

# Changemaker

Onderzoek naar de effecten van  
het Changemakertraineeship op  
vrijwilligers

Masterthesis Arbeid, zorg en welzijn:  
beleid en interventies  
Algemene Sociale Wetenschappen  
Universiteit Utrecht 2011-2013

**Naam:** Tim Stellingwerf  
**Studentnummer:** 3282686  
**Begeleider:** Dr. Pretty Liem  
**Stagebegeleider:** Ruth Haakman



**CHANGE  
MAKER**

---

## Voorwoord

“Een schepje er boven op Tim” zo zou de titel van dit voorwoord kunnen zijn. Meer dan eens heb ik te horen gekregen “nu moet je er echt een schepje boven op doen”. Dat schepje werd elke keer groter en groter. Voor deze masterscriptie moest er een flinke schep bovenop, in de vorm van drie maanden uitloop. “Typisch” zeggen veel mensen dan om me heen, en ik kan ze moeilijk tegen spreken.

Tijdens het schrijven van de scriptie zijn daarom de nodige twijfels boven gekomen of ik wel zo academisch ben ingesteld en of ik het überhaupt wel zou kunnen. De keuze voor de universiteit heb ik gemaakt nadat ik een half jaar als vrijwilliger in het buitenland zat. Na vijf jaar studeren wil ik niets liever dan weer met m’n handen bezig gaan. Zo blijft er een constante spanning tussen theorie en praktijk. Of ik het kan? Voor u ligt het antwoord! Nu maar eens kuilen graven, schilderen, klussen en andere praktische dingen doen maar ik weet zeker dat er na een paar maanden alweer kriebels zijn om toch een studieboek open te slaan en wellicht weer wat te schrijven.

Het schrijven van deze scriptie heeft me doen inzien op wat voor manier ik dingen aanpak, schrijf en uitstel, daarvan heb ik ongelofelijk veel geleerd. Dat inzicht heb ik in eerste instantie te danken aan mijn kritische en geduldige begeleider Pretty Liem. Bij wie ik wellicht het bloed onder de nagels heb weten te halen en in ieder geval stereotypen heb weten te bevestigen. Haar adviezen, vermanende woorden en gezellige gesprekken zullen mij lang bij blijven. Ook wil ik het hele team van Togetthere heel erg bedanken voor hun steun en gezelligheid. Ik vond het erg fijn om dicht bij de praktijk te werken en te horen over jongeren overal in de wereld. Met name Ruth wil ik bedanken voor haar positieve doch kritische adviezen. Ook zijn er nog mijn werkgroepsgenoten om te bedanken voor hun advies en bijdragen. Last but not least wil ik Annika en mijn ouders bedanken. Hun geduld is op de proef gesteld, en ik kon altijd mijn frustraties en ongenoegen bij hen uitten. Waarna ze me weer met vertrouwen aan het werk hielpen.

Voor u ligt een evaluatie van een mooi vrijwilligersprogramma, hopelijk kan het een bijdrage leveren aan de toekomst van het programma.

---

---

## Samenvatting

In de periode februari tot en met oktober 2012 is er onderzoek gedaan naar de effecten van het Changemakertraineeship op de deelnemers.

Het Changemakertraineeship is een programma voor jongeren die zich willen inzetten voor de (mondiale) samenleving. Door middel van training en coaching worden jongeren gedurende vijf maanden begeleid bij hun eigen project. Daarbij wordt verondersteld dat de deelnemers kennis en vaardigheden op doen die ze na afloop van het Changemakertraineeship blijven gebruiken in de (mondiale) samenleving.

De vraag naar mensen die zich blijvend willen inzetten voor de samenleving is groot. De overheid stimuleert vrijwilligerswerk, daarbij veronderstelt zij dat actieve burgers diverse problemen in de samenleving kunnen oplossen. Verschillende auteurs (Hoogenboom et al.,2010; Meijs et al.,2006; Hustinx et al.,2007) wijzen op het verband tussen vrijwilligerswerk en een actieve bijdrage aan de samenleving. Zij benoemen echter niet de vaardigheden die door het doen van vrijwilligerswerk worden opgedaan.

In dit onderzoek wordt verondersteld dat het overgaan tot actieve deelname aan de (mondiale) samenleving, oftewel het handelend vermogen, groter wordt wanneer burgers beschikken over meer menselijk kapitaal (Coleman 1988). Het menselijk kapitaal wordt omschreven aan de hand van persoonlijke en technische vaardigheden (Wilson&Musick, 2000; Cook & Jackson, 2006; Moore McBride, Benitez&Danson, 2003) en sociaal kapitaal (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Putnam, 2000). Deze worden in de deelvragen verder uitgewerkt teneinde de hoofdvraag te beantwoorden, namelijk: *Welke vaardigheden doen de vrijwilligers op tijdens het Changemakertraineeship en in hoeverre is het sociaal kapitaal van de vrijwilligers toegenomen? En wat is de bijdrage van vaardigheden en sociaal kapitaal op het handelend vermogen van de vrijwilliger?*

Voor het beantwoorden van deze vraag is gebruik gemaakt van semi gestructureerde interviews. Alle achttien deelnemers van het Changemakertraineeship zijn geïnterviewd. De deelnemers komen uit het hele land, elf deelnemers hebben deelgenomen vanuit een kerkgemeente. De bevindingen die uit de interviews naar voren zijn gekomen zijn in tien deelvragen weergegeven.

In de resultaten komen een aantal vaardigheden duidelijk naar voren. In de eerste plaats zijn dat communicatieve vaardigheden van de deelnemers. Daarnaast doen deelnemers projectmanagement vaardigheden op en wordt het verantwoordelijkheidsgevoel en zelfvertrouwen vergroot. Ook het sociaal kapitaal wordt vergroot. Hierbij moet benadrukt worden dat de nieuwe contacten weliswaar welwillend zijn in het verlenen van hulp, maar dat de deelnemers niet verwachten snel een beroep op hen te doen. Niet alle, in de literatuur veronderstelde, vaardigheden worden opgedaan door het doen van vrijwilligerswerk. Probleemoplossende vaardigheden, lobbyen, zelfstandigheid en creativiteit zijn vaardigheden die door de deelnemers niet worden genoemd.

---

---

Het opgedane menselijk kapitaal van de deelnemers kan niet eenduidig worden toegeschreven aan deelname aan het Changemakertraineeship. Er zijn veel aanknopingspunten om te veronderstellen dat de deelnemers veel leerervaringen opdoen. Wat echter ook blijkt is dat niet alle leerervaringen worden omgezet in nieuwe activiteiten ten behoeve van de (mondiale samenleving).

Een belangrijke verbetering van het Changemakertraineeship kan plaatsvinden door het expliciteren van de doelstellingen en het intensiveren van de begeleiding ten behoeve van die doelstellingen. Hierdoor kan de leerervaring van de deelnemers van het Changemakertraineeship nog groter worden.

---

---

# Inhoud

<b>1. Inleiding</b> .....	6
1.1 Context .....	7
1.2 Aanleiding .....	8
<b>2. Theoretisch kader</b> .....	9
2.1 Burgerschap.....	9
<i>Actief burgerschap</i> .....	9
<i>Mondiaal burgerschap</i> .....	10
2.2 Menselijk kapitaal .....	12
2.3 Volunteerability .....	14
2.4 Technische en persoonlijke vaardigheden .....	15
<i>Technische vaardigheden</i> .....	16
<i>Persoonlijke vaardigheden</i> .....	17
2.5 Handelend vermogen .....	18
<i>Theoretisch model</i> .....	19
<b>3. Onderzoekopzet</b> .....	20
3.1 Vraagstelling .....	20
3.2 Deelvragen.....	20
3.3 Definities en conceptualisering .....	21
3.4 Onderzoeksmethode .....	21
3.5 Dataverzameling .....	21
3.6 Data analyse.....	23
3.7 Betrouwbaarheid en validiteit.....	23
3.8 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie .....	24
3.9 ASW verantwoording .....	24
<b>4. Resultaten</b> .....	25
<b>5. Conclusie</b> .....	38
5.1 Koppeling theoretisch kader .....	38
5.2 Reflectie .....	40
<i>Aanbevelingen voor verder onderzoek</i> .....	41
<i>Aanbevelingen ter verbetering van het Changemakertraineeship</i> .....	41
<b>6. Literatuurlijst</b> .....	44
<b>Bijlage 1 Topiclijst</b> .....	47

---

---

# 1. Inleiding

Vrijwilligerswerk is belangrijk voor de Nederlandse samenleving, dat valt onder andere af te leiden uit de aandacht die de overheid besteedt aan het stimuleren van vrijwilligerswerk (Hoogenboom, Saber en Knijn, 2010). Ook Tonkens (2006) benoemt deze actieve houding van de overheid. Zij ziet vrijwilligerswerk als onderdeel van actief burgerschap, waarbij zij stelt dat actief burgerschap door de overheid wordt aangedragen als oplossing van vier maatschappelijke vraagstukken: gebrek aan sociale samenhang, consumentistisch en asociaal gedrag, sociale uitsluiting en de kloof tussen burgers en bestuur. Als vrijwilligerswerk een bijdrage kan leveren aan het oplossen van dergelijke maatschappelijke problemen zijn de baten erg groot. Niet elke vrijwilliger zal echter met een dergelijke problematiek in zijn achterhoofd aan het vrijwilligerswerk beginnen.

Hustinx, Meijs en Ter Hoorn (2007) wijzen er op dat de redenen om vrijwilligerswerk te doen veranderen. Processen van individualisering en detraditionalisering hebben ervoor gezorgd dat waarden als dienstbaarheid en loyaliteit steeds vaker plaats maken voor zelfontplooiing en flexibiliteit (Hustinx et al., 2007). Ook Hoogenboom et al. (2010) en de onderzoekers van Sociumi (2008) onderschrijven de nieuwe invulling die veel vrijwilligers willen geven aan het werk dat zij doen. Ze benadrukken dat organisaties daar in steeds grotere mate op in moeten spelen om vrijwilligers te behouden. De zappende, shoppende en doe-het-zelf vrijwilliger, zoals Hustinx et al. (2007) hem noemen, vraagt zich steeds vaker af: What's in it for me?

Een mogelijkheid voor organisaties om vrijwilligers iets te bieden waar ook de vrijwilligers baat bij hebben, zijn cursussen en trainingen. Het mes snijdt aan twee kanten: enerzijds worden vaardigheden aangeleerd waar de vrijwilliger ook buiten zijn vrijwilligerswerk iets mee kan. Anderzijds wordt daarmee de vrijwilliger nog beter in het werk dat hij voor de organisatie doet (Hoogenboom et al., 2010). De geschiktheid van de vrijwilliger om het werk te doen neemt op die manier toe. Geschiktheid is een van de drie factoren die de volunteerability van de vrijwilliger bepaalt. Volunteerability stelt de vrijwilliger meer of minder in staat vrijwilligerswerk uit te voeren. De andere twee factoren zijn bereidheid en beschikbaarheid (Hoogenboom et al., 2010). Bereidheid heeft te maken met de motivatie van de vrijwilliger: dat wat de vrijwilliger doet besluiten vrijwilligerswerk te gaan doen (Hoogenboom et al., 2010). Beschikbaarheid van de vrijwilliger heeft te maken met de tijd die een vrijwilliger in het vrijwilligerswerk kan steken. De duur en de mate van flexibiliteit is daarbij van groot belang (Hoogenboom et al., 2010).

De factor geschiktheid, in de betekenis van vaardigheden aanleren, staat centraal in dit onderzoek. Deze vaardigheden kunnen worden beschouwd als resource ofwel menselijk kapitaal (Coleman, 1988) van een vrijwilliger. Onder menselijk kapitaal worden de resources verstaan, bijvoorbeeld in de vorm van kennis en vaardigheden, waardoor een persoon beter in staat is te handelen (Coleman, 1988). In dit onderzoek wordt verondersteld dat de vaardigheden die een vrijwilliger aanleert, het handelend vermogen van de vrijwilliger vergroten. Het handelend vermogen wordt gedefinieerd als het overgaan tot het gebruik van vaardigheden ten behoeve van actief burgerschap. Verschillende auteurs wijzen erop dat de vaardigheden die een vrijwilliger opdoet binnen een organisatie ook

---

ten goede kunnen komen aan de samenleving (Hoogenboom et al., 2010; Meijs et al., 2006; Putnam, 2000; Musick & Wilson, 1999). Naast de eigen vaardigheden waarover vrijwilligers beschikken of die zij aanleren tijdens het doen van vrijwilligerswerk wordt ook sociaal kapitaal als menselijk kapitaal voor een vrijwilliger beschouwd. Sociaal kapitaal refereert naar de verbindingen tussen mensen, sociale netwerken, en de wederkerigheid die daaruit voortkomt (Coleman, 1988). Het kunnen beschikken over sociaal kapitaal wordt in dit onderzoek gezien als resource van een individu. Vertaald naar dit onderzoek wil dit zeggen dat vrijwilligers met een groot sociaal kapitaal gemakkelijker activiteiten kunnen ondernemen in de samenleving.

Het aanleren van vaardigheden kan gebeuren door middel van trainingen en cursussen. In het Changemakertraineeship, dat centraal staat in dit onderzoek, wordt training en coaching aangeboden. Deelnemers van dit onderzoek zijn vrijwilligers, in de leeftijd 17 tot 32 jaar, die hebben meegedaan aan het Changemakertraineeship. Kort gezegd is het Changemakertraineeship een programma waarin jongeren vijf maanden begeleid worden tijdens het ondernemen van een activiteit in de samenleving. Het Changemakertraineeship wordt in paragraaf 1.1 uitvoerig beschreven.

In dit onderzoek wordt gekeken naar de effecten van het Changemakertraineeship op het handelend vermogen van de vrijwilligers. Worden vrijwilligers, door aan het programma deel te nemen, actief of actiever in de samenleving? Anders gezegd: neemt het handelend vermogen van de vrijwilliger door het Changemakertraineeship toe? Er is veel onderzoek gedaan naar vrijwilligerswerk. Zo hebben Meijs en Hoogstad (2001) onderzoek gedaan naar vrijwilligersmanagement. Door Hoogenboom et al. (2010) is onderzoek gedaan naar de wisselwerking tussen organisatie en vrijwilliger, de aansluiting van behoeften van vrijwilliger op de organisatie en vice versa. Onderzoek door Meijs et al. (2007) is gericht op de volunteerability van de vrijwilliger op beleidsniveau, dat wil zeggen in welke mate vrijwilligerswerk kan worden gestimuleerd. Dit onderzoek gaat in op een onderdeel van wat in voorgaande studies gesuggereerd wordt, namelijk dat niet alleen vrijwilligers baat hebben bij het doen van vrijwilligerswerk, maar ook de samenleving. Dit gebeurt in een concrete casus, namelijk die van het Changemakertraineeship. Wat voor vaardigheden worden binnen dat programma aangeleerd en hoe denken vrijwilligers dat buiten het Changemakertraineeship te kunnen gebruiken?

Centraal staat de vraag: *Welke vaardigheden doen de vrijwilligers op tijdens het Changemakertraineeship en in hoeverre is het sociaal kapitaal van de vrijwilligers toegenomen? En wat is de bijdrage van vaardigheden en sociaal kapitaal op het handelend vermogen van de vrijwilliger?*

## **1.1 Context**

Het Changemakertraineeship is een samenwerkingsverband tussen drie organisaties; Edukans, World Servants en Together. Deze drie organisaties zijn actief betrokken bij ontwikkelings samenwerking. Zij bieden jongeren mogelijkheden om op verschillende manieren ervaring op te doen op het gebied van ontwikkelingssamenwerking. Dit gebeurt onder meer door het organiseren van reizen of langdurig vrijwilligerswerk in het buiten-

---

land. Het Changemakertraineeship kan gezien worden als vervolgproject op de opgedane ervaring in het buitenland. In eerste instantie worden jongeren gezocht die al ervaring hebben met deze organisaties, maar ook jongeren van buitenaf kunnen deelnemen.

Het Changemakertraineeship is een programma waarin vrijwilligers gedurende vijf maanden zelf een project opzetten. Jongeren worden daarin begeleid om hun ideeën om te zetten naar doelstellingen en praktische activiteiten ter bevordering van hun project. Het Changemakertraineeship kent verschillende thema's waarbinnen de jongeren hun project uitvoeren. De deelnemers die aan dit onderzoek hebben meegewerkt hebben gekozen voor: *Jongeren Geloven In Duurzaamheid (JGID)*, *gastlessen mondiaal burgerschap* en het *Changemakerfestival*.

In het JGID project proberen de deelnemers door middel van hun project het energieverbruik van de kerk en de kerkgemeente te verminderen. Hiervoor doen zij in de kerk metingen naar temperatuur en luchtvochtigheid. Daarnaast worden gemeenteleden uitgedaagd duurzamer te gaan leven. In het project Gastlessen Mondiaal Burgerschap geven de deelnemers gastlessen over (mondiaal) burgerschap op (V)MBO scholen. Hiervoor stellen zij een lessenspakket samen en moeten ze scholen interesseren voor hun gastlessen. Ten derde het project dat zich richt op het zogenaamde Changemakerfestival. In dit project werken de deelnemers mee aan de voorbereidingen voor het Changemakerfestival. Zij initiëren met hun project duurzame maatregelen voor het festival. Voorbeelden daarvan zijn aanpassing aan de maaltijden, gebruik van duurzaam plastic en papier, inkoop van lokale producten. Daarnaast zijn ook workshops geregeld voor het festival die ingaan op hoe festivalgangers hun leefstijl kunnen verduurzamen.

Het Changemakertraineeship is bedoeld om de vrijwilligers te ondersteunen bij het opzetten van een eigen project in Nederland waarbij mondiale vraagstukken centraal staan of in een land waar ontwikkelingssamenwerking noodzakelijk is. Centraal staat dat het handelend vermogen van de vrijwilliger toeneemt door het opzetten van een project.

## **1.2 Aanleiding**

Togetthere is een van de organisaties die betrokken is bij het Changemakertraineeship. Dit onderzoek wordt op verzoek van Togetthere uitgevoerd. Het Changemakertraineeship is een programma dat gesubsidieerd wordt door de overheid. In het kader van deze subsidieverstrekking vindt er kwalitatief en kwantitatief onderzoek plaats. Het onderzoek voorziet in de behoefte naar een kwalitatieve evaluatie van het Changemakertraineeship. Doel is inzicht krijgen in de invloed van het Changemakertraineeship op het handelend vermogen van vrijwilligers, teneinde aanbevelingen te doen ter verbetering van het Changemakertraineeship.



---

## 2. Theoretisch kader

Het theoretisch kader is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2.1 wordt beschreven hoe burgers, als vrijwilliger, zich kunnen inzetten voor de samenleving, zowel nationaal als internationaal. Vervolgens komt in paragraaf 2.2 aan bod hoe vrijwilligers gebruik kunnen maken van hun netwerk om actief te kunnen deelnemen in de samenleving. In paragraaf 2.3 wordt beschreven waarom vaardigheden belangrijk zijn voor vrijwilligers. Daarna wordt in paragraaf 2.4 beschreven welke vaardigheden vrijwilligers op kunnen doen tijdens het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Tot slot wordt in paragraaf 2.5 het verband gelegd tussen de vaardigheden die de vrijwilligers leren en de baten die dat op kan leveren voor de samenleving. De aandacht gaat uit naar het individuele niveau; waarbij vaardigheden van vrijwilligers belangrijk zijn. En naar het samenlevingsniveau; waar de baten van vrijwilligerswerk voor de samenleving terug komen.

### 2.1 Burgerschap

Vrijwilligerswerk wordt gezien als onderdeel van actief burgerschap. In deze paragraaf komt aan de orde op welke manier vrijwilligers actief kunnen bijdragen in de samenleving.

#### *Actief burgerschap*

De formele definitie van burgerschap richt zich vaak op de rechten en plichten die van belang zijn bij het deel uit maken van de samenleving (Hurenkamp&Tonkens, 2011). In dit onderzoek wordt de term burgerschap gebruikt als het gaat om het ondernemen van activiteiten in de samenleving. Wanneer burgers in meer of mindere mate een activiteit ondernemen in de samenleving kan men spreken van actief burgerschap. Bij actief burgerschap ligt het accent op wat een persoon onderneemt in de samenleving. Tonkens (2006) beschrijft actief burgerschap als het spelen van een actieve rol in het publieke domein.

Het ondernemen van een activiteit is een erg brede definitie, Tonkens (2006) geeft daarom een aantal categorieën van actief burgerschap zodat duidelijk wordt dat op verschillende manieren actief burgerschap mogelijk is. Zij noemt verantwoordelijke burgers, zorgzame burgers, fatsoenlijke burgers en deliberatieve burgers. Later ontwikkelt Tonkens samen met Hurenkamp (2011) nog een aantal categorieën van actieve burgers: neorepublikeinen, emancipatiecommunitaristen en lijdelijk liberalen. De categorieën uit 2006 en 2011 komen grotendeels overeen. Verschil tussen beiden is dat de categorieën van Tonkens uit 2006 meer laten zien hoe burgers actief betrokken raken, terwijl Hurenkamp en Tonkens (2011) het accent leggen op hoe de categorieën denken over rechten en plichten van burgerschap. Voor dit onderzoek is het interessant om te kijken hoe vrijwilligers betrokken raken in de samenleving. Vandaar dat er gebruik wordt gemaakt van de eerste indeling van Tonkens uit 2006 namelijk; verantwoordelijke burgers, zorgzame burgers, fatsoenlijke burgers en deliberatieve burgers (Tonkens, 2006).

Verantwoordelijke burgers worden omschreven als burgers die niet alleen zichzelf redden, maar die ook verantwoordelijkheid nemen voor hun buurt, wijk of stad (Tonkens, 2006). Tonkens (2006) geeft daar concrete voorbeelden van zoals: buurtfeesten, wijkcomités en straatveegacties. Zorgzame burgers kunnen worden omschreven als burgers

---

die verantwoordelijkheid nemen door anderen te verzorgen, te helpen en te ondersteunen (Tonkens, 2006). Onder deze categorie vallen bijvoorbeeld mantelzorgers en voorleesouders op basisscholen. De fatsoenlijke burger is een burger die anderen aanspreekt op goed gedrag, afval keurig weggooit en bekenden groet (Tonkens, 2006). Fatsoen kan worden uitgelegd als netjes gedrag jegens anderen in de samenleving. De deliberatieve burger praat en denkt mee met beleidsmakers en pleegt overleg met andere burgers. Dit doet hij bij wijkraden, wijkavonden en burgerfora.

Zoals in de inleiding genoemd, stelt Tonkens (2006) dat actieve burgers worden verondersteld oplossing te bieden voor vier maatschappelijke vraagstukken: gebrek aan sociale samenhang, consumen­ tistisch en asociaal gedrag, sociale uitsluiting en de kloof tussen burgers en bestuurders. Verantwoordelijke burgers worden geacht een gebrek aan sociale samenhang te kunnen voorkomen of op te kunnen lossen (Tonkens, 2006). Fatsoenlijke burgers worden geacht asociaal gedrag te veroordelen en aan te pakken. Sociale uitsluiting en de kloof tussen burgers en bestuurders wordt geacht te worden opgelost of gedicht door deliberatieve burgers. De zorgzame burger wordt steeds vaker ter ondersteuning gevraagd voor verzorgende taken die de overheid niet meer op zich neemt. Een heel concreet voorbeeld waarbij de overheid verwachtingen heeft naar actieve burgers is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).

Naast de manier waarop burgers actief betrokken kunnen zijn in de samenleving is het van belang dat er een wisselwerking plaatsvindt tussen burgers en hun institutionele omgeving. Actief burgerschap ontstaat meestal niet spontaan. Tonkens (2006, p.15) stelt: “[...] dat actief burgerschap alleen tot stand komt in een institutioneel stimulerende context: namelijk interactie met, en ondersteund door actieve overheden, maatschappelijke organisaties en professionals”. Als burgerinitiatieven wel spontaan ontstaan, is het vooral een aangelegenheid van hoogopgeleide burgers (Tonkens, 2006). Ook Meijs et al. (2006) wijzen op de noodzaak om op landelijk niveau stimulerend beleid te ontwikkelen. Op die manier maakt de overheid van actief burgerschap niet enkel een individueel proces maar ook een collectieve verantwoordelijkheid.

De manieren waarop actief burgerschap kan worden ondernomen in de samenleving zijn divers. Verschillende activiteiten vragen om andere vaardigheden. Iemand die activiteiten onderneemt die als zorgzaam gecategoriseerd kunnen worden, heeft andere vaardigheden nodig dan iemand die als deliberatief burger actief deelneemt. De manier waarop iemand actief is, kan de wensen om bepaalde vaardigheden te leren beïnvloeden. Ook de institutionele omgeving is van invloed op hoe een vrijwilliger actief betrokken raakt. Het Changemakertraineeship kan gezien worden als de institutionele basis waarin deelnemers actief worden. Zij krijgen binnen dit programma begeleiding, maar het initiatief ligt wel bij de vrijwilligers.

### ***Mondiaal burgerschap***

Vrijwilligers bij Together, World Servants en Edukans nemen actief deel aan de samenleving in Nederland maar willen met hun initiatief in veel gevallen ook iets betekenen voor mensen in andere landen waar ontwikkelingssamenwerking noodzakelijk is. Voor hen is de theorie die behandeld is in voorgaande paragraaf ontoereikend. Actief burgerschap zoals

---

beschreven door Tonkens (2006); Hurenkamp en Tonkens (2011); Meijs et al. (2006); Hustinx et al., (2007) gaat immers vooral over de Nederlandse samenleving en de voordelen die dat voor de Nederlandse maatschappij oplevert. Aangezien alle drie de organisaties ontwikkelingsamenwerkingsorganisaties zijn en de vrijwilligers ook georiënteerd zijn op ontwikkelingsamenwerking wordt de theorie van actief burgerschap aangevuld met de theorie van mondiaal burgerschap. Mondiaal burgerschap wordt door de Nationale Commissie voor internationale Samenwerking en Duurzame ontwikkeling (NCDO) omschreven als: “[...] gedrag dat recht doet aan de principes van wederzijdse afhankelijkheid in de wereld, de gelijkwaardigheid van mensen en de gedeelde verantwoordelijkheid voor het oplossen van mondiale vraagstukken” (2011, p.28).

Voormalig minister Koenders schrijft in een brief aan de Tweede Kamer dat de overheid een faciliterende rol wil spelen in het versterken van de mondiale dimensie van burgerschap, geen sturende rol. Het Nederlandse beleid is in de eerste plaats gericht op het ontplooiën van activiteiten in ontwikkelingslanden ten behoeve van armoedebestrijding. Ten tweede is het beleid gericht op activiteiten die het gedrag van burgers veranderen en op die manier bijdraagt aan het oplossen van mondiale vraagstukken. Hier sluit mondiaal burgerschap goed op aan (Kamerbrief, 2009).

Mondiaal burgerschap als grondslag voor ontwikkelingsamenwerking komt voort uit een maatschappelijke ontwikkeling. Steeds meer burgers zijn zich ervan bewust dat hun handelen in Nederland bij kan dragen aan het oplossen of verergeren van mondiale vraagstukken (Hart, 2009; Kamerbrief, 2009). Gevolg is dat burgers steeds meer zelf initiatief willen nemen in activiteiten rondom armoedebestrijding in het buitenland (Hart, 2009). Dit wordt steeds gemakkelijker voor burgers aangezien mensen over de hele wereld sneller met elkaar in contact komen door technologische ontwikkelingen in communicatie en media (Hart, 2009). Hart (2009) stelt dat Non Gouvernementele Organisaties (NGO's) nog niet altijd inspelen op deze ontwikkeling en hun aanhang beschouwen als consument in plaats van actieve deelnemers in een mondiale samenleving.

Het concept mondiaal burgerschap veronderstelt allereerst dat burgers beseffen dat lokaal handelen een mondiale impact kan hebben. Ten tweede dat burgers bij moeten dragen aan een betere wereld. Ten derde dat hulp aan anderen gebaseerd is op wederzijds respect en gelijkwaardigheid. Ten vierde dat burgers zelf actief deelnemen aan initiatieven ten behoeve van ontwikkelingsamenwerking. Tenslotte kunnen ook organisaties en instituties de bovenstaande veronderstellingen onderschrijven (Hart, 2009).

Kritiek is er ook. Particulieren die een initiatief starten beschikken vaak niet over voldoende kennis en kunde (Hart, 2009; NCDO, 2011; Kamerbrief 2009). Hart (2009) stelt dat NGO's particuliere initiatieven moeten ondersteunen en stimuleren zodat initiatiefnemers van ontwikkelingsamenwerking zich serieus genomen voelen en bijdragen aan duurzame projecten (Hart, 2009). Koenders verwijst in zijn Kamerbrief (2009) ook naar deze kritiek. Het huidige beleid is volgens hem dan ook gericht op het toegankelijk maken van ervaring en kennis, zowel bij organisaties als bij particulieren, om nieuwe initiatieven gemakkelijker een succes te laten zijn.

Het Changemakertraineeship past goed binnen de theorie over mondiaal burgerschap. Met name de inhoud van de activiteiten die vrijwilligers ondernemen. Deze

---

activiteiten sluiten naadloos aan op de theorie over mondiaal burgerschap: eigen initiatief, zowel nationaal als internationaal en gedragsverandering staan centraal. De ondersteuning die vanuit het Changemakertraineeship komt voorziet de vrijwilligers van kennis en ervaring waarmee hun handelen lokaal en internationaal aanzet tot gedragsverandering. Op deze manier wordt duidelijk hoe vrijwilligers zich actief in kunnen zetten, ook buiten de Nederlandse samenleving.

## 2.2 Menselijk kapitaal

In de voorgaande paragraaf is beschreven hoe verschillende typen burgers een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. De mate waarin individuen overgaan tot participatie in de samenleving wordt onder andere bepaald door hun sociale netwerk (Putnam 2000). Een burger met een sterk sociaal netwerk zal meer mogelijkheden hebben iets te ondernemen in de samenleving. De relatie tussen sociaal kapitaal en een bijdrage aan de samenleving is wederkerig, enerzijds wordt het ondernemen van activiteiten gemakkelijker door sterk sociaal kapitaal, anderzijds kan door het ondernemen van activiteiten het sociaal kapitaal toenemen (Putnam, 2000). De basis voor de theorie over sociaal kapitaal is gelegd door Bourdieu (1986), Coleman (1988) en Putnam (1993; 2000). Alle drie benadrukken zij dat netwerken van personen waarde hebben. Via een netwerk kan een individu samenwerken met anderen waarvan alle partijen kunnen profiteren. De manier waarop individuen in dit netwerk profiteren en gebruik maken van elkaar wordt door de bovenstaande auteurs verschillend uitgelegd (Field, 2008).

In deze paragraaf komt eerst naar voren hoe Bourdieu(1986), Coleman(1988) en Putnam(1993; 2000) sociaal kapitaal uitleggen. Vervolgens worden de overeenkomsten geschetst en wordt weergegeven hoe sociaal kapitaal past binnen het concept menselijk kapitaal. Tenslotte wordt uitgelegd hoe menselijk kapitaal in dit onderzoek toegepast wordt.

Bourdieu (1986) maakt onderscheid tussen verschillende soorten kapitaal; economisch, cultureel en sociaal kapitaal. Hij veronderstelt dat de verschillende soorten kapitaal onderling verband houden maar niet reduceerbaar zijn tot één soort kapitaal. Cultureel kapitaal is bijvoorbeeld niet te vervangen door economisch kapitaal. Economisch kapitaal is volgens Bourdieu (1986) datgene wat direct omgezet kan worden in geld. En in geïnstitutionaliseerde vorm, datgene wat kan worden beschouwd als eigendom. Cultureel kapitaal is anders en ontstaat door wat Bourdieu (1986) de *habitus* van mensen noemt. De *habitus* kan worden omschreven als: "een systeem van disposities die de grondslag vormen van denken, waarnemen en handelen"(Jacobs, 1993 p.84). Een systeem van denken, waarnemen en handelen (waaruit kennis en vaardigheden ontstaan) wordt aangeleerd door de sociale omgeving van een individu en is derhalve niet te vervangen door economisch kapitaal. Eveneens wijst Bourdieu (1986) erop dat deze culturele reproductie een sociale reproductie met zich meebrengt. De *habitus* van bepaalde groepen in de samenleving blijft slechts beschikbaar voor dezelfde groep en zo blijft de elite behouden (Jacobs, 1993). Tenslotte definieert Bourdieu (1986) sociaal kapitaal als potentiële of daadwerkelijk hulpmiddelen die binnen een netwerk aanwezig zijn. De waarde van iemands netwerk bestaat uit de mate waarin een individu zich kan beroepen op cultureel en economisch kapitaal

---

van de mensen uit zijn netwerk (Bourdieu, 1986 in Field, 2008). Verder veronderstelt Bourdieu (1986) dat sociaal kapitaal de ongelijkheid in de samenleving in stand houdt. Een beroep doen op het cultureel kapitaal uit een sociaal netwerk is alleen voor hen mogelijk die hetzelfde systeem van denken, waarnemen en handelen kennen, en is op die manier 'voorbested' voor de elite.

In tegenstelling tot Bourdieu (1986) stelt Coleman (1988) dat ook minder welgestelde bevolkingsgroepen profijt kunnen hebben van een groot sociaal kapitaal. In zijn theorie komt naar voren dat sociaal kapitaal grote gelijkenissen vertoont met economisch kapitaal. Voor een bewezen dienst aan iemand uit het netwerk kan een wederdienst verwacht worden (Coleman, 1988). Vertrouwen en gedeelde normen spelen een belangrijke rol in het netwerk, aangezien een persoon zal overwegen of hij een wederdienst kan verwachten voor zijn hulp.

In tegenstelling tot Coleman (1988) die uitgaat van een microperspectief verwijst Putnam (2000) naar sociaal kapitaal vanuit een macroperspectief als eigenschap van een collectiviteit. Hij verwijst naar bredere verbindingen tussen mensen bijvoorbeeld in verenigingsverband, en de wederkerigheid die daaruit voortkomt. Putnam (2000) maakt onderscheid tussen *bonding social capital* en *bridging social capital*. Bij *bonding social capital* wordt verondersteld dat de netwerken de banden onderling, de bestaande connecties, versterken. Bij *bridging social capital* wordt verondersteld dat er banden buiten de gemeenschap worden gemaakt of bestaan. Putnam (2000) noemt als voorbeeld van *bridging social capital* vrijwilligersorganisaties of religieuze bewegingen. Hierin komen mensen vanuit verschillende achtergronden samen, waardoor connecties ontstaan tussen verschillende groepen in de samenleving. Putnam (2000) heeft het concept sociaal kapitaal het meest opgerekt waarbij ook relatief losse netwerken waardevol kunnen zijn voor mensen (Field, 2008). Putnam (2000) gaat in zijn werk meer in op de civil society en wat de deelname daaraan, in verenigingen, politieke bewegingen, besturen of vrijwilligersorganisaties, bij kan dragen aan de samenleving. Edwards en Foley (1998) merken uit het eerdere werk van Putnam op dat in zijn theorie niet voorbij gegaan mag worden aan de theorieën van Bourdieu en Coleman.

De theorieën over sociaal kapitaal laten zich niet gemakkelijk vergelijken. Putnam's (2000) sociaal kapitaal verwijst naar een collectivistisch belang van sociaal kapitaal, terwijl Bourdieu en Coleman zich in hun theorieën veel meer richten op de individuele voordelen van sociaal kapitaal. Overeenkomsten tussen Bourdieu (1986) en Coleman (1988) zijn dat beide auteurs uitgaan van een bepaalde vorm van reciprociteit op een individueel niveau. In de theorie van Bourdieu (1986) komt die reciprociteit terug bij het kennis nemen van de habitus. De investering die een individu, al dan niet bewust, doet om te leren denken, waarnemen en handelen zoals dat gebruikelijk is binnen een bepaalde groep wordt 'terugbetaald' door insluiting in dezelfde groep. Waarna het individu een beroep kan doen op kapitaal van mensen uit dat netwerk. In de theorie van Coleman (1988) komt dat naar voren bij zijn interpretatie waarbij voor een dienst een wederdienst verwacht wordt en verondersteld wordt dat de individuen in het netwerk elkaar iets te bieden hebben. Het beschikken over sociaal kapitaal is op te vatten als resource voor een individu in de theorie van Coleman (1988). Het kunnen beschikken over kennis en vaardigheden binnen een netwerk

---

maakt een individu 'meer waard' aangezien hij naast zijn eigen resources ook mogelijkheden heeft tot handelen via zijn netwerk. Op deze manier past sociaal kapitaal bij de definitie van menselijk kapitaal, als onderdeel van menselijk kapitaal (Coleman 1994 in Field 2008 p.26), en wordt dat ook als zodanig beschouwd in dit onderzoek.

Het concept menselijk kapitaal is ontstaan om nadruk te leggen op de bijdrage van werknemers in een organisatie of bedrijf (Field, 2008). De veronderstelling in dit concept is dat een investering in scholing en het aanleren van vaardigheden de werknemer beter doet presteren. Vooral economen zijn met het concept verder gegaan om investeringen in kennis en vaardigheden (resources of menselijk kapitaal) door middel van scholing en training van personen in verband te brengen met economische welvaart (Becker, 1962). Coleman (1988) stelt dat menselijk kapitaal mensen beter in staat stelt op nieuwe manieren te handelen door middel van de aangeleerde vaardigheden en capaciteiten.

Er moet wel een belangrijke kanttekening geplaatst worden wanneer sociaal kapitaal beschouwd wordt als menselijk kapitaal van een individu. Het sociaal kapitaal waarover een individu beschikt om gebruik te maken van een netwerk hangt af van de medewerking van andere personen, in tegenstelling tot kennis en vaardigheden waar een individu zelf over beschikt. Daarom is in figuur 1 bij menselijk kapitaal een onderscheid gemaakt tussen sociaal kapitaal en persoonlijke en technische vaardigheden.

In dit onderzoek wordt sociaal kapitaal in eerste instantie opgevat als menselijk kapitaal van het individu. De definitie van Bourdieu (1986) wordt daarbij gehanteerd; sociaal kapitaal gaat over de mate waarin een individu zich kan beroepen op kapitaal van mensen uit zijn netwerk. Het kapitaal (menselijk kapitaal) waar in dit onderzoek aandacht voor is, kan bestaan uit eigen vaardigheden en kennis, en uit vaardigheden en kennis uit het netwerk zoals Coleman (1988) dat omschrijft. In de context van het onderzoek is het van belang om daarbij niet alleen te kijken naar de directe netwerken van de vrijwilligers (zoals familie en kennissen), maar ook te kijken naar de omschrijving van Putnam (2000); verenigingen, besturen, politieke bewegingen. Het blijft desondanks wel gaan om de individuele voordelen die daaruit voortkomen. Verondersteld wordt dat dit het handelend vermogen van de vrijwilligers in het Changemakertraineeship ten goede komt, aangezien in een sterk sociaal netwerk meer hulpmiddelen beschikbaar zijn om een succesvol project te bewerkstelligen. De nieuwe contacten die ontstaan door het doen van het Changemakertraineeship (*bridging social capital*) kunnen weer nieuwe potentiële of daadwerkelijke hulpmiddelen bieden die zij binnen en buiten het Changemakertraineeship aan kunnen spreken om actief deel te nemen aan de samenleving.

### **2.3 Volunteerability**

Zoals in de inleiding omschreven, is volunteerability de mate waarin een vrijwilliger meer of minder geschikt is om vrijwilligerswerk te doen. Volunteerability, zoals beschreven in de inleiding, lijkt een begrip dat van toepassing is op het individu. Hustinx et al. (2007) wijzen er op volunteerability niet slechts te beschouwen als individueel gegeven. Ze stellen dat volunteerability een gemeenschappelijk goed is en dat er een collectieve verantwoordelijkheid is om volunteerability te bevorderen. De sociale partners, bijvoorbeeld overheden, bedrijven en organisaties zouden barrières weg moeten nemen die burgers beletten vrij-



---

willigerswerk te ondernemen (Meijs et al., 2006; Hustinx et al. 2007). Hustinx et al. stellen dat het vergroten van de volunteerability door sociale partners, participatie in de samenleving kan bevorderen (2007). Dit sluit aan op de definitie van sociaal kapitaal zoals Putnam (2000) die gebruikt. De veronderstelling is dat door het vergroten van het vrijwilligerspotentieel in de samenleving actieve deelname aan de samenleving wordt bevorderd.

Het vergroten van het vrijwilligerpotentieel op samenlevingsniveau is belangrijk om daarmee actieve deelname aan de samenleving te bevorderen. Dit onderzoek richt zich echter op een specifieke casus: het Changemakertraineeship. Landelijk beleid om volunteerability te verbeteren is daarom in dit onderzoek niet van toepassing. Wat uit bovenstaande redenering wel van toepassing is op het Changemakertraineeship is dat het vergroten van de volunteerability van de vrijwilligers kan leiden tot een actievere deelname aan de samenleving. Het vergroten van volunteerability op individueel niveau gaat in op de bereidheid, geschiktheid en beschikbaarheid van de vrijwilligers.

Volunteerability in dit onderzoek gaat vooral in op de geschiktheid van de vrijwilliger omdat zelfontplooiing een prominente plek heeft ingenomen in de motivatie tot het doen van vrijwilligerswerk (Hustinx et al., 2007). Zelfontplooiing vindt hoofdzakelijk plaats door cursus en training (Hoogenboom et al., 2010). Hustinx et al. (2007) neemt een ontwikkeling waar waarbij vrijwilligerswerk steeds vaker als ontwikkelingsinstrument voor een toekomstige baan of studie wordt gezien. Hoogenboom et al. (2010) wijzen op het verband tussen vrijwilligerswerk en actief burgerschap. Ook Meijs et al. (2006); Hustinx et al., (2007) wijzen op het breder nut van vrijwilligerswerk ten behoeve van de samenleving. Dit sluit goed aan op de verschillende kapitaalsoorten die in de voorgaande paragraaf zijn genoemd, met name menselijk kapitaal.

Geschiktheid heeft te maken met de ervaring en de expertise waarover een vrijwilliger beschikt (Hoogenboom et al., 2010). Om tot resultaat en zelfontplooiing te komen zullen vrijwilligers steeds vaker over bepaalde vaardigheden moeten beschikken. Ook de inhoud van het vrijwilligerswerk vraagt steeds vaker om bepaalde expertise van de vrijwilliger (Hustinx et al., 2007). Deze factor van volunteerability heeft het meest te maken met de capaciteiten zoals bedoeld wordt in het concept handelend vermogen.

Ondanks de nadruk die verschillende auteurs hebben gelegd op het belang van volunteerability of vaardigheden van vrijwilligers wordt er in veel studies niet ingegaan op wat voor vaardigheden een vrijwilliger tijdens het uitvoeren van zijn werk aangeleerd krijgt. In de volgende paragraaf komt daarom aan bod welke vaardigheden verondersteld worden te worden aangeleerd tijdens het doen van vrijwilligerswerk.

## **2.4 Technische en persoonlijke vaardigheden**

Verschillende auteurs wijzen op het belang van vaardigheden en expertise voor vrijwilligers of op de effecten van vrijwilligerswerk met betrekking tot vaardigheden (Hoogenboom et al., 2010; Hustinx et al., 2007; Meijs et al., 2006; Wilson&Musick, 2000). Hoogenboom et al. (2010) wijzen op het belang van training en cursussen binnen vrijwilligersorganisaties om voor de toekomst vrijwilligers te blijven binden. Hustinx et al. (2007, p.15) wijzen erop dat vrijwilligers steeds vaker geconfronteerd worden met complexe problemen en omstandigheden. Daarom wordt er steeds meer opleiding en bijscholing voor vrijwilligers georgani-

---

seerd. Onderzoekers van Sociumi (2008) stellen dat competenties van vrijwilligers kunnen bestaan uit verantwoordelijkheidszin, sociale vaardigheden, toekomstgerichtheid en technische vaardigheden. Ook Meijs et al. (2006) gaan in op vaardigheden, zij stellen dat vaardigheden van vrijwilligers beter erkend moeten worden. Wilson en Musick (2000) wijzen eveneens op de vaardigheden die aangeleerd worden door het doen van vrijwilligerswerk. Wat bovenstaande auteurs allemaal niet beschrijven, is waar vaardigheden precies uit kunnen bestaan. Hoewel door enkele auteurs begrippen worden genoemd als sociale vaardigheden of verantwoordelijkheidszin bieden deze geen aanknopingspunten voor verder onderzoek. Wat wel geconcludeerd kan worden aan de hand van bovenstaande auteurs is dat vaardigheden voor vrijwilligers van groot belang zijn.

In deze paragraaf wordt aan de hand van een aantal evaluaties concrete invulling gegeven aan wat vaardigheden van vrijwilligers precies kunnen inhouden. De vaardigheden die naar voren komen, kunnen beschouwd worden als te verwachten ervaringen die deelnemers van het Changemakertraineeship opdoen. De vaardigheden zijn in dit onderzoek verdeeld in technische en persoonlijke vaardigheden. Technische vaardigheden hebben vooral betrekking op organisatorische vaardigheden, terwijl persoonlijke vaardigheden in gaan op eigenschappen als zelfvertrouwen, creativiteit en zelfstandigheid.

### ***Technische vaardigheden***

Cook en Jackson (2006) stellen in hun onderzoek naar vrijwilligerswerk vast dat er een verbetering op het gebied van communicatie, probleemoplossend vermogen, projectmanagement en 'influencing en persuading' (lobbyen) wordt ervaren (Cook & Jackson, 2006). Deze technische vaardigheden kunnen ook aan de deelnemers van het Changemakerproject worden voorgelegd.

Ten eerste wordt communiceren genoemd als vaardigheid die vrijwilligers opdoen. Communiceren kan worden gezien als proces waarbij mensen informatie uitwisselen. Deze informatie wordt niet altijd door iedereen op dezelfde manier vormgegeven, de vorm is context gebonden (Best, Bothe en Van de Belt, 2008). De vorm waarop informatie kan worden uitgewisseld verschilt. Dit kan een gesprek zijn, maar ook een e-mail. Aspecten van communiceren zijn luisteren, doorvragen, nonverbale communicatie, flexibiliteit (Best et al., 2008).

Ten tweede is probleemoplossend vermogen een vaardigheid; dit is een management begrip en er wordt veelal naar gerefereerd in vacatures. Probleemoplossend vermogen wordt verschillend gebruikt. In een onderzoek van de universiteit van Gent wordt probleemoplossend vermogen als volgt omschreven: "de vaardigheid om cognitieve processen te gebruiken bij het aanpakken en oplossen van levensechte, curriculumoverschrijdende problemen waarbij de oplossing niet voor de hand ligt en waarbij de te gebruiken vaardigheden niet behoren tot één enkel domein" (<http://www.pisa.ugent.be>). Drie processen zijn volgens het onderzoek hierbij van belang: het nemen van beslissingen, analyseren van systemen en aanpakken van problemen (<http://www.pisa.ugent.be>).

Ten derde de vaardigheid projectmanagement. Hiermee wordt bedoeld het plannen, delegeren, bewaken en beheersen van alle aspecten van een project (Hedeman, Van Heemst en Fredriksz, 2009). Hedeman et al. (2009) definiëren een project als een tijdelijke



---

organisatie die is opgezet met als doel een of meerdere producten op te leveren volgens een overeengekomen business case. Binnen de business case worden tijd, kosten, kwaliteit, scope, baten en risico's vermeld waaraan de medewerkers van het project zich moeten houden (Hedeman et al., 2009). Projectmanagement bestaat naast de vier bovengenoemde aspecten ook uit het betrekken van belanghebbenden bij het project voor nieuwe input en het beoordelen van de resultaten, en het beoordelen van de baten die het project oplevert, het motiveren van alle betrokkenen bij het project (Hedeman et al., 2009).

Tenslotte lobbyen; lobbyen kan gezien worden als proces van belangenbehartiging en beleidsbeïnvloeding bij overheden en politiek (Pauw, 1998). Specifieker definieert Pauw (1998) lobbyen als activiteit die erop gericht is via informatie invloed uit te oefenen op beleidsvoorbereiders en beslissers. Dit onderzoek is niet speciaal gericht op de landelijke politiek en beleidsmakers. Wel wordt verondersteld dat vrijwilligers leren hoe ze lokale organisaties kunnen beïnvloeden en overtuigen hun ideeën over te nemen.

Cook en Jackson (2006) geven naast technische vaardigheden ook nog een aantal persoonlijke vaardigheden weer

### ***Persoonlijke vaardigheden***

Cook en Jackson (2006) benoemen creativiteit en verantwoordelijkheidsgevoel als persoonlijke vaardigheden. Moore McBride, Benitez en Danso (2003) voegen zelfvertrouwen aan toe en Jones (2005) rekent zelfstandigheid ook tot een persoonlijke vaardigheid.

Creativiteit kan omschreven worden als een cognitief proces. Creatieve mensen onderscheiden zich door divers te denken, verbanden te leggen, verschillende (ongewone) ideeën te kunnen combineren en aan verschillende concepten tegelijk te kunnen denken (Copley, 2010). Ook is motivatie, flexibiliteit, een positieve attitude en onafhankelijkheid belangrijk voor het proces van creativiteit (Copley, 2010). Dit concept komt overeen met probleemoplossend vermogen. Het is waarschijnlijk dat een creatief persoon ook goede probleemoplossende capaciteiten bezit (Friedrich&Waples, 2009).

Verantwoordelijkheidsgevoel wordt gevormd wanneer mensen samenwerken. Iedereen die samenwerkt kan verantwoordelijk worden gehouden voor wat er bereikt wordt (Teigen, 2011). Degenen die samenwerken kunnen de verantwoordelijkheid opdelen en hierbij is iedereen slechts verantwoordelijk voor het gedeelte dat hij of zij bijdraagt. Ook kan iedereen verantwoordelijk zijn voor het eindresultaat en wordt een ieder ongeacht de omvang van de groep verantwoordelijk gehouden voor de fouten, handelingen en verdiensten voor de groep (Teigen, 2011). De mate waarin iemand zich genoodzaakt voelt verantwoordelijkheid op zich te nemen, valt te omschrijven als verantwoordelijkheidsgevoel.

Zelfvertrouwen is te omschrijven als het geloof in eigen vaardigheden die in verschillende contexten toepasbaar zijn (Perry, 2011). Perry definieert zelfvertrouwen aan de hand van de *self-efficacy theory* van Bandura (1986). In deze theorie wordt uitgegaan van vier factoren die invloed hebben op het geloof in eigen vaardigheden. Ten eerste succesvolle prestaties, ten tweede overgedragen ervaringen, ten derde feedback op wat men uitvoert (inclusief aanmoediging en complimenten). Als laatste moet iemand geprikkeld worden zijn vaardigheden te gebruiken.

Zelfstandigheid wordt omschreven als de mate waarin mensen in staat zijn alleen te

---

handelen. Jones (2005) omschrijft zelfstandigheid als alleen handelen op basis van eigen vermogens.

De technische en persoonlijke vaardigheden staan centraal bij het handelend vermogen in dit onderzoek. Deze zullen de leidraad vormen in de interviews, aan deze capaciteiten wordt gekoppeld wat ze verwachten er mee te kunnen in de samenleving.

## 2.5 Handelend vermogen

De term handelend vermogen lijkt voor de hand te liggen: het vermogen om te handelen. Het is echter niet meteen duidelijk wat met handelen bedoeld wordt. Vermogen staat voor dat wat iemand kan, oftewel capaciteiten. Het concept handelend vermogen in de context van vrijwilligerswerk kan worden gezien als het overgaan tot gebruik van capaciteiten ten behoeve van actief (mondiaal) burgerschap. Handelen kan dan gedefinieerd worden als: gebruik maken van capaciteiten die aangeleerd zijn door de vrijwilliger zelf.

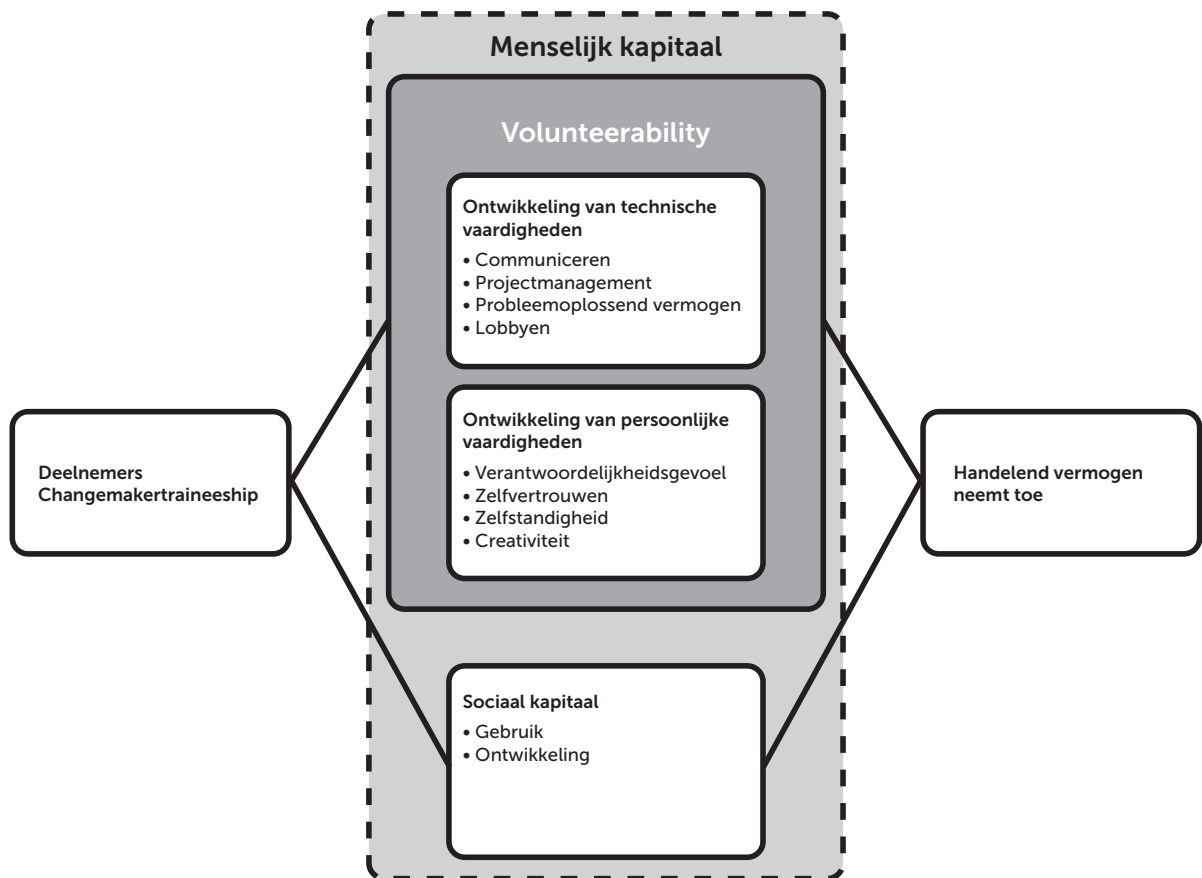
De term handelend vermogen is geen wetenschappelijke term, maar wordt in dit onderzoek wel gebruikt om een proces te duiden waar verschillende auteurs op wijzen. Hoogenboom et al. (2010); Meijs et al. (2006); Hustinx et al., (2007) wijzen op het verband tussen vrijwilligerswerk en actief burgerschap. Handelend vermogen wordt op deze manier gebruikt als scharnier tussen individuele eigenschappen en collectieve belangen.

In dit onderzoek wordt verondersteld dat het menselijk kapitaal van de vrijwilligers een bijdrage leveren aan het handelend vermogen: technische vaardigheden, persoonlijke vaardigheden en sociaal kapitaal. Technische- en persoonlijke vaardigheden geven burgers de 'gereedschappen' om 'iets' te ondernemen in de samenleving. Ze hebben daarmee de mogelijkheden iets in hun omgeving te veranderen of invloed uit te oefenen. Dat wil niet automatisch zeggen dat ze dit ook daadwerkelijk doen. Hoogenboom et al. (2010) en Tonkens (2006) refereren naar deze 'gereedschappen'. Zij stellen dat de vaardigheden die een vrijwilliger opdoet hem of haar een 'volwaardig burger' maken. Dat wil zeggen: een verantwoordelijk, zorgzaam, fatsoenlijk en deliberatief lid van de gemeenschap. Die kan rekenen op ondersteuning van de overheid en bijdraagt aan een prettige samenleving, waarvoor iedereen die daar deel van uitmaakt verantwoordelijk is (Hoogenboom et al., 2010 p.15; Tonkens, 2006). Ook kan sociaal kapitaal een bijdrage leveren aan het handelend vermogen van een vrijwilliger. Iemand die in zijn omgeving kan rekenen op kennis van zaken over een bepaald onderwerp of op financiële middelen om een project te financieren zal eerder geneigd zijn tot het ondernemen van een activiteit. Putnam (2000) wijst hier ook op; hij veronderstelt dat als vrijwilligers gebruik kunnen maken van kapitaal uit hun omgeving ze effectiever gedeelde doelen na kunnen streven.

Vaardigheden van vrijwilligers zijn niet gestandaardiseerd. Een vrijwilliger die ervaring op doet binnen een politieke partij zal andere vaardigheden aanleren dan iemand die in een dagopvang voor ouderen vrijwilligerswerk doet. Een individuele keuze van burgers om vrijwilligerswerk te doen, kan samenhangen met het type burger dat iemand is. Tonkens (2006) beschrijft die verschillende typen. Verschillende type burgers zullen ook op verschillende manieren in hun omgeving worden uitgedaagd om tot handelen over te gaan, dit sluit aan op de definitie van actief burgerschap zoals die omschreven wordt door Sociumi (2008).

In dit onderzoek wordt verondersteld dat het handelend vermogen is toegenomen door het vergroten van menselijk kapitaal in de vorm van technische vaardigheden, persoonlijke vaardigheden en het sociaal kapitaal. Verder wordt verondersteld dat door een toenemen van het handelend vermogen van vrijwilligers, zij buiten het Changemakertraineeship de mogelijkheden hebben om af te stappen op uitdagingen waarmee ze in de samenleving te maken krijgen. De uitdaging die zij tegenkomen kan verschillen per type burger. Door middel van de vaardigheden, die vrijwilligers hebben opgedaan, en hun sociaal kapitaal, dat is toegenomen, zijn ze beter in staat deze uitdaging aan te gaan en daarmee actief deel te nemen aan de samenleving.

**Figuur 1: Theoretisch model**



---

## 3. Onderzoeksopzet

### 3.1 Vraagstelling

*Welke vaardigheden doen de vrijwilligers op tijdens het Changemakertraineeship en in hoeverre is het sociaal kapitaal van de vrijwilligers toegenomen? En wat is de bijdrage van vaardigheden en sociaal kapitaal op het handelend vermogen van de vrijwilliger?*

### 3.2 Deelvragen

Welke communicatieve vaardigheden hebben de vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

Welke projectmanagementvaardigheden hebben de vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

Welke probleemoplossende vaardigheden hebben vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

Welke lobbyvaardigheden hebben vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

In hoeverre is het verantwoordelijkheidgevoel toegenomen en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

In hoeverre is het zelfvertrouwen gegroeid en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

In hoeverre is de zelfstandigheid van de vrijwilliger toegenomen en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

In hoeverre is de creativiteit van de vrijwilliger toegenomen en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

In hoeverre is het sociaal kapitaal van de vrijwilliger toegenomen en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

In hoeverre zijn deelnemers na het doorlopen van het Changemakertraineeship geneigd over te gaan tot actief burgerschap?

---

### 3.3 Definities en conceptualisering

Handelend vermogen: het overgaan tot actieve deelname aan de samenleving door gebruik te maken van eigen vaardigheden en sociaal kapitaal.

Actief (mondiaal) burgerschap; wordt gedefinieerd als een proces van uitgedaagd worden door persoonlijke of sociale topics. Samen met andere betrokken mensen, groepen en gemeenschappen wordt er gehandeld om de persoonlijke of sociale topics op te lossen en te verbeteren.

Changemakertraineeship: een vervolgprogramma voor jongeren die via Together, Edukans en World Servants naar het buitenland zijn geweest. Gedurende vijf maanden zetten deze jongeren zelf een project op waarbij ze getraind en gecoacht worden.

Sociaal kapitaal: De mate waarin een individu zich kan beroepen op cultureel en economisch kapitaal van mensen uit zijn netwerk.

Technische vaardigheden: communicatie, probleemoplossend vermogen, projectmanagement en lobbyen.

Persoonlijke vaardigheden: verantwoordelijkheidsgevoel, creativiteit, zelfvertrouwen en zelfstandigheid.

### 3.4 Onderzoeksmethode

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van Together. Er is onderzoek gedaan naar de ervaring van vrijwilligers die het Changemakertraineeship hebben doorlopen en is exploratief. Centraal staat de vraag welke vaardigheden de vrijwilligers gedurende het Changemakertraineeship opdoen. Together is benieuwd in hoeverre de aangeleerde vaardigheden bij de deelnemers actieve(re) deelname aan de samenleving stimuleert. Dit wordt onderzocht vanuit het perspectief van de vrijwilligers. Om de ervaring van de vrijwilligers goed te kunnen weergeven is gebruik gemaakt van een interpretatieve benadering. Hierbij staat het begrijpen van de onderzochte personen in een specifieke context centraal. Voor een kwalitatieve methode is ook gekozen vanwege de beschrijvende vraagstelling. Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd in de vorm van interviews.

Door deze methode is het mogelijk een gedetailleerd beeld te krijgen van de ervaringen van de deelnemers van het Changemakertraineeship. Aan de hand van deze ervaringen zijn de hoofd- en deelvragen beantwoord.

### 3.5 Dataverzameling

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, is gebruik gemaakt van semi gestructureerde interviews met behulp van een topiclijst. De topiclijst is gebruikt om vergelijkbare data te verzamelen. De vragen en onderwerpen in het interview staan echter niet geheel vast. Dit biedt de mogelijkheid door te vragen op onvoorziene topics of ervaringen zodat die informatie toch meegenomen kan worden in de analyse en beantwoording van de hoofd-

---

vraag. Voorafgaand aan de interviews is eerst een proefinterview afgenomen om te kijken of er eventueel nog topics toegevoegd moesten worden of juist weggelaten. Daarnaast is na de eerste vijf interviews een tussentijdse data-analyse uitgevoerd. Deze tussentijdse analyse is bedoeld om de topiclijst aan te passen door onvoorziene topics toe te voegen en niet relevante topics te verwijderen. De topics actief burgerschap en sociaal kapitaal hebben gedurende de dataverzameling meer aandacht gekregen, omdat de deelnemers van het Changemakertraineeship hier verder op in zijn gegaan dan verwacht. Het topic *vaardigheden* is aangepast. Naast vragen over het aanleren van vaardigheden, zijn ook vragen gesteld over het gebruik van reeds opgedane ervaringen. Verder is er onder dit topic gevraagd of de deelnemers nog bepaalde vaardigheden hadden willen leren tijdens het Changemakertraineeship.

In totaal hebben achttien vrijwilligers aan het Changemakertraineeship deelgenomen. Aangezien de populatie vrijwilligers die heeft deelgenomen aan het Changemakertraineeship niet groot is, heeft er geen steekproef plaatsgevonden, alle deelnemers zijn benaderd voor een interview. Per e-mail zijn de vrijwilligers uitgenodigd. Iedereen is bereid geweest mee te doen, dat kan verklaard worden aangezien het om een betrokken en actieve groep vrijwilligers gaat. Om te zorgen voor een zo hoog mogelijke respons zijn de interviews afgenomen op een plek waar de vrijwilligers hun voorkeur aan gaven. Dat was de woonplaats, of een plek waar de vrijwilligers stage liepen of werkten. Een aantal vrijwilligers heeft vanwege tijdsgebrek niet gereageerd op de e-mail. Met hen is telefonisch een afspraak gemaakt. Alle achttien deelnemers zijn tegen het eind van het Changemakertraineeship geïnterviewd. Van de achttien vrijwilligers hebben elf het hele traject doorlopen en zeven vrijwilligers hebben het project bijna afgerond. In eerste instantie zijn de vrijwilligers geïnterviewd die het Changemakertraineeship hebben afgerond. Daarna zijn de vrijwilligers geïnterviewd die het project bijna hebben afgerond. Op deze manier zijn de vrijwilligers die nog bezig zijn zo laat mogelijk geïnterviewd zodat ze met zo veel mogelijk ervaring aan het interview hebben deelgenomen.

De leeftijd van de deelnemers varieert van 17 tot 32 jaar. Hiervan is, op vijf na, iedereen nog student. De vijf niet studerende deelnemers hebben wel een studie afgerond. Van de achttien deelnemers heeft het merendeel een HBO of WO opleiding, of is daarmee bezig. Daarnaast hebben vijf deelnemers ervaring als vrijwilliger in het buitenland. Elf van de achttien deelnemers hebben deelgenomen vanuit een kerkgemeente.

Zoals in de inleiding vermeldt bestaat het Changemakertraineeship uit verschillende programma's; Jongeren Geloven In Duurzaamheid (JGID), gastlessen mondiaal burgerschap en het Changemakerfestival. De deelnemers zijn ingedeeld in deze drie programma's, daarbinnen is weer een verdeling gemaakt in subgroepjes van een, twee of drie vrijwilligers. De JGID groep is de grootste groep bestaande uit acht deelnemers. Binnen het JGID programma zijn drie duo's en twee deelnemers die het programma alleen uitvoeren. Voor de gastlessen hebben zich zeven deelnemers gemeld. Binnen dit programma zijn een subgroepje van drie vrijwilligers en twee duo's actief. Tenslotte is er het Changemakerfestival programma. Dit programma bestaat uit een groep van drie deelnemers.

Het afnemen van de interviews heeft plaatsgevonden van 7 mei tot en met 8 juni. De interviews hebben plaatsgevonden op verschillende locaties in Nederland. Gemiddeld

---

is een uur voor een interview ingepland, daarnaast is er tijd ingepland voor uitloop van de interviews.

### **3.6 Data analyse**

Voorafgaand aan het interview is goedkeuring gevraagd om het gesprek op te nemen met een voice recorder. Vervolgens zijn alle interviews getranscribeerd om ze ten eerste te kunnen analyseren met Nvivo9, ten tweede omdat het gebruik van een voice recorder aantekeningen maken tot een minimum beperkt. Het voordeel hiervan is dat alle aandacht gericht is op het stellen van de vragen. Software programma Nvivo9 is ontwikkeld om alle uitgetypte data te verwerken. Naast het coderen staat dit programma toe om aanwijzingen en aantekeningen toe te voegen.

Eerst zijn alle data overzichtelijk gemaakt door open coderen. Dit houdt in dat de data al tijdens de dataverzameling uiteengerfeld worden en worden opgedeeld in codes. Uit alle interviews komen losse fragmenten samen onder gelijke noemers (de codes). In dit deel van de analyse vindt nog geen schifting plaats op basis van relevantie, alles wordt meegenomen. Vervolgens is er een selectie gemaakt in relevante en minder relevante codes, het axiaal coderen. Tijdens deze selectie worden belangrijke begrippen omschreven. Hierdoor wordt de omvang van de data beperkt. Tenslotte vindt selectief coderen plaats, hierin worden de verbanden tussen de verschillende categorieën verklaard. Het perspectief van de geïnterviewden komt in deze fase duidelijk naar voren.

### **3.7 Betrouwbaarheid en validiteit**

De kwaliteit van een onderzoek is afhankelijk van de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek. De betrouwbaarheid van een onderzoek houdt in dat de waarnemingen zo min mogelijk door toevallige fouten worden beïnvloed. Het onderzoek kan als betrouwbaar worden beschouwd wanneer een herhaling vergelijkbare resultaten oplevert. De betrouwbaarheid van een meting (in dit onderzoek in de vorm van interviews) kan worden vergroot door standaardisatie. In dit onderzoek daarom gekozen voor semi gestructureerde interviews. Door middel van een topiclijst zijn in elk interview een aantal vaste thema's aan bod gekomen. Door de interviews slechts semi gestructureerd af te nemen is er bewust voor gekozen ruimte te laten voor onvoorziene thema's, dit doet wellicht iets af aan de betrouwbaarheid maar voorkomt dat er in het onderzoek belangrijke informatie kan worden misgelopen. Een ander middel om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen is het gebruik van Nvivo9. Deze computerprogramma draagt bij aan de standaardisatie van de resultaten.

Naast de betrouwbaarheid van het onderzoek is ook de validiteit van het onderzoek van toepassing op de kwaliteit. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen interne en externe validiteit. Interne validiteit houdt in dat er geen systematische fouten in het onderzoek verwerkt zitten. Anders gezegd: wordt er gemeten wat er gemeten moet worden om de vraagstelling te beantwoorden? De interpretatie van de onderzoeker is hierbij van groot belang. Ook is van belang of tijdens de interviews de juiste doelgroep is bereikt en of deze groep geen sociaal wenselijke antwoorden geven. Om de interne validiteit te waarborgen is tijdens de interviews gebruik gemaakt van een voice-recorder. In de eerste plaats om alle



---

aandacht bij het gesprek te houden in plaats van bezig te zijn met aantekeningen maken. Ten tweede omdat met de aantekening ook de rol van de onderzoeker beperken en er minder ruimte is voor een eigen interpretatie. Bij externe validiteit gaat het om de generaliseerbaarheid van de uitkomsten van het onderzoek. In hoeverre gelden de resultaten ook voor andere onderzoekspopulaties en in andere omstandigheden; op andere tijden in andere plaatsen? De resultaten van dit onderzoek gelden niet voor vrijwilligers in andere organisaties met andere begeleiding en coaching. Dit kan worden gezien als nadeel van kwalitatief onderzoek. Het doel van dit onderzoek is echter in het bijzonder gericht op het Changemakertraineeship en beoogt geen generaliseerbare resultaten te presenteren.

### **3.8 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie**

De resultaten van dit onderzoek dragen bij aan kennis over de effecten van vrijwilligerswerk. Er wordt in veel onderzoek geschreven over mogelijke positieve effecten van vrijwilligerswerk. Veel onderzoek wordt eenzijdig uitgevoerd, bijvoorbeeld wanneer alleen de voordelen voor de vrijwilliger onderzocht worden (Cook&Jackson (2006); Lough, McBride en Sherradon, (2009), Musick&Wilson, (1999); Jones (2005)). Of er is alleen naar het effect van vrijwilligerswerk op de lokale bevolking gekeken (Lough, Moore McBride en Sherradon (2009)). Dit onderzoek biedt integraal inzicht in de effecten van vrijwilligerswerk op de vrijwilliger en de effecten daarvan op de samenleving. Het legt een link tussen concrete aangeleerde vaardigheden en mogelijke bruikbaarheid daarvan in de samenleving, hiernaar is tot nog toe weinig onderzoek verricht.

Maatschappelijk is dit onderzoek eveneens relevant. De overheid promoot vrijwilligerswerk actief. Door dit onderzoek kan een positiever beeld ontstaan over vrijwilligers en worden ervaringen en vaardigheden van vrijwilligers benadrukt. Een positiever beeld en het benadrukken van ervaringen en vaardigheden kunnen bijdragen aan de waardering van vrijwilligers door de samenleving, overheid, bedrijven en organisaties.

### **3.9 ASW verantwoording**

Dit onderzoek biedt integraal inzicht, niet alleen in de effecten van vrijwilligerswerk op de vrijwilliger, maar ook in de effecten daarvan op de samenleving. Voor een dergelijk integraal inzicht zijn concepten op individueel niveau en samenlevingsniveau gecombineerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van verschillende wetenschappelijke disciplines. Voor de definiëring van de capaciteiten en ervaringen van vrijwilligers die vrijwilligers opdoen tijdens het Changemakertraineeship worden concepten uit de psychologie en organisatiewetenschappen gebruikt: communicatie, projectmanagement, zelfstandigheid, zelfvertrouwen. Om dit in te bedden in bredere maatschappelijke effecten zijn sociologische concepten gebruikt zoals actief burgerschap, sociaal kapitaal en volunteerability.

De wisselwerking tussen micro niveau (effecten op vrijwilligers), meso niveau (het Changemakertraineeship) en macroniveau (hoe de vaardigheden en ervaring van vrijwilligers ten goede komt aan de samenleving) past bij de interdisciplinaire aanpak van Algemene Sociale Wetenschappen.



---

## 4. Resultaten

In deze paragraaf worden de bevindingen besproken die uit de data analyse naar voren zijn gekomen. Per deelvraag zijn de bevindingen weergegeven, waarbij citaten zijn gebruikt om de beantwoording van de deelvragen te ondersteunen. Bij de eerste vier deelvragen wordt ingegaan op de technische vaardigheden. In deze vier paragrafen komt aan bod in hoeverre vrijwilligers communicatieve, projectmanagement, probleemoplossende en lobbyvaardigheden hebben aangeleerd tijdens het Changemakertraineeship en hoe ze deze vaardigheden in de toekomst denken te gebruiken. In de paragrafen 4.5 tot en met 4.8 komen de persoonlijke vaardigheden aan bod. In deze paragrafen worden de bevindingen weergegeven over het verantwoordelijkheidsgevoel, zelfvertrouwen, zelfstandigheid en creativiteit van de vrijwilligers. In paragraaf 4.9 komt aan bod hoe het netwerk van de vrijwilligers is veranderd door deelname aan het Changemakertraineeship en hoe dat netwerk hen in de toekomst kan ondersteunen. In paragraaf 4.10 komt aan bod in hoeverre de deelnemers geneigd zijn een vervolg te geven aan activiteiten in de samenleving. Na het beantwoorden van deze deelvragen wordt in de laatste paragraaf van deze scriptie de hoofdvraag beantwoordt, waarbij de bevindingen teruggekoppeld worden naar de literatuur.

Voorafgaand aan het beantwoorden van de deelvragen wordt nogmaals kort en bondig omschreven aan welke projecten de vrijwilligers hebben deelgenomen. Door deze korte herhaling van wat er in de inleiding en in de onderzoeksmethoden is genoemd, zijn de antwoorden op de deelvragen beter in de context te plaatsen en beter te begrijpen. Het Changemakertraineeship bestaat uit drie programma's; Jongeren Geloven In Duurzaamheid (JGID), gastlessen mondiaal burgerschap en het Changemakerfestival. De jongeren die deelnamen aan het JGID programma deden dat vanuit hun kerkgemeente. Ze probeerden zowel bij het kerkgebouw als bij de kerkgemeente het energieverbruik te verminderen. In totaal deden acht deelnemers mee aan JGID, deze acht deelnemers zijn onderverdeeld in een drie duo's en twee vrijwilligers namen alleen deel aan het Changemakertraineeship. In het programma gastlessen mondiaal burgerschap geven de deelnemers gastlessen over (mondiaal) burgerschap op (V)MBO scholen. Hieraan hebben zeven vrijwilligers deelgenomen, deze zeven deelnemers zijn onderverdeeld in een groep van drie en twee duo's. Tenslotte zijn er drie vrijwilligers bezig geweest met de voorbereidingen van het Changemakerfestival. Zij hebben tijdens het Changemakertraineeship duurzame maatregelen geïnitieerd en gezorgd voor workshops met uiteenlopende thema's. Kortom achttien deelnemers zijn verdeeld in drie verschillende programma's, waarbij de vrijwilligers uiteindelijk zijn opgedeeld in twee groepen van drie personen, vijf duo's en twee op zichzelfstaande vrijwilligers.

### **4.1 Welke communicatieve vaardigheden hebben de vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

Wanneer er in de interviews is gevraagd naar communicatieve vaardigheden die zijn opgedaan tijdens het Changemakertraineeship komt presenteren het meest naar voren. De

---

groep die bezig is geweest met het organiseren van het Changemakerfestival heeft het echter niet over presenteren. Presenteren houdt voor de twee andere groepen iets verschillends in. Presenteren wordt gezien als communiceren met groepen of individuen. De vrijwilligers die deel hebben genomen aan het Jongeren Geloven In Duurzaamheids (JGID) project hebben zichzelf of hun subgroepje vaak moeten presenteren aan kerkgemeenten en de kerkenraden.

*“Maar wel dat ik dankzij het project. Je houdt bijvoorbeeld een praatje in de kerk, zo iets had ik al een tijd niet gedaan. Dan merk je wel weer dat je ervan leert. Je merkt dat je de volgende keer het beter zo kan doen of zo” (Participant 3).*

Het bovenstaande citaat is kenmerkend voor de hele JGID groep, omdat iedereen aangeeft wel vaker voor een groep te hebben gepresenteerd maar dat het weer opgefrist wordt. Voor een klein deel van de JGID groep is presenteren op deze manier helemaal nieuw. Zij doen ervaring op door binnen de kerkgemeente op mensen af te stappen. Na de kerkdienst zijn veel gesprekken gevoerd over het maken van duurzame keuzes die kerkleden kunnen maken in hun dagelijks leven. Deze deelnemers hebben geleerd hoe je op mensen af kunt stappen zonder hen door de inhoud van het gesprek af te schrikken.

De jongeren die voor de klas hebben gestaan met een les over duurzaamheid hebben hun boodschap leren overbrengen aan scholieren. Voor iets minder dan de helft van deze deelnemers hebben de burgerschapslessen een hele persoonlijke leerervaring opgeleverd. Voor hen was het geven van burgerschapslessen een voorproefje op toekomstig lesgeven als docent. Zij hebben dan ook het meeste geleerd van het geven van de lessen.

*“Je krijgt er meer feeling voor. Je merkt wanneer je iets langer in groepjes moet doen, of minder. Je merkt aan de klas dat ze onrustig worden. Dat is een stukje ervaring die je begint te krijgen” (Participant 14).*

De overige deelnemers die burgerschapslessen hebben gegeven, geven verschillende ervaringen aan. Zij hebben geleerd hoe het is om voor grote groepen te staan en de aandacht van groepen vast te houden. Twee deelnemers geven aan niets nieuws te hebben geleerd wat betreft lesgeven.

Naast de leerervaring die de deelnemers van het Changemakerprogramma in de praktijk hebben opgedaan, noemen zij de leerervaringen die ze tijdens de trainingen in de weekenden hebben opgedaan. De deelnemers noemen twee belangrijke redenen daarvoor. Allereerst refereren ze verschillende keren naar een opdracht waarbij ze zichzelf moesten presenteren. Hierdoor heeft een aantal deelnemers een goed beeld gekregen van hun eigen houding en hun inhoudelijke verhaal. Ten tweede werd gerefereerd naar een coach die duidelijke uitleg gaf over hoe op mensen af te stappen.

De communicatieve vaardigheden van deelnemers kunnen een belangrijke bijdrage zijn aan het handelend vermogen. Een groot deel van de deelnemers heeft niet speciaal iets nieuws geleerd, maar heeft wel leren presenteren in een andere context dan ze gewend waren. Het kunnen toepassen van hun communicatieve vaardigheden in een andere

---

(nieuwe) context draagt bij aan het handelend vermogen. Kanttekening hierbij is dat de vrijwilligers hun communicatieve vaardigheden in zeer algemene woorden omschrijven en niet, zoals in het begrip handelend vermogen wordt gebruikt, ten behoeve van de samenleving. Wel is het zeer waarschijnlijk dat de deelnemers dit ook in toekomstige activiteiten in de samenleving gaan gebruiken.

#### **4.2 Welke projectmanagementvaardigheden hebben de vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

Met projectmanagementvaardigheden wordt bedoeld het plannen, delegeren, bewaken en beheersen van alle aspecten van een project. Naast de vier bovengenoemde aspecten worden ook het betrekken van belanghebbende bij het project voor nieuwe input, het beoordelen van de resultaten, het beoordelen van de baten die het project oplevert en het motiveren van alle betrokkenen bij het project genoemd (Hedeman et al., 2009). Deelnemers van het Changemakertraineeship geven aan voornamelijk plannen en samenwerken te leren binnen het Changemakertraineeship. Dit komt overeen met een deel van wat in de literatuur beschreven aspecten van projectmanagement wordt genoemd. De meerderheid van de deelnemers geeft aan beter in staat te zijn een planning op te stellen. Plannen wordt door de deelnemers opgevat als het opstellen van concrete doelstellingen en deadlines. Samenwerken is op te vatten als het betrekken van alle belanghebbende bij het project.

*“Het maken van voor en tegens, maar ook dat je niet overmoedig moet worden. Daar heb ik veel van geleerd. Welke tegenstand je kunt verwachten, of juist waar je kunt verwachten dat ze in mee gaan”*  
(Participant 6).

De trainingen over plannen, opstellen van doelstellingen en deadlines blijken vooral van belang voor de deelnemers die zelf niet geordend zijn. Eveneens zijn deze trainingen van belang voor de deelnemers die vanuit hun kerkgemeente of school waar zij het project uitvoeren niet veel ondersteuning krijgen. Zowel de deelnemers die burgerschapslessen hebben gegeven als de deelnemers van het JGID project zijn zelfstandig te werk gegaan. Weliswaar hebben de deelnemers in de context van een school of kerkgemeente hun project uitgevoerd, van controle en begeleiding uit die omgeving was in veel gevallen weinig sprake. De deelnemers geven aan dat zij het opstellen van hele concrete doelstellingen en deadlines niet eerder hebben gedaan en dat zij deze vaardigheden in de toekomst ook zullen gaan gebruiken.

*“Dat neem ik zeker mee naar andere dingen, dus die tijd reserveren, tijd beperken en het heel duidelijk zetten van doelstellingen. En haalbare doelstellingen”* (Participant 9).

Een klein aantal deelnemers van het Changemakertraineeship heeft weinig aandacht besteed aan het plannen. De reden daarvoor is dat zij in hun project al vaststaande lessen kregen aangeboden. Van deadlines en tegenslagen die andere deelnemers hebben moeten verwerken, is bij hen geen sprake geweest.

---

Naast plannen wordt ook samenwerken door de helft van de deelnemers als leerervaring van projectmanagement aangegeven. Wat zij in het Changemakertraineeship precies leren over samenwerken is zeer persoonlijk. Het uitzoeken van partners, meer open staan voor andermans ideeën, het sluiten van compromissen en assertiever deelnemen in een projectgroep zijn leerervaringen die de deelnemers zoal op doen. Over het algemeen valt op te merken dat de subgroepen gedurende het Changemakertraineeship steeds beter samenwerken. Deelnemers geven aan dat ze na verloop van tijd beter weten wat ze verwachten van hun groepsgenoten en dat zij beter ingespeeld zijn op elkaar.

*“Op een gegeven moment voel je elkaar aan en merk je: dit kan ik wel zeggen, dit kan ik niet zeggen. Ik denk wel dat ik sneller zou ontdekken hoe zo’n groep in elkaar zit” (Participant 2).*

De groepen bestaande uit drie deelnemers hebben er meer dan de kleine groepen voor gezorgd dat iedereen betrokken blijft. De deelnemers uit de twee grootste groepen denken gemakkelijker in een nieuwe of andere groep hun positie en taak te kunnen oppakken waardoor het samenwerken beter zal gaan. De andere groepen bestaan uit duo’s, hierdoor is het overleg en de rolverdeling binnen de groep gemakkelijker en vanzelfsprekender dan in de grotere groepjes. De duo’s geven wel aan dat de lessen beter verliepen en dat ze meer op hun gemak raakten met hun partner. De leerervaring die zij hieruit halen is beperkt, aangezien een toekomstig project hoogstwaarschijnlijk niet met dezelfde partner wordt uitgevoerd.

Naast plannen en samenwerken, komt nog een aspect van projectmanagement naar voren; hulp vragen aan anderen. De meeste deelnemers lijken er de voorkeur aan te geven problemen zelf op te lossen. Slechts een aantal deelnemers concludeert naderhand sneller hulp van mensen uit de omgeving te vragen. In het Changemakertraineeship is daarvoor een bijzondere rol voor de coach weggelegd.

*“Ik realiseer me meer dat dat gewoon kan, en dat het ook bij andere dingen zo is. Dat je gerust iemand kan opbellen om z’n mening te vragen. Dat kan ook over hele conceptuele dingen gaan. Dat zijn wel leerpunten. Daar werden we ook specifiek op gewezen” (Participant 1).*

Andere aspecten van projectmanagement zijn niet door de deelnemers genoemd. Dit heeft vooral te maken met de grootte van de groepjes. Hierdoor worden de deelnemers niet geconfronteerd met aspecten als leiding geven, delegeren en een speciale rolverdeling.

De deelnemers geven aan dat projectmanagementvaardigheden bijdragen aan het samenwerken in een groep, en dat ze dat in de toekomst ook beter denken te kunnen. Ook plannen wordt aangegeven als een vaardigheid die deelnemers in de toekomst beter kunnen. Beide vaardigheden kunnen bijdragen aan het handelend vermogen. Desalniettemin geven de deelnemers aan dat ze op het moment van het interview nog niet een nieuwe activiteit in de samenleving voor ogen hebben, waar ze vaardigheden als samenwerken en plannen voor kunnen inzetten.

---

### 4.3 Welke probleemoplossende vaardigheden hebben vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?

De probleemoplossende vaardigheden die in de literatuur genoemd worden bestaan uit drie belangrijke aspecten: het nemen van beslissingen, analyseren van systemen en aanpakken van problemen (<http://www.pisa.ugent.be>). De deelnemers van het Changemaker-traineeship herkennen deze vaardigheden niet in het Changemaker-traineeship.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de ervaring van de deelnemers van het Changemaker-traineeship contextgebonden is. De deelnemers die burgerschapslessen hebben gegeven, hebben vooral in de beginfase van het project problemen gehad met de bereidheid van scholen om daar lessen te mogen geven. Deze deelnemers hebben de problemen weten op te lossen maar zien het omgaan met tegenslagen en het oplossen daarvan niet als een leerervaring die te maken heeft met probleemoplossende vaardigheden.

Desalniettemin heeft een groot deel, met name de JGID groep, in ieder geval met twee aspecten van probleemoplossen te maken gehad namelijk *analyseren van systemen* en het *aanpakken van problemen*. Zij hebben deelnemers gedurende zes weken metingen uitgevoerd en deze geanalyseerd. Op basis van de resultaten kan het kerkgebouw op een duurzamere manier beheerd worden. Dit levert ervaring op met het analyseren en oplossen van de problemen, maar de deelnemers van JGID wijzen hier niet op.

*“Wat ik wel leuk vond was met die meetkastjes bezig gaan, dat was wat nieuws. Dat analyseren was heel leuk, dat kan je natuurlijk wel een beetje maar was leuk om het nog een keer te doen”*  
(Participant 11).

Daarnaast valt op dat bijna iedereen een analyse heeft weten te maken van de metingen maar daarvoor weinig nieuws heeft geleerd. Zij hebben gebruik gemaakt van hun kennis van Excel of andere dataverwerkingsprogramma's.

Behalve dat de deelnemers in de meeste gevallen al om konden gaan met de data analyse, vormen de metingen ook niet het grootste onderdeel van het JGID programma. Een belangrijk deel richt zich op de kerkgemeente en hoe de vrijwilligers de mensen in de gemeente aan kunnen zetten tot een duurzamere levensstijl. Dat leidt tot andere vaardigheden en kennis dan analyseren en problemen aanpakken, de meeste deelnemers refereren dan naar communicatieve vaardigheden. Al met al valt uit de interviews af te leiden dat deelnemers van het JGID programma geen nieuwe leerervaring op dit gebied hebben opgedaan.

In hoeverre probleemoplossend vermogen van de deelnemers bijdraagt aan het handelend vermogen is moeilijk vast te stellen aangezien er geen sprake is van het aanleren van (nieuwe) vaardigheden. Het omgaan met tegenslagen en het gebruiken van Excel zijn niet de factoren die er voor zorgen dat de deelnemers in de toekomst nieuwe activiteiten zullen ondernemen in de samenleving.

---

#### **4.4 Welke lobbyvaardigheden hebben vrijwilligers opgedaan en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

Lobbyen wordt in de literatuur gedefinieerd als: "activiteit die erop gericht is via informatie invloed uit te oefenen op lokale organisaties, waarbij vrijwilligers leren hoe ze lokale organisaties kunnen beïnvloeden en overhalen om hun ideeën over te nemen" (Pauw, 1998). De deelnemers van het Changemakertraineeship geven niet direct aan vaardigheden te hebben geleerd als het gaat om lobbyen. Toch is uit de interviews naar voren gekomen dat de deelnemers wel degelijk met lobbyen bezig zijn geweest.

De verschillende groepen geven daar op een andere manier invulling aan. In het geval van de groep die burgerschapslessen heeft gegeven, vond lobbyen vooral plaats op scholen waar ze toestemming wilde krijgen om gastlessen te geven.

*"Uiteindelijk hebben we moeten leren dat het het beste is om langs te gaan. Maar dat je misschien ook wat meer handreiking zou krijgen, hoe zet je nou een goede brief op, dat je jezelf goed presenteert, dat soort dingen. Daar hadden best wel wat meer tip in kunnen krijgen"* (Participant 15).

Het opstellen van een goede mail, bellen en langs gaan om de burgerschapslessen 'aan de man' te brengen hebben weliswaar ten doel de scholen te overtuigen, maar worden door de deelnemers van het Changemakertraineeship niet als lobbyvaardigheden benoemd. Voor de deelnemers die aan het JGID programma hebben meegedaan geldt eveneens dat de meesten geen lobbyvaardigheden noemen. Waar bijna iedereen wel naar refereert zijn 'lessen' van een trainer.

*"Hij vertelde dat je mensen makkelijk in de gordijnen jaagt, dat je achter mensen aan moet zitten. Mensen zullen niet snel enthousiaster worden dan je zelf bent, je zult dus zelf ook mee moeten doen. Dat mensen tot ontzettend veel in staat zijn, als je ze goed aanspreekt kunnen ze echt bergen verzetten. Maar dat staat of valt allemaal met hoe je ze aanspreekt en hoe je ze enthousiast kan maken"* (Participant 12).

Tenslotte wordt ook bij de deelnemers die met het Changemakerfestival zijn bezig geweest niet gerefereerd naar lobbyvaardigheden. Wel geven ze aan veel e-mail contact met verschillende experts en organisaties te hebben gehad. Van beïnvloeding om de ideeën van de vrijwilligers over te nemen is echter geen sprake.

Kortom, van vaardigheden om lokale organisaties over te halen hun ideeën over te nemen is bij de deelnemers weinig sprake. Wel is binnen het Changemakertraineeship aandacht geweest voor lobbyvaardigheden, maar de meeste deelnemers refereren hier echter naar als communicatieve vaardigheden zoals presenteren, enthousiasmeren, bellen en mailen. Omdat de deelnemers vinden dat zij geen lobbyvaardigheden hebben opgedaan tijdens het Changemakertraineeship is niet vast te stellen wat de bijdrage is van lobbyen op het handelend vermogen van de vrijwilliger.

---

#### 4.5 *In hoeverre is het verantwoordelijkheidsgevoel toegenomen en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?*

In de literatuur wordt verantwoordelijkheidsgevoel omschreven als: de mate waarin iemand zich genoodzaakt voelt verantwoordelijkheid op zich te nemen (Teigen, 2011). Het Changemakertraineeship kan omschreven worden als een manier waarop de deelnemers hun verantwoordelijkheidsgevoel over het milieu en de samenleving vorm geven. Alle deelnemers geven aan betrokken te zijn bij duurzaamheid of de maatschappij, en in veel gevallen bij beide. Betrokkenheid bij duurzaamheid betekent voor veel deelnemers bijvoorbeeld het kopen van fairtrade en biologische producten, het letten op energievervalsing en minder of geen vlees eten. Maatschappelijke betrokkenheid betekent voor de deelnemers bijvoorbeeld een actieve bijdrage aan een vereniging of gemeente, het organiseren van cursussen of workshops en het helpen van mensen in de directe omgeving. De deelnemers lijken zich verantwoordelijk te voelen een bijdrage te leveren aan een van beide of aan beide thema's.

*"Ik ben daar bewust mee bezig. Ik vind fairtrade producten belangrijk, maar ik heb niet zoveel met biologisch enzo, wel met eerlijke arbeidsomstandigheden voor mensen"* (Participant 2).

Een groot deel van de deelnemers geeft bijvoorbeeld aan in de loop van Changemakertraineeship meer fairtradeproducten te zijn gaan kopen. Dit duidt op een toegenomen verantwoordelijkheidsgevoel naar het thema duurzaamheid.

*"Ik denk dat ik zelf ook wel bewuster geworden ben. Je kunt moeilijk andere mensen iets willen leren en zelf het niet doen"* (Participant 16).

Het verantwoordelijkheidsgevoel van de deelnemers lijkt niet toegenomen te zijn als het gaat om maatschappelijke betrokkenheid. Het ondernemen van nieuwe activiteiten zou kunnen duiden op een toegenomen verantwoordelijkheidsgevoel op dat gebied, maar daarvan is geen sprake. De reden hiervoor kan zijn dat bijna iedereen al maatschappelijk betrokken is. Tijd en andere interesses spelen een belangrijke rol om niet nog meer maatschappelijke activiteiten te ondernemen.

*"Ik denk op vrijwillige basis eigenlijk wel. Mits het niet te groot is. Dit was een groot project en ik heb die tijd niet altijd. Tijd maken kan altijd maar dan moet je het wel net doen"* (Participant 2).

Het verantwoordelijkheidsgevoel van de deelnemers van het Changemakertraineeship is deels toegenomen. Dit geldt voor verantwoordelijkheidsgevoel op het gebied van duurzaamheid, maar niet op het gebied van maatschappelijke betrokkenheid. Dit kan verklaard worden doordat bij enkele deelnemers het verantwoordelijkheidsgevoel al groot was.

Uit het onderzoek blijkt dat de bijdrage van verantwoordelijkheidsgevoel aan het handelend vermogen van de deelnemers groot is. Allereerst blijken de meeste deelnemers met het Changemakertraineeship invulling te geven aan hun verantwoordelijkheidsgevoel om 'iets' voor een ander in de samenleving te doen. Met andere woorden het over gaan tot



---

gebruik van capaciteiten ten behoeve van de samenleving komt voort uit de verantwoordelijkheid die zij ervaren om zowel lokaal als mondiaal 'iets' te willen doen voor anderen. Ten tweede blijkt uit het onderzoek dat de deelnemers een toegenomen verantwoordelijkheidsgevoel hebben als het gaat om duurzaam leven. De kennis die de deelnemers opdoen tijdens het Changemakertraineeship worden direct in de praktijk gebracht, bijvoorbeeld in de vorm van het kopen van fairtrade producten. Ook voelen enkele deelnemers zich gesterkt door het Changemakertraineeship in hun duurzame ideeën waardoor ze deze ook sneller delen met mensen in hun leefomgeving. Het overgaan tot kopen van fairtrade producten en het aanspreken van anderen wijzen op een belangrijke bijdrage van verantwoordelijkheidsgevoel aan het handelend vermogen van de vrijwilliger.

#### **4.6 In hoeverre is het zelfvertrouwen gegroeid en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

Zelfvertrouwen kan worden omschreven al het geloof in eigen vaardigheden. Vier factoren hebben daar invloed op: succesvolle prestaties, ervaringen, feedback en gebruik van die vaardigheden (Bandura, 1986). Uit het onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de deelnemers van het Changemakertraineeship aan geeft dat hun zelfvertrouwen is gegroeid. De deelnemers geven twee oorzaken voor een gegroeid zelfvertrouwen. In de eerste plaats de ervaring om voor een grote groep te staan. Het staan voor een groep mensen of jongeren wordt vooral genoemd door de deelnemers die burgerschapslessen hebben gegeven. In de lessen hebben de deelnemers geleerd hoe ze de aandacht van een klas vast kunnen houden.

*"Dat heeft te maken met het aandacht verdelen over een grotere groep. Zorgen dat, in dit geval, de kinderen niet afgeleid worden. De orde bewaken. Ik merkte wel door dat meer te doen, dat weet ik ook wel van mezelf, op het moment dat je dingen vaker doet wordt je er ook beter in"*

(Participant 7).

De deelnemers geven aan dat het vertrouwen ontstaat door vaker voor een klas te staan en positieve ervaringen op te doen. Verder geven ze aan dat de ervaring voor de klas ook toepasbaar is op andere groepen, waardoor ze met meer vertrouwen voor een groep staan.

In de tweede plaats neemt het zelfvertrouwen van de deelnemers toe door het succesvol afronden van een eigen project. Hierbij geven de deelnemers aan dat ze meer zelfvertrouwen hebben ontwikkeld doordat ze eerder al een keer verantwoordelijkheid hebben durven nemen.

*"Dat sterkt het zelfvertrouwen natuurlijk wel. Soms denk je: ik kan dat wel goed maar ik kan het nog niet bewijzen"* (Participant 1).

Het Changemakertraineeship is een manier geweest voor de deelnemers om te ontdekken dat ze een dergelijk project succesvol kunnen opzetten, het vertrouwen in eigen kennis en vaardigheden is hierdoor gegroeid, dat leidt volgens hen tot meer zelfvertrouwen.



---

Tenslotte worden naast de ervaring van het lesgeven en de ervaring van een succesvol project meer persoonlijke ontwikkelingen genoemd die het zelfvertrouwen van de deelnemers vergroten. Sommige deelnemers durven gemakkelijker anderen aan te spreken, of worden gesterkt in hun ideeën over duurzaamheid. Deze leerervaringen gelden beperkt voor de rest van de groep. Er zijn ook enkele deelnemers die aangeven dat het zelfvertrouwen niet toegenomen is tijdens het doorlopen van het Changemakertraineeship. De geïnterviewden geven aan dat dit kan liggen aan eerdere activiteiten die zij gedaan hebben waardoor ze met voldoende vertrouwen in hun project stapten. Anderen geven aan dat een meer zelfvertrouwen kan liggen aan hun algemene ontwikkeling en willen dat niet toeschrijven aan het Changemakertraineeship.

Zelfvertrouwen kan belangrijk zijn om over te gaan tot gebruik van de capaciteiten. Als vrijwilligers kennis en vaardigheden durven te gebruiken zullen ze gemakkelijker een activiteit ondernemen. De deelnemers van het Changemakertraineeship vergroten hun vertrouwen in de eigen vaardigheden waarmee ze een project kunnen opzetten en afronden. Slechts een klein aantal deelnemers zegt door het vertrouwen in eigen vaardigheden activiteiten te ondernemen die ze voorafgaand aan het Changemakertraineeship niet zouden hebben gedaan. De meeste deelnemers geven echter aan dat ze niet de neiging hebben hun kennis en vaardigheden in te zetten voor een activiteit in de samenleving *door* het gegroeide zelfvertrouwen.

#### **4.7 In hoeverre is de zelfstandigheid van de vrijwilliger toegenomen en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

De meeste deelnemers van het Changemakertraineeship geven aan dat hun zelfstandigheid niet is toegenomen. Dit is opmerkelijk aangezien het Changemakertraineeship wel gericht is op het zelfstandig ondernemen van een project. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel deelnemers voorafgaand aan het Changemakertraineeship al zelfstandig waren. Iets minder dan de helft geeft aan zelfstandig het project te hebben ondernomen. De zelfstandigheid die zij beschrijven komt voort uit eerdere activiteiten en ervaringen.

*“Zelfstandig was ik altijd al, ik zoek dingen graag in me eentje uit. Je leert nog meer als alleenstaander, dat was wel nieuw”* (Participant 4).

Voor ongeveer een derde van de deelnemers is zelfstandigheid zo belangrijk dat zij problemen die ze tegenkomen tijdens het uitvoeren van het project liever zelf oplossen dan hulp te vragen. Hierover is eerder in de resultaten al beschreven dat de deelnemers wel hebben geleerd eerder hulp te vragen.

*“Soms moet je ook dingen kunnen loslaten. Daar moet je ook wel eens op gewezen worden. Dat heeft dan met zelfstandigheid te maken. Je kunt ook te zelfstandig zijn. Ik bedoel zelfstandigheid wil niet zeggen dat je altijd alles in je eentje moet oplossen, helemaal niet”* (Participant 1).

In een enkel geval is de zelfstandigheid van de vrijwilliger gegroeid. In dit geval gaat het om een vrijwilliger die nog relatief weinig ervaring heeft met projectmatig werken.

---

De projecten waaraan de meeste vrijwilligers deelnemen, dragen niet bij aan het toenemen van de zelfstandigheid waardoor deze ook niet bijdraagt aan het vergroten van het handelend vermogen van de deelnemers.

#### **4.8 In hoeverre is de creativiteit van de vrijwilliger toegenomen en in hoeverre draagt dit bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

In de literatuur komen een aantal aspecten aan bod waarmee creativiteit kan worden omschreven (Cropley, 2010). Cropley stelt dat creativiteit omschreven kan worden als divers denken, verbanden leggen, verschillende (ongewone) ideeën kunnen combineren en aan verschillende concepten tegelijk kunnen denken. Verder beschrijft Cropley (2010) dat motivatie, flexibiliteit, positieve attitude en onafhankelijkheid van belang zijn voor het proces van creativiteit.

Activiteiten die de deelnemers van het Changemakertraineeship hebben uitgevoerd passen binnen het concept van creativiteit zoals Cropley (2010) dat gebruikt. Een aantal opdrachten die tijdens de trainingsweekenden werden gegeven waren er op gericht de deelnemers een nieuw of ander perspectief te geven op de problemen waar zij tegenaan liepen tijdens het uitvoeren van hun project. Ook het opzetten van een les of enthousiasmeren van een kerkgemeente vergt creativiteit van de deelnemers. Op enkele deelnemers na stellen de meeste deelnemers echter dat hun creativiteit niet gegroeid is.

Een klein deel van de gehele groep geeft wel aan dat hun creativiteit toegenomen is. Zij wijden dit vooral aan de opdrachten die tijdens de trainingsweekenden zijn gegeven. Creativiteit wordt door deze deelnemers uitgelegd als de vaardigheid om een probleem of situatie eens vanuit een ander perspectief te benaderen, en daardoor tot oplossingen te komen waar de deelnemers eerder nog niet aan hadden gedacht. Niet alle begrippen van Cropley (2010) worden genoemd door de deelnemers.

*“Je wordt er eigenlijk heel creatief van gemaakt. Dat je ook wel weer bedenkt, dat kan niet op deze manier. Misschien kunnen we het op deze manier doen. Dat je echt creatieve oplossingen gaat gebruiken in je project” (Participant 11).*

Hoewel slechts een klein deel aangeeft dat de opdrachten hebben bijgedragen aan de groei van hun creativiteit, worden deze opdrachten ook minder positief omschreven. Een aantal deelnemers stelt dat de vorm waarin de opdrachten plaatsvonden niet altijd aansloot bij hun persoonlijke voorkeur.

Verder stelt Cropley (2010) dat motivatie een belangrijke factor is voor het ontstaan van creativiteit. Vrijwel alle deelnemers geven aan dat zij tijdens de weekenden veel inspiratie en motivatie opdeden om weer verder te gaan met hun eigen project. Desondanks ervaren de deelnemers niet dat dit bijdraagt aan een vergroting van hun creativiteit.

*“Maar ik kreeg daar wel nieuwe energie van, weer ideeën de motivatie wordt aangesterkt, het was goed om elkaar weer even te zien” (Participant 15).*

---

Creativiteit draagt zeer beperkt bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger. Aangezien er beperkt sprake is van een toegenomen creativiteit onder de deelnemers is niet vast te stellen of de bijdrage aan het handelend vermogen groot of klein is. Potentieel is deze zeer groot omdat vrijwilligers eerder verbanden leggen die ze eerder niet als oplossing zagen. Of vrijwilligers door die vaardigheid eerder over gaan tot het gebruik van hun capaciteiten in de samenleving valt niet op te maken uit de interviews.

#### **4.9 In hoeverre is het sociaal kapitaal van de vrijwilliger toegenomen en in hoeverre draagt dat bij aan het handelend vermogen van de vrijwilliger?**

In de literatuur wordt sociaal kapitaal omschreven als de daadwerkelijke of potentiële hulpmiddelen van een individu die in een netwerk aanwezig zijn om hen te helpen een activiteit te ondernemen (Coleman, 1988). In de context van het Changemakertraineeship kunnen hulpmiddelen bestaan uit kennis en vaardigheden waarvan de deelnemers gebruik kunnen maken ten behoeve van de uitvoering van hun project.

Slechts een klein aantal deelnemers geeft aan dat hun sociaal kapitaal gegroeid is dankzij het Changemakertraineeship. Door deel te nemen aan het programma komen deze vrijwilligers in nieuwe netwerken terecht. Daarnaast ervaart dit kleine aantal deelnemers dat zij kennis over duurzaamheid doorgeeft van het ene netwerk naar het andere. Weliswaar ervaren slechts een paar deelnemers een toename van hun sociaal kapitaal. Meer dan de helft van alle deelnemers zegt echter wel nieuwe contacten te hebben opgedaan via het Changemakertraineeship. Een derde van de totale groep geeft aan dat er onderling contact is geweest waarbij kennis en ervaring werd overgedragen, vooral tussen de sub-groepjes. Naast nieuwe contacten binnen het Changemakertraineeship is ook daarbuiten gebruik gemaakt van netwerken. Meer dan de helft van de deelnemers geeft aan contacten te hebben aangesproken buiten het Changemakertraineeship en dat ze gebruik hebben gemaakt van hun kennis. Deze contacten waren deels bekend en deels nieuw. Het betreft vooral contacten op scholen en in kerkgemeenten. De deelnemers constateren zelf echter niet dat hun sociaal kapitaal is toegenomen.

*“Normaal dacht ik, het is mijn project dus ik moet alles uitvoeren. In dit project moesten we de gemeente inschakelen waar de kennis ligt, die doen het 10 keer beter dan ons en dan krijg je een beter resultaat” (Participant 4).*

Ondanks dat de deelnemers zelf geen vergroting van hun sociaal kapitaal ervaren, geven met name de deelnemers van het JGID-project en de deelnemers die het Changemakerfestival hebben georganiseerd aan in de toekomst nog een beroep te kunnen doen op nieuw ontstane contacten. Dit duidt op een toename van het sociaal kapitaal. Ook geeft meer dan de helft van de deelnemers aan bereid te zijn in de toekomst andere deelnemers in een nieuw project te willen ondersteunen. Dit duidt eveneens op het ontstaan van nieuw sociaal kapitaal. Veel van de deelnemers die aangeven een beroep te kunnen doen op nieuwe contacten of zelf bereid zijn ondersteuning te bieden, verwachten echter niet daadwerkelijk een beroep te doen op anderen of te worden gevraagd ter ondersteuning van anderen. Het sociaal kapitaal waarover in deze alinea wordt gesproken betreft daarom

---

vooral potentiële hulpmiddelen. Dat wil zeggen dat de deelnemers wel de mogelijkheden hebben kennis en vaardigheden van anderen in te zetten, maar dat van uitwisseling van kennis en vaardigheden waarschijnlijk in de toekomst geen sprake is. Oorzaak voor de beperkte effectiviteit van het sociaal kapitaal wordt door een aantal deelnemers toegeschreven aan de afstand tussen de woonplaatsen van de deelnemers.

*“Ik vind onze groep niet heel hecht. Dat is niet verkeerd, iedereen zit ver bij elkaar vandaan. Iedereen is ook met z'n eigen project bezig” (Participant 14).*

De uitwisseling die binnen en buiten het Changemakertraineeship plaatsvindt gaat vooral over kennis van duurzaamheid. Binnen het Changemakertraineeship heeft uitwisseling vooral betrekking op de persoonlijke levensstijl van de deelnemers, en hoe deze verbeterd kan worden. Verder heeft de uitwisseling van kennis over duurzaamheid vooral betrekking op de groep van het JGID project aangezien deze elf deelnemers redelijk dezelfde invulling geven aan hun project. Hierdoor kunnen zij elkaars ideeën en ervaringen gemakkelijk overnemen. Bij de deelnemers van de burgerschapslessen en de deelnemers die het Changemakerfestival organiseren is de uitwisseling ter ondersteuning van elkaars projecten beperkt. Deelnemers geven aan dat de projecten weliswaar hetzelfde thema hebben, maar dat ze inhoudelijk anders worden ingevuld waardoor een uitwisseling over de inhoud bemoeilijkt wordt. Sociaal kapitaal is in deze gevallen wel aanwezig, als ook de bereidheid elkaar te ondersteunen, maar deze subgroepjes hebben elkaar inhoudelijk weinig te bieden.

*“Het zijn echt losse projecten, tijdens de trainingen vinden we elkaar wel. Tussendoor ook wel, [...] we hebben een facebookgroep opgericht, daar worden berichten op geplaatst. Als iets gelukt is of juist niet. Maar het zijn echt drie verschillende projecten” (Participant 7).*

Ten slotte is de bijdrage van sociaal kapitaal op het handelend vermogen beperkt. In potentie kan de bijdrage erg groot zijn. Als deelnemers immers in contact komen met mensen of organisaties met dezelfde interesse zou dat in de toekomst een trigger kunnen zijn om als vrijwilliger met die mensen of bij die organisaties iets nieuws te ondernemen. De deelnemers geven echter aan dat ze niet verwachten een beroep op anderen te doen, of gevraagd te worden. Noch door de andere deelnemers van het Changemakertraineeship noch door contacten die ze hebben opgedaan buiten het Changemakertraineeship. Het sociaal kapitaal dat is opgedaan tijdens het Changemakertraineeship lijkt vooral gericht op de uitvoering van het project en niet op verdere samenwerking of uitwisseling daarna.

#### **4.10 In hoeverre zijn deelnemers na het doorlopen van het Changemakertraineeship geneigd over te gaan tot actief burgerschap?**

Onder actief burgerschap wordt verstaan: het spelen van een actieve rol in de samenleving (Tonkens, 2006). De manier waarop burgers daar invulling aan geven kan volgens Tonkens (2006) erg verschillend zijn. Verschillende activiteiten leveren een andere leerervaring op en behoeven andere vaardigheden om het succesvol te maken.

---

Uit dit onderzoek blijkt dat bijna alle deelnemers van het Changemakertraineeship wel bereid zijn om over te gaan tot actief burgerschap, namelijk het ondernemen van een nieuwe activiteit in de samenleving. De bereidheid om een nieuwe activiteit te ondernemen is echter niet toe te schrijven aan het volgen van het Changemakertraineeship. De deelnemers zijn al maatschappelijk betrokken voordat zij meedoen aan het Changemakertraineeship en zijn door die betrokkenheid al van plan nieuwe activiteiten in de samenleving te ondernemen.

*“Dat vind ik van Changemaker ook wel heel leuk dat je echt op projectbasis werkt. Het is te overzien en dan sluit je het af, dan ga je weer wat anders doen” (Participant 2).*

Voor de deelnemers is het Changemakertraineeship wel belangrijk omdat ze daarin geleerd hebben een activiteit te ontwikkelen, te uitvoeren en af te ronden. Een derde van de deelnemers verwacht bij een volgende activiteit beter mee te kunnen doen. Dit is voor de deelnemers echter niet de aanleiding om een nieuwe activiteit te beginnen, wel zijn ze beter voorbereid op een nieuwe uitdaging.

*“Ik denk dat ik er de volgende keer gemakkelijker zelf uit zou komen. Zo van: je hebt wel wilde plannen maar wat doe je daarmee en hoe ga je dat aanpakken” (Participant 6).*

Uit het onderzoek blijkt verder dat tweederde van de deelnemers graag betrokken blijft bij het Changemakertraineeship. Dit kan zijn in de vorm van presentaties en voorlichting aan nieuwe deelnemers. De belangrijkste reden om actief te blijven bij Changemaker is het eigen project. Deelnemers geven aan dat ze hun eigen project graag voortgezet zien worden. De JGID groep heeft een grotere kans opvolgers te vinden voor hun project aangezien zij binnen de kerkgemeente kunnen zoeken naar nieuwe jongeren. Bijna alle deelnemers van de JGID groep geven aan actief te zoeken naar opvolgers binnen hun kerkgemeente en tot die tijd zelf betrokken te blijven bij duurzaamheid in hun kerk. Weliswaar zet het Changemakertraineeship op zich niet aan tot het ondernemen van nieuwe activiteiten, wel blijft twee derde betrokken bij de afgeronde projecten. Dit duidt op een sterke neiging tot actief burgerschap van de deelnemers.

---

## 5. Conclusie

Vrijwilligerswerk krijgt steeds vaker een projectmatig en een ongebonden karakter. Het krijgt veel aandacht en wordt vaak gezien als de oplossing voor een aantal maatschappelijke vraagstukken. Vrijwilligerswerk kan zowel individuele als maatschappelijke baten hebben, individueel in de vorm van kennis en vaardigheden en maatschappelijk in de vorm dat het problemen in de samenleving kan oplossen. De afgelopen decennia is vrijwilligerswerk veranderd. Waar vroeger dienstbaarheid en plichtsbesef centraal stonden in het doen van vrijwilligerswerk wordt nu steeds vaker de vraag gesteld welke baten vrijwilligerswerk voor de vrijwilliger zelf oplevert.

Dit onderzoek is gedaan over het Changemakertraineeship. Een programma dat vrijwilligers gedurende vijf maanden ondersteunt in het opzetten van een eigen project in de samenleving, dit kan zowel op lokaal als internationaal niveau. Het Changemakertraineeship is goed afgestemd op de huidige vraag vanuit vrijwilligers, niet alleen is er ruimte voor eigen initiatief binnen een project, ook is er begeleiding waardoor de eigen vaardigheden aangeleerd of aangescherpt worden. Door deze opzet speelt het Changemakertraineeship in op de veranderende eisen ten aanzien van vrijwilligerswerk.

Op basis van de theorie over vrijwilligerswerk en de aannames die ten grondslag liggen aan het Changemakertraineeship is antwoord gegeven op de volgende vraag: *Welke vaardigheden doen de vrijwilligers op tijdens het Changemakertraineeship en in hoeverre is het sociaal kapitaal van de vrijwilligers toegenomen? En wat is de bijdrage van vaardigheden en sociaal kapitaal op het handelend vermogen van de vrijwilliger?*

### 5.1 Koppeling theoretisch kader

Op basis van de resultaten is het niet mogelijk een eenduidige conclusie te trekken. In dit onderzoek is aan de hand van Coleman (1988) menselijk kapitaal onderverdeeld in kennis en vaardigheden en sociaal kapitaal. Het menselijk kapitaal in de vorm van vaardigheden en kennis, wordt door de deelnemers gedeeltelijk opgedaan tijdens het Changemakertraineeship. Er zijn ook vaardigheden waarvan verondersteld wordt dat deze tijdens het doen van vrijwilligerswerk opgedaan worden maar die niet uit de resultaten van dit onderzoek naar voren komen. Het menselijk kapitaal dat door de vrijwilligers vergaard is in de vorm van kennis en vaardigheden bestaan vooral uit communicatieve vaardigheden, managementvaardigheden, verantwoordelijkheidsgevoel en het ontwikkelen van zelfvertrouwen.

In de eerste plaats worden communicatieve vaardigheden door de vrijwilligers opgedaan. De deelnemers geven aan dat ze leren presenteren en dat ze leren hoe ze anderen aan kunnen spreken. Niet voor iedereen geldt dat dit een geheel nieuwe ervaring is, maar wel dat het op z'n minst wordt 'opgefrist'. Niet alle communicatieve vaardigheden die Cook en Jackson (2006) benoemen worden door de vrijwilligers aangeleerd. Een aantal communicatieve vaardigheden zoals e-mailen, bellen en non-verbale communicatie wordt niet genoemd. Veel van de vrijwilligers hebben tijdens het uitvoeren van hun project deze vaardigheden wel gebruikt, maar volgens hen is er geen sprake van een toename van deze communicatieve vaardigheden.

---

Ten tweede doen veel deelnemers van het Changemakertraineeship eveneens projectmanagementvaardigheden op. Dit uit zich vooral in het plannen van hun project. Met plannen bedoelen de meeste deelnemers het opstellen van concrete deadlines en doelstellingen. Daarnaast komen projectmanagementvaardigheden naar voren in het samenwerken met de andere vrijwilligers. Samenwerken omschrijven de deelnemers als het openstaan voor andere ideeën, het sluiten van compromissen en ingespeeld raken op elkaar. Bij deze twee aspecten van projectmanagement is dan ook sprake van een toename aan vaardigheden. Deze leerervaring komt deels overeen met wat er in de literatuur toegeschreven wordt aan het doen van vrijwilligerswerk. Hedeman et al. (2009) noemt naast het plannen, bewaken en beheersen van een project ook nog delegeren, motiveren en reflecteren. De laatste drie genoemde vaardigheden hebben de deelnemers van het Changemakertraineeship niet onderkend als zodanig. Deze vaardigheden zijn wellicht minder van toepassing op de kleine subgroepjes en de werkvorm van het Changemakertraineeship.

Ten derde is verantwoordelijkheidsgevoel ook een (persoonlijke) vaardigheid die wordt versterkt tijdens het Changemakertraineeship. Een nuancering is hierbij op zijn plaats, de toegenomen verantwoordelijkheid komt vooral tot uiting in een meer duurzame levensstijl van de deelnemers. De deelnemers noemen daarbij het kopen van fairtrade producten, biologisch vlees en het letten op energieverpilling. Verantwoordelijkheid voor maatschappelijke thema's is ook genoemd door vrijwilligers. Door mee te doen aan het Changemakertraineeship geven de meeste deelnemers invulling aan die verantwoordelijkheid. Tijd en andere interesses zijn belangrijke overwegingen om niet nog meer activiteiten te ondernemen naast het Changemakertraineeship. Uit de resultaten blijkt dan ook dat er geen sprake is van een toename van maatschappelijke verantwoordelijkheid, deze was al groot onder de vrijwilligers.

Ten vierde wordt er door een groot deel van de deelnemers van het Changemakertraineeship een positieve ontwikkeling in het zelfvertrouwen genoemd. Succeservaring in het afronden van een project en het presenteren aan grote groepen (scholieren) zijn verklaringen waardoor zelfvertrouwen onder de deelnemers ontstaat. Dit komt overeen met de theorie van Bandura (1986), waarin de succeservaring en daadwerkelijk gebruik maken van vaardigheden belangrijk zijn voor het ontstaan van zelfvertrouwen.

Niet alle technische en persoonlijke vaardigheden die in de literatuur worden genoemd, worden door de deelnemers van het Changemakertraineeship beschreven. Probleemoplossende vaardigheden, lobbyen, zelfstandigheid en creativiteit worden niet genoemd (Cook&Jackson, 2006; Jones 2005; Moore McBride et al., 2003). Verklaringen die de deelnemers daarvoor geven zijn verschillend. De deelnemers geven aan dat probleemoplossende vaardigheden te context gebonden zijn, of dat ze lobbyvaardigheden meer als communicatieve vaardigheden ervaren. Creativiteit (Cropley, 2010) en zelfstandigheid worden door de deelnemers niet of nauwelijks ervaren. Verklaring hiervoor is dat veel vrijwilligers al in grote mate zelfstandig en creatief waren.

Naast vaardigheden en kennis is ook het sociaal kapitaal onderdeel van het menselijk kapitaal. In de centrale vraagstelling wordt daarnaar gerefereerd in de vraag in hoeverre het sociaal kapitaal van de vrijwilligers is toegenomen. Het kunnen beschikken over het menselijk kapitaal van anderen ziet Coleman (1988) als eigenschap van het individu. Het



---

sociaal kapitaal van de deelnemers van het Changemakertraineeship is beperkt toegenomen. Slechts een klein aantal deelnemers ervaart dat hij/zij kennis van het ene netwerk in het andere brengt. Wel zijn er door de meeste deelnemers veel contacten gemaakt binnen en buiten het Changemakertraineeship. De contacten die de deelnemers noemen zijn ook verenigingen en besturen (Putnam, 2000) en niet alleen vrienden en kennissen (Coleman, 1988; Bourdieu 1986). Veel deelnemers verwachten echter niet in de toekomst een beroep te doen op die nieuwe contacten of gevraagd te worden ter ondersteuning van anderen. De deelnemers kunnen in toegenomen mate een beroep doen op menselijk kapitaal van mensen uit hun sociale netwerk en zijn zelf bereid ook te investeren wanneer een beroep op hen gedaan wordt. Benadrukt moet wel worden dat de deelnemers verwachten er praktisch geen gebruik van te maken, het betreffen dus nadrukkelijk potentiële hulpmiddelen.

Verder komt in de centrale vraagstelling de vraag naar voren hoe menselijk kapitaal bijdraagt aan het handelend vermogen van de vrijwilliger. Met andere woorden: gaan de vrijwilligers zich inzetten voor een nieuwe activiteit in de samenleving dankzij het toegenomen menselijk kapitaal? Het antwoord hierop is niet eenduidig. De deelnemers ervaren een beperkte toename aan hun menselijk kapitaal. De veronderstelde verbanden tussen persoonlijke vaardigheden, technische vaardigheden, sociaal kapitaal en het handelend vermogen zijn daarvoor onvoldoende duidelijk. De vaardigheden die door de deelnemers wel zijn aangeleerd kunnen ondersteunen in nieuwe activiteiten maar zijn niet de reden voor een nieuwe activiteit. De deelnemers zijn in de meeste gevallen al maatschappelijk betrokken en zijn door die betrokkenheid reeds van plan weer aan een nieuwe activiteit deel te nemen.

Het doen van vrijwilligerswerk wordt vaak in positieve zin genoemd met het opdoen van ervaring, bijvoorbeeld het opdoen van sociale vaardigheden. Uit dit onderzoek blijkt echter dat de verwachte ervaringen niet eenduidig aan het doen van vrijwilligerswerk kunnen worden toegeschreven. Er zijn veel aanknopingspunten om te veronderstellen dat vrijwilligers veel leerervaringen op doen tijdens het vrijwilligerswerk en dat ze deze in de toekomst gebruiken. Zoals echter ook uit dit onderzoek blijkt, worden deze leerprocessen niet altijd meteen omgezet in nieuwe activiteiten in de samenleving. Er is sprake van een beperkte leerervaring en er komt beperkt concreet handelen voort uit het doen van vrijwilligerswerk. Het handelend vermogen, wat door het Changemakertraineeship zou moeten toenemen, als scharnier tussen individuele belangen en collectieve belangen is niet eenduidig vast te stellen. Wel is het aannemelijk dat de deelnemers door (deels) toegenomen menselijk kapitaal beter in staat zijn nieuwe uitdagingen in de samenleving aan te gaan.

## 5.2 Reflectie

In de paragraaf onderzoeksmethoden wordt gesteld dat dit onderzoek een integraal inzicht moet bieden in de effecten van vrijwilligerswerk op de vrijwilliger en de effecten daarvan op de samenleving. Bovendien legt het onderzoek een link tussen concrete aangeleerde vaardigheden en mogelijke bruikbaarheid daarvan in de samenleving. In de resultaten en conclusie van dit onderzoek is weergegeven dat de veronderstelde effecten slechts deels bereikt worden. De wetenschappelijke relevantie van het onderzoek is dat niet al het vrijwilligerswerk zomaar voldoet aan de, in de literatuur genoemde, veronderstelling. In het Changemakertraineeship zou daarvoor verder onderzoek nodig zijn.



---

Vanwege de exploratieve aard van dit onderzoek is gekozen voor algemene theorieën over vrijwilligerswerk. De trainingen en persoonlijk gekozen thema's binnen het Changemakertraineeship vormen een zeer specifieke context waarin een vergelijking met andere programma's niet geheel passend kan zijn. De generaliseerbaarheid van dit onderzoek is dan ook gering. Op basis van dit onderzoek kunnen geen uitspraken gedaan worden over de leerervaring die vrijwilligers opdoen in andere projecten. De achttien interviews die zijn afgenomen zijn weliswaar representatief voor de vrijwilligers binnen het Changemakertraineeship, maar niet geldig voor de overige populatie vrijwilligers in Nederland. De resultaten van het onderzoek sluiten dan ook slechts gedeeltelijk aan op de gebruikte theorieën.

Verder had de betrouwbaarheid in dit onderzoek verbeterd kunnen worden door de deelnemers meerdere keren te interviewen. De resultaten en de conclusie die in dit onderzoek worden weergegeven zijn een momentopname van de ideeën die vrijwilligers op dat moment hadden over het traineeship. Er is een goede kans dat de deelnemers zich realiseren wat ze hadden willen leren, of geleerd hebben, zodra ze bezig zijn met een nieuwe activiteit. De resultaten en de conclusie geven weer wat de vrijwilligers op dat moment verwachten te doen met de opgedane ervaring.

### ***Aanbevelingen voor verder onderzoek***

Uit de resultaten en de bovenstaande reflectie blijkt de relevantie voor verder onderzoek naar vrijwilligerswerk. Het zou interessant zijn om een nameting uit te voeren onder de deelnemers die nu klaar zijn. In de nameting zou onderzocht kunnen worden in hoeverre de deelnemers hun opgedane ervaring daadwerkelijk toepassen in een nieuwe context. Daarnaast kan verder onderzoek de intenties van de deelnemers bevestigen.

### ***Aanbevelingen ter verbetering van het Changemakertraineeship***

Uit het onderzoek blijkt dat de leerervaring die vrijwilligers op doen tijdens het Changemakertraineeship niet geheel overeenkomt met wat er in de literatuur wordt beschreven. Hoewel de deelnemers van het Changemakertraineeship een aantal technische en persoonlijke vaardigheden onderschrijven worden andere vaardigheden niet herkend of niet opgedaan. Daar is ruimte voor verbetering van het Changemakertraineeship. Op basis van de interviews kunnen een aantal aanbevelingen worden gedaan waardoor de leerervaring van de deelnemers nog groter kan worden. Uit de resultaten van het onderzoek vallen vijf verbeteringen op te maken, deze hangen in hoge mate samen met elkaar. Dit zijn verbeteringen omtrent onderlinge verbondenheid, heldere algemene doelstellingen, persoonlijke doelstellingen, begeleiding en inhoudelijke verdieping in het Changemakertraineeship.

Ten eerste kan over het algemeen gesteld worden dat het Changemakertraineeship een zeer divers programma is waarbinnen deelnemers op verschillende manieren participeren. Er zijn verschillende groepen binnen het Changemakertraineeship met elk een eigen invulling van hun project. Daarnaast starten de groepen op een verschillend moment. Hierdoor komen sommige groepen ver van elkaar te staan. Uit de resultaten blijkt dat de subgroepjes weinig met elkaar te maken hebben en zich meer verbonden voelen met de subgroep dan met de algemene Changemakergroep. De trainingen zijn in de meeste geval-

---

len wel met alle deelnemers maar zetten nauwelijks aan tot ondersteuning van elkaars projecten of leerervaring. Door een gelijke start en door inhoudelijk kennis te nemen van elkaars projecten kan de onderlinge verbondenheid verbeterd worden. De onderstaande aanbevelingen kunnen daar ook nog aan bijdragen.

Om tussen de subgroepen die onderlinge verbondenheid te bewerkstelligen zouden de algemene doelstellingen van het Changemakertraineeship sterker benadrukt kunnen worden. Deze tweede verbetering kan er voor zorgen dat alle deelnemers het gevoel krijgen een gemeenschappelijk doel na te streven. Daarnaast zou duidelijk naar voren kunnen komen hoe elke subgroep zich verbindt aan die algemene doelstellingen. Op deze manier hebben de subgroepen meer uit te wisselen. Bovendien is het een randvoorwaarde voor de volgende twee aanbevelingen.

Een derde verbetering waardoor deelnemers een grotere leerervaring op kunnen doen, kan bewerkstelligd worden door meer persoonlijke leerdoelen op te stellen. Die doelen zijn al aanwezig voor de beoogde projectresultaten van de deelnemers. De resultaten die de deelnemers voor ogen hebben zijn namelijk zeer concreet en helder geformuleerd. De ontwikkelingen die de deelnemers zelf ervaren worden echter niet zo concreet benoemd. Door ook de persoonlijke leerdoelen concreet en helder te formuleren zijn deelnemers zich meer bewust van hun leerervaring. Wellicht is het beste om de deelnemers hierover te raadplegen zodat zij zelf aan kunnen geven met welke intentie zij in het Changemakertraineeship stappen. Voor de verbinding met de hele Changemakergroep is het van belang de resultaten en persoonlijke ontwikkeling te koppelen aan de algemene doelstellingen van het Changemakertraineeship.

De koppeling is ten behoeve van de vierde aanbeveling, namelijk de extra begeleiding. Uit de resultaten blijkt niet dat de coaching te beperkt is, maar dat subgroepen elkaar weinig inhoudelijk kunnen steunen. Extra begeleiding kan derhalve bestaan uit het periodiek samenkomen met de gehele groep waarbij vrijwilligers de voortgang van de resultaten en de persoonlijke leerervaringen kunnen delen. In die bijeenkomsten kunnen groepen elkaar ondersteuning bieden naast de weekenden en de coaches.

De eerste vier aanbevelingen zijn vooral gericht op het expliciteren van de doelstellingen en intensiveren van de begeleiding ten behoeve van die doelstellingen. De vijfde aanbeveling die uit de interviews kan worden opgemaakt is meer inhoudelijke verdieping door de deelnemers. Uit de resultaten blijkt dat de deelnemers behoefte hebben aan expertise over het onderwerp waar ze mee bezig zijn. Een geslaagd voorbeeld van dergelijke expertise is de huidige training over lesgeven, hierover waren de deelnemers zeer te spreken. Een uitbreiding is wenselijk, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid, of over duurzame festivals. Wellicht is het interessant om hiervoor experts uit het vakgebied uit te nodigen.

Naast de bovenstaande aanbevelingen zijn er nog twee belangrijke overwegingen ten aanzien van het huidige Changemakertraineeship. Ten eerste een algemene opmerking om meer aandacht te besteden aan de groepsvorming tijdens het Changemakertraineeship. Bij een hechte groep is er hopelijk meer kans op blijvende onderlinge contacten dan bij een los groepsverband. Meer dan tweederde geeft aan betrokken te willen blijven bij het Changemakertraineeship, hiervoor moeten zij echter wel geprikkeld (blijven)

---

worden. Ten tweede een opmerking over de beoogde doelgroep van het Changemakertraineeship. De doelstelling van het Changemakertraineeship is om vrijwilligers die in het buitenland ervaring hebben opgedaan een vervolgprogramma te geven in Nederland. Slechts een klein aantal mensen is als vrijwilliger in het buitenland geweest bij een van de betrokken organisaties. Binnen de gehele groep Changemakers is daardoor een verschil in ervaring. Aangezien er nu andere deelnemers zijn dan in de doelstelling van het programma beoogd worden is het verstandig om inhoudelijk naar de trainingen te kijken en te evalueren of deze ook aansluiten bij deelnemers met minder ervaring als vrijwilliger.

Samenvattend, over het algemeen valt over het Changemakertraineeship op te merken dat de onderlinge samenhang verbeterd kan worden. Dit is mogelijk door meer inhoudelijke kennis over de verschillende projecten uit te wisselen. Dit kan er ook voor zorgen dat de deelnemers ook na het Changemakertraineeship actief betrokken blijven. Daarnaast kan over het algemeen worden gesteld dat de doelgroep die het Changemakertraineeship aanspreekt anders is dan in eerste instantie werd beoogd, daarom is het van belang dat de inhoud van de trainingen en begeleiding ook op de nieuwe doelgroep is afgestemd.

Verder kan verbetering van het Changemakertraineeship in eerste instantie bereikt worden door heldere algemene doelstellingen vooraf op te stellen. Daarbij is het belangrijk dat er een koppeling komt tussen de doelstellingen van elk subgroepje en de algemene doelstellingen. Ten tweede is er verbetering mogelijk in de persoonlijke doelstellingen van het Changemakertraineeship. Ten derde is er verbetering mogelijk in de begeleiding. Dit is van belang voor de twee bovenstaande aanbevelingen. De verbeterde begeleiding zou namelijk meer aandacht kunnen besteden aan de algemene doelstellingen en de persoonlijke leerdoelen en deze periodiek kunnen bespreken om de voortgang in de gaten te houden. Ten slotte is er verbetering mogelijk wat betreft expertise over de onderwerpen waar de vrijwilligers mee bezig zijn.

De deelnemers van het Changemakertraineeship doen naar verwachting een grotere leerervaring op wanneer de bovengenoemde aanbevelingen worden overgenomen.

---

## 6. Literatuurlijst

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Best, K de., Bothe, R., Belt, R van de. (2008) *Kerncompetentie communicatie*. Houten: Wolters-Noordhoff.
- Bratović, E., Powell, S. (2007) The impact of long-term youth voluntary service in Europe: a review of published and unpublished research studies. ProMENTE
- Boeije, H. (2005) *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma.
- Bourdieu, P. (1986), 'The Forms of Capital', in Richardson, J. G., et al., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.
- Carabain, C., Keulemans, S., Gent, M van., Spitz, G. (2012) *Mondiaal burgerschap. Van draagvlak naar participatie*. Amsterdam: NCDO.
- Coleman, J.S. (1988) Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*. (94) 95 -120.
- Cook, P., Jackson, N. (2006) *Valuing Volunteering*. VSO.
- Cropley, A.J. (2010) Defining and measuring creativity: Are creativitytests worth using? *Roeper Review*. 23 (2) 72-79.
- Dam, E. van, Klaijnsen, A., Frietman, J. (2004) EVC in de rondte. *Vrijwillige inzet onderzocht*. 1 (2) 36-47.
- Edwards, B., Foley, M.W. (1998) Civil society and social capital beyond Putnam. *American behavioral Scientist*. 42 (1) 124-139.
- Dingle, A. (2001) *Measuring volunteering. A practical toolkit*. Washington: Independent Sector.
- Field, J. (2008) *Social Capital*. London: Routledge.
- Friedrich, T.L., Waples, E.P (2011) Managing creative performance: important strategies for leaders of creative effort. *Advances in Developing Human Resources*. 13 (3) 366-385.
- Gastelaars, M (2000) *Human Service in veelvoud*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

- 
- 't Hart, H., Boeije, H., Hox, J. (2005). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Lemma.
- 't Hart, M. (2011) *Global citizenship: a key to a World without poverty and inequality?*  
*In The Netherlands yearbook on international corporation*. Assen: Royal van Gorcum B.V.
- Hedeman, B., Heemst, G van, Fredriksz, H. (2009) *Projectmanagement*. Op basis van PRINCE2. Zaltbommel: Van Haren Publishing b.v.
- Hoogenboom, Knijn, G.C.M., M.,Saber (2010) *Een warm nest of een geoliede machine*.  
*Hoe Het Buitenhof en de Zonnebloem vrijwilligers vinden en boeien*. Utrecht: MOVISIE.
- Hurenkamp, M., Tonkens, E. (2011) *De onbeholpen samenleving: burgerschap aan het begin van de 21<sup>e</sup> eeuw*. Amsterdam: University Press.
- Hustinx, L., Meijs, L.C.P.M., Ten Hoorn, E.M. (2007) *Geleid vrijwilligerswerk. Over het vrijwilligerspotentieel van de Nederlandse samenleving in 2015*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Jacobs, D. (1993) De synthese van handelings- en systeemtheorie in de structuratietheorie van Anthony Giddens en de praxeologie van Pierre Bourdieu. *Licentiaalsthesi vakgroep Gent*.
- Jones, A. (2005) Assessing international youth service programmes in two low income countries. *Voluntary action: The journal of the institute for volunteering research*. 7 (2) 87-100.
- Passy, F., Giugni, M. Statham, P. & Koopmans, R. (2005). *Contested citizenship: Immigration and Cultural Diversity in Europe*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Koenders, B. Over modernisering draagvlak ontwikkelingssamenwerking. Kamerbrief 2009.
- Lough, B., Moore McBride, A., Sherradon, M.S. (2009) Measuring Volunteer Outcomes. Development of the international volunteer impact survey. *CSD working papers*. Nr 09-31.
- Meijs, L.C.P.M. & Hoogstad, E. (2001). New ways of managing volunteers: combining membership management and programme management. *Voluntary Action*, 3(3): 41-61.
- Meijs, L.C.P.M., ten Hoorn, M. (2006) Improving societal use of human resources: from employability to volunteerability. *The Journal of the Institute for Volunteering Research*. 8 (2) 36-54.

- 
- Miller, K. (2009) *Organizations Communication. Approaches and Processes*. Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Moore McBride, A., Benitez, C., Danso, K. (2003) Civic service worldwide: Social development goals and partnerships. Washington: working paper nr 03-13.
- Musick, M., Wilson, J. (1999) The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*. 62 (4)141-168.
- Pauw, B.M.J. (1998) *Lobbyen*. Alphen aan de Rijn: Samsom
- Perry, P. (2011) Concept analysis: Confidence/ self-confidence. *Nursing Forum*.
- Putnam, R.D. (2000) *Bowling Alone*. New York: Simon & Schuster.
- Sociumi (2008) Werven en motiveren van vrijwilligers. Geraadpleegd op 13-2-2012.
- Teigen, K.H. (2011) Responsibility is divisible by two, but not by three or four: judgement of responsibility in dyads and groups. *Social Cognition*. 29 (1) 15-42.
- Tonkens, E. (2006) *De bal bij de burger*. Amsterdam: Vossiuspers UvA.
- Wilson, J. (2000) Volunteering. *Annual Review of Sociology*. 26 215-240.
- Wout, E van 't. (2004) Wat beweegt vrijwilligers? Een literatuuronderzoek naar de intentie die uiteindelijk tot vrijwilligersgedrag leidt. Scriptie Universiteit van Amsterdam.
- <http://www.pisa.ugent.be/nl/over-pisa/wat-meet-pisa/probleemoplossend-vermogen>  
geraadpleegd op 16-3-2012.

---

## Bijlage 1 Topiclijst

### Actief burgerschap

- 📄 Een proces van uitgedaagd worden door persoonlijke of sociale gebeurtenissen, en van het ontwikkelen van actorschap om effectief een antwoord te geven op die vraag, samen met en voor anderen, in verbondenheid met betrokken mensen, groepen en gemeenschappen
- 📁 Wat heeft jou doen besluiten deel te nemen aan het changemakertraineeship?
  - Sociale topics
    - ☞ Voorbeeld collecteren
- 📁 Welke persoonlijke topics hebben jou doen besluiten deel te nemen aan het Changemakertraineeship?
  - Persoonlijke betrokkenheid
  - Nationaal/ internationaal?

### Sociaal Kapitaal

- 📁 Netwerken
  - Bonding sociaal kapitaal
  - 📄 Binnen groepen ☞ **Wat** ☞ **helpt**
  - 📄 Briding sociaal kapitaal
    - Tussen groepen ☞ **Wat** ☞ **helpt**
- 📁 Mogelijkheden om kennis en vaardigheden op te doen en te gebruiken
- 📁 Activering?
  - Doorgeven van ervaring en kennis
  - Betrokken blijven als vrijwilliger

### Capaciteiten

- 📄 Welke vaardigheden heb je opgedaan tijdens het Changemakertraineeship?
- 📁 Technische vaardigheden ☞ **Wat** ☞ **hoe** ☞ **helpt**
  - Communicatie
  - Gesprek
  - E-mail
  - Luisteren
  - Doorvragen
- 📄 Projectmanagement ☞ **Wat** ☞ **hoe** ☞ **helpt**
  - Beslissingen nemen
  - Analyseren
  - Aanpakken van problemen



---

📄 Probleemoplossend vermogen 🗨️ **Wat** 🗨️ **hoe** 🗨️ **helpt**

- Plannen
- Delegeren
- Beheersen
- Bewaken

📄 Lobbyen 🗨️ **Wat** 🗨️ **hoe** 🗨️ **helpt**

- Beïnvloeding van beleidsmakers en bewindspersonen
  - 🗨️ JGID zijn actief begeleid om te lobbyen

📁 **Persoonlijke vaardigheden**

📄 Verantwoordelijkheidsgevoel 🗨️ **Wat** 🗨️ **hoe** 🗨️ **helpt**

- Opnemen van verantwoordelijkheden binnen een groep

📄 Zelfvertrouwen 🗨️ **Wat** 🗨️ **hoe** 🗨️ **helpt**

- Vertrouwen in vaardigheden, in verschillende omstandigheden

📄 Zelfstandigheid 🗨️ **Wat** 🗨️ **hoe** 🗨️ **helpt**

📄 Creativiteit 🗨️ **Wat** 🗨️ **hoe** 🗨️ **helpt**

- Verbanden leggen
- Onafhankelijk van anderen kunnen denken
- Tot nieuwe ideeën komen

🗨️ Verwacht je door het vergaren van deze vaardigheden eerder over te gaan tot handelen, zoals bedoeld onder actief burgerschap?

📁 **Fit**

📁 Past het Changemakertraineeship bij de manier waarop je het vrijwilligerswerk moest uitvoeren?

📄 Geschiktheid

- Sluiten de taken van Changemakertraineeship aan bij jouw vaardigheden en expertise?

📄 Bereidheid

- Sluiten de taken van het Changemakertraineeship aan bij jouw verwachtingen?

📄 Beschikbaarheid

- Sluit de tijdsinvestering van het Changemakerprogramma aan bij jouw tijdsplanning?

📁 **Doorvragen**

🗨️ **Wat denk je er mee te kunnen?**

🗨️ **Hoe heb je deze vaardigheid aangeleerd?**

🗨️ **Helpt deze vaardigheid jou om de volgende keer dat je geraakt wordt door een persoonlijk of sociaal topic over te gaan tot handelen?**

