaringskennis inzetten om lotgenoten vrijwillig te ondersteunen (Franken, 2017).

Vrijwillige inzet kan bijdragen aan verbinding in een wijk of een bredere maatschappij. Zo ook het burgerinitiatief dat bij uitstek geworteld is in de wijk. Zo'n initiatief zorgt voor contact tussen zowel bewoners onderling als organisaties. Hoe meer een initiatief geworteld is in de buurt of wijk, des te beter deze aansluit bij de behoeften van bewoners (Blonk en Van den Bosch, 2018). Dit toont de verbindende kwaliteiten van burgerinitiatieven in onze samenleving.

De inzet van actieve burgers kan ook bijdragen aan de preventie van grotere problemen en het voorkomen van kosten voor professionals en specialisten. Uit onderzoek blijkt dat bewonersinitiatieven bijdragen aan het vroegtijdig signaleren, oplossen en aanpakken van hulpvragen van wijkbewoners in een kwetsbare positie (Movisie 2020). De preventieve waarde van vrijwillige inzet zien we onder meer bij vrijwilligers die bijdragen aan het verminderen van gevoelens van eenzaamheid en het stimuleren van ouderen om te bewegen. Een toenemend aantal zorgverzekeraars en overheden erkent de preventieve meerwaarde van zulke activiteiten, en ondersteunen projecten waarin vrijwilligers preventieve taken uitvoeren (Franken, 2017).

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

### Wat werkt bij >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

### Waarde zichtbaar maken

Steeds meer vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven willen hun maatschappelijke en financiële waarde zichtbaar maken. Om zelf te leren en verbeteren of om te verantwoorden richting buurtbewoners, gemeente of fondsen. Maar hoe pak je dit aan? Dit kan door bijvoorbeeld het maken van een veranderverhaal over de situatie die je wilt aanpakken en de activiteiten waarmee je dat doel wilt bereiken.

Meer lezen: 'Effecten zichtbaar maken' geeft handvatten voor hoe je zo'n veranderverhaal kunt maken. Verder bevat deze handreiking ook andere manieren om de waarde zichtbaar te maken. [Effecten zichtbaar maken: handreiking voor bewonersinitiatieven | Movisie](#)

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

### Wat werkt bij >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >

### 2.3.3 Economische waarde

De waarde van de inzet van burgers kan ook uitgedrukt worden in economische waarde. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie perspectieven: vervangingswaarde, investeringswaarde en marktwaarde (Meijs, Huisman & Roza, 2011; De Gast en Hetem, 2018). De vervangingswaarde: hoeveel kost het om de vrijwilligers te vervangen door beroepskrachten, is relatief eenvoudig te bepalen. Hierbij is het van belang om na te gaan wat voor soort en hoeveel werk vrijwilligers of actieve burger verrichten en wat een logisch vergelijkbaar beroep is (met bijhorend uurloon). De investeringswaarde hanteert een ander uitgangspunt: hoeveel inkomsten loopt een vrijwilliger of actieve burger mis omdat hij niet betaald wordt voor het werk dat hij verricht? Hierbij kun je het minimumloon of het gemiddelde loon voor een sector nemen, of het daadwerkelijke loon van de vrijwilliger of actieve burger als uitgangspunt hanteren. Het derde perspectief gaat over de marktwaarde. Wat kost het als vrijwilligers en actieve burgers het werk op commerciële basis uitvoeren. Hierbij worden de tarieven gehanteerd die vergelijkbare commerciële aanbieders vragen voor hun dienstverlening.



## Economische waarde vrijwilligerswerk

Bij het toepassen van de drie perspectieven van economische waarde zijn de gevonden waarden een benadering. Maar elke keer als het wordt berekend, blijkt de economische waarde van vrijwillige inzet enorm. Meijs heeft als voorbeeld de waarde van vrijwilligers van Humanitas berekend (Meijs, 2011). Meijs schat dat voor een organisatie met ongeveer 11.000 vrijwilligers de vervangingswaarde tussen de 20 en 26 miljoen euro per jaar ligt. De investeringswaarde ligt tussen de 9 en 32 miljoen euro en de marktwaarde bedraagt zo'n 35 miljoen euro. De stad Den Haag schat de vervangingswaarde van al het vrijwilligerswerk in de stad tussen de 90 en 270 miljoen euro per jaar. Een voorzichtige schatting voor de stad Rotterdam komt op ruim 300 miljoen euro per jaar.

Als we deze, en soortgelijke, onderzoeken extrapoleren en we gaan uit van 5 miljoen vrijwilligers die zich gemiddeld 2 uur per week vrijwillig inzetten tegen een tarief van 11 euro per uur, dan levert dat het astronomische bedrag van bijna 6 miljard euro per jaar op. Dat is een indicatie van de substantiële jaarlijkse economische waarde van vrijwillige inzet aan onze samenleving (Franken, 2017).

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

### Wat werkt bij >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >

## 2.4 Wet- en regelgeving

Vanuit de Wmo kregen gemeenten de opdracht om aan te geven welke maatregelen zij nemen voor het ondersteunen en faciliteren van vrijwilligers en mantelzorgers die Wmo-cliënten ondersteunen. Wat de gemeenten aanbieden als algemene- of maatwerkvoorziening voor deze mantelzorgers en vrijwilligers, mogen zij zelf bepalen. Dit betekent dat het per gemeente kan verschillen. Wel moet een gemeente bij de vormgeving van het beleidsplan (lokale) organisaties van mantelzorgers, vrijwilligers en vertegenwoordigers van cliënten en professionals betrekken. De Wmo beschouwt vrijwillige inzet en mantelzorg, gericht op het ondersteunen van mensen in een kwetsbare positie, als een essentiële bijdrage aan de participatiesamenleving (Transitiebureau Wmo, 2014).

In 2016 ratificeerde Nederland het VN-verdrag Handicap. Het volwaardig deelnemen aan de samenleving is sinds 2016 een recht voor mensen met een beperking, dat geldt ook voor het doen van vrijwilligerswerk. In Nederland is het verdrag grotendeels uitgewerkt in de Wet gelijke behandeling van mensen met een handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Toch ervaren mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking nog regelmatig problemen bij hun deelname aan de samenleving, inclusief vrijwilligerswerk (Deems & Smit, 2021; College voor de Rechten van de Mens, 2016). Gemeenten zijn wettelijk verplicht om een lokale inclusieagenda op te stellen, waarin staat hoe de



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

gemeente het VN-verdrag Handicap uitvoert. Bij het opstellen van de agenda moeten ze samenwerken met mensen met een beperking of met organisaties die hen vertegenwoordigen (Patiëntenfederatie Nederland, 2021). De gemeente Rotterdam vraagt bijvoorbeeld in het kader van het programma 'Rotterdam Onbeperkt' aandacht voor het toegankelijk maken van vrijwilligerswerk voor mensen met een beperking (Gemeente Rotterdam, z.j.).

Wie bijstand ontvangt, moet als de gemeente daar om vraagt als tegenprestatie een onbetaalde, maatschappelijk nuttige activiteit, meestal van beperkte duur en omvang, verrichten. De tegenprestatie is per 1 januari 2012 ingevoerd (artikel 8a en artikel 9 van de Participatiewet). Dit kan werk zijn dat door vrijwilligers wordt uitgevoerd. Maar omdat de activiteiten in dit geval niet vrijwillig zijn, noemen we hen formeel geen vrijwilligers. Zij hebben een opdrachtgever/opdrachtnemersverhouding met de gemeente. Zij kunnen namelijk een sanctie verwachten als zij weigeren om zich in te zetten als vrijwilliger in het kader van de tegenprestatie (Tegenprestatie - NOV - Platform Vrijwillige Inzet). Daarnaast kunnen mensen met een uitkering er zelf voor kiezen om vrijwilligerswerk te doen. Dat is toegestaan zolang dit het vinden van betaald werk niet in de weg staat. Een gemeente kan premies geven aan uitkeringsgerechtigden voor activiteiten die hen helpen uit de bijstand te komen. Een van deze activiteiten kan vrijwilligerswerk zijn.

De Omgevingswet, die in 2023 van kracht wordt, biedt kansen voor actief burgerschap. De Omgevingswet bundelt en moderniseert in een wet alle bestaande wetten voor de leefomgeving. De bedoeling is dat er in samenhang wordt gekeken naar wat kan en mag. Met als doel de regels op het gebied van leefbaarheid eenvoudiger en overzichtelijker te maken. En vanuit het idee dat overheden, in samenwerking met de burgers, beleid maakt, uitvoert en evalueert. Inspraak achteraf verandert dan in 'meespraak' vooraf. Kortom, meer ruimte voor initiatieven en lokaal maatwerk. Dit biedt kansen voor actieve bewoners. Er kan een speelveld ontstaan met actieve bewoners als gelijkwaardige spelers naast de overheid en marktpartijen.

### Meer weten

#### Wet- en regelgeving

Bezoek de website van NOV voor meer informatie. Wetten & Regels - NOV - Platform Vrijwillige Inzet ([vrijwilligerswerk.nl](http://vrijwilligerswerk.nl))

#### Omgevingswet

Bezoek de 'kennisbank Omgevingswet' die LSA heeft gemaakt voor bewonersinitiatieven. Kennisdossier Omgevingswet - LSA ([lsabewoners.nl](http://lsabewoners.nl))

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers

Begripsverheldering >

Feiten en cijfers >

Meerwaarde >

Wet- en regelgeving >

### Wat werkt bij >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >



# 3. Wat werkt bij het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap

In dit hoofdstuk geven we een opsomming van de werkzame elementen voor het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap. In 3.1 gaan we in op de factoren die van belang zijn voor mensen om zich als vrijwilliger of actief burger in te zetten. Het gaat om de factoren: kunnen, willen en mogen. Deze drie factoren worden uitgewerkt aan de hand van inzichten uit de onderzoeksliteratuur. In de literatuur wordt in het algemeen geen onderscheid gemaakt tussen vrijwillige inzet (als vrijwilliger) en actief burgerschap in burgerinitiatieven. Wij hanteren dit onderscheid alleen als het ook in de literatuur staat vermeld. Het accent van dit hoofdstuk ligt op de gezamenlijke kern van deze twee begrippen. Dat burgers zich vrijwillig inzetten ten behoeve van anderen en/of ten behoeve van de samenleving in het algemeen. Op basis van de uiteenzetting over de drie factoren volgt in 3.2. een overzicht van werkzame elementen die professionals en burgers in vrijwilligersorganisaties of burgerinitiatieven kunnen gebruiken om vrijwillige inzet of burgerbetrokkenheid te bevorderen. Hierbij volgen we de driedeling van kunnen, willen en mogen. Een werkzaam element kan verbonden zijn aan meerdere factoren en, indien relevant, besteden we daar aandacht aan. Tot slot besteden we in 3.3. aandacht aan het methodisch stimuleren van actief burgerschap.

## 3.1 Kunnen, willen en mogen

De drie factoren: capaciteit, motivatie en invitatie, spelen een belangrijke rol bij de vraag waarom mensen besluiten zich wel of niet vrijwillig in te zetten voor een ander of voor de samenleving in het algemeen (Van de Wijdeven et al., 2013). Deze driedeling wordt veelgebruikt in literatuur over participatie en komt voort uit belangrijk, toonaangevend en breed gedragen onderzoek van Verba et al. (1995). Het wordt ook wel aangeduid als: kunnen, willen en mogen (Van de Wijdeven et al, 2013). Deze driedeling verwijst naar de beschikbare capaciteit van burgers om zich vrijwillig in te zetten, hun motivatie hiervoor en of en hoe ze hiervoor gevraagd worden. Capaciteit om zich vrijwillig in te zetten, verwijst onder meer naar de beschikbare vaardigheden, tijd en middelen (geld). Motivatie verwijst naar de innerlijke

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

drijfveren, zoals zinvolle tijdsbesteding en sociale contacten, en naar verwachte voordelen zoals het leren van vaardigheden als opstap naar een betaalde baan. Daarnaast is het gevraagd worden, door vrienden of organisaties, om zich vrijwillig in te zetten, maar ook de toegankelijkheid van organisaties en het welkom voelen (mogen) een factor waarom mensen zich vrijwillig gaan inzetten.

In de literatuur over *volunteerability* zien we een iets andere indeling van factoren: bereidheid, bekwaamheid en beschikbaarheid, oftewel *willingness, capability and availability* (Meijs et al., 2009; Haski-Leventhal et al., 2018). Bekwaamheid en beschikbaarheid hebben te maken met 'kunnen' (capaciteit) en bereidheid met 'willen' (motivatie). In deze driedeling is de factor 'kunnen' breder dan alleen competenties. Ze omvat ook de beschikbaarheid. De derde factor van mogen mist in de driedeling van Meijs et al. (2009). Dat is begrijpelijk, want 'mogen' of uitgenodigd worden, heeft te maken met kenmerken van de vrijwilligersorganisatie of het burgerinitiatief en niet met de factor *volunteerability*, de vrijwillige energie van mensen. Echter, aandacht voor 'mogen' is van belang want het geeft zicht op mogelijke belemmeringen of obstakels voor vrijwillige inzet. Een vrijwilligersorganisatie kan bijvoorbeeld weinig toegankelijk zijn voor mensen met beperkingen. Of mensen met een migratieachtergrond kunnen zich er niet welkom voelen. Zij zullen zich dan niet vrijwillig inzetten, ook als de wil en capaciteiten wel aanwezig zijn. We gebruiken daarom de driedeling: kunnen, willen en mogen, waarbij 'kunnen' zowel naar bekwaamheid als beschikbaarheid verwijst.

We werken de drie factoren van kunnen, willen en mogen verder uit op basis van inzichten uit de onderzoeksliteratuur.

### Kunnen (capaciteit)

Hoewel in principe ieder persoon kan participeren, die daar de mogelijkheid toe heeft, is maar een deel van de bevolking (structureel) vrijwillig actief. Het kunnen participeren (de capaciteit) hangt samen met de mate waarin mensen beschikken over de vereiste vaardigheden, kennis, tijd en geld. Hierbij gaat het om de vraag: 'heeft men de vereiste *civic skills*, de benodigde tijd en kan men het zich (financieel) veroorloven om te participeren en niet iets anders te doen?' (Van de Wijdeven et al., 2013; Haski-Leventhal, et al., 2018). Bij *volunteerability* worden twee elementen van 'kunnen' onderscheiden, namelijk bekwaamheid (*capability*) dus of mensen kunnen doen wat van ze gevraagd wordt, en de beschikbaarheid (*availability*) dus of mensen beschikbare tijd, emotionele beschikbaarheid en de mogelijkheid hebben zich te committeren aan vrijwillige inzet (Meijs et al., 2009). Het gaat bij kunnen of bekwaamheid ook om het zelfbeeld: de perceptie van de burger zelf. Wat vindt hij of zij van zichzelf. Beschikt hij/zij over de vereiste vaardigheden en heeft hij/zij de capaciteit om te doen wat wordt gevraagd (Haski-Leventhal et al., 2018; Regenmortel, 2008).

Onderzoek en statistische informatie laat zien dat mensen met een hoog opleidingsniveau of een hoge sociale economische status (SES) meer participeren (Bovens e.a. 2011; Van de Wijdeven et al., 2013; Wit en Niekerk, 2020; CBS 2019). Het gaat niet zozeer om de sociaaleconomische positie, maar om mogelijkheden en capaciteiten om te participeren. Deze factoren zijn meer te vinden bij mensen met een hoge sociaaleconomische positie. Zij hebben, doorgaans,

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)





## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

meer mogelijkheden in de vorm van geld en beschikbare tijd (Van de Wijdeven et al., 2013). Mensen met een lagere SES zijn een groot deel van hun tijd en energie kwijt aan het draaiend houden van hun dagelijkse leven (RMO 2007). Daarnaast beschikken mensen met een hoge SES vaker over goede bureaucratische en interpersoonlijke vaardigheden, een uitgebreider sociaal netwerk en toegang tot instituties waardoor ze zich effectief in kunnen zetten als vrijwilliger of een burgerinitiatief kunnen opstarten (Uitermark et al, 2010; Lowndes et al, 2006; Marshall 2004).

Vaardigheden, kennis, tijd en geld om zich vrijwillig in te zetten, zijn veranderbaar en beïnvloedbaar door bijvoorbeeld het beleid van vrijwilligersorganisaties en overheden (Haski-Leventhal et al., 2018). Zo kunnen vaardigheden door trainingen worden aangeleerd en kunnen vrijwilligers een vergoeding ontvangen. Ook de subjectieve kant, het zelfbeeld en zelfvertrouwen van burgers, kan worden beïnvloed. Hier ligt een rol voor de aanbieders van vrijwilligerswerk en voor overheden die vrijwillige inzet willen stimuleren. In hoofdstuk 2 werd beschreven dat de overheid bijvoorbeeld kan bevorderen dat (ook) burgers in zwakke buurten buurtinitiatieven ontplooiën. In 3.2. gaan we dieper in op het stimuleren van vrijwillige inzet.

### Willen (motivatie)

Het tweede element voor participatie bij vrijwillige inzet en actief burgerschap is motivatie of 'het willen doen' (Wu et al., 2016; Van de Wijdeven et al. 2013; De Gast & Hetem, 2018). De wetenschappelijke literatuur wijst op twee type motivatoren, namelijk intrinsieke en extrinsieke motivatie om een activiteit te ondernemen (West & Pateman, 2016).

Intrinsieke motivatie betekent dat een persoon een bepaalde activiteit onderneemt omdat deze voldoening geeft. In dit geval gaat het over motieven die van binnenuit komen, zoals passie, interesse, zingeving, eigen waarden en/of voorkeuren. Vrijwilligerswerk voldoet hiermee aan drie behoeften van personen, namelijk de behoefte aan autonomie, competentie, en/of verbondenheid (Deci & Ryan, 1985; De Gast & Hetem, 2018). Of in andere woorden: het gaat om de behoeften aan autonomie, meesterschap en zingeving (De Gast et al. 2011). Autonomie heeft te maken met behoefte aan keuzevrijheid, flexibiliteit, maar ook de mogelijkheid om betrokken te worden bij besluitvorming over een initiatief of om invloed uit te kunnen oefenen op bijvoorbeeld ontwikkelingen in de eigen buurt. Mensen kunnen ook intrinsiek gemotiveerd zijn om zich vrijwillig in te zetten als ze merken dat zij zichzelf hierdoor ontwikkelen. Ze merken dat ze ergens goed in zijn, ze voelen zich erkend of ze krijgen trainingen aangeboden om hun vaardigheden te ontwikkelen. Ten slotte zorgt een gevoel van verbondenheid met de vrijwilligersorganisatie of het burgerinitiatief, en de sociale contacten die het oplevert, ervoor dat vrijwilligers sterker gemotiveerd zijn om zich hiervoor in te zetten. Het gaat dan om inzet voor iets dat het persoonlijke belang overstijgt (zingeving).

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Extrinsieke motivatie komt van buitenaf en betreft externe stimulansen voor bepaald gedrag, zoals een beloning of omdat het verplicht is. Het gaat om het doen van een activiteit vanwege de (verwachte) opbrengsten. Een persoon is gemotiveerd om vrijwilligerswerk te doen omdat het iets anders voor hem oplevert. Het is bijvoorbeeld een middel voor het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden en het opdoen van nuttige contacten voor zijn of haar carrière of voor het vinden van een betaalde baan (Wu et al. 2016; [Bosch & Boss, 2009](#)).

Voor vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven is met name de intrinsieke motivatie van burgers van belang. Intrinsieke motivatie is de belangrijkste drijfveer voor een persoon om zich vrijwillig in te zetten. Echter onderzoek laat zien dat de bereidheid hiervoor versterkt kan worden door extrinsieke motieven (Haski-Leventhal et al, 2018). Mensen kunnen zowel intrinsiek als extrinsiek gemotiveerd zijn om een bepaalde vorm van vrijwilligerswerk te doen. Extrinsieke motivatie kan in een bepaalde mate worden geïnternaliseerd, doordat een bepaalde activiteit belangrijk of waardevol wordt gevonden omdat het iets oplevert wat voldoening geeft (De Gast & Hetem, 2018). Zoals Denters het aanduidt: *'De motieven van burgers vormen een boek of mozaïek van verschillende drijfveren die bij verschillende vormen en contexten van participatie de overhand kunnen nemen'* (Denters et al, 2013, p 21).

De motivatie en passie van mensen om zich vrijwillig in te zetten, is niet onuitputtelijk en kan door de tijd heen veranderen. Zo kunnen de motieven om met vrijwilligerswerk te beginnen, verschillen van de motieven om er, na verloop van tijd, mee door te gaan ([West 2016](#)). Er moet dus evenzeer oog zijn voor het vasthouden van deze vrijwillige energie. Deze energie is namelijk niet onuitputtelijk. De drie eerder genoemde behoeften aan autonomie, competentie, en/of verbondenheid (Deci & Ryan, 1985) zijn net zo belangrijk om vrijwilligerswerk te blijven doen. Het is bijvoorbeeld van belang dat vrijwilligers niet alleen iets geven, maar ook iets ontvangen voor hun vrijwillige inzet. Bijvoorbeeld erkenning, een blijk van waardering, een schouderklopje of teamuitje (Rossen & Ramakers, 2013; Bent, 2020). Ook verwachtingsmanagement, het rekening houden met persoonlijke omstandigheden en ambities, deskundigheidsbevordering, en begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers zijn belangrijk voor het behouden van vrijwilligers (Thaens et al., 2015).

De motieven om zich vrijwillig in te zetten, kunnen per bevolkingscategorie en levensfase verschillen. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat voor jongeren de motieven 'nieuwe dingen leren' en 'meer kans op een baan' belangrijker zijn dan voor ouderen. Ouderen vinden de motieven 'zinnvolle tijdbesteding' (vooral 65- tot 75-jarigen) en 'sociale contacten' vaker belangrijk dan jongeren (Arends, 2020). Iets nieuws leren is ook van belang voor oudere vrijwilligers. Uit een grootschalig bevolkingsonderzoek onder inwoners van Noord-Nederland door Jacobien Niebuur blijkt dat mensen van 60 jaar en ouder vooral vrijwilligerswerk doen om anderen te helpen en om zelf iets nieuws te leren (Niebuur, 2020). Aandacht voor deze verschillen in motieven van bevolkingscategorieën kan organisaties helpen om juist bij bepaalde leeftijdsgroepen naar vrijwilligers te zoeken. Bijvoorbeeld naar vrijwilligersgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie. Ook is het goed om rekening te houden met de verschillende verwachtingen en behoeften van mensen die vrijwilligerswerk doen.

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Om de verschillen in motivatie voor activiteiten te begrijpen kan gekeken worden naar het 'vliegwiel van doe-democratie' die is ontwikkeld in relatie tot burgerparticipatie (Cadat-Lampe, 2014). Er is sprake van een Doe-democratie als burgers concrete zaken in het publieke domein zélf of samen met overheden en instanties oppakken. Het vliegwiel van de doe-democratie geeft aan dat er drie typen activiteiten zijn voor burgers die concrete zaken in het publieke domein zélf of samen met overheden en instanties willen oppakken: meedoen, meedenken en meebeslissen (Cadat-Lampe, 2014). Mensen kunnen zich meer voor een type activiteit, al naar gelang ze een (mee)doener, (mee)denker of (mee)beslisser willen zijn. De 'meedoeners' zijn actieve bewoners die zich samen inzetten voor hun leefomgeving met allerlei activiteiten. De 'meedenkers' zijn burgers die de organisaties of de overheid adviseren over de inrichting van de samenleving op allerlei terreinen, waaronder zorg en welzijn. Dit kan door bijvoorbeeld zitting te nemen in Wmo- en cliëntenraden. 'Meebeslissers' zijn bijvoorbeeld gemeenteraadsleden. Er wordt ook aan groepen burgers beperkte middelen en bevoegdheden toegekend die ze kunnen inzetten voor verbetering van hun wijk (Cadat-Lampe, 2014).

Deze driedeling heeft ook een relatie met motivatie. Hier kan men rekening mee houden bij het inzetten van vrijwillige energie. Sommigen willen vooral doen en niet lastiggevalen worden met bestuursvergaderingen. Meedenken en meebeslissen zitten meer op actief burgerschap en beleidsparticipatie. Dit onderscheid is relevant, omdat het kan helpen te bepalen waar je als organisatie op wilt inzetten bij het werven van nieuwe vrijwilligers en actieve leden. Zo is het makkelijker om mensen aan te trekken die mee willen doen, en is het vaak moeilijk om mensen te vinden die de kar willen trekken, zoals bestuurders. Het is goed om oog te hebben voor de relaties en wisselwerking tussen deze drie activiteiten. Zo zijn er burgers die zich inzetten voor verbetering van de leefbaarheid van de buurt en zich vooral richten op concrete acties (doen). Dat kan voor hen de aanleiding zijn om daarna ook op andere manieren meer invloed op hun directe omgeving uit te oefenen en bijvoorbeeld gehoord te worden bij bepaalde besluiten over hun buurt.

Voor het bevorderen van participatie is het evenzeer van belang om te weten waarom mensen niet willen deelnemen aan vrijwilligerswerk (non-participatie). Zo zijn lager opgeleiden ondervertegenwoordigd in burgerinitiatieven en vrijwilligerswerk. Hierbij kunnen gebrek aan geld, sociaal kapitaal, tijd en kennis een rol spelen. Onderzoek van Vivian Visser (2018) laat zien dat ook sociaal-culturele factoren een rol spelen. Lager opgeleiden ervaren stigmatisering vanwege hun opleidingsniveau of beroep, hun 'manier van praten' of accent, en hun gebrek aan kennis. Daardoor voelen zij zich minder bevoegd om actief te worden als burger. Ze verwachten dat anderen hun initiatieven of inbreng minder serieus nemen. Het gaat hier om het 'mogen' en om het zelfbeeld en zelfvertrouwen. Specifiek voor burgerinitiatieven geldt dat een deel van de laagopgeleiden een afkeer heeft van 'ambtelijke rompslomp': de politiek en het ambtelijke apparaat. Voor organisaties die vrijwilligerswerk en burgerinitiatieven willen bevorderen, is het verstandig om met dergelijke obstakels rekening te houden, bijvoorbeeld als ze de vrijwillige inzet van meer laagopgeleide burgers willen stimuleren (Visser, 2018, 2019).

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

[Samenvatting](#) >[Inleiding](#) >[Feiten & cijfers](#) >[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#) >[Werkzame elementen](#) >[Modellen](#) >[Conclusies](#) >[Bronnenlijst](#) >

### Mogen (uitgenodigd en welkom voelen)

Wanneer mensen gevraagd worden om te participeren, zeggen ze verassend vaak 'ja' (Verba ea 1995). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er een aanzienlijke groep mensen is die geen vrijwilligerswerk doet, maar wel bereid is dit te doen als ze hiervoor gevraagd wordt (Niebuur, 2020; De Klerk e.a. 2017, p. 69-70). We zagen al eerder dat de motieven van mensen om vrijwilligerswerk te doen, verschillen. De manier waarop iemand wordt uitgenodigd of gevraagd, kan grote invloed hebben op wie uiteindelijk actief wordt. Er zijn groepen die zich minder thuis voelen bij vrijwilligersorganisaties of burgerinitiatieven of andere belemmeringen ervaren. De factor 'mogen' heeft dus niet alleen te maken met werving van vrijwilligers, maar ook met de toegankelijkheid van de organisatie of een burgerinitiatief.

Voor het werven van nieuwe vrijwilligers of actieve burgers is het van belang dat de organisaties rekening houden met de verschillende motieven van mensen om zich vrijwillig in te zetten en dat deze kunnen verschillen per bevolkingscategorie (zoals jongeren en ouderen). Werving kan via verschillende routes verlopen; via vrienden en kennissen of via meer formele routes, zoals posters, post of e-mail. Naast een expliciete uitnodiging waarin een persoon actief wordt gevraagd te participeren, bijvoorbeeld via een vacature, gaat het ook om een impliciete uitnodiging (Van de Wijden et al., 2013). Dus of iemand zich uitgenodigd en welkom voelt om een bijdrage te leveren. Er kan sprake zijn van bewuste of onbewuste uitsluiting van bepaalde groepen. Sommige groepen, zoals jongeren, mensen met een praktische opleiding en mensen met een migratieachtergrond, participeren minder vaak in georganiseerd vrijwilligerswerk. Een van de redenen is dat vrijwilligerswerk in de praktijk niet altijd even toegankelijk en aantrekkelijk blijkt te zijn voor deze groepen. Zo zijn de netwerken en de vacatureteksten die vrijwilligersorganisaties inzetten om nieuwe vrijwilligers te werven, te vaak nog gericht op de oude en vertrouwde achterban. Hierdoor worden andere, nieuwere groepen onbewust uitgesloten (Maas en Van Seumeren, 2021). Het vraagstuk inclusie en diversiteit in o.a. vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven, krijgt steeds meer aandacht. Het helpt als de vrijwilligersorganisatie of een burgerinitiatief laat zien dat de deuren open staan voor nieuwe vrijwilligers, in alle soorten en maten. Het gaat hier dus ook over 'mogen' participeren. Inclusief vrijwilligerswerk betekent ervoor zorgen dat iedereen vrijwilligerswerk kan doen, ongeacht de verschillen die er tussen mensen bestaan. Dit thema van inclusief vrijwilligerswerk wordt in 3.2. verder beschreven.

## 3.2 Werkzame elementen voor het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap

In 3.1. beschreven we door welke factoren mensen zich als vrijwilliger of actief burger willen inzetten. Deze hebben betrekking op het individuele niveau. Vaak vindt vrijwillige inzet en actief burgerschap plaats in georganiseerd verband. Dit biedt kansen voor deze organisaties of initiatieven als het gaat over het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap. Deze factoren kunnen namelijk ook benut worden voor het aantrekken, inzetten en gemotiveerd houden van vrijwilligers of actieve burgers. In 3.2. benoemen we de werkzame elementen die vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven kunnen gebruiken en die aansluiten bij de factoren van kunnen, willen en mogen.



De doelgroep is in dit geval de mensen die samen de organisatie of het initiatief vormen, oftewel burgers én professionals in georganiseerde verbanden.

Burgers en professionals in vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven kunnen de kennis over de drie factoren uit 3.1. gebruiken voor het vinden van de aansluiting op vraag en aanbod. Men moet zoeken naar de aansluiting tussen de behoefte van de organisatie aan vrijwillige inzet en dat wat potentiële vrijwilligers willen en kunnen. Als organisatie of initiatief moet je dus opletten wanneer, hoe, wat en hoeveel je van mensen vraagt. Burgers en professionals van een organisatie moeten vooraf nadenken over wie de aangewezen personen zijn om een bepaalde activiteit uit te voeren. Daarnaast laten deze factoren de organisatie ook nadenken over onbedoelde uitsluiting van groepen. Over hoe nieuwe mensen kunnen worden uitgenodigd en hoe zij zich welkom voelen in de organisatie. Dit heeft een voordeel, want enthousiaste vrijwilligers en burgers zijn de beste ambassadeurs voor een organisatie of burgerinitiatief. Uit onderzoek blijkt dat mond-tot-mond reclame, en het gevraagd worden door een kennis of vriend, belangrijke werkzame elementen zijn voor het werven van nieuwe vrijwilligers of actieve burgers (West, S., Pateman, R., 2016). Omgekeerd kunnen negatieve ervaringen door bijvoorbeeld verkeerde verwachtingen of onrealistische doelen tot een vermindering van de vrijwillige energie en inzet leiden.

We beschrijven in 3.2. de werkzame factoren voor vrijwillige inzet van burgers. Hoe kunnen burgers en professionals, in vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven en daarbuiten (denk aan sociaal professionals waarvan cliënten vrijwilligerswerk (willen) doen, bedrijven die werknemers stimuleren om vrijwilligerswerk te doen binnen werktijd, vrijwillige inzet succesvol, duurzaam en op inclusieve wijze bevorderen? Werkzame elementen kunnen verschillen per type organisatie of initiatief, en ook per doelgroep). Werkzame elementen zijn de elementen die een interventie doen slagen. We richten ons niet op specifieke werkzame elementen van bestaande interventies, maar presenteren de algemeen werkzame elementen voor het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap op basis van inzichten uit de onderzoeksliteratuur.

### 3.2.1 Kunnen

Onderzoek laat zien dat werkzame elementen voor het stimuleren van vrijwillige inzet onder meer te maken hebben met de factor: kunnen. Burgers en professionals in vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven boren de vrijwillige energie aan van potentiële vrijwilligers als ze ervoor zorgen dat de bekwaamheid en beschikbaarheid, en ook de motivatie, van mensen om zich vrijwillig in te zetten, aansluit bij de vraag van de organisatie of het initiatief (Meijs et al, 2009). De vaardigheden, het zelfvertrouwen (en de motivatie) van mensen zijn beïnvloedbaar en veranderbaar, bijvoorbeeld door deskundigheidsbevordering of begeleiding. Dat kan helpen om vrijwillige inzet te bevorderen. Omdat mensen verschillen in wat ze willen en kunnen, is het van belang om een divers aanbod van mogelijkheden voor vrijwillige inzet te bieden. Zorg dat er ruimte is voor maatwerk en nadere invulling in overleg met de vrijwilliger (Meijs et al., 2009). Ook het aanbod moet dus ruimte laten voor aanpassing aan de wensen en mogelijkheden van vrijwil-

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

ligers. Voor sommige mensen is flexibiliteit en ruimte voor tijdelijke inzet een stimulans om zich vrijwillig in te gaan zetten. Inzet van digitale middelen en sociale media maakt meer flexibele inzet mogelijk. We werken deze werkzame elementen nader uit aan de hand van inzichten uit de onderzoeksliteratuur.

### Aansluiten bij vaardigheden en wensen vrijwilligers

Het inzetten van de eigen competenties en wensen van vrijwilligers blijkt, volgens een groot deel van de interventies gericht op vrijwillige inzet in de databank Effectieve sociale interventies goed te werken. Belangrijk is om niet te denken vanuit de functies of activiteiten waar vrijwilligers voor nodig zijn, maar juist te kijken naar wat iemand zelf kan en wil doen (Movisie, 2013). Dit wordt ondersteunt door een systematische literatuurstudie die wijst op het belang van 'screenen en matchen'. Aandacht voor de kenmerken van vrijwilligers (motivatie, vaardigheden) en deze goed matchen op de vrijwilligerstaken, zorgt voor een hogere tevredenheid van de vrijwilligers (Einolf, 2018). Een onderzoek naar het benutten van het potentieel van personen die nog geen vrijwilligerswerk doen, toont aan dat er een onbenut potentieel van vrijwilligers bestaat. Deze mensen hebben de juiste motivatie en vaardigheden om vrijwilligerswerk te doen, maar het bestaande aanbod sluit (nog) niet aan (Lockstone-Binney et al., 2021). Voor organisaties en initiatieven biedt dit kansen om maatwerk te leveren en een inclusief en toegankelijk aanbod te creëren dat aansluit bij de competenties en wensen van vrijwilligers.

Naast inzichten, gebaseerd op bestaande interventies en onderzoek, zijn er praktijkvoorbeelden waarin de wens en de agenda van de vrijwilliger centraal staat (zie voorbeeld Stichting Present).

### Stichting Present

Present slaat een brug tussen mensen die iets te bieden hebben en mensen die daarmee geholpen zijn. Als makelaar in vrijwilligerswerk biedt Present de mogelijkheid voor vrijwilligers om zich in de eigen woonplaats in te zetten voor mensen die leven met armoede, een slechte gezondheid of in een sociaal isolement. De inzet kan gaan om een dagdeel of voor langere tijd. Bij Present staat de wens en de agenda van de vrijwilliger centraal. Present combineert het aanbod van vrijwilligers met hulpvragen. Bij voorkeur gaat het dan om groepsopdrachten. Present sluit met deze opzet aan bij de moderne vrijwilliger die een korte klus wil doen en direct opbrengst wil zien. Daarnaast geeft Present op deze manier een zinvolle invulling van het gezellig samen zijn van bedrijfsuitjes, familiedagen en vriendenweekenden. Meer info op [stichtingpresent.nl](http://stichtingpresent.nl).

Samenvatting >

Inleiding >

Feiten & cijfers >

Wat werkt bij

Kunnen, willen en mogen >

Werkzame elementen >

Modellen >

Conclusies >

Bronnenlijst >



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Het aansluiten bij de competenties, beschikbaarheid en wensen van vrijwilligers, en het verbinden van vraag en aanbod, vereist maatwerk. Dit werkt beter in een lokale aanpak van vrijwillige inzet, waarbij ruimte is voor een specifieke invulling per wijk, dorp of regio en samenwerking met lokale partners. Dat zorgt voor draagvlak en herkenbaarheid (Movisie, 2013). Voor grotere vrijwilligersorganisaties kan dat een uitdaging zijn. Voor veel burgerinitiatieven is een specifieke, lokale invulling juist kenmerkend.

De competenties die nodig zijn voor vrijwillige inzet variëren. Voor sommige vormen van vrijwillige inzet zijn vooral algemene vaardigheden en kennis vereist, zoals samenwerken, communicatie, betrokkenheid. Voor andere vormen gelden soms meer specifieke kennis en vaardigheden (Hofman, 2012). Selectie, maatwerk, begeleiding en training worden belangrijker als specifieke kennis en vaardigheden vereist zijn. Bijvoorbeeld bij een maatjesproject voor kwetsbare, eenzame ouderen is het van belang om vrijwilligers te selecteren met de vereiste vaardigheden en deze te matchen met ouderen waarmee ze een 'klik' hebben. Anders kan dit tot teleurstelling leiden, aan beide kanten. Ook is begeleiding, training en verwachtingsmanagement van belang. Zo laat een onderzoek van Machielse en Bos (2018) zien dat het vaak niet lukt om de ouderen te activeren, waardoor sommige vrijwilligers het gevoel hebben dat ze tekortschieten. Andere vrijwilligers voelen zich onvoldoende deskundig om ouderen met een complexe problematiek te ondersteunen. Dit onderzoek maakt duidelijk dat vrijwilligers de behoefte hebben om ervaringen te delen, maar ook om de voortgang van hun ondersteuning te bespreken met een beroepskracht. Ruimte om ervaringen uit te wisselen, trainingsbijeenkomsten en individuele feedback worden in het onderzoek genoemd als belangrijke factoren voor het succes van de vrijwillige inzet (Machielse & Bos, 2018; Sipe 2002).

### Versterken vaardigheden en zelfvertrouwen

Vraag en aanbod met elkaar verbinden, moet men niet te statisch opvatten. De vaardigheden, kennis en zelfvertrouwen om zich vrijwillig in te zetten, zijn (verder) te ontwikkelen (Haski-Leventhal et al., 2018; Meijs et al. 2009). Vaardigheden en kennis kan men, al doende, ontwikkelen. Bijvoorbeeld door initiatieven op te zetten en uit te voeren, maar ook door training en *on-the-job learning* en andere vormen van deskundigheidsbevordering. Deskundigheidsbevordering verhoogt de kwaliteit van het werk dat vrijwilligers uitvoeren (Plemper & Moll, 2005). Het komt dus zowel de organisatie als de vrijwilliger ten goede. Vrijwilligers ontdekken en ontwikkelen hierdoor nieuwe vaardigheden. Door deskundigheidsbevordering krijgen ze ook meer vertrouwen in hun werk.

Uit onderzoek blijkt dat vrijwilligers deskundigheidsbevordering als een belangrijke vorm van erkenning (van de relevantie) van hun inzet ervaren (Plemper & Moll, 2005). Uit het onderzoek blijkt ook dat voor veel vrijwilligers de mogelijkheid tot het volgen van deskundigheidsbevorderende activiteiten zelfs een reden is om vrijwilligerswerk te verrichten. Met het oog op het stimuleren van vrijwilligerswerk en de duurzaamheid van vrijwillige inzet, is het van belang hiervoor aandacht te hebben. Het zoeken naar aansluiting tussen vraag en aanbod betekent niet alleen oog hebben voor wat een persoon kan, maar ook wat hij of zij kan ontwikkelen. Bij activering van burgers door middel van vrij-

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)

**Vrijwillige inzet en actief burgerschap**

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en mogen &gt;

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

willigerswerk is het actief inzetten en leren kennen van de eigen competenties vaak een belangrijk element (Movisie, 2013). Dat kan bijvoorbeeld door deze vrijwilligerscompetenties via een traject van erkenning van eerder verworven competenties, of een EVC-procedure (Erkennen Verworven Competenties), zichtbaar te maken (Hofman, 2012).

**Scholing als prikkel bij IVN Natuureducatie**

Scholing kan een goede manier zijn om zowel de vaardigheden van vrijwilligers te versterken als om hen te motiveren voor hun inzet, en de waardering voor hun inzet te laten blijken. IVN Natuureducatie beschrijft dit als volgt: 'Om actieve vrijwilligers te behouden, is deskundigheidsbevordering een belangrijk aandachtspunt. Zo worden nieuwe natuurgidsen die excursies willen geven of een kinderactiviteit willen opzetten, begeleid door ervaren gidsen. Actieve leden kunnen cursussen volgen op kosten van de vereniging mits vooraf aan het bestuur toestemming is gevraagd'. Meer info op [www.ivn.nl](http://www.ivn.nl).

Uit onderzoek blijkt dat het ontdekken, ontwikkelen en leren vertrouwen op eigen mogelijkheden, de belangrijkste aspecten zijn in het ontstaan en op gang brengen van deelname aan burgerinitiatieven en vrijwillige inzet (Van de Wijdeven et al, 2013; McKnight & Kretzmann, 2008). Trainingen en begeleiding door meer ervaren vrijwilligers, zoals bij IVN Natuureducatie (zie kader) kunnen het zelfvertrouwen en de vaardigheden van nieuwe vrijwilligers helpen versterken. Een methodische aanpak die zich richt op het ontwikkelen en leren vertrouwen op eigen mogelijkheden om deelname aan burgerinitiatieven op gang te brengen, is de ABCD-methode (Mierlo, 2010; McNight en Kretzmann, 2008). Deze methode gaat uit van een empowerment-strategie. In 3.3. wordt de ABCD-methode uitgebreid beschreven.

**Flexibele en tijdelijke inzet**

'Kunnen' heeft ook te maken met beschikbaarheid. Uit onderzoek blijkt dat bij het bevorderen van vrijwillige inzet er ook aandacht moet zijn voor de beperkte tijd en middelen (geld) voor vrijwillige inzet, bij mensen die daar in principe wel toe bereid zijn (Haski-Leventhal et al, 2018). Zulke beperkingen of obstakels voor vrijwillige inzet worden aangepakt door bijvoorbeeld een vrijwilligersvergoeding of door aan te sluiten bij de beschikbare tijd van de mensen (Haski-Leventhal et al., 2018). Dat kan bijvoorbeeld door kleine klussen aan te bieden die tijdelijk en niet structureel van aard zijn en zichtbare en aansprekende resultaten opleveren. Vrijwilligers en actieve burgers ontlenen voldoening aan de behaalde resultaten. Het schept de mogelijkheid om het behalen van doelen te vieren. Ook wordt door een tijdelijke vrijwillige inzet (bijvoorbeeld als maatje) voorkomen dat vrijwilligers en betrokken burgers zichzelf voorbij lopen of te veel belasten (Blonk, Van den Bosch, 2018; Machielse en Bos, 2018).





## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Naast de traditionele vrijwilliger die zich bij voorkeur op vaste tijdstippen wil inzetten voor een organisatie, zijn er mensen die zich alleen tijdelijk en op flexibele wijze vrijwillig willen inzetten, op momenten dat het hen schikt. Tijdgebrek blijkt een van de belangrijke redenen om geen vrijwilligerswerk te doen (De Klerk et al, 2017; Haski-Leventhal et al, 2018). Organisaties kunnen hierop inspelen. Bij minder georganiseerde burgerinitiatieven is vaak meer ruimte voor flexibiliteit (De Gast et al, 2011). Ook kan men digitale middelen inzetten om meer flexibiliteit mogelijk te maken. De coronapandemie heeft de digitalisering van vrijwilligerswerk versneld en dat helpt bij het mobiliseren van jongere generaties, het toegankelijk maken en een efficiënte organisatie. Hoogleraar Lucas Meijs adviseert naar aanleiding van de recente trends (door coronamaatregelen) in vrijwillige inzet: 'houd het virtuele overeind, eventueel in hybride vormen (digitaal en fysiek vrijwilligerswerk)' (NLvoor elkaar, 2022).

### Inzet van digitale middelen en sociale media

Digitale middelen kunnen de drempel om te participeren, verlagen en de beschikbaarheid van vrijwilligers en actieve burgers vergroten (CitizenLab SA, 2019). ICT technologie stelt mensen in staat bij te dragen op een tijdstip en een locatie die hen uitkomt. Zelfs als men niet alle activiteiten digitaal kan uitvoeren, kunnen organisaties vaak online en op locatie (offline) de betrokkenheid van actieve burgers combineren (WRR, 2005). Een succesvol voorbeeld is het DigiVol programma van het Australisch Museum in Sydney waarin vrijwilligers de museumcollectie archiveren door een combinatie van on-site en online betrokkenheid. DigiVol blijkt bovendien coronaproef (Charr, 2021). Daarnaast zijn digitale middelen, zoals sociale media, bij uitstek ook geschikt om de vind- en zichtbaarheid van de organisatie of het initiatief te vergroten (Grootegoed E., Machielse A., Tonkens, E., Blonk L., Wouters S., 2017).

Door de coronamaatregelen kreeg de inzet van digitale hulpmiddelen en sociale media een enorme impuls. Echter, het online vrijwilligerswerk ligt niet iedereen en niet iedereen heeft de vereiste digitale vaardigheden hiervoor (digitale kloof). Bovendien waren het vaak noodoplossingen, omdat fysiek contact niet mogelijk was. De digitale varianten van activiteiten ondervinden niet de behoefte aan sociale contacten, en dit is een van de belangrijkste drijfveren van mensen om zich vrijwillig in te zetten (Franken et al. 2020). Toch is het belangrijk om de positieve kanten van de inzet van digitale tools vast te houden. Vooral voor jongeren en anderen met drukke agenda's kunnen deze tools helpen om hen actief te behouden als vrijwilliger (Van Pelt, 2020).

Bij de inzet van digitale hulpmiddelen is het belangrijk om oog te hebben voor personen die hier minder vaardig in zijn of hier minder graag gebruik van maken. Digitalisering maakt aan de ene kant het vrijwilligerswerk voor meer mensen toegankelijk. Aan de andere kant ervaren sommigen dit werk soms als corvee werk en voor mensen met weinig digitale vaardigheden kan dit een drempel zijn om zich in te zetten (Alony et al., 2020; Kool, de Jong, Est, 2019; Franken, 2020). Digitaal vrijwilligerswerk heeft de potentie om een grotere diversiteit aan actieve burgers aan zich te binden. Daarentegen kunnen de digitaal minder, of niet, vaardigen soms worden uitgesloten. Denk hierbij aan personen met beperkte basisvaardigheden, ouderen, personen zonder internet of met visuele beperkingen.

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen >](#)[Werkzame elementen >](#)[Modellen >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)

**Vrijwillige inzet en actief burgerschap**

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en mogen &gt;

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

Houd hier rekening mee door (CitizenLab SA, 2019; Franken et al, 2020):

- Offline en online participatietechnieken te combineren om een nog breder publiek te bereiken. Zoals het combineren van een digitaal platform met een offline strategie van flyers, posters, krantenadvertenties, ansichtkaarten en/of lokale televisiekanalen.
- Het aanbieden van computers in bruikleen en/of het aanbieden van goedkope computers met eenvoudige software. En het gebruiken van duidelijke software die compatibel is op allerlei apparaten en ontwikkeld is met de nodige aandacht voor burgers met een visuele beperking.
- Hulp aanbieden bij het gebruik van online tools, zowel voor individuele vrijwilligers als organisaties. Bijvoorbeeld door het inschakelen van familieleden (kinderen, kleinkinderen, neefjes) of medevrijwilligers. Door video's of handleidingen met plaatjes te maken, door de mogelijkheid van telefonische uitleg aan te bieden of door ondersteuning vanuit een samenwerking met lokale ICT bedrijven.
- Aandacht te hebben voor privacy, om zo het eventuele wantrouwen en de drempelvrees weg te nemen.

Ook vrijwilligers kunnen hulp bieden aan mensen met digitale vragen, zie DigiHulpLijn.

**DigiHulpLijn**

Tijdens de coronapandemie waren mensen meer dan ooit aangewezen op digitaal contact. Dat gold zeker voor ouderen die geen, of beperkt, bezoek ontvingen en niet naar activiteiten konden vanwege de coronamaatregelen. De Alliantie Digitaal Samenleven heeft daarom, samen met maatschappelijke organisaties en bedrijven, in het najaar van 2020 de DigiHulpLijn gelanceerd. De DigiHulpLijn helpt mensen met digitale vragen, zodat iedereen online kan meedoen. De hulplijn is in te zetten als extra service naast het fysieke aanbod van bibliotheken, zoals inloopspreekuren en digivaardigheids cursussen. De DigiHulpLijn wordt bemand door het Nationaal Ouderenfonds, SeniorWeb en een aantal bibliotheken en wordt voornamelijk uitgevoerd door vrijwilligers. [Lees meer over de DigiHulpLijn](#)

**3.2.2 Willen (motivatie)**

Volgens de literatuur zijn de volgende werkzame elementen van toepassing om vrijwillige inzet te bevorderen met betrekking tot 'willen', ofwel de bereidheid van mensen om zich in te zetten: het aansluiten bij de intrinsieke motivatie van betrokkenen en bij hun basisbehoeften aan competentie, verbondenheid en autonomie (Deci & Ryan, 1985; De Gast en Hetem, 2018). In 3.2.1. beschreven we het aansluiten bij de competenties van mensen om zich vrijwillig in te zetten. In dit deel beschrijven we de werkzame factoren die de verbondenheid versterken. Dit zijn onder meer



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

het delen van verhalen over het doel en/of de organisatie dat zich daarvoor inzet en door het bevorderen van sociale verbanden en een groepsidentiteit. Ook lichten we de werkzame factoren toe voor het versterken van het gevoel van autonomie door vrijwillige inzet. Dit kan, onder meer, door ruimte te laten voor keuzevrijheid en eigen initiatief.

### Aansluiten bij intrinsieke motivatie

De intrinsieke motivatie van mensen vormt een belangrijke drijfveer om zich vrijwillig in te zetten (Haski-Leventhal et al, 2018). Juist in een beperkte of weinig georganiseerde omgeving van een burgerinitiatief of een vrijwilligersorganisatie is het belangrijk aandacht te hebben voor de motivatie van de vrijwilliger (Cady et al., 2018). Hoe kan de intrinsieke motivatie van mensen het vertrekpunt zijn voor het bevorderen en behouden van vrijwillige inzet? Volgens Potting en Plovie (2020) kan dat door bij de werving en het behouden van vrijwilligers aandacht te besteden aan het persoonlijke perspectief en de zingeving van de vrijwilliger. Dit staat in contrast met denken vanuit het management, waarbij organisaties het vertrekpunt zijn van handelen (Potting & Plovie 2020). Het traditionele perspectief van vrijwilligersmanagement kijkt vooral instrumenteel naar vrijwilligers; als hulpbron die door de organisatie wordt gebruikt (Baren 2011). Als de intrinsieke motivatie het vertrekpunt is, dan moet het aanbod juist aansluiten bij de motivatie van de vrijwilligers. Door als organisatie de focus naar buiten te verleggen, alert te zijn op wat er in de samenleving speelt, en open te staan voor vernieuwing, wordt vanuit dit perspectief gewerkt aan de duurzame inzet van vrijwilligers (Potting & Plovie 2020; Baren 2011).

Intrinsieke motivatie wordt ook aangeduid als de 'passie' van mensen. Als het lukt om mensen op hun passie aan te spreken, raken ze betrokken (De Gast et al. 2011). Voor het stimuleren van burgerbetrokkenheid bestaat echter geen eenduidig recept, stellen verschillende onderzoekers (Denters et al, 2013; Van der Graaf et al, 2006). De strategieën die worden gebruikt, zijn veelvoudig en hebben doorgaans geen stevige theoretische onderbouwing (Stokkom en Toenders, 2010). Er zijn echter wel bevorderende omstandigheden of handelingsperspectieven (Van de Wijdeven et al, 2013). Bijvoorbeeld door bij het bevorderen van vrijwillige inzet rekening te houden met verschillende niveaus van betrokkenheid bij een vrijwilligersorganisatie of burgerperspectief. Deze niveaus zijn betrokkenheid bij een organisatie, een ideaal (missie), een doel (de opbrengsten), een beweging (de mensen) en/of concrete activiteiten (De Gast & Hetem, 2018). Mensen voelen zich op verschillende wijze betrokken en zijn dus op verschillende wijze gemotiveerd om zich in te zetten voor een vrijwilligersorganisatie of burgerinitiatief. Daarvoor moet oog zijn bij het stimuleren van vrijwillige inzet. Zo zijn mensen die zich betrokken voelen bij de missie, de mensen of de organisatie, bereid zich af en toe in te zetten als ze daar direct op worden aangesproken. In de buitenste cirkels van een organisatie zitten potentiële vrijwilligers die veelal niet actief zijn. Zij kunnen wel aangesproken worden voor kortdurende, losse activiteiten door hen te laten zien dat dit hen een direct voordeel oplevert (De Gast & Hetem, 2018, p. 78-79).

Betrokkenheid bij een initiatief, organisatie, missie of doel betekent nog niet dat een vrijwilliger in actie komt. Factoren die de stap van betrokkenheid naar actie vergemakkelijken, of hinderen, zijn onder meer het gemak en de eenvoud

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

van de acties, het serieus nemen van de betrokkenheid van mensen (prioriteit heeft) en het flexibel inpassen van de tijd om zich in te zetten. Maar ook de toegankelijkheid om in actie te komen; voldoende ondersteuning, makkelijk contact te maken en of digitale toegankelijkheid (De Gast & Hetem, 2018, p. 79-80). Het goed inwerken, begeleiden, voeren van voortgangsgesprekken en het geven van schouderklopjes zijn dus van belang om mensen tot actie aan te zetten en om de vrijwillige energie te behouden (De Gast & Hetem, 2018).

Inspelen op persoonlijke verschillen in motivatie voor vrijwillige inzet kan handelingsperspectief bieden bij het stimuleren van vrijwillige inzet. Zo is er de indeling in typen vrijwilligers. De Gast en Hetem (2018, p. 90 e.v.) onderscheiden ondernemers, stimulators, dienstverleners en regelaars. Ondernemers zien vrijwilligerswerk als een uitdaging en een manier om zich te ontwikkelen. Stimulators gaan ook voor uitdagingen, maar hebben daarnaast een sterke behoefte aan acceptatie en erkenning. Dienstverleners willen vooral voor anderen zorgen en daarvoor waardering ontvangen. Ten slotte zijn er regelaars die invloed willen uitoefenen en meer op zichzelf zijn gericht dan op hun omgeving. Het stimuleren van de vrijwillige inzet van deze typen vrijwilligers vereist verschillende benaderingen om in te spelen op hun belangrijkste motieven of passie (De Gast & Hetem, 2018, p. 92). Vrijwillige inzet van het type ondernemer wordt bevorderd door hen aan te spreken op hun ondernemingszin. Het ontwikkelen van nieuwe dingen en het zorgen voor publieke erkenning. Terwijl het bij dienstverleners juist van belang is om ze niet te veel verantwoordelijkheden te geven, maar afgebakende taken. Het bieden van ruimte voor het ontwikkelen van sociale contacten en het geven van, af en toe, een schouderklopje. Door aandacht te hebben voor de verschillende motivaties van verschillende typen vrijwilligers worden verschillende manieren gezocht om de motivatie aan te spreken, in stand te houden of te vergroten.

### Motiveren door zich competent te voelen of te ontwikkelen

De motivatie van mensen heeft een positieve relatie met vaardigheden en tevredenheid (Wu et al., 2016). In de vorige paragraaf beschreven we werkzame factoren die aansluiten op de factoren vaardigheden en bekwaamheid. Zo kan de 'passie' van vrijwilligers bevorderd worden door aandacht te hebben voor de ontwikkeling van vaardigheden van vrijwilligers, door ervaring op te doen of door een gericht aanbod aan cursussen en workshops. Ook is het belangrijk dat professionals of burgers, van de vrijwilligersorganisatie of het burgerinitiatief, regelmatig en terugkerend aandacht besteden aan wat de vrijwilligers drijft en hoe zij zich willen ontwikkelen. Het gaat dus niet om eenmalig aandacht schenken, maar dit is een continu proces.

Om gemotiveerd te blijven, is het belangrijk dat vrijwilligers en actieve burgers tevreden zijn. Uit onderzoek blijkt dat vrijwilligers en actieve burgers meer tevreden zijn als zij training, ondersteuning en erkenning ervaren vanuit de organisatie (Bekkers, R. & de Wit, Arjen. (2014; Cady et al., 2018; Einolf, 2018). Het goed screenen en matchen van vrijwilligers voor vrijwilligerstaken zorgt voor een hogere tevredenheid (Einolf, 2018). Ook het stellen van haalbare doelen en uitdagingen is van belang, omdat die eerder tot tevredenheid leiden (De Gast et al, 2011).

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen >](#)[Werkzame elementen >](#)[Modellen >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)



### Motiveren via verbondenheid en zingeving

Verbondenheid en zingeving kunnen eveneens bronnen zijn voor intrinsieke motivatie. Zingeving als bron voor vrijwillige inzet wordt bevorderd door onder meer de mogelijkheid te bieden voor sociale relaties (verbondenheid), iets voor de ander te betekenen (voldoening), waardering te ontvangen en een gedeelde identiteit (verhaal) (Rossen & Ramakers, 2013; Penninx, 2010).

### Verhalen delen

Uit een literatuurstudie naar actief burgerschap blijkt dat een gedeeld verhaal bevorderend kan werken op de motivatie (Van de Wijdeven et al., 2013). Een gedeeld verhaal geeft betekenis aan de vrijwillige inzet voor een burgerinitiatief, zorgt voor herkenning bij de vrijwilliger of burger en voor identificatie met de groep (bijvoorbeeld van vrijwilligers) waarvan iemand deel uitmaakt. Gedeelde verhalen zijn te betrekken op een buurt waarvoor men zich inzet, maar bijvoorbeeld ook op life-events, zoals bepaalde levenservaringen en levensfasen (studenten, jonge ouders, senioren, ziekte). Door met vrijwillige inzet daarop aan te sluiten, ontstaat verbondenheid. Bij handelingsgerichte burgerinitiatieven, gericht op concrete projecten en tastbare doelen, helpt het om mensen betrokken te houden door een gedeeld verhaal te ontwikkelen. Bijvoorbeeld een verhaal over de situatie in de buurt, wat de plannen zijn voor de buurt en waarom het initiatief ertoe doet (Van de Wijdeven et al., 2013). Het is van belang om scherp te verwoorden en te *framen* wat er wordt aangepakt en waarom dit zo belangrijk is (Hendriks & Tops 2002). Zo geeft een verhaal betekenis en identiteit aan het initiatief en aan de activiteiten van de participanten. Een verhaal maakt het ook makkelijker om anderen bij het initiatief in de buurt te betrekken.

## Veranderverhaal

Steeds meer vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven willen dat hun maatschappelijke en financiële waarde zichtbaar is. Om er zelf van te leren, verbeteren of te verantwoorden naar buurtbewoners, gemeente of fondsen. Of om deelnemers te motiveren. Een belangrijk onderdeel hiervan is het opstellen van een veranderverhaal. Wat is de bedoeling van het initiatief, op welk vraagstuk is het een antwoord? Hoe dragen de activiteiten bij aan het bereiken van dit doel? De Movisie-brochure 'Effecten zichtbaar maken' biedt hiervoor handvatten specifiek voor bewonersinitiatieven, maar deze zijn ook breder toepasbaar.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

### Groepsidentiteit

Het ervaren van een gedeelde groepsidentiteit, met andere vrijwilligers, werkt door in de motivatie, betrokkenheid en onderlinge steun van actieve burgers. Onderzoek toont aan dat actieve burgers aan gedeelde groepsidentiteit gevoelens ontleen zoals het zich thuis voelen, geaccepteerd worden, trots, tevredenheid, erkenning en respect, en het kunnen rekenen op onderlinge steun (Gray & Stevenson, 2019). Door hierop in te spelen bevorderen vrijwilligersorganisaties en initiatieven deze gevoelens (Blonk & Van den Bosch, 2018). Een sterke groepsidentiteit kent echter ook burgers en groepen die niet in die identiteit passen en, met name, kwetsbare burgers buitensluiten. Het is tegelijkertijd de vraag in hoeverre burgerinitiatieven de meest kwetsbare bewoners een plek geven (Blonk & Van den Bosch, p. 41).

De identiteit van het burgerinitiatief kan een belangrijke bron van motivatie zijn voor de deelnemers. Zeker in een groep gelijkgestemden die het goed met elkaar kunnen vinden en op één lijn zitten met elkaar. De identiteit van een initiatief is niet iets statisch, maar ontwikkelt zich door de tijd heen. Een gedeelde identiteit heeft te maken met de communicatie en taalgebruik. Hierin spelen vooral de initiatiefnemers een belangrijke rol. Blonk en anderen (2018) onderzochten de duurzaamheid van burgerinitiatieven, met daarin de factor identiteit. Burgerinitiatieven volgen vaak een dynamische pad, met kronkels en zijwegen, om zoveel mogelijk burgers in de buurt, wijk of dorp te betrekken. Zo kan een stevige, in de lokale samenleving geworteld, burgerinitiatief met een eigen doel en identiteit ontstaan. In de beginfase is er door de initiatiefnemers sprake van aftasten; waar willen ze samen voor gaan en is het leuk genoeg om dat samen op te pakken (Blonk & Van den Bosch, 2018, p.12). Bij burgerinitiatieven zijn, zeker in de beginfase, zogenaamde kartrekkers van groot belang om het initiatief van de grond te krijgen en op te starten. Zij hebben in die fase ook een grote rol bij de groeps- en identiteitsvorming van het initiatief (Blonk & Van den Bosch, 2018). Na verloop van tijd lijkt een vaste groep te ontstaan, waarin de kartrekkers samen op één lijn zitten over wat het initiatief moet zijn. Dan heeft de identiteit van de groep zich ook gevormd. *“Wanneer het initiatief eenmaal iets heeft opgebouwd, wordt de identiteit van het initiatief zelf een belangrijke bron van motivatie. Het initiatief heeft dan inmiddels een eigen geschiedenis, bepaalde succesverhalen en een duidelijke bijdrage aan de wijk, de stad of het dorp waar alle betrokken mensen trots op zijn.”* (Blonk & Van den Bosch, 2018, p. 13). Hierdoor is het geworteld in een dorp of wijk.

De identiteit van het initiatief is, vooral in de beginfase, verbonden met een beperkt aantal initiatiefnemers of kartrekkers. Dat kan een initiatief kwetsbaar maken, bijvoorbeeld als initiatiefnemers zich uit het initiatief terug trekken (bijvoorbeeld door verhuizing of beperkte tijd). Zo kan het voor de continuïteit van een initiatief verstandig zijn om de samenwerking te formaliseren in een stichting, coöperatie of vereniging (Blonk en Van den Bosch 2018, p.16; Igalla & Van Meerkerk, 2015). Ook is het voor de continuïteit van een initiatief van belang dat het verbindend kapitaal ontwikkeld: een eigen identiteit en sociale relaties tussen gelijkgestemden binnen het initiatief. Maar ook overbruggend kapitaal: het leggen van contacten met andere groepen bewoners en met andere organisaties (Putnam, 2000).

### Samenvatting >

### Inleiding >

### Feiten & cijfers >

### Wat werkt bij

Kunnen, willen en mogen >

Werkzame elementen >

Modellen >

### Conclusies >

### Bronnenlijst >



## Sociale relaties

Iets samen op poten zetten, samen realiseren en elkaar daarbij aanvullen, voor wat betreft competenties, en het samen ergens voor gaan, werkt eveneens motiverend. Het zorgt voor plezier bij vrijwillige inzet, maar ook voor verbondenheid (saamhorigheid) (Denters et al., 2013). Sociale relaties vormen een belangrijke motivatie bij buurtinitiatieven en deze hangen nauw samen met een gedeelde identiteit. Actieve burgers of vrijwilligers die zich sterk identificeren met een initiatief, en goede sociale relaties hebben met andere vrijwilligers, steken er meer tijd en energie in (Einolf, 2018). Degenen die vrijwilligers begeleiden of inzetten, moeten er oog voor hebben om de vrijwillige energie vast te houden. Dan kan door bij het inplannen van vrijwilligers voor hen ook ruimte en tijd te reserveren om sociale contacten aan te gaan en te onderhouden (Einolf, 2018), zoals bij gezamenlijke uitjes.

Vrijwilligerswerk kan een rol spelen bij het uitbreiden van het netwerk en het aangaan van contacten voor bijvoorbeeld ouderen of mensen die zich eenzaam voelen. Buurtinitiatieven kunnen zich inspannen om ook bewoners in een kwetsbare positie te activeren (Blonk & Van den Bosch, 2018). De interventie *Welzijn op Recept* is erop gericht om mensen die zich eenzaam voelen te activeren en onder meer via vrijwilligerswerk sociale relaties aan te gaan (Ploegmakers, 2015). Deze interventie is een samenwerkingsverband tussen eerstelijnszorgverleners (zoals huisartsen) en sociaal werkers. Huisartsen kunnen mensen met psychosociale klachten, zoals gevoelens van eenzaamheid of nutteloosheid, doorsturen naar de welzijnscoach. Deze zoekt, samen met de betreffende burger, naar passende welzijnsactiviteiten. Vrijwilligerswerk is daarbij een van de mogelijke activiteiten.

## Motiveren door ruimte te laten voor autonomie

Autonomie, of zelfbepaling, is een basisbehoefte, waarvoor degenen die vrijwilligers werven en inzetten aandacht moeten hebben. Mensen die zeggenschap hebben over wat ze doen (hun taken), wanneer ze dat doen (hun tijd), met wie ze dat doen (hun team) en hoe ze het doen (hun techniek) zijn eerder intrinsiek gemotiveerd om vrijwilligerswerk uit te voeren (De Gast et al., 2011, p. 69). Een autonomie bevorderend vrijwilligersklimaat houdt in dat er rekening wordt gehouden met de persoonlijke behoeften van vrijwilligers. Er is waardering voor, ze krijgen uitdagende taken toebedeeld, er is voldoende keuze en ruimte om persoonlijke beslissingen te maken. Vrijwilligers worden aangemoedigd om initiatief te nemen en constructieve feedback te geven (Bidee et al., 2012). Uit ander onderzoek blijkt dat het hebben van vrijheid bij het uitvoeren van taken en werkzaamheden door vrijwilligers wordt gewaardeerd; met voorkeur voor zo weinig mogelijk bureaucratie (Bekkers & De Wit, 2014). Goede aansturing en goed leiderschap dragen ook bij aan de tevredenheid. Een rommelige organisatie waar vrijwilligers worden ondergewaardeerd en overvraagd, werkt contraproductief (West & Pateman, 2016).

Burgerinitiatieven die verandering willen in de buurt of gemeente, hebben te maken met specifieke motieven rondom autonomie. Als zo'n burgerinitiatief wil inspelen op de motivatie van mensen dan zijn twee elementen, volgens onderzoek, in ieder geval van belang. Allereerst het gevoel daadwerkelijk invloed te kunnen uitoefenen en daarnaast het

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



zelfvertrouwen over het eigen kunnen (Van de Wijdeven et al., 2013). Het gevoel om invloed uit te kunnen oefenen, is een belangrijke voorspeller voor (intrinsieke) motivatie bij burgerinitiatieven. Ook het tegendeel werkt verlamdend: het gevoel van geen invloed hebben (Jones, 2003). Ontevredenheid en frustratie vormen belangrijke drijfveren voor betrokkenheid van bewoners. Alleen moet er wel sprake zijn van een balans tussen die onvrede en de ideeën hebben om hier wat aan te veranderen (Stokkom en Toenders, 2010; WRR, 2012). Tot slot stimuleert (tastbaar) resultaat burgers om betrokken te zijn, en te blijven, bij burgerinitiatieven (Ubels, 2020). Aandacht en waardering in de (lokale) media en van instanties geven een gevoel van waardering (Hurenkamp en Tonkens, 2008).

Het gevoel daadwerkelijk invloed uit te kunnen uitoefenen, hangt nauw samen met het zelfvertrouwen. Het zelfbeeld van burgers speelt hierin een rol (Regenmortel, 2008). Zoals we eerder al hebben opgemerkt is er een sterke relatie tussen enerzijds het zelfbeeld van een persoon over zijn/haar capaciteiten en anderzijds de mate waarin iemand actief is.

### 3.2.3 Mogen (uitgenodigd en welkom voelen)

Of mensen actief worden als burger of zich vrijwillig inzetten, heeft ook te maken met de aanbodkant. Namelijk of zij zich welkom voelen, of, hoe en door wie ze worden gevraagd en of ze zich gaan verbinden met de organisatie of het initiatief. In deze paragraaf beschrijven we werkzame elementen, uit de onderzoeksliteratuur, die vrijwilligers uitnodigen, welkom voelen en vasthouden. De volgende factoren spelen een rol of iemand ervoor kiest zich vrijwillig in te zetten voor een bepaald initiatief of organisatie: (1) bewustzijn van het bestaan van de mogelijkheid (van vrijwillige inzet), (2) de mogelijkheid als passend ervaren, en (3) voldoende motivatie hebben om het te gaan doen (West & Pate-man, 2016). De laatste twee factoren hebben te maken met 'kunnen' en 'willen'. Werkzame elementen die we eerder beschreven bij 'kunnen' en 'willen' dragen ook bij aan het aantrekkelijk en uitnodigend maken van een organisatie of initiatief. Bij het werven en behouden van vrijwilligers is het van belang om aan te sluiten bij wat zij willen en kunnen.

Hieronder gaan we in op enkele werkzame elementen die te maken hebben met de andere factor: het zorgen dat de mogelijkheid van vrijwillige inzet bekend wordt bij potentiële vrijwilligers en zorgen dat dit voor hen aantrekkelijk en uitnodigend overkomt. Elementen die volgens onderzoek hierbij goed werken zijn: het zoeken via gerichte, persoonlijke werving en via bestaande contacten. Het risico van werven via bestaande contacten is echter dat niet gezocht wordt naar vrijwillige inzet vanuit groepen die niet- of ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie. Wat werkt bij het werven van 'nieuwe gezichten'? Onderzoek naar het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit van vrijwillige inzet of burgerinitiatieven lijkt in opkomst. Voor het stimuleren van meer diversiteit en inclusiviteit bestaat echter geen eenduidig recept. Uit onderzoek komt enige kennis over werkzame elementen zoals het inzetten van sleutelfiguren uit doelgroepen en het werven via zelforganisaties. Daarnaast is er veel ervaringskennis over bevorderende omstandigheden, handelingsperspectieven en strategieën. Echter, deze kennis mist vaak een stevige theoretische onderbouwing.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;





### Werving via bestaande contacten

Werving van nieuwe vrijwilligers of actieve bewoners werkt goed via de leden en bestaande contacten. Daarbij maakt men gebruik van de inzichten rondom de 'cirkels van betrokkenheid' (De Gast et al., 2011; De Gast & Hetem, 2018, p.79; Kuperus et al., 2018, p.61). De eerste cirkel bestaat uit sterk betrokken mensen, die al jarenlang actief zijn en altijd paraat staan als er iets moet gebeuren. Dit zijn mogelijk de (mede)oprichters, personen in het bestuur en vrijwilligers die jarenlang actief zijn. Daaromheen zit een cirkel van mensen die betrokken zijn bij de missie, de mensen of de organisatie. Ze zijn lid of donateur en zijn bereid om zich af en toe in te zetten; zeker als ze direct worden aangesproken op wat hen drijft. De volgende cirkel bestaat uit betrokkenen die een losse binding hebben en die vooral aangesproken worden door individuele activiteiten. Ze komen als het voor hen direct leuk en interessant is. Gewoonlijk worden via (contacten van) de binnenste cirkels nieuwe leden geworven. Een andere manier om nieuwe instroom te genereren, is door aandacht te hebben voor de betrokkenen in de buitenste cirkel. Dat kan door het verspreiden van nieuwsbrieven, kortdurende activiteiten en evenementen te organiseren en door mensen in de buitenste cirkel gericht te benaderen voor specifieke activiteiten.

### Persoonlijk benaderen

Persoonlijke benadering is ook een werkzame factor (West & Pateman, 2016) Hierdoor is de kans groot dat iemand geïnteresseerd raakt om zich vrijwillig in te zetten. Mond-tot-mond reclame is het meest effectief voor het werven van nieuwe vrijwilligers en actieve burgers; waarbij gepassioneerde vrijwilligers de boodschap overbrengen (Einolf, 2018; West & Pateman, 2016). Er zijn allerlei methoden ontwikkeld die in de praktijk goed lijken te werken bij het werven van nieuwe vrijwilligers, zoals die van 'meer vrijwilligers in kortere tijd' (zie kader).

## Meer vrijwilligers in kortere tijd

Meer vrijwilligers in kortere tijd (MVKT) is een vernieuwende methode. Deze methode is ontwikkeld door Sportservice Noord-Holland. Het centrale onderdeel van de interventie is een belactie waarin alle leden en ouders van jeugdleden van een (sport)vereniging worden benaderd. De belactie wordt gestructureerd voorbereid en ondersteund met een campagne. Meer dan 80 procent van de mensen die zijn benaderd, blijkt via deze methode bereid tot vrijwillige inzet. Deze methode laat zien dat gerichte en persoonlijke werving zeer succesvol kan zijn. Uitgangspunt is dat wat de vrijwilliger te bieden heeft centraal staat en niet wat de organisatie wil. De methode is opgenomen in de Databank Effectieve sociale interventies met het predicaat 'goed beschreven'. Meer info: [www.meerinkortertijd.nl](http://www.meerinkortertijd.nl), [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

**Vrijwillige inzet en actief burgerschap****Aantrekkelijk, divers aanbod**

Bij het bekend maken van de mogelijkheden van vrijwillige of actieve inzet binnen een initiatief moet er ook aandacht zijn voor de boodschap die wordt overgebracht, de mogelijkheden die er zijn voor vrijwillige inzet en of die aantrekkelijk zijn voor de betreffende persoon. Amnesty International weet op een uitnodigende wijze vrijwilligers te werven (zie kader). Hierbij wordt een heel scala aan mogelijkheden voor vrijwillige inzet geboden.

**Werving door Amnesty International**

Een voorbeeld van hoe je mensen verleidt om vrijwilliger te worden, is de website van Amnesty International. Deze start met: *'1 minuut of tien minuten, een uur of een dag. Zo simpel is actievoeren voor Amnesty. Je kiest zelf wanneer en hoe vaak. Alleen of samen met anderen.'* Vervolgens worden er verschillende opties gegeven. Zo kan iemand aan de slag als gastdocent, als flexvrijwilliger bij een festival, als collectant of als bestuurder. Maar mensen worden ook aangemoedigd om zelf iets te organiseren, zoals een filmavond, een debat of een pubquiz. Amnesty spreekt zo meerdere doelgroepen aan vanuit de grondgedachte dat iedereen iets te bieden heeft. *'Als vrijwilliger werk je samen met Amnesty-medewerkers op het kantoor of andere vrijwilligers in het land om activisten te ondersteunen. We zijn op zoek naar mensen met passie en toewijding, met verschillende vaardigheden. Kijk wat het beste bij jou past.'*

Meer info op: [www.amnesty.nl](http://www.amnesty.nl)

**Werving van nieuwe gezichten: diversiteit en inclusiviteit**

Bij het werven van potentiële actieve burgers en vrijwilligers wordt vaak gebruik gemaakt van bestaande contacten en reeds betrokken vrijwilligers. Daardoor wordt er, onvermijdelijk, gezocht onder gelijkgestemden. Het nadeel van werven via bestaande contacten en enthousiaste vrijwilligers is dat dit doorgaans mensen motiveert die reeds bij andere organisaties of initiatieven actief zijn (of waren) als vrijwilliger. Dat resulteert in een weinig diverse groep vrijwilligers (West & Pateman, 2016). Daardoor is er weinig oog voor mogelijke obstakels voor andere potentiële groepen vrijwilligers, bijvoorbeeld groepen die zich überhaupt weinig vrijwillig inzetten. Dit valt onder het onderwerp diversiteit en inclusiviteit van vrijwillige inzet.

Er is tegenwoordig veel aandacht voor inclusief vrijwilligerswerk. Diversiteit en inclusiviteit worden steeds meer op waarde geschat door vrijwilligersorganisaties. Dat betekent niet dat ieder initiatief of organisatie ernaar moet streven een afspiegeling te zijn van de samenleving. Initiatieven kunnen zich bijvoorbeeld vooral richten op ouderen of jongeren.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en mogen &gt;

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

Het is logisch dat vrijwilligers voor de organisatie van de avondvierdaagse in een bepaalde wijk vooral worden gezocht onder ouders met kinderen in de basisschoolleeftijd. De waarde van diversiteit en inclusiviteit moet bekeken worden aan de hand van de doelen van een initiatief of vrijwilligersorganisatie. Daarnaast moet er ook aandacht zijn voor mogelijke wrijvingen die diversiteit oproept. Te grote verschillen tussen vrijwilligers leiden tot onbegrip of tot vrijwilligers die zich niet thuis voelen bij een organisatie (De Gast & Hetem, 2018). Bij buurtinitiatieven kan er spanning ontstaan tussen de wens om een plek te creëren voor iedereen en de draagkracht van een initiatief. De draagkracht van een buurtinitiatief wordt op de proef gesteld als er bewoners met (gedrags)problemen of onbegrepen gedrag deelnemen (Blonk & Van den Bosch, 2018). Er moet tijd zijn om aandacht te besteden aan de dynamiek tussen vrijwilligers en de ondersteuning die sommige vrijwilligers nodig hebben.

Een inclusieve organisatie of burgerinitiatief bereikt en betreft diverse groepen, waarvan personen zich op hun plek voelen binnen het initiatief of de organisatie (Razenberg, 2016). Inclusiviteit betekent dat een initiatief of organisatie oog heeft voor blinde vlekken die kunnen ontstaan bij het werven van nieuwe vrijwilligers. Maar ook voor mogelijke obstakels die er zijn voor bepaalde groepen om zich aan te sluiten en (blijvend) vrijwillig in te zetten. Zo is bewustzijn van onbedoelde uitsluiting belangrijk, evenals beleid waarin de waarde van diversiteit en inclusiviteit wordt benadrukt en acties om uitsluiting aan te pakken (Dermaux et al, 2021; Van Seumeren en Meijs, 2020; De Bruyn et al., 2021).

Een systematische literatuurstudie laat zien dat het werven van een diverse groep vrijwilligers effectiever is als de organisatie de meerwaarde van diversiteit en inclusiviteit erkent en actief uitdraagt (Christopher 2018). Bewustwording van het belang van diversiteit voor de organisatie, het doel en de missie en het uitdragen van dat belang vormt een eerste stap naar meer inclusiviteit. Over het algemeen heeft diversiteit meerwaarde voor zowel de vrijwilligers zelf als voor de organisatie. Vrijwilligers kunnen het aantrekkelijk vinden om kennis te maken met collega-vrijwilligers *“met andere ideeën en visies, uit andere generaties, in een andere levensfase en met een ander levensstijl of achtergrond”* (De Gast & Hetem, 2018). Diversiteit zorgt daarnaast ook voor meer dynamiek en creativiteit. *“Organisaties met veel dezelfde vrijwilligers zijn minder sprankelend, hebben een beperktere creativiteit en zijn daardoor minder aantrekkelijk”* (idem). Een meer diverse organisatie kan beter inspelen op vraagstukken en behoeften uit de lokale samenleving (Razenberg, 2016; De Gast en Hetem, 2018; Tonkens, 2018). Een inclusieve organisatie die geen groepen burgers (bewust of onbewust) buitensluit, maakt voor de werving van nieuwe personen gebruik van een groter en diverser netwerk, van meer potentiële vrijwilligers, en maakt gebruik van verschillende soorten expertise die potentiële vrijwilligers meebrengen (Ter Haar, 2017). Ook zorgt een diverse groep vrijwilligers voor een breder draagvlak van de organisatie in de samenleving of buurt. Omdat meer mensen zich hier mee kunnen identificeren (idem). Echter, meer diversiteit past niet bij iedere organisatie en kent ook de nodige risico's. Investeren in diversiteit betekent zoeken naar een balans, welke per organisatie en activiteit verschilt (De Gast & Hetem, 2018).

[Samenvatting](#)[Inleiding](#)[Feiten & cijfers](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen](#)[Werkzame elementen](#)[Modellen](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst](#)



## Sleutelfiguren

In de onderzoeksliteratuur staan verschillende werkzame elementen over het werven van 'nieuwe gezichten' (West & Pateman, 2016). Voor een organisatie die streeft naar meer diversiteit en inclusiviteit, is het identificeren van sleutelfiguren, binnen doelgroepen die (nog) niet participeren in de organisatie, van belang. Sleutelfiguren helpen bij het werven van burgers binnen de doelgroep waarmee zij zich identificeren. Omdat zij binnen de doelgroep een voorbeeldfunctie vervullen en gezag en vertrouwen uitstralen, helpen zij om mogelijke barrières en aarzelingen, die bestaan binnen de doelgroep, te overwinnen (West & Pateman, 2016). Ook zelforganisaties en organisaties die de belangen van een specifieke doelgroep behartigen, kunnen een vergelijkbare rol spelen bij het aantrekken van vrijwilligers uit desbetreffende doelgroepen (West & Pateman, 2016). Het inzetten van mensen met een voorbeeldfunctie in een bepaalde groep werkt goed omdat iemand met dezelfde achtergrond de doelgroep het beste aanspreekt. Als je bijvoorbeeld oudere migranten werft als vrijwilliger dan kun je het beste vrijwillige vertegenwoordigers uit die groep inschakelen omdat dat zorgt voor identificatie. Het uitbreiden van persoonlijke contacten kan bij buurtinitiatieven bijdragen aan duurzame contacten in de wijk. Ook kan de werving lopen via andere organisaties, zoals scholen voor het werven van diverse jongeren. Of via verschillende media, waaronder social media, kunnen de mogelijkheden van vrijwillige inzet onder de aandacht komen van een brede groep mensen (West & Patemen, 2016).

## Inclusieve organisatie

De waarde van inclusiviteit en toegankelijkheid maakt duidelijk dat 'uitgenodigd worden' niet alleen betrekking heeft op het werven van nieuwe vrijwilligers, maar ook op het 'erbij mogen horen' en 'gezien worden'. Uiteindelijk moet divers talent zich ook aanmelden voor vrijwilligerswerk en worden behouden. Vrijwilligers moeten zich welkom voelen in de organisatie of bij het initiatief. Daarbij past een beleid dat de organisatie of het initiatief inclusief maakt. Zorg dat diverse groepen burgers toegang krijgen tot de organisatie, denk hierbij aan de rol van poortwachters, en zorg dat zij zich welkom voelen. Hierdoor maak je de organisatie of het initiatief ook aantrekkelijk voor diverse groepen burgers om zich hierbij aan te sluiten (Coello Eertink en Kreinsen, 2019; Van Seumeren en Meijs, 2020). In een inclusieve (werk)omgeving worden de verschillende perspectieven van mensen serieus genomen. Inclusie is een proces dat mogelijk maakt dat mensen gelijkwaardig deel uitmaken van een initiatief. Het gaat om erkenning van kennis, talent, inzet en bijdrage. Inclusiviteit betekent niet alleen aandacht voor het binnenhalen van divers talent, maar ook voor het beschrijven van het initiatief, het begeleiden van vrijwilligers en het scheppen van voorwaarden voor gelijkwaardige participatie, zoals sociale veiligheid en inspraak (Dermaux et al., 2021).

Inzichten uit de algemene onderzoeksliteratuur over effectief diversiteitsbeleid in arbeidsorganisaties kunnen relevant zijn voor vrijwilligersmanagement in diverse organisaties (Ellemers et al, 2018). Er lijkt weinig onderzoeksliteratuur te zijn over werkzame elementen die ervoor zorgen dat 'nieuwe gezichten' zich welkom en gezien voelen in een vrijwilligersorganisatie. Er is wel veel geschreven over beleid om een vrijwilligersorganisatie inclusief te maken. We gaan hier niet in details op in omdat dit een onderwerp is van vrijwilligersmanagement. We beperken ons tot een verwijzing naar

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



een voorbeeld (Oké Nu) en naar enkele overzichten met tips en voorwaarden om een initiatief of organisaties inclusief te maken (Inspiratiewijzer inclusiever vrijwilligerswerk). In 3.3. presenteren we een methode (het ACLR model) die specifiek gericht is op het bevorderen van meer inclusieve burgerparticipatie in kwetsbare buurten.

## Oké Nu

Oké Nu is een bescheiden burgerinitiatief dat met veel diversiteit te maken heeft in de heterogene Utrechtse wijk Overvecht. Vanuit deze ervaring kan Oké Nu veel tips geven over hoe je een burgerinitiatief inclusief kunt maken. De belangrijkste tips zijn:

- Neem de tijd om mensen te betrekken; het bereiken van een diverse groep mensen gaat langzaam.
- Zorg dat mensen je makkelijk kunnen bereiken en investeer in informele contacten; de beste reclame is mond-tot-mond reclame.
- Stem je activiteiten af op de behoeften van de verschillende groepen in de wijk en zorg ervoor dat deze laagdrempelig zijn; bij voorkeur goedkoop en of gratis en zonder verplichte aanmelding.

Voor meer informatie: [okenu.jimdofree.com/](http://okenu.jimdofree.com/)

## Inspiratiewijzer inclusiever vrijwilligerswerk

Inclusief vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat iedereen zich vrijwillig kan inzetten, ongeacht de verschillen die er tussen mensen kunnen bestaan. Sommige groepen zoals jongeren, mensen met een praktische opleiding en mensen met een migratieachtergrond participeren minder vaak in georganiseerd vrijwilligerswerk. Een van de redenen hiervoor is dat vrijwillige inzet in de praktijk niet altijd even toegankelijk is. Het vraagstuk inclusie en diversiteit in vrijwilligersorganisaties en burger- en bewonersinitiatieven krijgt steeds meer aandacht. Het helpt als de vrijwilligersorganisatie of een initiatief laat zien dat de deuren open staan voor nieuwe vrijwilligers, in alle soorten en maten. Hoe bereik en benut je de vrijwillige energie van mensen met diverse kenmerken? De [Inspiratiewijzer inclusiever vrijwilligerswerk](#) is bedoeld als inspiratie voor vrijwilligersorganisaties en burgerinitiatieven die inclusiever willen zijn. Want hoe bereik en benut je de vrijwillige energie van mensen met diverse kenmerken? »

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij

Kunnen, willen en  
mogen >

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

**Vrijwillige inzet en actief burgerschap**

De inspiratie in deze waaier is ingedeeld op basis van de 6 B's voor het vinden en binden van vrijwilligers: 1. Beschrijven, 2. Binnenhalen, 3. Begeleiden, 4. Basisvoorwaarden, 5. Belonen en 6. Beëindigen of behouden (Dermaux et al, 2021).

Meer weten over het inclusiever maken van vrijwilligerswerk voor specifieke groepen, lees dan deze Engelstalige toolkit: [Inclusive Volunteering: Recommendations for Volunteer Coordinators on how to Develop a More Inclusive Volunteer Programme](#).

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

● Wat werkt bij

Kunnen, willen en mogen &gt;

Werkzame elementen &gt;

Modellen &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;

### 3.3 Modellen voor methodisch werken aan vrijwillige inzet

Bij vrijwillige inzet en actief burgerschap ligt het initiatief bij burgers en bepalen burgers zelf hoe en waarvoor zij zich inzetten. Wat betekent dit voor het handelen van professionals? Is het mogelijk om op maat actief burgerschap te stimuleren en te ondersteunen zonder steeds opnieuw het wiel uit te vinden? Een drietal modellen geven inspiratie voor het methodisch werken aan het bevorderen van actief burgerschap en vrijwillige inzet. Het accent ligt daarbij op burger- en buurtinitiatieven. In de praktijk bepalen professionals welke van de methoden het meest geschikt is voor de doelen en doelgroep waarvoor zij werken.

#### ACTIE-model

Het ACTIE-model biedt concrete aandachtspunten voor methodisch werken aan actief burgerschap. Dit model is gebaseerd op het Engelse CLEAR-model (Lowndes, Pratchett 2006a) en Amerikaans onderzoek van Verba en anderen (Verba, Schlozman, Brady 1995). CLEAR is een acronym voor *Can do, Like to, Enabled to, Asked to* en *Responded to*. Dit model is voor de Nederlandse context vertaald naar ACTIE: Animo, Contact, Toerusting, Inbedding en Empathie (Denters et al., 2013; Meindersma 2015). Aan de hand van deze vijf begrippen en bijbehorende vragen kan de professional systematisch bepalen hoe hij of zij concrete initiatieven en initiatiefnemers kan ondersteunen. Het geeft professionals houvast bij het beantwoorden van onder meer vragen als: Hoe verhoud je je als gebiedsregisseur of sociaal werker tot bewonersinitiatieven? Welke rollen kun je hierbij innemen en wat moet je vooral wel (of niet) doen om deze initiatieven te laten bloeien?

Volgens het ACTIE-model zorgen de volgende factoren ervoor dat burgers in actie komen en of een initiatief succesvol is:

- Animo gaat over de motivatie en de drijfveren van actieve burgers om hun initiatief gestalte te geven. Hierbij kan de professional de vraag stellen: "Kan ik aansluiten bij de motieven van de initiatiefnemer of moet ik bijsturen?"



- Contacten van actieve burgers met buurtgenoten, organisaties in de buurt en instanties. Hierbij kan de professional de vraag stellen: “Kan ik gebruik maken van bestaande netwerken of kan ik de verbinding tussen bewoners, organisaties in de buurt en instanties versterken?”
- Toerusting verwijst naar de mate waarin de groep burgers beschikt over middelen (geld of natura), tijd en vaardigheden. Hierbij kan de professional de vraag stellen: “Mag ik uitgaan van de eigen kracht of moet ik vaardigheden en ondersteuning aanreiken?”
- Inbedding verwijst naar de manier waarop (overheids) organisaties zijn ingericht om de initiatieven van burgers te ondersteunen. Hierbij kan de professional de vraag stellen: “Moet ik uitgaan van de logica van burgers of van de logica van organisaties?”
- Empathie is het vermogen van de professionals en hun organisaties om zich te verplaatsen in burgers en adequaat in te spelen op hun wensen en verwachtingen. Hierbij kan de professional de vraag stellen: “Toon ik als professional betrokkenheid of dienstbaarheid?”

Antwoord op bovenstaande vragen geeft (overheids) organisaties en professionals ondersteuning bij het vinden van een passende balans tussen drie rollen: stimuleren, faciliteren en coproduceren (Denters, 2013). Bij de stimulerende benadering spelen professionals, die in dienst zijn van de overheid of andere instellingen, een actieve rol in het aanjagen en realiseren van initiatieven. Het faciliteren van initiatieven berust op de aanname dat het initiatief spontaan van onderaf ontstaat en dat de overheid of andere instanties daar, voor zover nodig, op verzoek ondersteuning aan kan bieden. Bij coproductie is er een verregaande samenwerking tussen bewoners en instanties, waarbij de instanties de bewoners wel ondersteunen maar zelf ook een belang hebben bij het realiseren van het initiatief. Daarbij kunnen ze de samenwerking met de burgers goed gebruiken. Als professional kun je bewust een rol kiezen, welke passend is bij het initiatief. De bovengenoemde rollen zijn dynamisch, dus niet statisch, ze kunnen gedurende de tijd, of de looptijd van een initiatief, veranderen.

### ABCD-methode

Uit praktijkervaringen blijkt dat het belangrijk is dat de initiatieven vanuit de bewoners komen. Dat staat soms op gespannen voet met de meer aanbodgerichte systemen waarin professionals werken. De ABCD-methode biedt een wijkaanpak voor sociaaleconomisch zwakkere wijken. Er wordt van binnenuit gewerkt aan een leefbare buurt. De ABCD-methode is een Asset Based Community Development (ABCD) aanpak die eind jaren 80 van de vorige eeuw is ontwikkeld door John McKnight. De methode brengt nieuwe sociale relaties tot stand en mobiliseert capaciteiten van bewoners, organisaties en instellingen in de lokale gemeenschap.

De ABCD-methode kent een opbouw in vijf stappen (Brömann, 2010).

- Stap 1 is het in kaart brengen van aanwezige capaciteiten en vaardigheden in de wijk (mapping assets) aan de hand van een uitgebreide vragenlijst (Community Asset Check List). Deze inventarisatie richt zich op de capa-

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen >](#)[Werkzame elementen >](#)[Modellen >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)



citeiten van bewoners, de potentie van informele netwerken, de welwillendheid van instellingen en de fysieke kwaliteiten in de buurt.

- Stap 2 is het bouwen aan relaties tussen de bronnen in een buurt; het in contact brengen van individuen met anderen, met organisaties en met instellingen.
- Stap 3 omvat het activeren van een buurt rondom economische ontwikkelingen en een communicatienetwerk.
- Stap 4 richt zich op het samenbrengen van de wijk rondom een visie en een plan. Een zo representatief mogelijke groep bewoners werkt aan een visie en een plan voor de gemeenschap, gericht op de lange termijn en op het oplossen van concrete problemen.
- Stap 5 is het zoeken naar steun van buiten. Hier probeert de wijk externe middelen vrij te maken ter ondersteuning van de lokaal aangestuurde ontwikkelingen, in aanvulling op de stevige basis van eigen bronnen (Movisie, 2010, ABCD).

### ACLR-model

In burgerinitiatieven is vaak sprake van een oververtegenwoordiging van hoger opgeleide mannen van middelbare leeftijd. De vraag is of dit de juiste representativiteit van een wijk is, wat uiteraard afhankelijk is van de wijksamenstelling van de wijk. Het ACLR-model biedt handvatten aan actieve burgers om ongelijke participatie tegen te gaan. Ook kan het gebruikt worden als analyse-instrument door overheden om na te gaan hoe burgerinitiatieven te ondersteunen bij het betrekken van niet-actieve burgers (Tonkens en Verhoeven, 2018, blz. 5).

Het ACLR-model voor het bevorderen van inclusieve burgerparticipatie in burgerinitiatieven in kwetsbare buurten is ontwikkeld door Tonkens en Verhoeven (2018). ACLR staat voor de focus op de handelingen vragen (Ask), kunnen (Can), netwerken (Linked) en responsiviteit (Responsive):

- Ask: het bewust personen uitnodigen die niet betrokken zijn bij het burgerinitiatief.
- Can: het ondersteunen van de ontwikkeling van vaardigheden, kennis en competenties die burgers nodig hebben om zich in te kunnen zetten. Bijvoorbeeld speciale aandacht voor degenen met een lagere opleiding of taalvaardigheden.
- Linked: het stimuleren van burgers om contact te leggen met personen en groepen waar ze niet vaak contact mee hebben, om zo een netwerk en infrastructuur op te bouwen.
- Responsive: de professional helpt de mensen die actief willen worden door bureaucratische drempels weg te nemen en de overheid aan te zetten responsief te reageren op het initiatief.

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij](#)[Kunnen, willen en mogen >](#)[Werkzame elementen >](#)[Modellen >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)





# 4. Conclusies

Wat werkt bij het stimuleren van mensen om zich als vrijwilliger of actief burger in te zetten? Deze vraag is in dit dossier beantwoord op grond van inzichten uit de onderzoeksliteratuur. In de literatuur is aandacht voor de factoren van kunnen (capaciteit) en willen (motivatie), waarbij de eerste zowel betrekking heeft op de bekwaamheid en beschikbaarheid van mensen om zich vrijwillig in te zetten. Of mensen zich vrijwillig inzetten heeft daarnaast te maken met een derde factor; mogen, ofwel zich uitgenodigd en welkom voelen. Hier gaat het vooral om kenmerken van de organisatie of het initiatief. De onbedoelde obstakels die bepaalde groepen inwoners ervaren om zich voor een initiatief of organisatie in te zetten. Ze voelen zich niet gezien, niet welkom of er zijn andere belemmeringen. Deze drie factoren spelen een belangrijke rol bij de besluitvorming van mensen om zich wel of niet vrijwillig in te zetten ten behoeve van anderen en/of ten behoeve van de samenleving.

Recente bevindingen uit onderzoek hebben vooral betrekking op het kunnen en willen deelnemen aan burgerinitiatieven of vrijwilligersorganisaties. Belangrijke werkzame elementen met betrekking tot de factor 'kunnen' zijn onder meer het aansluiten bij de vaardigheden van vrijwilligers, maatwerk, deskundigheidsbevordering en versterken van zelfvertrouwen. Met het oog op de vaak beperkte beschikbaarheid van vrijwilligers, blijken flexibiliteit en tijdelijk inzet werkzame elementen voor meer vrijwillige inzet. Daarnaast is er veel onderzoek gedaan naar de motivatie van mensen om zich vrijwillig in te zetten. Met name het aansluiten bij de intrinsieke motivatie, de passie van mensen, is van belang. Maar hier zijn geen vaste recepten voor. De veel gebruikte indeling in basisbehoeften van mensen uit de *self-determination theory* – de behoefte aan competentie, verbondenheid en autonomie – biedt wel aanknopingspunten. Werkzame elementen die bij deze behoeften aansluiten en mensen motiveren zich vrijwillig in te zetten, zijn onder meer: zorgen dat mensen zich voldoende competent voelen voor hun specifieke vrijwillige inzet. Dat zij zich verbonden voelen met het initiatief, de organisatie en/of het doel waarvoor zij zich inzetten door onder andere verhalen erover te vertellen en sociale verbanden te bevorderen. Maar ook door vrijwilligers ruimte te geven om eigen keuzes te maken en zeggenschap te hebben.

De derde factor, mogen, wordt minder genoemd in onderzoek naar vrijwillige inzet en actief burgerschap. Deze factor krijgt wel aandacht in literatuur over vrijwilligersmanagement, namelijk over het werven van vrijwilligers en inclusief vrijwilligerswerk. Toch is het belangrijk om hier aandacht aan te besteden. Dit kan vanuit het perspectief van de vrijwilligers. Hun inzet is niet alleen afhankelijk van kunnen en willen, maar ook of ze zich welkom en thuis voelen bij het initiatief of de organisatie. Persoonlijke benadering en benadering via vrienden en kennissen die al actief zijn, blijkt goed te werken. Groepen die onder- of niet vertegenwoordigd zijn, worden eerder gemotiveerd om zich vrijwillig in

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst &gt;



## Vrijwillige inzet en actief burgerschap

te zetten door het voorbeeld van sleutelfiguren en wanneer zij door hen worden aangesproken. Ook zelforganisaties kunnen hierbij een rol spelen. Inclusief vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat iedereen zich vrijwillig kan inzetten, ongeacht de verschillen die er tussen mensen kunnen bestaan. Daarbij past een beleid dat de organisatie of het initiatief inclusief maakt en het open zetten van de deuren voor nieuwe vrijwilligers in alle soorten en maten.

Ten slotte is er ook een rol voor professionals – zoals sociaal professionals en gemeentelijke ambtenaren - bij het stimuleren en ondersteunen van vrijwillige inzet en actief burgerschap. Een drietal modellen geven inspiratie voor het methodisch werken aan het bevorderen van actief burgerschap en vrijwillige inzet. Deze modellen geven antwoord op vragen als ‘wat moet je vooral wel of niet doen om burgerinitiatieven te laten bloeien en de capaciteiten van bewoners te mobiliseren, ook in kwetsbare wijken’ en ‘hoe verhoud ik mij als sociaal werker tot initiatieven en welke rollen kan ik aannemen’.

Dit dossier biedt een overzicht van werkzame elementen en modellen voor het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap, gebaseerd op de laatste stand van zaken in de wetenschappelijke literatuur. Dit biedt handvatten voor verschillende actoren om na te gaan welke elementen of modellen waardevol voor en toepasbaar zijn in de praktijk, om te reflecteren op bestaande aanpakken en nieuwe werkwijzen te ontwikkelen. De verschillende werkzame elementen, ingedeeld in de drie factoren ‘willen, kunnen en mogen’ werken op elkaar in. De elementen kunnen worden toegepast in combinatie met elkaar, op verschillende manieren, in verschillende contexten en bij verschillende type vrijwilligers. Er moet niet alleen oog zijn voor het stimuleren van vrijwillige inzet (nieuwe vrijwilligers), maar ook voor het vasthouden van de passie van vrijwilligers, zodat zij actief blijven. De vele verschillende vormen van vrijwillige inzet en actief burgerschap bij verschillende typen organisaties of initiatieven, en de verschillen tussen mensen om zich vrijwillig in te zetten, vragen vooral om meer maatwerk.

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij >](#)[Conclusies](#)[Bronnenlijst >](#)



# Bronnenlijst

Along, I., Haski-Leventhal, D., Lockstone-Binney, L., Holmes & Lucas, K., Meijs, C. (2020) Online volunteering at DigiVol: an innovative crowd-sourcing approach for heritage tourism artefacts preservation, In *Journal of Heritage Tourism*, 15:1, p.14-26

Arends, J. (2021). Vrijwilligerswerk 2010. CBS. Geraadpleegd op 14-3-2022 op [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Arends, J. (2020). Vrijwilligerswerk 2019. CBS. Geraadpleegd op 4-3-2022.

Arends, J., Schmeets, H. (2018) Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven. CBS, Den Haag

Bakker, J., Denters, B., Klok, P.J. (2011). Welke burger telt mee(r) in de doe-democratie? Beleid en Maatschappij 38 (4), p. 402-418.

Baren, E.A. van, Meijs, L.C.P.M., Roza, L., Metz, J, Hoogervorst, N. (2011) Hoe derde partijen, zoals overheden, bedrijven en fondsen, hedendaags 'vrijwilligerswerk', 'vrijwilligersmanagement' en de civil society kunnen bevorderen. Rotterdam: Erasmus Centre for Strategic Philantropy:

Bekkers, R., Wit, A. de (2014) Participation in volunteering: What helps and hinders. A deliverable of the project: "Impact of the third sector as Social Innovation" (ITSSOIN), European Commission – 7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research

Bent, L. (2020). Vrijwilligers: uit het oog, uit de organisatie? Een kwantitatief onderzoek naar de retentie van vrijwilligers. Masterscriptie Bestuurskunde, Radboud Universiteit, Nijmegen.

Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., Hofmans, J. (2012). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *Voluntas* (2013) 24:32–47. DOI 10.1007/s11266-012-9269-x

Blonk, L., Bosch, A. van den (2018) Niet meer zomaar te stoppen. Over duurzaamheid van burgerinitiatieven. Utrecht, Movisie en Universiteit voor Humanistiek.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

● Bronnenlijst



Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness. *Social Sciences & Medicine*, 66 (11), p. 2321-2334.

Bosch, A. van den, Boss, E.M. (2009). *Motiveren is maatwerk! Beloning en motivatie voor jonge vrijwilligers*. Utrecht: Movisie.

Bovens, M., & Wille, A. (2011). *Diplomademocratie. Over spanning tussen meritocratie en democratie*. Amsterdam, Bert Bakker.

Braber C., Tirions, M. (2016) *De Capability Approach - Voeding voor het sociaal werk van morgen?* Geraadpleegd op 21-12-2020.

Brömann, N. (2010). *Methodebeschrijving ABCD*. Databank Effectieve Sociale Interventies. Movisie.

Bruyn, S. de, Lamberts, M., Plovie, E., Pollet, I., Schoffelen, J., Szekér, L., Vermeersch, L., (2021). *De toegankelijkheid van vrijwilligers. Analyse van praktijk en beleid*. KU Leuven, HIVA, Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving.

Cadat, Lampe, M. (2014). *Het vliegwiel van de doe-democratie*. Geraadpleegd op 7-3-2022.

Cady, S.H., Brodke, M., Kim, J.H, Shoup, Z.D. (2018). Volunteer motivation: A field study examining why some do more, while others do less. *Journal of Community Psychology*, 46: 281-292

CBS (2020) *Sociale contacten en maatschappelijke participatie*. Geraadpleegd op 3-08-2020.

CBS (2021). *De relevantie van vrijwilligerswerk*. 29-12-2021, CBS.nl. Geraadpleegd op 23-2-2022.

Charr, M. *Digital Volunteering Spikes During Australian Covid Lockdown*. Geraadpleegd op 11-3-2021.

CitizenLab SA (2019) *De startergids voor inclusie in de e-democratie. Een inleiding tot het opzetten van een inclusief en representatief digitaal participatieproject*. Meise, België

Coello Eertink, L. en Kreinsen, S. (2019) *Inclusief beleid op de werkplek, Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer*, Utrecht, KIS.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



College voor de Rechten van de Mens (2016). Stichting voorkomt discriminatie van vrijwilligers met een beperking. Website College voor de Rechten van de Mens, 23 maart 2016. Geraadpleegd op 25-2-2022.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deems, A. & Smit, M. (2021). 'Hoe kunnen mensen met een beperking volwaardig meedoen in de samenleving?' In: Vrij Nederland, 19 juli 2021.

Dekker, P., Hart, J. de, (2009) Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk, deel 5. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Denters, S.A.H., Tonkens, E.H., Verhoeven, I., Bakker, J.H.M. (2013) Burgers maken hun buurt. Den Haag, Platform31

Dermaux, J., Damhuis, E., Hofman, E., Van Mourik, K. (2021). Inspiratiewaaijer Inclusiever vrijwilligerswerk. Movisie.

Einolf, C. (2018). Evidence-based volunteer management: a review of the literature. *Voluntary Sector Review* 9 (2), p. 153–76

Ellemers, N., Sahin, O., Jansen, W., Van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk, *Gedrag en Organisatie* 31(4): 409-428

Franken, M. (2017) De waarde van vrijwillige inzet. Geraadpleegd op 03-08-2020.

Franken, M., Dermaux, J. (2020). Vrijwillige inzet en burgerinitiatieven in tijden van corona; 1 december 2020. Geraadpleegd op 23-2-2022.

Franken, M., Hetem, R., Dermaux, J. (2020), Vrijwillige inzet en burgerinitiatieven in tijden van corona. Geraadpleegd op 11-3-2021.

Gast, J.W. de, Steekelenburg, I. van, en Bosch, A. van den (2011) Pak de passie, Magazine over betrokkenheid 2.0, Utrecht, Movisie

Gast, W.J. de, Hetem, R. (2018). Basisboek vrijwilligersmanagement, aansturen, begeleiden en ondersteunen, Bussum, Coutinho.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



Gemeente Rotterdam (z.j.). Een warm welkom voor hulpvragers en vrijwilligers. Toegankelijk vrijwilligerswerk. Brochure gemeente Rotterdam.

GGD Amsterdam (2018), Mantelzorg in beeld.

GGD Rotterdam-Rijnmond (2017). Feitenkaart mantelzorg. Gezondheidsmonitor, november 2017.

Graaf, P. van der, Nieborg, S., Oudenampsen, D., Wentink, M. (2006). Eindevaluatie Onze Buurt Aan Zet. Een thematische vergelijking van tien steden. Utrecht, Verweij-Jonker Instituut.

Gray, D., Stevenson, C. (2019). How can 'we' help? Exploring the role of shared social identity in the experiences and benefits of volunteering. In *Journal of Community & Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1002/casp.2448>

Grootegoed, E., Machielse, A., Tonkens, E., Blonk, L., Wouters S. (2017) Aan de andere kant van de schutting. Inspelen op de toenemende vraag naar vrijwillige inzet in het lokale sociaal domein. Utrecht, Universiteit voor de Humanistiek en NOV.

Haar, M. ter [et al.] (2017) Passend besturen. Kenniscentrum sport. Mulier Instituut, Erasmus universiteit

Ham, M., Meer, J. van der (2015) De ondernemende burger. De woelige wereld van lokale initiatieven. Utrecht, Movisie.

Hart, J. de, (2005) Landelijk verenigd - Grote ledenorganisaties over ontwikkelingen op het maatschappelijk middenveld. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Haski-Leventhal, D., Meijs, L, Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Oppenheimer, M. (2018). Measuring Volunteerability and the Capacity to Volunteer among Non-volunteers: Implications for Social Policy. *Social Policy & Administration*, 52(5), p. 1139-1167.

Hendriks, F., Tops, P. (2002) Het sloeg in als een BOM: vitaal stadsbestuur en modern burgerschap in een Haagse stadsbuurt. Tilburg, Universiteit van Tilburg.

Hofman, E. (2012). Toolkit competentieontwikkeling vrijwilligerswerk. Movisie

Hurenkamp, M., & Tonkens, E. (2008) Wat vinden burgers zelf van burgerschap? Den Haag, Nicis

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



Igalla & Van Meerkerk (2015), De duurzaamheid van burgerinitiatieven. Een empirische verkenning. In *Bestuurswetenschappen*, volume 69 (3), p. 25-53.

Jones, P. S. (2003) Urban regeneration's poisoned chalice: is there an impasse in (community) based politics? In *Urban Studies*, 40(3), p. 20.

Kastelein, C. (2021) Overzicht van diversiteitsfactoren. Geraadpleegd op 13-04-2021.

Klerk, M. de, Boer, A. de, Plaisier, I., Schyns, P. (2017). Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 206. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau

Kohl, S. (2016). Hoe democratisch is de 'doe-democratie'. Een onderzoek in twee Nederlandse stadswijken. Masterscriptie, Tilburg

Kool, L., Jong, R. de, Est, R. van (2019) Data doorzien – Ethiek van de digitale transitie in de provincies. Den Haag: Rathenau Instituut

Kuperus, M., Poorthuis, I., Loo, P. van der, Wijnperle, D. (2018) Routeplanner voor verenigen; Organiseren van passie en eigenaarschap, De Nederlandse Associatie

Lima, P.B., Mariano, E.B. (2020). Volunteer work and happiness: a systematic literature review with sustainable development approach. *Latin American Journal of Management for Sustainable Development*, 5 (1), p. 17-36

Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Meijs, C.P.M, Oppenheimer, M., Haski-Leventhal, D., Taplin, R. (2021). Growing the Volunteer Pool: Identifying Non-Volunteers Most Likely to Volunteer. *International Society for Third-Sector Research*

Lowndes, V., Pratchett, L., Stoker, G. (2006). *Locality matters: making participation count in local politics*. London: Institute for Public Policy Research

Lowndes, V., Pratchett, L., Stoker, G. (2006a). Diagnosing and remedying the failings of official participation schemes: the CLEAR framework. In *Social Policy & Society*, 5(2), p. 10

Maas, S. en Seumeren, L. van (2021). Vrijwilligerswerk zoekt veelal 'gezellige jufs', maar minder migranten, ouderen of gehandicapten. *Sociale Vraagstukken*, 21 mei 2021.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



Machielse, A., Bos, P. (2018) Vrijwillige maatjes voor eenzame ouderen. Grenzen en mogelijkheden van vrijwillige inzet bij een kwetsbare doelgroep, In *Journal of Social Intervention: Theory and Practice* · July 2018

Marshall, M. (2004). Citizen participation and the neighbourhood context: a new look at the coproduction of local public goods. *Political Research Quarterly*, 57(2), p. 13

McKnight, J. & Kretzmann, J. (2008). Wijkontwikkeling op eigen kracht (bewerkte vertaling van 'Building communities from the inside out, a path toward finding and mobilizing a community's assets'). Utrecht: LSA

Meijs L., Overbeeke, P. van (2017). Vrijwilligers maken waarde. Geraadpleegd op 29-3-2021.

Meijs, L.C.P.M., Huisman, W.H.A., Roza, L. (2011) ECSP webpublicatie: de economische waarde van het vrijwilligerswerk bij Humanitas. Geraadpleegd op 4-12-2017 op [www.irim.eur.nl](http://www.irim.eur.nl)

Meijs, L.C.P.M., Tschirhart, M., Ten Hoorn, E.M., Brudney, J.L. (2009). Effects of design elements for corporate volunteer programs on volunteerability. In *The international journal of volunteer administration*, volume 26, nummer 1, p.23-31

Meijs, L.C.P.M., (1997). Management van vrijwilligersorganisaties. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Meindersma, J. (2015). Methodisch werken aan actief burgerschap. Platform31 en Movisie.

Merkus, M. (2020) Vrijwillige inzet na huiselijk geweld. Geraadpleegd op 23-12-2020.

Mierlo, T. (2010) Methodebeschrijving ABCD. Utrecht, Movisie.

Modderkolk, P. (2018). 'Opleidingsniveau zorgt voor een andere invulling van vrijwilligerswerk', *Trouw*, 17 juli 2018.

Movisie (2013). Werkzame elementen bij...vrijwillige inzet. Geraadpleegd op 7-3-2022.

Niebuur, J. (2020). Who volunteers and why? Understanding the role of resources and motivations in participation in voluntary work. University of Groningen.

NLvoorelkaar (2021). Trendrapport vrijwillige inzet 2021. NLvoorelkaar.nl

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst





NLvoorelkaar (2022). Ebook trends vrijwillige inzet 2022. NLvoorelkaar.nl

NLZVE [et al.] (2020) Infographic Monitor-Zorgzame-Gemeenschappen-2020. Geraadpleegd op 29-3-2021.

Patiëntenfederatie Nederland (2021). VN-verdrag Handicap. Geraadpleegd op 25-2-2022.

Pelt, M. van (2020). 'Vrijwillige inzet in het (post)-coronatijdperk verduurzamen.' Geraadpleegd op 23-2-2022.

Penninx, K. (2010). Zin in meedoen. Werkzame principes voor het stimuleren van vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase. Movisie.

PEP (2015), Praktische gids voor organisaties die met vrijwilligers werken. Geraadpleegd op 17-11-2020.

Plempers, E. en Moll, M. (2005). Deskundigheidsbevordering vrijwilligers. Onderzoek in opdracht van het ministerie van VWS. Verwey-Jonker Instituut.

Ploegmakers, M. (2015). Welzijn op Recept. Interventiebeschrijving. Databank Effectieve Sociale Interventies, Movisie.

Plovie, E. (2019). Burgers in beweging. In M. T. Schrooten, Sociaal schaduwwerk. Over informele spelers in het welzijnslandschap. Brussel: Politeia.

Plovie, E., De Bruyn, S. (2020). Samen stad maken. Onderzoek naar de impact van Bruss-it projecten. Leuven/Brussel: UCLL/n-Brussel

Potting en Plovie (2020) Bevrijd vrijwilligerswerk van het managementdenken. In *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd op 29-3-2021.

Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone, The Collapse and Revival of American Community*. New York, Simon & Schuster

Razenberg, I. (2016) Inclusie bij burgerinitiatieven. 9 Handvatten om mensen met een migratieachtergrond meer te betrekken. Utrecht, KiS.

Regenmortel, T. van (2008) *Zwanger van empowerment*. Eindhoven, Fontys Hogescholen.

RMO (2007) *Vormen van democratie: een advies over democratische gezindheid*. Amsterdam: Uitgeverij SWP

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



Rond, J. de (2016). Zelfs bedrijven maken gebruik van vrijwilligers – van de gekke. Sociale Vraagstukken, 14 november 2016.

Rossen, L. en Ramakers, C. (2013). Zingeving en duurzame inzetbaarheid van vrijwilligers in de zorg voor ouderen. ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.

Seumeren, L. van, Meijs, L. (2020). "Oogsten van nieuwe gezichten". Het aantrekken van 'nieuwe gezichten' door middel van een inclusiever selectieproces binnen vrijwilligersorganisaties. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam/ Rotterdam School of Management.

Sipe, C. (2002). Mentoring Programs for Adolescents: A Research Summary. Journal of Adolescent Health, 31 (6S), p. 251-260

Sok, K. (2020). Explosieve groei van zorgzame gemeenschappen, Movisie.nl, 14-12-2020. Geraadpleegd op 23-2-2022 op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Stokkom, B. van, Toenders, N. (2010). De sociale cohesie voorbij. Actieve burgers in achterstandswijken. Amsterdam, Amsterdam University Press

Thaens, M., Kool, D. de, Siep, P. (2015). Verkenning nieuwe mogelijkheden vrijwilligerswerk bij de politie. WODC, Den Haag.

Tonkens E., Duyvendak J.W. (2015) Graag meer empirische en minder eufore kijk op burgerinitiatieven. In Sociale Vraagstukken. Geraadpleegd op 15-04-2022.

Tonkens, E., Trappenburg M., Hurenkamp M., Schmidt, J. (2015) Montessori-democratie. Spanningen tussen burgerparticipatie en de lokale politiek. Amsterdam: University Press B.V.

Tonkens, E., Verhoeven, I. (2018) The civic support paradox: Fighting unequal participation in deprived neighborhoods. *In Urban Studies*, volume 56(8) p. 1595–1610

Tonkens, E., Verplanke, L, Van Bochove, M. Duyvendak, J.W. (2014). We kunnen niet te veel aan vrijwilligers overlaten. Sociale Vraagstukken, 7 september 2014.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



Transitiebureau Wmo (2014). Vrijwillige inzet is de basis Aandachtspunten voor lokaal beleid. Movisie in opdracht van Transitiebureau Wmo, in samenwerking met NOV.

Ubels, H. (2020). Novel forms of governance with high levels of civic self-reliance. Groningen, Universiteit van Groningen.

Uitermark, J., Beek, K. (2010) Gesmoorde participatie. Over de schaduwkanten van 'meedoen' als staatsproject. In I. Verhoeven, & M. Ham, Brave burgers gezocht. De grenzen van de activerende overheid. (pp. 227-240). Amsterdam: Van Genneep.

Verba, S., Schlozmann, K., Brady, H. (1995) Voice and equality: civic voluntarism in American politics. Harvard, Harvard University Press

Verhoeven, S. (2008). Het burger-ei. Perspectieven op lokale burgerparticipatie. Brussel: Socius.

Versluis, E., Wijngerden, N. van (2017). Inspiratiebundel talenten samen benutten. Met elkaar vrijwilligerswerk door mensen met een beperking mogelijk maken. Movisie.

Visser, V. (2018). Towards a cultural explanation of political non-participation in citizens' initiatives: Feelings of entitlement and a 'taste for politics. Master Thesis Erasmus Universiteit Rotterdam.

Visser, V. (2019). Lager opgeleiden voelen zich te min om te participeren in burgerinitiatieven. Sociale Vraagstukken, 29 oktober 2019.

Waal, S. de (2015). Burgerkracht met Burgermacht. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

West, S., Pateman, R. (2016) Recruiting and Retaining Participants in Citizen Science: What Can Be Learned from the Volunteering Literature? In *Citizen Science: Theory and Practice*, 1(2): 15, DOI: [doi.org](https://doi.org/)

Wijdeven, T van de, Graaf, L. de, Hendriks, F. (2013) Actief burgerschap. Lijnen in de literatuur. Tilburgse School voor Politiek en Bestuur.

Wijdeven, T. van de (2012) Doe-democratie, over actief burgerschap in stadswijken. Delft: Eburon.

Samenvatting &gt;

Inleiding &gt;

Feiten &amp; cijfers &gt;

Wat werkt bij &gt;

Conclusies &gt;

Bronnenlijst



Wit, A. de, Hoolwerf, B. (2015) Maak lokaal actief burgerschap niet groter dan het is. Sociale Vraagstukken. Geraadpleegd op 29-3-2021.

Wit, A. de, Niekerk, R. van (2020) Geven van tijd: vrijwilligerswerk. Hoofdstuk 6 in René Bekkers, Barbara Gouwenberg , Theo Schuyt (2020) Geven in Nederland 2020, Stichting Lenthe

WRR (2012) Vertrouwen in burgers. Amsterdam: Amsterdam University Press.

WRR. (2005). Vertrouwen in de buurt. Amsterdam: Amsterdam University Press

Wu, Y., Chunxiao L., Khoo, S. (2016) Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective. In *Voluntas* (27), p.1266-1279

Zondag, V. en Vossen - van de Ruit, E. (2011) Focus op talent in plaats van beperking. Tips voor vrijwilligersorganisaties. Utrecht, Movisie.

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst](#)

[Samenvatting >](#)[Inleiding >](#)[Feiten & cijfers >](#)[Wat werkt bij >](#)[Conclusies >](#)[Bronnenlijst >](#)

## Colofon

Auteurs: Krista van Mourik, Jolinde Dermaux, Mark Franken, Alfons Fermin, Jurriaan Omlo (Bureau Omlo)  
Met dank aan: Daan de Bruijn, Zsuzsa Kovács, Mellouki Cadat-Lampe Yke van der Schoor, Laurine Blonk en Adam van Bergeijk  
Eindredactie: Esther den Breejen  
Redactie: Hanneke Mateman  
Vormgeving: Suggestie & Illusie  
Infographics: Suggestie & Illusie  
Bestellen: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bron-vermelding:  
© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld.  
Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Mei 2022



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

