

# Egoïstisch altruïsme?

---

Een onderzoek naar de motivaties voor vrijwilligerswerk bij de  
Vrijwilligerscentrale Utrecht

---

**Universiteit Utrecht**



**Masterscriptie**  
**Utrecht, 06 Oktober 2017.**

**Auteur:** Philip Aaron Boonstra.  
**Studentnr:** 5947448  
**Instituut:** Universiteit Utrecht  
**Opleiding:** Contemporary social problems  
**Jaar:** 2016- 2017  
**Begeleider:** Marco Van Leeuwen  
**2<sup>e</sup> Lezer:** Stefan Soeparman

# Inhoudsopgave

Blz.

1. Voorwoord .....	3
2. Samenvatting .....	4
3. Inleiding .....	5
3.1 Maatschappelijke relevantie .....	6
3.2 Wetenschappelijke relevantie .....	7
3.3 Situatie Utrecht .....	8
4. VCU .....	11
5. Theorie .....	13
5.1 Definitie vrijwilligerswerk .....	13
5.2 Motivaties vrijwilligerswerk .....	14
6. Data en methoden .....	20
7. Resultaten .....	23
7.1 Resultaten online profielen .....	23
7.2 Resultaten enquêtes .....	26
7.3 Resultaten diepte-interviews .....	29
7.4 Overkoepelende resultaten .....	33
8. Conclusie .....	38
8.1 Discussie .....	41
9. Beleidsaanbeveling .....	45
10. Literatuur .....	49
Bijlage A: Onderwerpen diepte interviews .....	52
Bijlage B: Code boom diepte interviews .....	53
Bijlage C: Enquête vacaturebank bezoekers .....	54
Bijlage D: Voorbeeld online profiel vacaturebank .....	56

## **1. Voorwoord.**

Na veel bloed, zweet, tranen en tijd is er een einde gekomen aan de scriptie en daarmee mijn laatste mogelijkheid om de eerste dag van de rest van mijn leven uit te stellen. Nu ik met dit eindproduct mijn master studie heb afgerond, is de optie om 'te gaan studeren' voorbij. Ik heb hiermee een academische carrière achter de rug met veel vallen en opstaan en een tussenjaar die uiteindelijk 4 jaar heeft geduurd. Gedurende deze jaren heb ik vaak ongewone stappen gemaakt. Zo ook mijn laatste studie jaar, dat in tweeën is gedeeld en dat ik op mijn eigen manier heb gedaan. Alsnog is het een stressvol jaar gebleken maar ook een leerzame ervaring waar ik vaak naar terug zal kijken. Het resultaat is een proces geweest van denken, schrijven, alles weggooien, opnieuw beginnen en doorgaan.

Dit had ik niet gekund zonder mijn scriptiebegeleider, die mijn vele mails / vragen en soms onrealistische plannen in goede banen heeft weten te leiden. En mijn stagebegeleidster, die zeer behulpzaam is geweest door middel van meedenken en bijstaan tijdens de momenten dat het eruit zag alsof het allemaal niet ging lukken. En mijn vriendin voor al het goede advies en de steun.

Dank aan allen.

## **2. Samenvatting.**

Vrijwilligerswerk neemt toe in belang door een terugtrekkende welvaartsstaat. Er gaan stemmen op die vrijwilligerswerk een goede oplossing vinden om de gaten te vullen die hierdoor vallen. Het is dus van belang om te weten welke mensen vrijwilligerswerk doen en waarom ze dit doen. Tijdens dit onderzoek is er getracht hier licht op te werpen. In samenwerking met de Vrijwilligerscentrale Utrecht en de Universiteit Utrecht is er eerst onderzoek gedaan naar de determinanten van filantropisch gedrag volgens de literatuur. Daarna is er door middel van enquêtes, online profielen en diepte-interviews getracht een beeld te scheppen over vrijwilligers werkzaam via de Vrijwilligerscentrale in Utrecht.

Uit de literatuur zijn enkele hoofdmotivaties gekomen die het vrijwilligersgedrag van de onderzochte vrijwilligers kunnen verklaren. Deze motivaties betreffen onder meer het doen van vrijwilligerswerk omdat het onderdeel is van het waardensysteem; omdat het psychologische baten oplevert; je er iets van kan leren; of omdat het gunstig kan zijn voor de toekomstige carrière. De situatie bij de VCU-vrijwilligers blijkt aan te sluiten op deze motivaties. Uit dit onderzoek is gebleken dat de meeste mensen vrijwilligerswerk doen om een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Dit was de meest gekozen motivatie bij zowel de online profielen als ook bij de enquêtes. Bij de diepte-interviews kwam een ander beeld naar voren. Hierbij gaven mensen aan dat de motivatie voor het doen van vrijwilligerswerk voornamelijk eigen belang was. De opgegeven redenen waren om het sociaal netwerk uit te breiden, nieuwe vaardigheden te leren of simpelweg als tijdverdrijf. Deze mensen deden graag iets filantropisch als ze er zelf ook iets aan over hielden.

Uit het onderzoek is eveneens een profielschets gekomen van de gemiddelde vrijwilliger werkzaam via de VCU. Deze vrijwilliger heeft een HBO/ WO opleiding genoten, haalt de inkomsten voornamelijk uit een uitkering, is vrouw en in de leeftijdscategorie 35- 40 jaar. De gemiddelde vrijwilliger is qua karakteristieken niet veranderd door de jaren heen en ook de motivaties zijn vrijwel gelijk gebleven, met als uitzondering de motivatie uit de diepte-interviews, deze kwam in vorige onderzoeken niet naar voren. Op basis van deze resultaten zijn een aantal beleidsaanbevelingen gedaan voor de Vrijwilligerscentrale Utrecht.

### **3. Inleiding.**

“Voor de lange termijn werkt de regering aan hervormingen die het groeivermogen van de Nederlandse economie versterken en onze publieke voorzieningen aanpassen aan de eisen van deze tijd. De omslag naar een participatiesamenleving is in het bijzonder zichtbaar in de sociale zekerheid en in de langdurige zorg. De klassieke verzorgingsstaat uit de tweede helft van de twintigste eeuw heeft juist op deze terreinen regelingen voortgebracht die in hun huidige vorm onhoudbaar zijn en ook niet meer aansluiten bij de verwachtingen van mensen. In deze tijd willen mensen hun eigen keuzes maken, hun eigen leven inrichten en voor elkaar kunnen zorgen. Het past in die ontwikkeling zorg en sociale voorzieningen dicht bij mensen en in samenhang te organiseren....” (Koning Willem-Alexander, 2013).

Met het uitspreken van deze woorden, tijdens de eerste troonrede van koning Willem-Alexander, werd de participatiesamenleving stevig ingeprent in het collectieve geheugen en 'participatiesamenleving' werd zelfs het woord van het jaar 2013. Nu vier jaar na deze troonrede heeft het concept van de participatiesamenleving niet aan relevantie ingeboet en heeft dit proces, genoemd in de troonrede, zich langzaam maar zeker voortgezet. Het is opmerkelijk dat in de troonrede duidelijk wordt benoemd dat de klassieke verzorgingsstaat niet meer houdbaar is en ook niet meer gewenst door 'het volk'. Elders in de tekst wordt verder duidelijk wat er bedoeld wordt met de klassieke verzorgingsstaat, zaken als het stelsel van sociale voorzieningen en staatsverantwoordelijkheid voor zorg, woning en arbeidsmarkt (Troonrede, 2013). Maar als de staat haar klassieke taken met betrekking tot onder andere zorg gaat afbouwen, wie moet deze ruimte gaan opvullen?

De voorstanders voor de participatiesamenleving zullen zeggen dat het eigen netwerk van mensen verantwoordelijkheid zal moeten nemen voor de zorg (Rutte, 2014; Rochester, Paine, Howlett & Zimmerick, 2016; Ministerie BuZa, 2013). Dit ziet er in eerste instantie uit als een goede oplossing, echter dit is geen universele of definitieve oplossing. Hoe lang en hoe vaak kan iemand bij zijn/ haar netwerk terecht voor zorg en wat als die zorg langduriger wordt. Veel mensen hebben drukke levens en zullen hier niet op zitten te wachten, “daar betalen we immers belasting voor, toch?” Maar een ander probleem is de mensen die deze sociale netwerken helemaal niet bezitten, waar moeten die aankloppen? Eén van de oplossingen die voor dit probleem geopperd wordt is het gat in het sociale netwerk van deze mensen laten opvullen door vrijwilligers (Rutte, 2014; Gemeente Utrecht, 2015). Een probleem hiermee is dat de laatste jaren de vrijwilligers aantallen gestaag afnemen (CBS, 2015; Bekkers, 2013).

De verzorgingsstaat wordt langzaam een participatiesamenleving. Achter de beoogde verschuiving naar meer participatie zitten een aantal veronderstellingen die van belang zijn. De eerste veronderstelling die voor dit onderzoek van belang is, is dat elk persoon een netwerk heeft om op terug te vallen. Van oudsher was er het solidariteitsprincipe in de samenleving. Als mensen niet voor zichzelf konden zorgen dan was het idee dat dit collectief werd opgevangen. In de nieuwe samenleving is het collectief dat de zorg opvangt minder de overheid en meer het eigen netwerk. Een veronderstelling hierbij is dat vrijwilligers een groep zijn die het gat van ontbrekende netwerken zouden kunnen opvullen. Deze vrijwilligers zouden dan taken op zich nemen die het geheel draaiende houden. Maar zoals al eerder genoemd nemen de aantallen vrijwilligers af. Het is dus van belang om mensen te stimuleren om vrijwilligerswerk te gaan doen. Maar ook om te kijken waarom de huidige vrijwilligers overgegaan zijn tot vrijwilligerswerk en waarom mensen die gaan beginnen met vrijwilligerswerk deze keuze hebben gemaakt. Dit kan meer inzicht creëren in de beweegredenen en dat kan nuttig zijn bij het stimuleren van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen.

### **3.1 Maatschappelijke relevantie.**

Behalve dat het de komende jaren maatschappelijk noodzakelijk is dat meer mensen vrijwilligerswerk gaan verrichten, zitten er ook intrinsiek positieve kanten aan vrijwilligerswerk. Voor de persoon zelf is het goed voor de algemene gezondheid (Thoits & Hewitt, 2001; nu.nl, 2017<sup>1</sup>). En zoals Putnam liet zien heeft vrijwilligerswerk ook op ander maatschappelijk vlak voordelen. Vrijwilligerswerk promoot cohesie en zorgt voor betrokkenheid bij het democratische proces: *"volunteering is part of the syndrome of good citizenship and political involvement"* (Putnam, 2000: pp.132). Vrijwilligerswerk heeft vele voordelen en is daarom belangrijk om te blijven onderzoeken.

Vrijwilligers zijn een veel besproken 'onderwerp' en dit zal in de toekomst toenemen. Vanwege de roep vanuit de overheid naar meer maatschappelijke lasten op de schouders van de 'civil society' zal er toenemende aandacht komen te liggen op de details van het vrijwilligerswerk zelf en hoe dit werk in de toekomst vorm te geven. Het is daarom belangrijk om te kijken naar wat de motivaties van mensen zijn om vrijwilligerswerk te gaan doen. Hierdoor kan er beter voor gezorgd worden dat de vormgeving van het vrijwilligerswerk

---

<sup>1</sup> <http://www.nu.nl/gezondheid/4527978/mensen-vrijwilligerswerk-doen-gezonder.html>

aansluit bij de motivaties en achterliggende ideeën van de vrijwilligers over dit werk. Als meer mensen gestimuleerd moeten worden om over te gaan tot vrijwilligerswerk is het belangrijk om beleid te vormen dat zich richt op belangrijke motivaties om vrijwilligerswerk te gaan doen. Er zullen dan ook een aantal beleidsaanbevelingen gedaan worden, specifiek voor de VCU, met behulp van de resultaten van dit onderzoek. Ook het inzichtelijker krijgen van welke mensen wat voor soort vrijwilligerswerk doen en om welke redenen, kan helpen met de bemiddeling tussen organisatie en vrijwilliger waardoor mensen langer actief blijven. Ook kan dit helpen bij het creëren van stimuleringsbeleid of dit beleid versterken onder bepaalde segmenten van de samenleving. Het fenomeen vrijwilligerswerk zal breder inzichtelijk worden waardoor er gericht mee aan de slag gegaan kan, onder andere door een organisatie als de Vrijwilligerscentrale Utrecht (VCU).

De VCU is een door de gemeente gesubsidieerde organisatie die vrijwilligerswerk stimuleert en vrijwilligers begeleid in hun zoektocht naar vrijwilligerswerk. Voor de staat van vrijwilligerswerk in de stad Utrecht zijn dit soort organisaties, en het efficiënt functioneren ervan, van belang. Deze organisaties kennen de lokale situatie en kunnen hier goed op inspelen. Zo is de VCU dit jaar een project gestart om studenten beter te bereiken en begeleiden, nadat voorgaand onderzoek uitwees dat studenten meer bereid zijn tot vrijwilligerswerk dan voorheen werd aangenomen. De kennis die dit onderzoek zal opleveren, kan de Vrijwilligerscentrale Utrecht helpen met haar beleid aanpassen en op die manier meer mensen aantrekken en houden. Hierdoor zal de stad Utrecht beter in staat zijn om op de komende maatschappelijke veranderingen in te spelen.

### **3.2 Wetenschappelijke relevantie.**

Er is veel onderzoek gedaan naar vrijwilligers en het werk dat ze verrichten. Ook het gedrag van mensen en de achterliggende motivatie voor het tonen van bepaald gedrag zijn goed onderzochte velden. Er is voor dit onderzoek dan ook gebruik gemaakt van literatuur uit verschillende disciplines om tot een theoretisch kader te komen. Ook is er gebruikt gemaakt van cijfers van de afgelopen jaren om eventuele trends te onderzoeken. Dit onderzoek richt zich op de stad Utrecht. De meeste cijfers die bekend zijn over vrijwilligerswerk zijn echter van nationaal niveau. De cijfers wel bekend over de stad Utrecht zijn van het jaarlijkse bevolkingsonderzoek waarbij onderzocht wordt hoeveel procent van de stad Utrecht vrijwilligerswerk doet. Verder is er door de gemeente Utrecht in samenwerking met de Universiteit Utrecht (UU) in het verleden gelijksoortig onderzoek gedaan naar



vrijwilligerswerk en de motivaties van vrijwilligers om dit werk te doen. Met het gebruik van deze data, gecombineerd met de data die de VCU tot haar beschikking heeft en dit onderzoek, zal er een beeld geschetst worden van de eventuele ontwikkeling over de afgelopen jaren. De relevantie van dit onderzoek is dat er een vergelijking gemaakt kan worden over de jaren heen en gekeken kan worden of de situatie bij de Vrijwilligerscentrale Utrecht afwijkt van de stedelijke situatie, informatie die nuttig is voor de VCU. Daarnaast zal er uit dit onderzoek een aantal beleidsaanbevelingen komen die mogelijk relevant zijn voor de VCU.

Daarom is er in opdracht van de Vrijwilligerscentrale Utrecht (VCU) een onderzoek verricht naar wie de huidige vrijwilligers zijn. Wat zijn karakteristieken van deze mensen, wat is hun achtergrond en wat zijn de motivaties van deze mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen.

Er is gekozen om de blik van dit onderzoek op de stad Utrecht te houden omdat de VCU een organisatie is waarvan de focus op de stad Utrecht ligt, en dit onderzoek in opdracht van de VCU is gedaan. Maar ook omdat door tijdsgebrek niet mogelijk zou zijn om landelijk onderzoek te doen in dezelfde mate als onderzoek gericht op de stad Utrecht. In dit onderzoek zal eerst gekeken worden naar de verschillende theorieën over de motivaties van mensen om vrijwilligerswerk te doen. Hierna zal er door middel van een enquête, online profielen van mensen actief via de VCU en diepte interviews gekeken worden of de Utrechtse situatie aansluit op de literatuur. Om uiteindelijk een beleidsadvies te geven aan de VCU over het toekomstige stimuleringsbeleid van deze organisatie.

Dit zal onderzocht worden met gebruik van de volgende vragen. De eerste is een beschrijvende vraag, hierna volgen twee verklarende vragen en als laatste de beleidsvraag.

- Wat zijn de karakteristieken van de Utrechtse vrijwilliger?
- Welke motivaties heeft deze vrijwilliger voor diens vrijwilligerswerk?
- Zijn karakteristieken en motivaties veranderd in de periode 2009-2017?
- Hoe kan de VCU mensen stimuleren tot meer vrijwilligerswerk?

### **3.3 Situatie in Utrecht.**

Om een breder beeld te krijgen van de situatie rondom vrijwilligerswerk is het ook handig om een beeld te schetsen op basis van data over de landelijke situatie en natuurlijk de situatie in de stad Utrecht. De situatie in Utrecht, qua vrijwilligerswerk, verschilt enigszins van de

landelijke situatie. Landelijk heeft, in 2014, 48% van de ondervraagden van 15 jaar en ouder voorafgaande aan de enquête vrijwilligerswerk gedaan (CBS, 2015). In de stad Utrecht zijn de meeste recente cijfers uit 2016, hier heeft 39% van de ondervraagde vrijwilligerswerk gedaan (E. Koster, persoonlijke communicatie, 12 mei 2017). Dit is over de afgelopen 9 jaar in de stad Utrecht niet veel veranderd en blijft gemiddeld rond de 40% (<https://utrecht.buurtmonitor.nl/jive>).

In Nederland was dit gemiddeld rond de 50% over de jaren 2009 t/m 2015 (SCP, 2010; 2012; 2015). Eén van de organisaties voor vrijwilligerswerk in Utrecht is de 'Vrijwilligerscentrale Utrecht'. Dit is tevens de organisatie waar mijn stage heeft plaatsgevonden. Er is in Utrecht niet veel onderzoek gedaan naar de motivaties van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. In 2013 heeft de Universiteit Utrecht in samenwerking met de 'University College Utrecht' een vrijwilligersonderzoek gedaan in opdracht van de gemeente Utrecht (University College, 2013). De respondenten, in totaal 796, bestonden voor 63% uit vrouwen, het merendeel van de respondenten was in de leeftijdscategorie 31 t/m 50 (30%) en hoger opgeleid (69% HBO/ WO). De meeste respondenten hadden parttime of fulltime werk, respectievelijk 24% en 29%.

Ook de motivaties voor mensen om vrijwilligerswerk te doen zijn in dit onderzoek aan bod gekomen. De eerste reden voor vrijwillige inzet was (voor 79% van de respondenten) “andere mensen helpen”. De tweede reden met 74% was “betrokken zijn bij de maatschappij” en als derde reden gaf 71% op “sociaal contact met andere mensen”. Bij deze enquête was het mogelijk om meerdere antwoorden te geven zonder dat hier gewicht aan gegeven werd. Daarom zijn de percentages een reflectie van de hoeveelheid van de respondenten die deze antwoord optie gekozen hebben (University College, 2013). Daarnaast zijn er data beschikbaar van de inwonersenquête van de gemeente Utrecht. In 2015 deden bijna 3000 mensen mee met deze enquête. In 2015 was het percentage dat vrijwilligerswerk deed 36%, in 2016 was dit 39%. De meeste vrijwilligers komen uit de leeftijdsgroep 40 tot 64 jaar, dit was zowel in 2015 als in 2016 het geval. Ook uit dit onderzoek bleek dat het opleidingsniveau hoger opgeleid was (E. Koster, persoonlijke communicatie, 12 mei 2017).

Uit dit korte overzicht zijn voorzichtig een aantal conclusies te trekken. Namelijk dat er in de stad Utrecht meer vrouwen actief zijn als vrijwilliger. Dat de mensen die vrijwilligerswerk doen voornamelijk een HBO of universitaire opleiding genoten hebben en dat de dominante

leeftijdscategorie 'laat volwassenen' betreft. Het algemene opleidingsniveau in de stad Utrecht is hoger opgeleid (HBO/ WO), ongeveer 51,5 % van de mensen tussen de 15 en 75 uit Utrecht is hoger opgeleid.<sup>2</sup> De gemeente Utrecht vraagt tijdens de inwonerenquête geen gegevens over de motivaties van mensen voor het doen van vrijwilligerswerk dus daarbij kunnen we alleen uitgaan van de literatuur over Nederland in het algemeen en het onderzoek van de gemeente Utrecht in samenwerking met de University college Utrecht.

Dit onderzoek zal proberen meer inzicht te creëren in de motivaties van mensen uit de stad Utrecht. Dit zal gedaan worden door eerst een diepere blik te werpen op de organisatie mede in opdracht waarvan dit onderzoek heeft plaatsgevonden. Naar deze organisatie wordt gekeken om een beeld te scheppen hoe en waarvoor dit onderzoek gebruikt zal worden door deze organisatie. Daarna zal het theoretisch kader uiteengezet worden waarin de hypotheses, centraal voor dit onderzoek, besproken zullen worden. Om uiteindelijk te komen tot een aantal beleidsaanbevelingen op basis van de resultaten van dit onderzoek.

---

<sup>2</sup> <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83524ned&D1=0-4,6-9,11-15&D2=11-14&D3=382&D4=13&HDR=G3,G1,G2&STB=T&VW=T>

#### 4. VCU.

De organisatie waarbij ik mijn stage gelopen heb is de Vrijwilligerscentrale Utrecht (VCU). Deze organisatie bestaat al 31 jaar, sinds 1986, in haar huidige vorm, maar ook in de decennia daarvoor heeft de organisatie een belangrijke plek in de stad ingenomen (Wetering, 2011).

Eind negentiende eeuw begonnen een groep welgestelde protestantse dames de ‘Nederlandsche vereniging tot bescherming van de jonge meisjes union’. Dit om ervoor te zorgen dat jonge vrouwen die naar Utrecht kwamen voor werk, niet op het verkeerde pad zouden belanden. Enkele decennia later breidden de taken zich uit tot informatiecentrum voor zaken als huisvesting en voor alle jongeren. Door de sterke toename van studenten naar de stad wordt in de loop der jaren huisvestingsbemiddeling de belangrijkste taak. Na enkele naamsveranderingen en de afscheiding van de stichtelijke geschiedenis worden in de jaren '60 de taken uitgebreid naar meer zaken op sociaal maatschappelijk vlak. Enkele voorbeelden hiervan zijn een sociaal raadsman die wordt aangenomen, een wetswinkel die wordt opgezet en consumentenvoorlichting die gegeven wordt (Wetering, 2011). In de jaren 70 begint de bemiddelingsfunctie tussen organisaties en individuen voor vrijwilligerswerk. In het begin van de jaren '70 is deze bemiddeling nog vooral tussen individuen en actiegroepen maar later ook met commerciële partijen. De vrijwilliger werd het uitgangspunt, mensen helpen met zelfontplooiing via werk en maatschappelijke betrokkenheid vergroten. Ook stelt de VCU zich meer op als belangenbehartiger van vrijwilligerswerk in het algemeen (Wetering, 2011)

In 1986 vormt de vrijwilligerscentrale zich om tot een onafhankelijke organisatie in haar huidige vorm. In haar eigen woorden: “*VC Utrecht stelt zich primair ten doel om de vrijwillige inzet in de stad Utrecht te stimuleren. We doen dit door een stedelijk platform te zijn voor alles rondom vrijwillige inzet*” (VCU, 2016, pp. 4). De VCU doet dit onder andere door middel van voorlichting en trainingen geven aan organisaties en particulieren, maar ook door advies geven aan personen op zoek naar een vrijwillige functie. Er komen gemiddeld 500 personen per jaar langs op kantoor (VCU, 2016) en veel mensen gebruiken de online vacaturebank voor het zoeken naar vrijwilligerswerk.

De VCU is een kleine organisatie en komt daarom niet toe aan alle taken die de organisatie graag zou willen ondernemen. Waaronder de vraag onderzoeken wie precies de vrijwilligers zijn in Utrecht, via de vrijwilligerscentrale en in het algemeen. Ook is er interesse naar wat

deze mensen motiveert om vrijwilligerswerk te ondernemen en wat deze mensen hopen eruit te kunnen halen. In het kader van deze vragen zal dit onderzoek worden ondernomen. Waarbij de resultaten van dit onderzoek gebruikt kunnen worden door de VCU bij het vormen van stimuleringsbeleid voor nieuwe krachten en van het versterken van het huidige beleid.



## 5. Theorie.

Om een goed beeld te kunnen scheppen over de situatie rondom vrijwilligerswerk en de mogelijke motivaties van vrijwilligers, actief via de VCU, zal eerst een theoretisch kader gevormd worden. Dit theoretische kader zal de motivaties die mensen kunnen hebben voor het doen van vrijwilligerswerk weergeven. Later in dit onderzoek zal er met behulp van deze theorieën gekeken worden of de situatie in Utrecht hierbij aansluit. In dit hoofdstuk zal eerst een definitie gegeven worden van vrijwilligerswerk waarmee gedurende de rest van dit onderzoek gewerkt zal worden. Daarna zullen de theorieën rondom de motivaties voor vrijwilligerswerk uiteen worden gezet. Hierbij zullen ook de hypothesen worden bepaald die getoetst zullen worden tijdens dit onderzoek.

### 5.1 Definitie vrijwilligerswerk.

Een belangrijke eerste stap bij het kijken naar de theorie over de achterliggende motivaties van vrijwilligerswerk, is uiteenzetten wat er precies bedoeld wordt met het concept vrijwilligerswerk. Eén van de eerste definities van vrijwilligerswerk komt uit de eerste deelrapportage van de 'interdepartementale commissie vrijwilligersbeleid' (1980) van het ministerie van cultuur, recreatie en maatschappelijk werk. In deze rapportage wordt gesteld dat: *“Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van anderen en/ of de samenleving, zonder dat degene die het verricht daar voor zijn of haar levensonderhoud van afhankelijk is”* (1980, p.p. 32).

Deze definitie is redelijk compleet maar mist nog een belangrijk element. Het is vrij duidelijk dat vrijwilligerswerk geen werk is bedoeld voor levensonderhoud. Een iets andere definitie die geschikter is voor dit onderzoek is de veel gangbaardere definitie van de 'Vereniging Nederlandse Gemeenten': *“Werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving”*<sup>2</sup>. Het voordeel van deze definitie is dat het onverplichte element expliciet belicht wordt. Dit is ook een centraal punt bij de VCU, vrijwilligers zelf de beslissingen laten nemen over het proces. Echter bij deze definitie mist nog een aspect belangrijk voor de VCU, het ontbreken van een winstoogmerk van de organisatie waarvoor het vrijwilligerswerk gedaan wordt. Om echt als vrijwilligerswerk beschouwd te kunnen worden, door onder andere de VCU (M. Haaxma,

---

<sup>2</sup> [https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/vrijwilligers-mantelzorgers-en-maatschappelijke-stage/algemeen#Wat\\_is\\_de\\_definitie\\_van\\_vrijwilligerswerk](https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/vrijwilligers-mantelzorgers-en-maatschappelijke-stage/algemeen#Wat_is_de_definitie_van_vrijwilligerswerk)

persoonlijke communicatie, 16 mei 2017), moet het werk gedaan worden bij een instelling die een algemeen nut of een sociaal belang dient en dus geen winstoogmerk heeft. De uiteindelijke definitie van vrijwilligerswerk voor dit onderzoek is:

*“Werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving, bij een organisatie zonder winstoogmerk”*

Mensen zijn verschillend en de redenen waarom iemand vrijwilligerswerk gaat doen kan voor ieder persoon gemotiveerd door zijn/ haar eigen waarden en attitudes. Er zijn echter een aantal overlappende factoren die meespelen in de beslissing om iets te doen voor andere mensen. Alle mensen die zijn meegenomen in dit onderzoek doen vrijwilligerswerk onverplicht vanuit een persoonlijke motivatie. Waar in vroegere tijden vrijwilligerswerk soms onder druk van de gemeenschap (religieus of de zuil) plaats vond (Verplanke, 2014) is deze druk tegenwoordig voor een deel van de vrijwilligers weggevallen. Vrijwilligerswerk als tegenprestatie voor bijvoorbeeld behoud van uitkering is een andere vorm van vrijwilligerswerk met externe druk. Beide categorieën mensen vinden geen vrijwilligerswerk met behulp van de VCU. Religieuze mensen doen vrijwilligerswerk vaak via eigen netwerk en vrijwilligerswerk als tegenprestatie voor een uitkering loopt via de gemeente. In dit onderzoek zijn alleen mensen meegenomen werkzaam via de VCU en daarom kan met enige zekerheid aangenomen worden dat de vrijwilligers persoonlijk gemotiveerd zijn zonder externe druk.

## **5.2 Motivaties vrijwilligerswerk.**

In het volgende stuk zal meerdere malen gesproken worden over ‘Utrechtse vrijwilligers’, ook in de hypothesen. Hiermee worden mensen bedoeld actief via de Vrijwilligerscentrale Utrecht. Ook wordt er gesproken over de Utrechtse bevolking, hiermee wordt de bevolking woonachtig in Utrecht in de leeftijdscategorie van ongeveer 18 tot 80 bedoeld.

Wilson (2000; 2012) geeft aan dat kapitaal een belangrijke factor is in de beslissing van mensen om wel of niet over te gaan tot vrijwilligerswerk. Wilson noemt een aantal vormen van menselijk kapitaal die het meest van belang zijn als factor in de beslissing om vrijwilligerswerk te gaan doen. Van belang voor dit onderzoek zijn: opleiding en een baan. Een hogere opleiding leidt tot meer vrijwilligerswerk (Wilson, 2000, 2012; CBS, 2015;

Wiepking & Bekkers, 2015; Bekkers & Wiepking, 2011b; Thoits & Hewitt, 2001). Mensen met een hogere opleiding zijn onder andere meer geletterd en hebben meer organisatorische vaardigheden en worden daarom eerder gevraagd voor vrijwilligerswerk en organisaties investeren meer resources om deze mensen aan te trekken (Wilson, 2000; 2012). Een aspect dat hierbij ook een rol speelt, gevraagd worden, komt ook als één van de belangrijkste factoren uit het onderzoek van Bekkers & Wiepking (2011a). Op de factoren van Bekkers & Wiepking zal later in meer detail worden ingegaan.

De eerste hypothese in dit onderzoek is als volgt:

*H1) Utrechtse vrijwilligers hebben een hoger opleidingsniveau dan de Utrechtse bevolking.*

De tweede menselijke kapitaal factor van invloed op het hebben van vrijwilligerswerk is betaalde arbeid, het hebben van een baan. De theorieën over welke kant deze invloed opgaat zijn echter verdeeld. Aan de ene kant wordt gesteld dat geen betaald werk hebben veel tijd overlaat voor vrijwilligerswerk. En aan de andere kant wordt gesteld dat de mensen met betaald werk al onderdeel zijn van de werkkraft en daarom eerder geneigd zullen zijn om ook vrijwilligerswerk te gaan doen (Wilson, 2000; 2012). Dit onderzoek zal uitwijzen of er een relatie is tussen het wel of niet hebben van betaald werk en het doen van vrijwilligerswerk en welke kant deze relatie opgaat in de context van de Utrechtse vrijwilligerscentrale. Gezien dat in de onderzoeken uit het verleden bleek dat de meeste mensen die vrijwilligerswerk deden via de VCU hun inkomen haalden uit bronnen anders dan loon uit werk (b.v. uitkeringen), verwacht ik dat dit eveneens bij dit onderzoek het geval zal zijn. Echter valt niet bij voorbaat uit te sluiten dat het tegenovergestelde geldt.

De volgende hypothese is daarom opgedeeld in twee delen en is als volgt:

*H2a) Utrechtse vrijwilligers zijn vaker werkeloos dan de Utrechtse bevolking.*

*H2b) Utrechtse vrijwilligers hebben vaker dan de Utrechtse bevolking een baan*

Sekse zou ook van invloed kunnen zijn op het doen van vrijwilligerswerk (Wilson, 2012; Wiepking, 2015). De verwachting is dat de mensen die vrijwilligerswerk doen voor het merendeel vrouwen zijn. Vrouwen worden gesocialiseerd tot meer verzorgende rollen, dit kan ertoe leiden dat vrouwen zich meer geneigd voelen tot het helpen van anderen (Wilson & Musick, 1997). Veel van de verzorgende beroepen worden van oudsher als vrouwelijk



bestempeld en het zijn vaker vrouwen dan mannen die het huishouden verzorgen. Voor het merendeel zijn het ook vrouwen die vrijwilligerswerk deden, dit omdat vrijwilligerswerk meer als vrouwelijk werd gezien (Wilson, 2000). Dit leidt tot de volgende hypothese:

*H3) De Utrechtse vrijwilligers bestaan vaker uit vrouwen dan mannen.*

Naast menselijk kapitaal en sekse zijn er nog meer verklarende factoren voor het tonen van bepaald gedrag zoals het doen van vrijwilligerswerk. Gedrag is te verdelen in twee categorieën, intrinsiek gemotiveerd en extrinsiek gemotiveerd. Ryan en Desi (2000) omschrijven intrinsieke motivatie als een actie ondernemen omdat deze inherent plezierig of interessant is. Extrinsieke motivatie omschrijven ze als een actie ondernemen omdat deze leidt tot een afzonderlijke uitkomst, een resultaat buiten de persoon zelf. Naast deze tweedeling is er ook onderzoek gedaan naar de specifieke motivaties die leiden tot het tonen van altruïstisch gedrag. De tweedeling van Ryan en Desi is hier ook goed toepasbaar, enkele motivaties die hieronder behandeld worden bestaan uit interne karakteristieken en uit externe omgevingsfactoren.

De volgende theorieën geven een beschrijving van verschillende motivaties voor mensen om vrijwilligerswerk te doen. Er zal gekeken worden of deze theorieën haar weerslag vinden in de populatie bestudeerd in dit onderzoek. Clary et al. (1998) onderscheiden zes motivaties die mensen kunnen hebben om vrijwilligersgedrag te tonen. Ze benaderen vrijwilligersgedrag als een vorm van gedrag dat groter is dan alleen het helpen van een medemens. Het is gedrag waarbij de mogelijkheid tot het tonen van dat gedrag actief gezocht wordt, een weloverwogen beslissing en een toezegging aan een langdurige relatie is. Het onderzoek van Clary et al. wees uit dat mensen inherente motivatieneigingen hebben die vervuld kunnen worden door middel van vrijwilligerswerk. De categorieën van motivatie die Clary et al. (1998) onderscheiden zijn: *waarden, leren, carrière, sociale omgeving, zelfbescherming en zelfverbetering.*

Bekkers & Wiepking (2011a) hebben onderzoek gedaan naar de achterliggende determinanten die filantropisch gedrag kunnen verklaren en hebben een onderverdeling gemaakt van acht determinanten die dit gedrag drijven. Ook al gaan de onderzoeken van Bekkers & Wiepking (2011a, 2011b, 2012) voornamelijk over het geven van geld, de onderverdeling is toch nuttig om te noemen in de context van dit onderzoek omdat

vrijwilligerswerk ook gezien kan worden als filantropisch gedrag en de motivaties redelijk overeen komen. Gedurende dit onderzoek zal er in plaats van filantropisch gedrag gesproken worden over vrijwilligersgedrag. De determinanten van Bekkers & Wiepking zijn; *materiële kosten en baten, waarden, altruïsme, reputatie, psychologische kosten en baten, bewust zijn van nood, gevraagd worden en doeltreffendheid*.

Een verschil tussen beide verdelingen van determinanten is dat de onderverdeling van Bekkers & Wiepking (2011a) wat algemener van aard is, maar deze behandelt daarentegen meer aspecten dan de verdeling van Clary et al. (1998; 1999). Niet alle mechanisme van Bekkers & Wiepking zijn even nuttig. De *materiële kosten en baten* zijn minder geschikt voor dit onderzoek, omdat er bij het geven van tijd (wat het doen van vrijwilligerswerk is) de materiële kosten en baten minder een overweging zijn. Bekkers & Wiepking doelen met *materiële kosten & baten* namelijk op het geld dat weggegeven wordt en de cadeaus die de persoon hiervoor terug krijgt als tegenprestatie. Het *carrière* motief van Clary et al. dekt de lading beter. Dat gaat over de baten die het vrijwilligerswerk kan hebben voor de toekomstige carrière, vooral het uitbreiden van vaardigheden om deze te gebruiken voor het vorderen van de carrière.

De categorie *waarden*, benoemd door zowel Bekkers & Wiepking (2011) als Clary et al. (1998), gaat over het uiten van de motivatie tot zorg voor anderen en altruïsme door middel van vrijwilligerswerk. Men vertoont dit soort gedrag omdat het onderdeel is van een bredere visie op hoe de wereld eruit zou moeten zien. Bekkers & Wiepking benoemen eveneens het motief *altruïsme* dat hier in mijn mening een onderdeel van is. Volgens Bekkers & Wiepking is het mechanisme *altruïsme* apart benoemd omdat het tastbaar is en geen algemene houding, omdat het gericht is op de specifieke instelling waarbij met het gedrag vertoond wordt. Tijdens dit onderzoek zal *altruïsme* samengevoegd worden met de determinant *waarden*.

De motivatie *leren* van Clary et al. (1998) is het beleven van nieuwe ervaringen en vaardigheden ontwikkelen en beoefenen. Het motief *sociale omgeving* is vrijwilligerswerk doen omdat dit de persoon in staat stelt om sociaal te zijn met anderen. Maar ook om sociale uitsluiting te voorkomen omdat het niet doen van vrijwilligerswerk negatief bestempeld wordt. Deze is vergelijkbaar met het *reputatie* motief van Bekkers & Wiepking. Het ondernemen (of juist niet) van bepaald gedrag vanwege het aanzien die dit oplevert bij de sociale omgeving. De laatste twee motivaties van Clary et al, *zelfbescherming* en

*zelfverbetering*, zijn onder te verdelen bij het motief *psychologische kosten en baten* van Bekkers & Wiepking. Zelfbescherming is vrijwilligerswerk gaan doen om zin te geven aan je leven, aan een negatieve situatie ontsnappen. Zelfverbetering is persoonlijke groei/ontwikkeling en je zelfbeeld verbeteren. Deze twee verschillen van elkaar volgens Clary et al. (1998) omdat bescherming puur gericht is op de negatieve kant van het emotionele spectrum en aan deze te ontsnappen. Dit terwijl verbetering vanuit een positieve positie begint en deze positieve kant vergroot in plaats van de negatieve kant van het emotionele spectrum verminderen. Met andere woorden, zelfverbetering zorgt voor het vergroten van positieve emoties in plaats van negatieve emoties verkleinen (Clary et al. 1998). Beide motivaties zijn het tonen van bepaald gedrag vanwege de psychologische baten die het oplevert en kosten die het vermindert. Clary et al (1998) benoemen onder *zelfverbetering* ook de psychologische voordelen bij het maken van nieuwe vrienden. Dit wordt niet expliciet genoemd bij Bekker & Wiepking maar dit wordt voor het doeleinde van dit onderzoek wel gerekend onder *psychologische kosten en baten*.

De meeste motivaties van Clary et al. zijn onder te brengen bij de motivaties van Bekkers & Wiepking. Er zijn echter nog een aantal additionele motivaties van Bekkers & Wiepking, deze additionele motivaties hangen samen.

*Bewust zijn van nood* is volgens Bekker & Wiepking (2011) de eerste vereiste voor mensen om over te gaan tot het tonen van altruïstisch gedrag. Mensen zullen niet zomaar overgaan tot altruïstisch gedrag maar pas in actie komen als duidelijk is dat dit gedrag noodzakelijk is. Deze determinant zal niet meegenomen worden in dit onderzoek omdat het relevanter is bij het geven van geld, bijvoorbeeld bij natuurrampen etc. dan bij het geven van tijd. Als tweede zullen mensen sneller vrijwilligersgedrag tonen als ze *gevraagd worden*. Daarnaast kan *altruïsme* een factor zijn, een persoon kan natuurlijk een intrinsieke motivatie hebben tot vrijwilligersgedrag tonen onafhankelijk van externe factoren. Een laatste overweging is een evaluatie van de *doeltreffendheid*, de perceptie van de persoon over het algemeen nut dat het vrijwilligersgedrag oplevert. De relatieve invloed van elke motivatie is onduidelijk om vast te stellen, vaak is het een combinatie van meerdere motivaties waardoor mensen besluiten om over te gaan tot het tonen van vrijwilligersgedrag.

De motivaties om vrijwilligersgedrag te verklaren die gebruikt gaan worden tijdens dit onderzoek zijn een combinatie van die van Bekkers & Wiepking en Clary et al. en zijn:

*waarden/ leren/ carrière/ gevraagd worden/ psychologisch kosten- baten/ reputatie en doeltreffendheid.*

De onderverdeling van zowel Clary et al. (1998) als van Bekkers & Wiepking (2011) betreffen intrinsieke en extrinsieke motivaties zoals benoemd door Ryan & Deci (2000). Van de determinanten die gebruik worden tijdens dit onderzoek zijn ook beide interne en externe motivaties te vinden. *'Leren'* en *'psychologische kosten- baten'* zijn duidelijke voorbeelden van motivaties waarbij het resultaat zich binnen in de persoon bevindt. Maar bij determinanten zoals *'gevraagd worden'* en *'reputatie'* is de uitkomst van de actie een resultaat buiten de persoon zelf en daarom dus externe motivatie.

De voorgaande theorieën zullen getoetst worden met behulp van data over de situatie bij de VCU in Utrecht. Hiervoor is data verzameld gedurende 3 maanden. Hieronder zal besproken worden welke data verzameld is, welke methoden hiervoor zijn gebruikt en hoe dit proces verlopen is.

## **6. Data en methoden.**

De data die gebruikt is voor dit onderzoek is verzameld in april, mei en een gedeelte van juni van dit jaar, gedurende de stage bij de Vrijwilligerscentrale Utrecht. Ook is er gebruikt gemaakt van data van de VCU zelf, op basis van de administratie van de bezoekersaantallen en op basis van persoonlijke informatie van deze bezoekers. Tevens is er eerder in samenwerking met de Universiteit Utrecht in 2013 een onderzoek gedaan waarin data over de achterliggende motivaties van vrijwilligers is verzameld. De nieuwe data voor dit onderzoek komt van vier verschillende bronnen (twee wijze van enquêteren, online profielen en diepte interviews) en betreft mensen die op verschillende wijze met de VCU in contact zijn gekomen. Hieronder zullen de verschillende manieren van dataverzameling en de data zelf besproken worden.

De eerste manier van dataverzameling betreft enquêtes afgenomen op twee verschillende manieren. De eerste wijze van enquêteren betreft mensen die binnenkomen bij de vacaturebank gedurende de inloopuren van het VCU kantoor. Deze mensen stappen met verschillende redenen binnen. Sommigen met een specifieke vacature in gedachten, anderen met een vraag of weer anderen opzoek naar algemene informatie. De mensen die binnenkomen en reageren op een vacature, of op een andere manier verder gaan met de VCU, vullen een formulier van de VCU in met persoonlijke gegevens zoals leeftijd, opleiding, inkomen etc. Aan dit formulier is een, voor dit onderzoek samengestelde, vragenlijst toegevoegd waarin wordt gevraagd naar onder ander de motivatie van de persoon om over te gaan tot vrijwilligerswerk. Dit formulier is in de maanden april/ mei en (gedeeltelijk) juni bijgevoegd. Gedurende deze periode zijn er in totaal 24 vragenlijsten ingevuld. De algemene resultaten hiervan worden weergegeven op bladzijde 27 en 28. Het laatste item op deze lijst betreft de vraag of mensen geïnteresseerd zouden zijn in meewerken aan een diepte interview.

De tweede wijze van enquêteverspreiding is via een online enquête. De vragen in deze enquête waren gelijk aan die van de fysieke vragenlijst voorgelegd aan mensen die binnen kwamen bij de vacaturebank. Voor deze enquête is een uitnodiging via email gestuurd naar 136 mensen. Deze mensen hebben in de laatste twee weken van april via de website van de VCU gereageerd op een vacature en zodoende was hun email bekend bij de vrijwilligerscentrale. In deze email, verstuurd op 11 mei, werd gevraagd naar medewerking aan dit onderzoek. Daarnaast stond er een link naar een website waarop de vragenlijst kon

worden ingevuld. Op 23 mei is een herinneringsmail met dezelfde vraag en link gestuurd. Deze enquête is ingevuld door 17 mensen, dit is een respons-rate van slechts 12,5 %.

De derde wijze waarop informatie verzameld is, is via de website van de VCU. Op deze website staat een vacaturebank waarmee particulieren kunnen solliciteren naar vrijwilligerswerk. Deze particulieren kunnen hiervoor een profielpagina aanmaken in de vacaturebank met basis persoonlijke informatie. Deze profielpagina's kunnen door organisaties worden bekeken waarna er contact kan worden gezocht met geschikte kandidaten. Ook worden en door de VCU geschikte vacatures toegestuurd naar deze profielen. Bij het invullen van deze profielen wordt ook gevraagd naar de motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen, met zes antwoord opties en een open tekstveld om toelichting te geven over de keuze of een andere optie in te vullen. De opties die mensen kunnen kiezen zijn: "Bijdrage leveren aan de maatschappij/ CV uitbreiden/ Mensen leren kennen/ Nieuwe kennis- vaardigheden opdoen/ Nieuwe mensen ontmoeten/ Werkervaring opdoen". Er is gedurende het onderzoek bij de vrijwilligerscentrale een controle gedaan naar alle profielen om de inactieve profielen eruit te filteren. Er is naar alle profielen een mail gestuurd met de vraag of mensen het profiel actief wilden houden, als men hier positief tegenover stond kon er door middel van een link in de mail het profiel actief gehouden worden. De profielen waarbij na een week geen reactie gekomen was zijn verwijderd. In totaal zijn er 208 profielen overgebleven van de 367 profielen. Op bladzijde 24 en 25 is een schematisch overzicht van de data gepresenteerd.

Het vierde deel van de dataverzameling bestaat uit 10 diepte interviews afgenomen met verschillende mensen die bij de vacaturebank van de VCU zijn komen binnenlopen of aangaven geïnteresseerd te zijn in een diepte interview via de enquêtes. De mensen die naar het spreekuur zijn gekomen deden dit om verschillende redenen. De mensen die binnen liepen is gevraagd om een vragenlijst in te vullen, één van deze vragen betrof of ze interesse hadden in een diepte interview. Met de mensen die hier positief op geantwoord hebben is een afspraak gemaakt om op een later tijdstip een interview af te nemen. De vraag om mee te willen werken aan een diepte interview is ook gesteld via de online enquête. De interviews vonden plaats gedurende week 20/ 21/ 22 en 23 op het kantoor van de Vrijwilligerscentrale Utrecht en 1 interview in de bibliotheek in Utrecht Leidsche Rijn. De interviews duurden rond de 30 minuten per stuk. Het waren semigestructureerde interviews waarbij van te voren enkele punten waren opgeschreven om te behandelen (bijlage A). De interviews zijn gelijk

verdeeld in sekse met 5 mannen en 5 vrouwen. Alle interviews zijn met toestemming van de respondent opgenomen, deze opnames zijn op aanvraag terug te luisteren. Van deze interviews zijn transcripties gemaakt. Deze zijn gecodeerd met behulp van het programma NVivo 11. Dit is software waarmee, onder andere, transcripten van interviews georganiseerd en geanalyseerd kunnen worden. Dit gebeurt door belangrijke onderdelen uit de tekst te categoriseren en onder verschillende kopjes, genaamd nodes, te verdelen om hiermee structuur aan te brengen in de belangrijkste punten uit de tekst. De uiteindelijke verdeling van deze kopjes heet in NVivo een codeboom. De codeboom van dit onderzoek is als bijlage B toegevoegd. De resultaten hiervan zullen besproken worden in het volgende stuk.

Het coderen van deze interviews is gedaan naar de structuur van de diepte interviews (bijlage B). De onderwerpen die daar aangesneden zijn, door de interviews heen aangepast en bijgeschaafd, zijn ook de nodes (onderwerp clusters) geworden waarmee de diepte interviews gecodeerd zijn. Er is één groot verschil in codering van de interviews ten opzichten van de antwoord mogelijkheden van de andere data bronnen. ‘Psychologische baten’ is een aparte categorie in de interviews. Bij de andere bronnen is dit een overkoepelende determinant waar sociaal contact onder geschaard wordt. De reden dat deze categorie apart gehouden is tijdens de interviews is omdat er vaak over psychologische baten gesproken werd met verschillende doeleinden, daarom leek het interessant om deze apart te coderen. Onder de psychologische baten vallen onder andere de waardering en voldoening die mensen krijgen van het vrijwilligerswerk.

Het verzamelen van deze data leverde enkele moeilijkheden op, in het bijzonder het vinden van de respondenten voor de diepte interviews. Ook zijn er een aantal mensen geweest die toegezegd hadden mee te werken aan een diepte interview maar dit gesprek afzegden vlak voor de afgesproken datum of die na een initiële toezegging niet meer te bereiken waren om een afspraak te maken. Ook het aantal mensen dat het kantoor van de VCU binnen kwam was lager dan verwacht en van deze mensen waren er ook minder dan verwacht bereid een enquête in te vullen. Er zijn enkele evaluatie momenten van de data verzameling geweest met de stagebegeleidster waarna er een andere manier van data verzameling is bedacht. Op deze manier is geprobeerd om de lage welwillendheid van mensen (die langs kwamen bij de vacaturebank) te ondervangen. Hierover zal in de discussie sectie in meer detail over worden gesproken.

## **7. Resultaten.**

Hieronder zullen de resultaten besproken worden van de data verzameld in dit onderzoek. Gedurende dit onderzoek is er gebruikt gemaakt van meerdere data bronnen om te onderzoeken welke motivaties mensen hebben om via de VCU aan vrijwilligerswerk te doen of te gaan doen. Deze vier verschillende bronnen zullen hieronder apart besproken worden, op de enquêtes na die als één besproken zullen worden. Dit is nodig omdat elke bron een aparte analyse vereist. Beginnend met uiteenzetten wat er uit de analyse van de profielen is gekomen, daarna komen de enquêtes aan bod en vervolgens zal ik dieper ingaan op de interviews. De enquêtes en de online profielen zijn nuttig om een breder beeld te schetsen over de karakteristieken en motivaties die mensen, via de VCU aan het werk, hebben voor het doen van vrijwilligerswerk. De zwaarst wegende resultaten zullen uit de diepte interviews komen omdat er tijdens de interviews dieper op de precieze motivaties ingegaan kon worden. En omdat hier controle vragen gesteld konden worden wat tot interessante inzichten heeft geleid. In elke sectie zullen de belangrijkste resultaten worden gepresenteerd waarna er een overzicht gegeven wordt van alle uitkomsten in de figuren en tabellen. Nadat deze onderdelen besproken zijn zullen de overkoepelende resultaten gepresenteerd worden.

### **7.1 Resultaten online profielen.**

De profielen (voor een voorbeeld profiel zie bijlage D) zijn ingevuld door de mensen die gebruikt hebben gemaakt van de website van de VCU. Deze profielen bevatten persoonlijke informatie zoals sekse, leeftijd, opleiding en motivatie. De informatie over inkomsten ontbreekt hierin echter. Hier werd niet naar gevraagd en kon dus niet ingevuld worden. Omdat het profiel formulier samengesteld is door de VCU en standaard is voor nieuwe online bezoekers, kon ik geen veranderingen aanbrengen aan dit formulier. Zoals hierboven genoemd is er wel informatie bekend over de karakteristieken van de gebruikers en de motivatie voor het doen, of gaan doen, van vrijwilligerswerk. De belangrijkste resultaten zullen hieronder besproken worden.

In totaal is er gebruikt gemaakt van 208 profielen. Deze profielen bestaan voor 61,5 % (128 personen) uit vrouwen en 38,5 % (80 personen) uit mannen. De meest genoten opleiding was HBO/WO met 68,5 %, ofwel 143 personen. De gemiddelde leeftijd was 36 jaar. De keuze voor motivatie is alleen globaal te rapporteren omdat de personen meerdere opties konden kiezen zonder dat hier gewicht aan gegeven werd. Het resultaat dat hieruit opgemaakt kan worden is welke motivaties het meest gekozen zijn door alle mensen die een profiel hebben



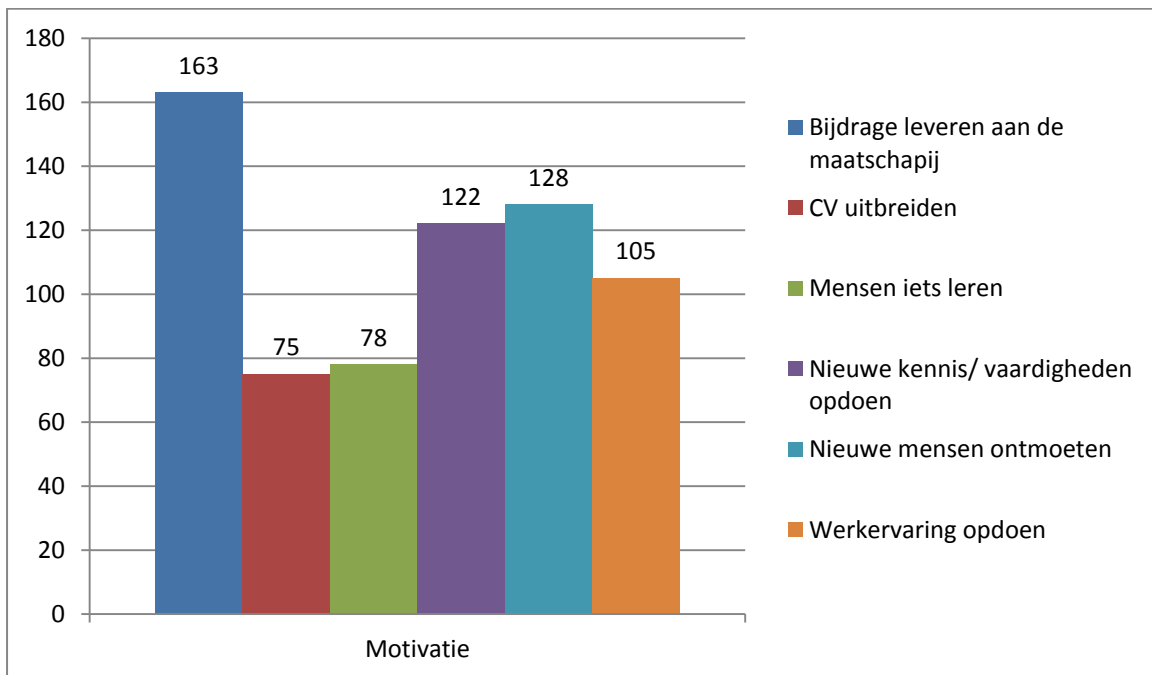
aangemaakt. In totaal zijn er 671 keuzes gemaakt door de mensen, dat is gemiddeld 3,2 keuzes per persoon. De meeste gekozen motivatie is 'bijdrage leveren aan de maatschappij', deze is 163 keer gekozen. Op de tweede plaats komt 'nieuwe mensen leren kennen' deze is 128 keer gekozen. Op de derde plek staat 'nieuwe kennis/ vaardigheden opdoen' met 122 keuzes. 'Bijdrage leveren aan de maatschappij' kan gerekend worden onder de determinant *waarden*. Dit ging over het uiten van altruïsme en een bredere visie op de wereld verwezenlijken door middel van dit vrijwilligersgedrag tonen. In de diepte interviews is dieper ingegaan op welke visie dit is en hoe vrijwilligerswerk hier precies aan bijdraagt, dit zal later worden besproken. Het volgende resultaat is één die te rekenen is onder de motivatie *psychologische kosten en baten*; 'Nieuwe mensen leren kennen' is namelijk het tweede resultaat. Dat deze motivatie zo veel voorkomt was van te voren niet verwacht, hierover zal uitgebreider worden ingegaan in het overkoepelende resultaten deel. Het laatste resultaat was 'nieuwe kennis/ vaardigheden opdoen' en deze valt onder de determinant *leren*. Het is met enige zekerheid te zeggen dat deze motivatie niet valt onder de *carrière* determinant omdat er ook de mogelijkheid bestond om 'CV uitbreiden' of 'werkervaring opdoen' te antwoorden. Hieronder is een schematische weergave van de data uit de profielen. Vervolgens zullen de enquêtes besproken worden.

**Tabel 1. Sekse en opleiding verdeling. Vrijwilligers met online profielen.**

Sekse		Opleiding				Totaal
		HAVO/VWO	MBO	VMBO/LBO/ MAVO	WO/HBO	
Man	Man	15	13	4	48	80
	Vrouw	7	21	4	96	128
Totaal		22	34	8	143	208

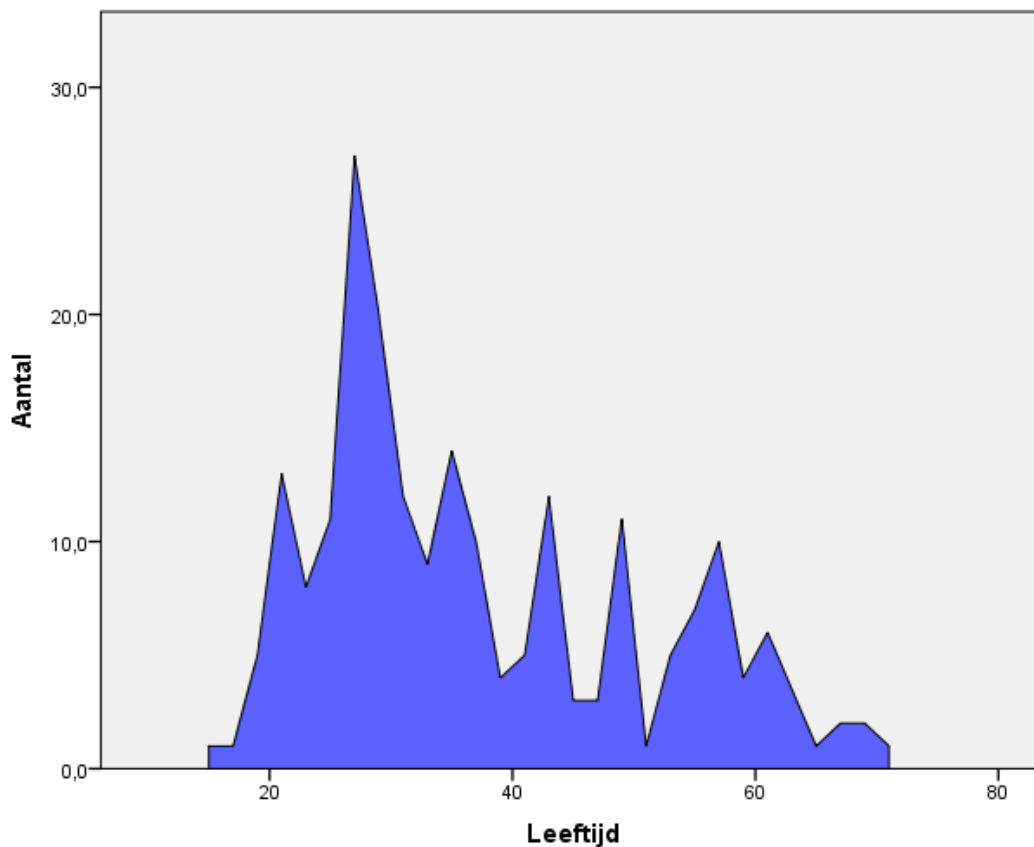
**Bron: VCU database online profielen. April 2017**

**Fig. 1. Hoeveelheid motivatie gekozen van vrijwilligers met online profielen.**



**Bron: VCU database online profielen. April 2017**

**Fig. 2. Verdeling leeftijd van mensen met online profielen.**



**Bron: VCU database online profielen. April 2017**

## 7.2 Resultaten enquêtes.

De enquêtes zijn zoals gezegd zowel digitaal als op papier ingevuld. De digitale enquête is verstuurd naar mensen die in de laatste twee weken van april contact hebben gehad met de VCU, door dit contact was hun email bekend. Naar hen is een mail gestuurd met een link om de enquête in te vullen. De papieren enquête is ingevuld door mensen die de vacaturebank binnen zijn gestapt gedurende de stage periode. Bij de digitale enquêtes is niet gevraagd naar bron van inkomsten en opleiding, van de respondenten van de papieren enquêtes was dit wel bekend. Bij de digitale enquête is informatie gevraagd die van belang was voor de stage organisatie maar niet voor dit onderzoek. Bijvoorbeeld hoe mensen terecht zijn gekomen bij de VCU en hun eventuele geschiedenis met vrijwilligerswerk. Hieronder zullen de belangrijkste resultaten van beide enquêtes worden gepresenteerd. Een schematisch overzicht van alle resultaten zal worden geven in de onderstaande tabellen en figuren.

In totaal zijn er 40 enquêtes ingevuld waarvan 17 door mannen en 23 door vrouwen. De digitale enquête is 17 keer ingevuld en de papieren enquête 23 keer. De respondenten van de papieren enquêtes waren voornamelijk hoger opgeleid en kregen hun inkomen het meest uit andere bronnen dan loon. Een aantal daarvan was studiefinanciering en een enkele had geen loon maar de meeste inkomens kwamen uit verschillende uitkeringen, bijvoorbeeld bijstand of WIA (arbeidsongeschikt na ziekte). Het totale overzicht van inkomsten bronnen staat in tabel 3. In deze enquêtes, zowel papier als digitaal, kon een top 3 van motivaties worden ingevuld met daarbij een hiërarchie in de keuze. Aan deze opties zijn punten toegekend (3 voor de 1<sup>e</sup> optie, 2 voor de 2<sup>e</sup> optie en 1 voor de 3<sup>e</sup> optie) en deze punten zijn opgeteld. Een overzicht van deze motivaties met de hoeveelheid punten staat in figuur 3. Hieruit is een top drie van meest gekozen motivaties gekomen. Op de eerste plek staat 'bijdrage leveren aan de maatschappij'. Op de tweede plek staat 'andere mensen helpen' en als derde meest gekozen motivatie is 'nieuwe mensen ontmoeten'. De motivatie 'sociaal contact met andere mensen' zat daar net onder. De rest van de motivaties zijn minder gekozen. Het eerste en tweede resultaat is onder te verdelen in de categorie *waarden*, de laatste motivatie valt onder de determinant *psychologische baten*.

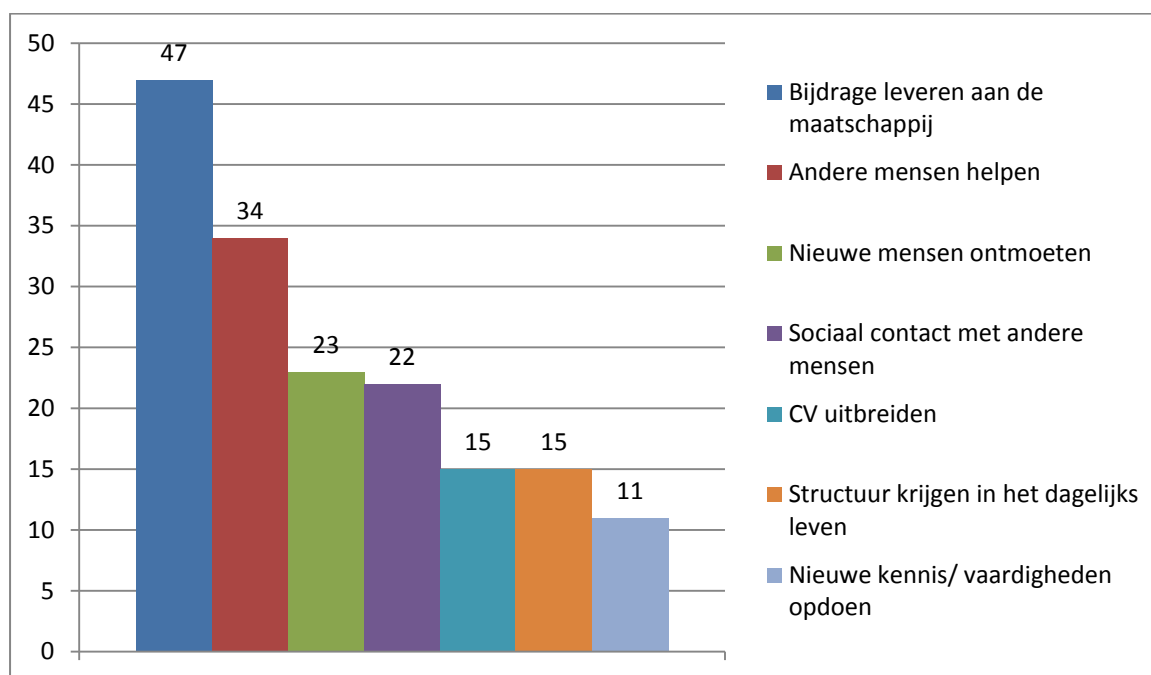
Hier volgt een schematisch overzicht van de belangrijkste uitkomsten uit de enquêtes. Daarna zullen de uitkomsten van de diepte interviews besproken worden.

**Tabel 2. Verdeling sekse en opleiding. Respondenten papieren enquêtes.**

		Opleiding				Totaal
		VMBO/LBO	MBO	HAVO/VWO	HBO/WO	
Sekse	man	1	3	1	6	11
	vrouw	2	2	0	8	12
Totaal		3	5	1	14	23

**Bron: Papieren enquêtes eigen onderzoek.**

**Fig. 3. Aantal motivatie keuzes van respondenten (papieren en digitale) enquêtes.**



**Bron: Enquêtes eigen onderzoek.**

**Tabel 3. Bron van inkomsten. Respondenten van papieren enquêtes.**

	<b>Aantal</b>	<b>Procent</b>
Anders	<b>1</b>	<b>4,3</b>
AOW	<b>1</b>	<b>4,3</b>
Bijstand	<b>4</b>	<b>17,4</b>
Geen inkomen	<b>3</b>	<b>13</b>
Loon	<b>4</b>	<b>17,4</b>
Pensioen	<b>1</b>	<b>4,3</b>
Stufi	<b>3</b>	<b>13</b>
Uitkering	<b>2</b>	<b>8,7</b>
Wia/Wajong/ Wao	<b>4</b>	<b>17,3</b>
Totaal	<b>23</b>	<b>100</b>

**Bron: Papieren enquêtes eigen onderzoek.**

### 7.3 Resultaten diepte-interviews.

In het volgende stuk zullen de diepte interviews besproken worden. Er zijn in totaal 10 interviews afgenomen, waarvan de belangrijkste resultaten hier worden gepresenteerd. De resultaten die het meest voorkwamen of die bijzonder waren zullen uitvoeriger besproken worden. Een belangrijk verschil met de andere datastromen is dat bij de interviews er dieper ingegaan kon worden op de motivaties voor het doen van vrijwilligerswerk. De reden hiervoor was dat er doorgevraagd kon worden nadat een veel voorkomend antwoord gegeven werd. Bijvoorbeeld hoe de respondenten vonden dat vrijwilligerswerk een bijdrage leverde aan de maatschappij. Dit heeft geresulteerd in een lichtelijk ander beeld dan uit de andere data naar voren kwam. Er is ook algemener gekeken naar welke motivatie door de meeste respondenten benoemd werd. Alleen de motivaties waar in positieve zin over gesproken werd zijn hierbij meegeteld. Bijlage B geeft een overzicht van de NVivo codeboom (het overzicht van de onderwerp categorisering) met daarbij de aantallen hoe veel voorkomend deze motivaties genoemd zijn. De motivatie die het meest genoemd werd, en door de meeste respondenten, is de motivatie die ik als belangrijkste heb beschouwd.

De motivaties door de meeste mensen genoemd zijn intrinsieke motivaties. Waarbij ‘tijd goed besteden’ voor de meeste mensen het belangrijkste motief was om vrijwilligerswerk te gaan doen. Behalve dat dit motief het meest genoemd is (zie bijlage B) werd dit motief vaak ook als eerste aangegeven als er over motivaties gesproken werd. De respondenten spraken hierover in verschillende termen maar vaak kwam het op hetzelfde neer. Vanwege verschillende redenen (werkeloos, vakantie, pensioen) was er veel vrije tijd en deze moest gevuld worden volgens de respondenten. Men had het idee dat thuis zitten tijdsverspilling was en dat de tijd beter goed gebruikt kon worden. Aangezien er van werk op het moment geen sprake was vulde vrijwilligerswerk dit gat. Dit was niet zozeer vanwege de filantropische aard van vrijwilligerswerk. Een aantal respondenten gaf namelijk aan dat regulier werk de voorkeur had maar omdat dit niet het geval was vrijwilligerswerk een goede optie was om de dagen te vullen. Dit is goed geïllustreerd door de volgende uitspraak van een 26 jarige vrouw die in de bijstand zat:

*“Nou ik zit al een jaar gewoon thuis. Echt lekker en figuurlijk zit ik thuis. En ik ben natuurlijk wel aan het solliciteren maar dat is gewoon heel moeilijk in deze tijd. Dus ik had op een gegeven moment: ‘ik ben thuis zitten zat en ik wil iets doen’. En dan kom je al gauw bij VWW uit.”*

Het motief dat als tweede veel genoemd werd betrof de ‘psychologische baten’ die men ondervond door het doen van vrijwilligerswerk. Dit was variërend van een extra uitdaging in het leven erbij tot de voldoening die gehaald werd uit het werk, maar dit betrof ook weer structuur terug krijgen in het dagelijkse leven. Uit de analyse met NVivo kwam naar voren dat voldoening het meest genoemd werd als één van de psychologische baten. Vrijwilligerswerk werd hierbij afgezet tegenover het betaalde werk wat men deed, of gedaan had, en waarbij de voldoening ontbrak maar ook bij het dagelijkse leven waar weinig activiteiten voldoening brachten. Ook waardering speelde een rol bij het vrijwilligerswerk. Het idee dat het werk echt iets uitmaakte en gewaardeerd werd door de mensen die het vrijwilligerswerk ontvingen was belangrijk. Uit deze waardering kwam een zekere voldoening, de voldoening dat het werk doeltreffend was. Bijvoorbeeld in het gesprek met een man van 30 die naast zijn reguliere werk vrijwilligerswerk deed om deze reden:

*”Na, kijk. Al die dingen die je doet, die hebben zeg maar heel tastbaar resultaat op het leven van anderen. Dus bijvoorbeeld in het geval van zo'n hospice op het moment dat je daar een gesprek met iemand hebt en je ziet dat iemand dat leuk vindt, dan is dat echt meteen een tastbaar resultaat waar andere mensen iets aan hebben. Dat is het denk ik.”*

Het derde meest genoemde resultaat was ‘sociaal contact’. De motivatie ‘waarden’ werd door evenveel respondenten genoemd als derde optie maar de motivatie ‘sociaal contact’ werd vaker besproken en daarom is ervoor gekozen deze op de derde positie van meest gekozen motivaties te zetten. De respondenten die vrijwilligerswerk deden vanwege ‘sociaal contact’ hadden ermee het doel om nieuwe mensen te ontmoeten. Enkele respondenten gaven aan dat dit belangrijk voor hen was, bijvoorbeeld vanwege de andere achtergrond (migranten) van de mensen die werden ontmoet via het vrijwilligerswerk. Maar het vrijwilligerswerk werd vaak ook gebruikt om uit een sociaal isolement te komen. Dit isolement kwam bijvoorbeeld doordat men de betaalde baan kwijt was geraakt en hierdoor ook een groot deel van het sociale netwerk wegviel. Het vrijwilligerswerk werd gebruikt om weer in contact te komen met mensen, weer collega’s te krijgen, en op die manier het sociale netwerk te vergroten.

Dit werd goed weergegeven door een man van 56. Deze man was zijn baan kwijt geraakt door bezuinigingen binnen het bedrijf en was hierdoor opzoek naar vrijwilligerswerk om in contact te komen met andere mensen:

*“Het is wel leuk al die individuele contacten (pratend over ander vrijwilligerswerk wat hij deed) maar het is me ook soms wat te, wat te individueel. In het werken heb je automatisch collega's. ... Dus dat is wel een beetje waar ik nu over nadenk, ik wil eigenlijk ook wel iets in een groep. Wat meer mensen om mij heen.”*

Bij de eerder besproken bronnen is de motivatie ‘sociaal contact’ onder de determinant *psychologische kosten en baten* gerekend. Bij de interviews is deze motivatie apart gehouden omdat het naar voren kwam dat dit voor een aantal mensen een belangrijke aparte motivatie was en daarom niet opeengehoopt kon worden met andere psychologische baten. Als ‘sociaal contact’ bij de interviews ook onder *psychologische kosten en baten* gerekend wordt dan komt de determinant *waarden* als derde meest gekozen naar boven. Mensen zagen vrijwilligerswerk als onderdeel van hun waardensysteem, het werk als belangrijk voor de maatschappij. Dit belang voor de maatschappij zagen ze vaak in algemene termen; van iets doen wat niet om geld verdienen draait, tot een eigen rol hebben in de maatschappij om het geheel op die manier draaiende te houden. Maar vaak kwam er niet een duidelijk uitgedachte visie naar voren over de rol die vrijwilligerswerk zou spelen in het verbeteren van de maatschappij. Hierdoor zou het kunnen dat dit toch een sociaal wenselijk antwoord betreft, hierover zal worden uitgebreid in het stuk over de overkoepelende resultaten.

De extrinsieke motivaties werden minder vaak genoemd maar hierbij stak er één met kop en schouders boven uit, de motivatie ‘carrière / CV building’. Deze motivatie werd echter enkel benoemd door de jongere respondenten. De respondenten van oudere leeftijd die werkeloos waren hadden vaak niet het idee dat vrijwilligerswerk ingezet kon worden ten behoeve van hun carrière. Toen hier expliciet naar gevraagd werd gaven deze respondenten aan niet in deze termen na te denken over het vrijwilligerswerk. De jongere respondenten zagen vrijwilligerswerk veel meer als iets goed doen waar je zelf ook aantoonbaar beter van wordt. Zoals een 26 jarige respondent die, toen gevraagd werd of ze op zoek was naar specifiek vrijwilligerswerk, antwoorde:

*“Nou het liefst in de culturele sector zodat ik werkervaring opdoen voor mijn CV zodat ik wat meer kans maak, hopelijk, bij het solliciteren.”*

Of een andere respondent van 22 jaar toen het gesprek ging over de reden waarom ze vrijwilligerswerk wilde gaan doen:



*“Ja, het is echt een combinatie van. Mijn vriendinnen zeggen allemaal van “ja, nou je zoveel tijd hebt kan je nog zo goed betaald werk gaan doen”. Ja, dat is waar, inderdaad. Maar ik wil ook iets doen waar ik voldoening uit haal. Eeh en daarbij kan ik ervaring opdoen, stiekem staat het goed op mijn CV. Ja toch wel.”*

Toen hiernaar gevraagd werd bij respondenten met een hogere leeftijd werd dit toch als iets vreemds gezien. Vrijwilligerswerk was iets dat je naast regulier werk deed en dit stond daar dan ook redelijk los van. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat tegenwoordig stages/traineeships etc. een veel meer voorkomend onderdeel van de carrière zijn geworden. Hierdoor zien jongere werkzoekende nevenactiviteiten mogelijk eerder als inzetbaar voor de carrière. Toch was vrijwilligerswerk iets uitzonderlijks in de omgeving van de respondenten. In het sociale netwerk van de respondenten was vrijwilligerswerk niet veel voorkomend, zover er van een netwerk gesproken kon worden aangezien sommige respondenten vrijwilligerswerk deden om uit een sociaal isolement te komen. De mensen in de omgeving van de respondenten stonden bijna altijd positief tegenover het werk dat gedaan wordt. Een enkele keer stond de omgeving negatief tegenover het vrijwilligerswerk, maar dit had meer te maken met de veronderstelde uitkering die de vrijwilligers hadden en niet zozeer het werk zelf. Echter in de omgeving van de respondenten waren er over het algemeen geen mensen die zelf vrijwilligerswerk deden. Dit was een opvallend resultaat. Eén respondent gaf aan dat in de familie vrijwilligerswerk wel veel voorkomend was, dit werd allemaal gedaan vanuit een gelovige achtergrond via de kerk. De meeste respondenten gaven aan de enige te zijn in hun omgeving die vrijwilligerswerk ondernam. Tijdsgebrek was de vermoedelijke reden die hiervoor door alle respondenten aangegeven werd. Een respondent had hier het volgende op te zeggen:

*“Zo dan moet ik even denken....volgens mij niet, volgens mij is iedereen aan het werk of werkeloos.....nee volgens mij niet.  
-Hoe komt dat denk je?  
Omdat ze allemaal een betaalde baan hebben.  
-En dan...?  
Dan is er geen ruimte, tenminste dat vinden ze dat ze geen ruimte hebben voor vrijwilligerswerk.”*

Van de geïnterviewde was er één met betaald werk, één student met studiefinanciering, één was met pensioen, één zonder inkomen en de andere 6 geïnterviewde hadden een uitkering. Over de rol van vrijwilligerswerk in de samenleving werd weinig nagedacht. Vrijwilligerswerk werd door een tweetal respondenten gezien als behulpzaam voor

nieuwkomers in Nederland als onderdeel van het integratieproces. Maar de anderen respondenten zagen vrijwilligerswerk meer als iets individueels, vanuit de persoon zelf en niet als onderdeel van een groter geheel. De respondenten zagen wel het maatschappelijk nut van vrijwilligerswerk maar dat werd dan ook gezien op kleine schaal, het ging om een individu wat een ander individu hielp. Er werd wel gesproken over vrijwilligerswerk in termen als ‘ten behoeve van de samenleving’ maar in veel detail werd hier niet over nagedacht. Onderwerpen als participatiemaatschappij zijn dan ook maar kort aan bod gekomen omdat de respondenten hun vrijwilligerswerk niet zagen in dit licht. De respondenten vonden het wel belangrijk werk, terug refererend aan de doeltreffendheid, als het werk niet gedaan werd dat er mensen benadeeld werden. Maar ook dit werd op individueel vlak gezien. Zoals deze respondent aangaf:

*“Heel goed dat het bestaat (pratende over vrijwilligerswerk). Dat denk ik wel. Want anders wordt het zoizo niet gedaan, dan vallen er dingen weg als vrijwilligerswerk niet zou bestaan. En dan vallen sommige mensen ook tussen wal en schip denk ik. Die echt iemand nodig hebben een buddy of iets. Dat heb je dan ook niet meer. En die mensen dat moeten wel mensen zijn die dat werk doen.”*

Zoals hierboven blijkt liepen de meningen over het vrijwilligerswerk uiteen. Uit de andere data bronnen kwamen ook een aantal andere interessante uitkomsten. De data bronnen moeten dan ook bestudeerd worden in samenhang met elkaar en er zijn enkele overeenkomsten en verschillen die interessant zijn voor dit onderzoek. Deze overkoepelende en verschillende resultaten zullen in de volgende sectie besproken worden.

#### **7.4 Overkoepelende resultaten.**

De uitkomsten van de verschillende data bronnen hebben tot interessante verschillen geleid, deze verschillen en de overeenkomsten zullen hieronder besproken worden. Als eerste zullen kort de karakteristieken van de respondenten worden besproken, waarna er dieper op de resultaten rondom de motivaties zal worden ingegaan. De uiteindelijke resultaten zullen aan het eind behandeld worden volgens de determinanten genoemd in de theorie sectie.

Een resultaat wat bij alle data bronnen overeen kwam was de opleiding van de respondenten, deze was overwegend hoger opgeleid (HBO/WO) namelijk 67%. Een anders resultaat dat overeen kwam betrof de leeftijd, deze was bij de profielen en de enquêtes gemiddeld 36 en 37 jaar. Bij de interviews week de leeftijd iets af en was dit gemiddeld 40 jaar. De gemiddelde leeftijdscategorie van de van de respondenten valt dus te classificeren als ‘laat volwassen.

De laatste karakteristiek die onderzocht is, is de sekse van de respondenten. Deze was bij de interviews gelijk verdeeld en bij de andere data stromen voor het merendeel vrouw.

Hier kunnen we dus al stellen dat hypothese 1: De Utrechtse vrijwilligers hebben een hoger opleidingsniveau dan de Utrechtse bevolking, bevestigd is. De bevolking in Utrecht was voor 51,5% hoger opgeleid, bij de respondenten lag dit hoger. Ook over hypothese 2 zijn uitspraken te doen. Deze hypothese ging over het wel of geen werk hebben. De meeste respondenten haalden een inkomen uit andere bronnen dan werk en waren dus werkeloos. In de stad Utrecht is het werkeloosheidscijfer 7,3 %<sup>7</sup>, onder de respondenten had een overgrote meerderheid een uitkering. Hypothese 2a stelde dat de vrijwilligers vaker werkeloos zouden zijn dan de Utrechtse bevolking, deze hypothese is dus bevestigd. En de laatste hypothese ging over de verhouding man/ vrouw. Aangezien meer vrouwen vrijwilligerswerk doen is ook deze hypothese, H3, ook bevestigd.

De resultaten van de data ten aanzien van de motivaties kwamen redelijk overeen. Bij de enquêtes en de profielen stond ‘bijdrage leveren aan de maatschappij’ op de eerste plaats. Als we de genoemde antwoorden onderverdelen onder de determinanten, zoals genoemd in de theorie sectie, dan zien we wel meer overeenkomsten. Dit zal later aan bod komen. Veel van de mensen gaven aan vrijwilligerswerk te doen vanwege hun waardestelsel. Waarbij ‘bijdrage leveren aan de maatschappij’ uit beide de enquêtes en de profielen op de eerste plek naar boven kwam. Echter dit resultaat, bijdrage leveren, of een andere omschrijving van vrijwilligerswerk als goede daad en als onderdeel van het waardensysteem, werd tijdens de interviews veel minder genoemd dan in de enquêtes en de profielen. Bij de interviews werd als eerste resultaat ‘tijd goed besteden’ genoemd. Ook werd de motivatie ‘bijdrage leveren’ in de interviews pas genoemd nadat er doorgevraagd werd naar motivaties. Dit was dus niet één van de hoofdmotivaties. De vraag hierbij is dus of dit bij de profielen en enquêtes niet een sociaal wenselijk antwoord betreft.

In gesprek met medewerkers van de VCU werd dit beeld bevestigd. Volgens de medewerkers worden veel bezoekers toch gemotiveerd door egoïstischere motivaties, maar zullen deze in eerste instantie niet toegegeven worden. Toch is niet met zekerheid uit te sluiten dat de

---

<sup>7</sup> [https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/publicaties/onderzoek-en-cijfers/Infographic\\_Arbeidsmarktmonitor\\_2016.pdf](https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/publicaties/onderzoek-en-cijfers/Infographic_Arbeidsmarktmonitor_2016.pdf)

antwoorden bij de enquêtes en profielen waarheidsgetrouw zijn ingevuld. Het resultaat (bijdrage leveren) kan gerekend worden onder de intrinsieke motivaties, namelijk *waarden*.

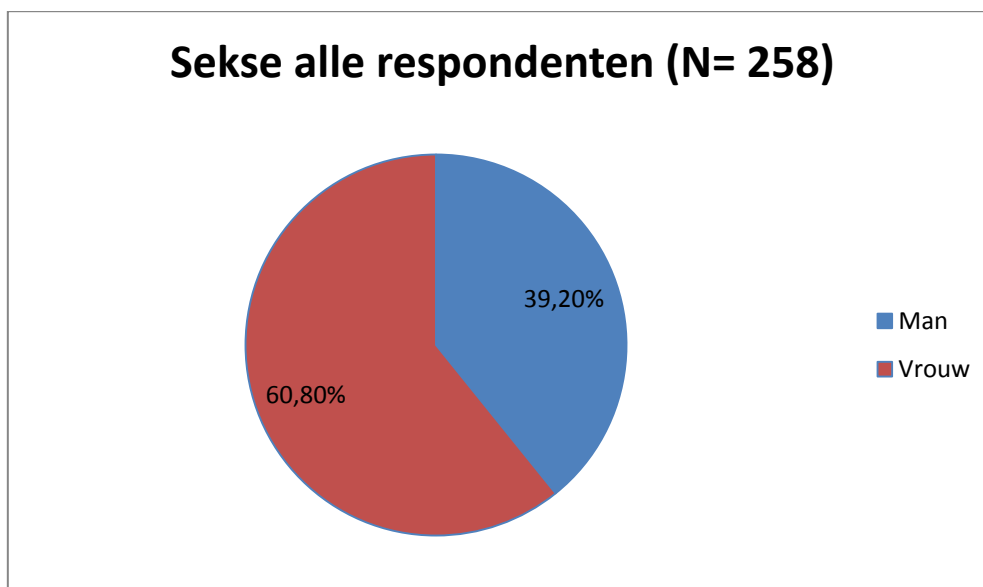
Bij de enquêtes was het tweede resultaat eveneens één die valt onder de determinant *waarden*, dit was namelijk ‘andere mensen helpen’. Bij de profielen was het tweede resultaat ‘nieuwe mensen leren kennen’. En bij de interviews was het tweede meest gekozen resultaat ‘psychologische baten’. Hierbij moet gedacht worden aan zaken als: een uitdaging vinden, plezier uit het werk halen of structuur krijgen. Hier zien we dat er een aantal verschillen duidelijk worden. Het is mogelijk dat de mensen die deze antwoorden gaven in de enquêtes eerder vrijwilligerswerk doen uit altruïstische motivatie dan de andere respondenten maar dat deze mensen geen interesse hadden in een interview. Aangezien de respondenten van alle bronnen overeenkwamen qua karakteristieken en via dezelfde weg gevonden zijn lijkt dit een onwaarschijnlijke verklaring. Dit scheidt wederom het vermoeden dat de meest voorkomende geantwoorde motivatie van de enquêtes en profielen voor een deel een sociaal wenselijk antwoord is. De derde meest gekozen motivatie uit de enquêtes is ‘nieuwe mensen ontmoeten’, bij de profielen was dit ‘nieuwe kennis en vaardigheden opdoen’ en bij de interviews kwam ‘sociaal contact’ op de derde positie. Hierbij is wederom te zien dat het sociale aspect van vrijwilligerswerk een belangrijke motivatie is voor veel van de respondenten. Deze motivaties vallen onder de determinanten *psychologische baten* en *leren*.

De determinanten waaronder de opgegeven motivaties vallen zijn voornamelijk *psychologische baten* en *waarden*. De determinant *waarden* was voor veel van de respondenten de belangrijkste reden om vrijwilligerswerk te doen. De analyse van dit antwoord is hierboven al besproken. Bij *psychologische baten* speelde het sociale contact aspect een grote rol. De respondenten willen via het werk nieuwe mensen leren kennen of meer sociaal contact krijgen. Dit is een antwoord wat niet onverwacht is, uit de theorie kwam sociaal contact naar voren als een prominente determinant voor vrijwilligerswerk. Het is dus gebleken dat de situatie bij de Vrijwilligerscentrale Utrecht hierbij aansluit. Een interessante afwijkende uitkomst is het eerste resultaat uit de interviews, ‘tijd goed besteden’. Dit was geen antwoordoptie bij de profielen of bij de enquêtes en er was ook geen vergelijkbare antwoord optie. Vrijwilligerswerk als tijdverdrijf kwam ook niet naar voren uit de literatuur en mede daarom is er geen rekening mee gehouden dat dit een mogelijk antwoord zou kunnen zijn. Toch gaven veel mensen tijdens de interviews dit als belangrijkste reden om vrijwilligerswerk te doen. Voor een aantal respondenten bekende dit ook dat als er een andere

invulling voor hun tijd gevonden zou worden, bijvoorbeeld betaald werk, dat ze op zouden houden met vrijwilligerswerk. Deze motivatie, tijdsbesteding, zie ik als anders dan psychologische baten omdat er daarbij geprobeerd wordt om iets uit het vrijwilligerswerk te halen, zoals sociaal contact en hierbij wordt vrijwilligerswerk niet gedaan omdat er niks beters te doen is. Een ander onverwacht resultaat was dat een aantal mensen vrijwilligerswerk gebruikte als onderdeel van het re-integratie proces. Deze mensen waren door psychische klachten, bijvoorbeeld een burn-out, uitgevallen als werkkraacht. Als eerste stappen terug naar het arbeidsproces ondernamen zij vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk werd ervaren als een stress-vrijere omgeving waar minder verwacht werd van de persoon en op deze manier kon langzaam gekeken worden of de mentale kracht voor werken weer terug was.

Hieronder zal de conclusie uit dit onderzoek besproken worden. Terugkijkend naar de voornaamste resultaten. Hierbij zullen tevens de hypothesen behandeld worden. Vervolgens zullen de uitkomsten geanalyseerd worden waarbij ingegaan op de verbeterpunten van dit onderzoek.

**Fig. 4. Verdeling van sekse. Alle data (enquêtes/ interviews/ profielen)**



**Bron: Eigen onderzoek.**

**Tabel 4. Top 3 motivaties met de bijbehorende determinant tussen haakjes.**

	<b>Profielen</b>	<b>Interviews</b>	<b>Enquêtes</b>
<b>1<sup>e</sup> meest gekozen</b>	Bijdrage leveren aan de maatschappij (Waarden)	Tijd goed besteden ( <i>x</i> )	Bijdrage leveren aan de maatschappij ( <i>Waarden</i> )
<b>2<sup>e</sup> meest gekozen</b>	Nieuwe mensen leren kennen ( <i>Psychologische baten</i> )	Psychologische baten ( <i>Psychologische baten</i> )	Andere mensen helpen ( <i>Waarden</i> )
<b>3<sup>e</sup> meest gekozen</b>	Nieuwe kennis/vaardigheden opdoen ( <i>Leren</i> )	Sociaal contact ( <i>Psychologische baten</i> )	Nieuwe mensen ontmoeten ( <i>Psychologische baten</i> )

## 8. Conclusie.

Dit onderzoek heeft gekeken naar de motivaties van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen via de VCU, ook is er gekeken naar welke karakteristieken deze vrijwilligers hebben. Dit heeft geresulteerd in een beeld over de mensen die vrijwilligerswerk doen en over de mogelijkheden over hoe deze mensen gestimuleerd kunnen worden.

Het onderzoek heeft aangetoond dat de mensen die vrijwilligerswerk doen vaak een HBO/ WO opleiding hebben genoten. Dit is lijn met wat er uit de literatuur naar voren kwam. De stad Utrecht is een stad waar een groot deel van de populatie hoger opgeleid is, dus is het niet ondenkbaar dat dit zijn weergave zou hebben in het opleidingsniveau van de vrijwilligers. Het aandeel van de vrijwilligers dat hoger opgeleid is, is wel groter dan het aandeel hoger opgeleiden in de stad Utrecht. Hypothese 1 is dus bevestigd.

De volgende hypothese was verdeeld in twee onderdelen en ging over de bron van inkomsten van vrijwilligers. Hierover konden niet veel gegevens worden verzameld. Echter uit de papieren enquêtes en de interviews kwam het beeld naar voren dat de vrijwilligers voornamelijk inkomen ontvangen uit andere bronnen dan werk. Er zaten meer mensen bij die werkeloos waren dan mensen met een baan, hypothese 2a is dus bevestigd.

De volgende hypothese, hypothese 3, is bevestigd; Utrechtse vrijwilligers zijn vaker vrouw dan man. Dit is ook in lijn met wat er in de literatuur gevonden is. Als men kijkt naar de stad Utrecht komt hier hetzelfde beeld naar voren, in de stad Utrecht wonen meer vrouwen dan mannen. Dat hypothese 3 bevestigd is, is dus verklaarbaar vanuit de literatuur en vanuit de demografische gegevens van de stad Utrecht

Hypothese.	Bevestigd?
H1: Utrechtse vrijwilligers hebben een hoger opleidingsniveau dan de Utrechtse bevolking.	✓
H2a: Utrechtse vrijwilligers zijn vaker werkeloos dan de Utrechtse bevolking.	✓
H2b: Utrechtse vrijwilligers hebben vaker dan de Utrechtse bevolking een baan.	✗
H3: De Utrechtse vrijwilligers bestaan vaker uit vrouwen dan mannen.	✓

Het volgende onderdeel van deze thesis is een beeld schetsen van de determinanten die ertoe leidde dat mensen overgaan tot het doen van vrijwilligerswerk. Hierbij is gebruikt gemaakt van de theorieën van onder andere Clary et al (1998) en Bekkers & Wiepking (2011). Uit het onderzoek kwamen een aantal determinanten duidelijk naar voren die voor de meeste mensen de belangrijkste motivatie zijn. Veel mensen ondernemen vrijwilligerswerk omdat het onderdeel is van hun *waarden*. Er bestaat een visie op de wereld en vrijwilligerswerk wordt ingezet omdat het onderdeel is van deze visie. Waarbij een bijdrage leveren aan de maatschappij de manier is om deze visie te verwezenlijken. Dit kan gaan over nieuwkomers helpen integreren of contact maken met andere groepen in de samenleving maar ook zwakkere groepen te helpen.

*Psychologische kosten en baten* werd over alle data bronnen vaak genoemd door veel verschillende respondenten. De kosten speelden daarbij een zeer kleine rol. De mensen die mogelijke kosten aan dit werk zagen waren de personen die vrijwilligerswerk gebruikten als onderdeel van een re-integratie proces. Dit waren kosten in de vorm van stress die het op zou kunnen leveren om weer toe te treden tot een werk omgeving. Maar over het algemeen zagen mensen alleen psychologische baten. Baten zoals voldoening uit het werk halen of een uitdaging in het leven erbij, maar ook het opdoen van sociale contacten was een belangrijke reden hierbinnen. Nieuwe mensen leren kennen was voor veel respondenten dan ook een belangrijk motief om vrijwilligerswerk te gaan doen. In de diepte interviews is hier ook over gesproken. Sociaal contact was voornamelijk de reden omdat de respondenten een klein tot zeer klein sociaal netwerk hadden en dit hoopten uit te breiden met vrijwilligerswerk.

In de inleiding werd gesproken over vrijwilligerswerk dat de sociale gaten, ontstaan door het terugtrekken van de verzorgingsstaat, kon opvullen. Dat mensen bij hun sociale netwerk konden aankloppen voor zorgtaken etc. Een vraag die toen bleef staan is wat de mensen zonder sociaal netwerk konden doen. Uit dit onderzoek is gebleken dat de mensen die geen sociaal netwerk hebben en/ of psychische klachten hebben of gehad hebben juist zelf gebruik maken van vrijwilligerswerk om dit gat te vullen, dat voor deze mensen vrijwilligerswerk een oplossing is. Niet in de zin zoals het door de voorstanders van de participatiesamenleving geopperd werd maar andersom. Deze mensen zitten niet thuis te wachten tot ze zorg krijgen van vrijwilligers om op die manier hun situatie te verbeteren. Maar deze zorgbehoevende mensen gaan als vrijwilliger naar anderen toe om op die manier hun situatie te verbeteren. De ontwikkeling dat mensen in de bijstand sinds kort een vrijwilligersvergoeding mogen



ontvangen is dan ook een positieve ontwikkeling in het kader van stimulatie tot vrijwilligerswerk. Hierbij moet natuurlijk wel de kanttekening worden gemaakt dat de mensen waar hier over gesproken wordt fysiek in staat zijn om vrijwilligerswerk te ondernemen. Voor de mensen die hulpbehoevend zijn vanwege fysieke klachten gaat dit niet op en zal er een oplossing gevonden moeten worden. Of deze oplossing vrijwilligerswerk is zal nader onderzocht moeten worden. Dit onderzoek ging enkel over het bepalen van de motivaties van mensen voor het doen van vrijwilligerswerk.

‘Tijd goed besteden’ was voor de meeste geïnterviewde het belangrijkste motief om vrijwilligerswerk te doen. Dit is een motief dat niet uit de literatuur naar voren kwam en ook geen antwoord optie was bij de andere data bronnen. Het zou interessant zijn om deze toe te voegen aan vervolg onderzoek om te kijken of dit motief door meer mensen als belangrijkste wordt gezien.

Niet alle determinanten zijn terug te vinden bij de onderzochte populatie, bijvoorbeeld *gevraagd worden* is bijna niet aan de orde gekomen, slechts één persoon gaf aan gevraagd te zijn voor vrijwilligerswerk. De mensen die langs komen bij de VCU doen dit uit eigen beweging, zijn vaak de enige in hun omgeving die vrijwilligerswerk doen en zijn zelf op dit idee gekomen. De meeste respondenten gaven ook aan dat de organisatie op eigen initiatief gevonden is door te zoeken op internet. Vindbaarheid van de organisatie is dus zeer belangrijk en actief naar mensen toe gaan is minder van belang. Ook de determinant *reputatie* speelt niet mee in de overweging voor mensen om vrijwilligerswerk te doen. Hoewel de omgeving over het algemeen een positieve houding heeft tegenover het vrijwilligerswerk, was de sociale omgeving van de mensen en de reputatie die dit gedrag zou opleveren geen overweging. Vrijwilligerswerk werd wel in een positief licht gezien maar zorgde niet voor een vergroting in aanzien vanuit het sociale netwerk. Het niet doen van vrijwilligerswerk werd ook niet als negatief bestempeld. Wat volgens de theorie wel het geval zou kunnen zijn.

De hierboven genoemde motivaties zijn alle intrinsiek van aard. De extrinsieke motivaties speelde een kleine tot geen rol in de overweging van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Het motief *carrière* speelde dan ook een kleinere rol dan van te voren verwacht. Een drietal respondenten gaven expliciet aan dit als een motivatie te hebben. Vooral de mensen die wat jonger van leeftijd waren, waren van mening dat het vrijwilligerswerk prima gebruikt kon worden voor hun carrière. Er werd naar vrijwilligerswerk gezocht dat in lijn met het

carrière pad was of waarbij nieuwe vaardigheden geleerd konden worden die mogelijk later in het arbeidsleven ingezet konden worden. Maar over het algemeen werd vrijwilligerswerk gezien als iets wat erbij of ernaast bestond.

Er kunnen ook uitspraken gedaan worden over de verandering over de tijd. In het begin is uiteengezet hoe vrijwilligers uit voorgaande onderzoeken geassocieerd kunnen worden, als vrouw in de leeftijdscategorie late volwassenen en hoger opgeleid. Dit beeld komt overeen met het beeld van de vrijwilligers uit dit onderzoek. Er kan dus gesteld worden dat de personen die vrijwilligerswerk doen via de VCU niet veranderd zijn in de afgelopen 10 jaar. Ook de motivaties uit voorgaande onderzoeken kwamen overeen met de resultaten van dit onderzoek. Uit voorgaande onderzoeken kwam als 'andere mensen helpen' bovenaan, als tweede 'betrokken bij de maatschappij' en 'sociaal contact' kwam als derde belangrijke motivatie naar boven. Het eerste en tweede resultaat is in te delen bij de determinant *waarden* en het derde resultaat bij *psychologische baten*. Ook hierbij kan dus gesteld worden dat de motivaties van mensen werkzaam bij de VCU nauwelijks veranderd is over de aangegeven tijdsperiode. Dit geeft ook geen compleet beeld van de opmaak van alle vrijwilligers uit de stad Utrecht en een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de opmaak van de organisatie. De VCU bestaat volledig uit hoger opgeleide vrouwen, de leeftijd verschilt enigszins. Dit zou kunnen leiden tot een grotere aantrekkingskracht onder potentiële vrijwilligers met gelijke karakteristieken. Een andere verklaring is dat de opmaak van de stad zelf in die tijd nauwelijks veranderd is en dat dezelfde mechanisme die nu gelden toen ook van kracht waren.

Er zijn een aantal aanbevelingen die uit deze resultaten voortvloeien. De beleidsvraag van dit onderzoek "hoe de Vrijwilligerscentrale Utrecht mensen stimuleren tot meer vrijwilligerswerk" zal met behulp van deze resultaten beantwoord worden in de beleidsaanbevelingen sectie. Hieronder zal eerst besproken worden bij welke onderdelen van het onderzoek verbeterpunten liggen en er zal een mogelijke interpretatie en verklaring gegeven worden van de resultaten.

## **8.1 Discussie.**

Er zijn een aantal kanttekeningen te plaatsen bij dit onderzoek. Reflecterend op het proces zijn er zaken die bij een volgend onderzoek anders aangepakt kunnen worden en een aantal zaken die voor een vervolg onderzoek interessant kunnen zijn. Hieronder zal eerst besproken

worden welke aspecten goed en welke minder goed gingen. Daarna zullen de belangrijkste resultaten besproken worden, waarbij een mogelijke verklaring gegeven wordt.

Het onderdeel waar de meeste problemen mee waren was de dataverzamelingsfase. De problemen in deze fase zijn terug te leiden tot één punt, de bereidheid van mensen om mee te werken. Er zijn gedurende dit onderzoek meerdere manieren geprobeerd om zo veel mogelijk respondenten te krijgen. De initiële gedachte was om enkel diepte interviews te doen voor dit onderzoek maar al snel bleek dat te weinig mensen bereid waren tot meewerken aan zo'n interview. Er zijn meerdere mensen geweest die na een initiële toezegging afzagen van participatie aan een interview of die na het eerste contact helemaal niks meer van zich lieten horen. Ook de mensen die fysiek binnen stapten waren zeer onwillig om mee te werken aan het invullen van een vragenlijst en helemaal aan het meewerken met een interview.

Dit heeft ervoor gezorgd dat de data die uiteindelijk verzameld is niet het beeld kon schetsen waar in eerste instantie op gehoopt was. In eerste instantie had ik gehoopt op een groter aantal diepte interviews waardoor er een breder/ gedetailleerder beeld gegeven zou kunnen worden. Dit heeft er ook voor gezorgd dat er een aantal maal een nieuwe wijze van data verzameling ondernomen is. Een mogelijke verklaring voor de lage respons-rate is dat meer mensen gebruik maken van vrijwilligerswerk als onderdeel van het re-integratie proces en dat meewerken aan interviews of vragenlijsten een te grote stress zou opleveren. Dit is eerder genoemd in deze scriptie in een andere context maar is het herhalen waard. In gesprek met medewerkers is het beeld bevestigd dat veel mensen die via de VCU komen deze achtergrond hebben. Een burn-out of andere psychische klachten hebben ertoe geleid dat voorzichtig herintrede tot de werkkraacht nodig is. Het binnenstappen bij de VCU was al een drempel waardoor er weinig welwillendheid was voor meewerken aan het onderzoek.

Een punt van verbetering voor een volgend onderzoek betreft de digitale enquêtes. Hierbij zijn een aantal belangrijke zaken niet gevraagd over de karakteristieken van de respondenten. De papieren enquêtes waren bijgevoegd bij een vragenlijst van de organisatie zelf, hierdoor kon de basis informatie overgenomen worden van die lijsten. Bij de digitale enquête was dit niet het geval en hierdoor is belangrijke mogelijkheid tot data verzameling onbenut gebleven.

In de conclusie stonden al een aantal mogelijke verklaringen voor de uitkomsten van dit onderzoek. Eén daarvan is de opmaak van de stad Utrecht. Dit is een stad met een hoger

percentage vrouwen dan andere steden in het land en ook de populatie is veelal hoger opgeleid. Dit heeft logischerwijze gevolgen voor de populatie van dit onderzoek. Het zou voor een vervolg onderzoek interessant zijn om een vergelijking te maken met andere steden die anders zijn in demografisch opzicht. Het is ook gebleken dat de meeste vrijwilligers werkzaam via de VCU hun inkomen halen uit andere bronnen dan werk. Een verklaring voor het hoge aantal respondenten wat werkeloos was is te vinden in de eerste uitkomst van de interviews en de theorie. De theorie van Wilson (2000; 2012) stelde dat aan de ene kant mensen die werkeloos zijn meer tijd over hebben voor het doen van vrijwilligerswerk. Dit is juist gebleken uit het onderzoek. De interview respondenten gaven namelijk aan dat hun tijd goed besteden een motivatie was voor het doen van vrijwilligerswerk. Er was tijd over. Het zou interessant zijn om te kijken of bij andere vrijwilligerswerk organisaties hetzelfde resultaat te vinden is.

Daarnaast is de werkeloosheid in Utrecht rond de 7,3%<sup>8</sup>. Hierdoor is de kans groot dat als iemand werkeloos is er in zijn/ haar netwerk verder weinig werkeloosheid voorkomt. De persoon die wel werkeloos is zal door de weeks moeilijker contact kunnen hebben met het sociale netwerk. De tijd goed besteden kan hierdoor ook in het licht gezien worden van sociaal contact vergroten.

Over de vraag of het meest voorkomende antwoord, bijdrage leveren aan de maatschappij, een sociaal wenselijk antwoord is valt nog het een en ander te zeggen. Mijn eigen interpretatie is dat dit een sociaal wenselijk antwoord betreft omdat er bij doorvragen over deze motivatie vaak een ander antwoord naar boven kwam. Hierbij gaven respondenten vaker motivaties aan die egoïstischer van aard waren. Ook bij de verduidelijking over hoe vrijwilligerswerk een bijdrage levert bleef het oppervlakkig. Hierdoor kwam het gevoel naar boven dat dit een verplicht antwoord was vanwege een zekere mate van taboe op het ondernemen van vrijwilligerswerk vanwege een egoïstische motivatie. De stage organisatie bevestigde deze interpretatie. Deze uitkomst kan ook te maken hebben met de selectieve groep mensen die de data vormde voor dit onderzoek. De mensen die via de VCU actief zijn, zijn niet de totale vrijwilligerspopulatie, dit was een select groepje. En de mensen die meededen aan de interviews zijn weer een selectie daarvan. Ook al is de VCU het eerste

---

<sup>8</sup> [https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/publicaties/onderzoek-en-cijfers/Infographic\\_Arbeidsmarktmonitor\\_2016.pdf](https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/publicaties/onderzoek-en-cijfers/Infographic_Arbeidsmarktmonitor_2016.pdf)

resultaat op internet het is niet de enige mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen in Utrecht. Het zou dus kunnen dat vrijwilligers die via een andere organisatie actief zijn anders tegen het vrijwilligerswerk aankijken en dit zijn gaan doen voor andere redenen. Zo bestaat er de website 'Utrecht cares'. Deze website is een enkele keer ter sprake gekomen tijdens het onderzoek. Op deze website kan men flexibel vrijwilligerswerk doen, waarbij de tijden en locatie zelf te kiezen zijn. Deze vorm van vrijwilligerswerk zal beter aansluiten bij mensen die full-time werken of studeren. Deze mensen zullen waarschijnlijk in mindere mate en flexibeler vrijwilligerswerk ondernemen en hierbij kan het zijn dat de motivatie altruïstischer van aard is. Dit zou kunnen leiden tot een andere uitkomst ten aanzien van de determinanten die een rol spelen bij dit onderzoek. Het zou voor vervolg onderzoek interessant zijn om te kijken naar de gebruikers van deze website en de motivatie van deze mensen.

De resultaten uit dit onderzoek sloten goed aan op de literatuur. De situatie in Utrecht ten aanzien van vrijwilligers en hun motivaties is dus geen uitzonderlijke. De verwachtingen aan het begin van dit onderzoek zijn voor het merendeel bevestigd en maar een enkel resultaat was onverwacht. Er valt nog veel te winnen op het gebied van de maatschappelijke houding tegenover vrijwilligerswerk en organisaties als de VCU zijn daarbij belangrijk. Daarnaast is regelmatig onderzoek belangrijk omdat hier soms interessante resultaten uit kunnen komen. Dit onderzoek is gedaan mede in opdracht van de VCU. De resultaten uit dit onderzoek kunnen dan ook een praktische toepassing gegeven worden in de vorm van beleidsaanbevelingen. Het volgende stuk zal deze beleidsaanbevelingen geven gericht op de specifieke situatie bij de Vrijwilligerscentrale Utrecht.

## **9. Beleidsaanbevelingen.**

Gezien de resultaten zijn er een aantal beleidsaanbevelingen te doen om de huidige situatie te verbeteren. Het volgende stuk zijn de beleidsaanbeveling zoals gepresenteerd aan de stage organisatie.

### **Beleidsaanbevelingen VC Utrecht:**

De afgelopen maanden is er onderzoek gedaan naar de mensen die vrijwilligerswerk doen via de VC Utrecht. Er bestaat de wens om meer inzicht te krijgen in wie de vrijwilligers in de stad Utrecht zijn, dit onderzoek is een onderdeel van die grotere vraag. Tijdens dit onderzoek was de centrale vraag: Wat zijn de motivaties van de mensen die vrijwilligerswerk doen, of willen gaan doen, via de VC Utrecht? Enkele secundaire vragen gingen over de karakteristieken van deze personen en hoe deze informatie gebruikt kan worden voor de stimulatie van vrijwilligerswerk. Er kwamen een aantal motivaties naar voren waarvan mensen aangaven dat ze belangrijk waren in hun beslissing om vrijwilligerswerk te doen. 'Een bijdrage leveren aan de maatschappij' stond bovenaan de lijst, samen met 'tijd goed besteden'. Daarna kwam 'nieuwe mensen leren kennen' en 'voldoening halen uit het werk'. Deze motivaties zijn verwerkt in een 5-tal aanbevelingen. Er zijn 10 interviews gehouden waarin dieper ingegaan op de motivaties. De geïnterviewde zijn ook gevraagd naar mogelijke stimulaties van de motivaties, hierop konden de meeste geen antwoord geven. Deze aanbevelingen zijn daarom naar eigen inzicht ontwikkeld. Hieronder zal eerst een kort overzicht geven worden van het onderzoeksproces, de belangrijkste resultaten en als laatste de aanbevelingen op basis van deze resultaten.

#### Aanbeveling 1: De maatschappelijke bijdrage promoten.

Een prominent resultaat was: 'bijdrage leveren aan de maatschappij/ andere mensen helpen'. Het is nog maar de vraag in hoeverre dit een sociaal wenselijk antwoord betreft, tijdens de interviews kwam dit nauwelijks naar voren, maar toch gaven veel mensen aan dat dit motief meetelt. Het idee dat mensen een bijdrage leveren aan de maatschappij of andere mensen helpen kan tot op zekere hoogte door de VC Utrecht worden beïnvloed. De VC Utrecht is het eerste niet gesponsorde resultaat bij een Google search naar 'vrijwilligerswerk Utrecht'. Dit werd door een groot deel van de respondenten dan ook aangegeven als de wijze waarop ze bij de VC Utrecht terecht zijn gekomen. De VC Utrecht heeft o.a. vanwege deze prominente positie, bovenop de officiële vrijwilligers organisatie zijn, een grote bijdrage in de beeldvorming rondom vrijwilligerswerk. Een van de manieren waarop het motief van

maatschappelijke bijdrage meer op de voorgrond gebracht kan worden is in de promotie van de VC Utrecht. Dit komt in de huidige promotie niet naar voren. Op de flyers en op Facebook is het meer op het kleinschalige persoonlijke gericht, de bijdrage die dit levert voor de vrijwilliger en de direct beïnvloede ontvanger van het vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld het kind wat geholpen wordt met leren lezen. Het grotere geheel valt hierbij weg. Ook al is het is wat oubollig om te zeggen dat iets ten behoeve van de samenleving is maar kan toch waardevol zijn om hier in andere termen over te spreken. Een uitwerking hiervan is dit opnemen in een openingstekst van de website. Over deze tekst zal verder worden uitgebreid in aanbeveling 4. Een ander voorbeeld zijn de flyers & Facebook berichten hierop laten inspelen. Een boodschap die zich richt op: “Wil jij iets nuttigs doen met je vrije tijd? Nederland net een stukje mooier maken, doe vrijwilligerswerk”.

#### Aanbeveling 2: Een contactdag

Een volgend motief wat hoog in de lijst stond was ‘nieuwe mensen leren kennen/ sociaal contact’. Een manier om dit motief aan te spreken wordt besproken in de laatste aanbeveling, zoekopties op de website aanvullen. Een andere aanbeveling die te geven is op basis van dit motief is het organiseren van een contactdag voor alle vrijwilligers. Dit werd niet expliciet aangegeven door de respondenten maar kan toch waardevol zijn. Deze dag, georganiseerd door de VC Utrecht, is bedoeld om zo veel mogelijk vrijwilligers bij elkaar te brengen om kennis met elkaar te laten maken. Tijdens deze dag/ middag kunnen er ervaringen en kennis uitgewisseld worden. Hiermee inspeland op het volgende motief wat hoog scoorde, het opdoen van nieuwe kennis/ vaardigheden. De vrijwilligers kunnen contact maken in een informele setting terwijl kennis uitgewisseld word.

Nou zijn er al andere dagen dat er contact kan zijn tussen vrijwilligers, de trainingen etc. Maar het kan toch waardevol zijn om een dag te organiseren gericht op socialiteit zonder activiteiten. Naar trainingen etc. gaan mensen met een andere mindset naar toe.

#### Aanbeveling 2b:

Een secundair doel van deze contactdag is het uitspreken/ laten blijken van waardering voor de mensen die vrijwilligerswerk doen. De geïnterviewde gaven aan dat waardering ontvangen voor het werk wat gedaan werd belangrijk is. Het is natuurlijk een taak van de organisatie waar het vrijwilligerswerk gedaan wordt om deze waardering uit te spreken maar waardering uiten kan zeker dienen als secundair doel van de kennismakingsdag. Dit wordt al op meerdere

manieren gedaan door de VC Utrecht en andere organisaties. Een verschil is dat er op de contactdag er geen grote prijzen zijn, zoals de heldenactie, maar meer een persoonlijke intiemere wijze van waardering uitspreken. Hierbij wordt ook niet één persoon wordt uitgelicht maar alle vrijwilligers die via de VC Utrecht actief zijn. Dit klinkt misschien als onnodige aangezien er andere momenten van waardering zijn maar het is een belangrijk punt wat goed meerdere keren kan terug komen op verschillende manieren.

### **Aanpassingen website.**

Vervolgens zijn er nog een aantal punten van aanpassing op de website die een positieve invloed kunnen hebben. Dit zijn wat kleine aanpassing zodat bezoekers van de website gewezen worden op de redenen om vrijwilligerswerk te doen en zodat ze sneller en gericht kunnen zoeken naar vacatures die voor hun interessant zijn gebaseerd op hun motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen.

### **Aanbeveling 3: Welkom tekst website.**

Een volgend resultaat dat naar voren kwam uit het onderzoek was dat mensen hun tijd goed willen besteden. Dit kan gestimuleerd worden door voornamelijk dit aspect benadrukken in de promotie en vooral de website. Hierin kan de eerste aanbeveling, maatschappelijke bijdrage, ook ruimte krijgen. Een tekst op de website die mensen aanspreekt als de website geopend wordt. Wat zou moeten opvallen bij het openen van de website is een tekst waarin mogelijke motivaties genoemd worden om vrijwilligers te doen. Een welkom tekst waar bijvoorbeeld instaat: “Geen zin meer om thuis te zitten? Tijd om iets nuttigs te doen? Bijdrage leveren aan de samenleving of je CV uitbreiden? Het kan allemaal met vrijwilligerswerk.”

### **Aanbeveling 4: Filteroptie website toevoegen.**

Een volgende aanbeveling is een filteroptie toevoegen in de zoekmachine van de vacatures waarbij gekozen kan worden voor functies die in individueel of team verband uitgevoerd worden. Een aantal respondenten gaven aan meer sociaal contact te willen krijgen via hun vrijwilligerswerk en dan voornamelijk het gevoel willen hebben onderdeel te zijn van een team met collega's. Niet het sociale contact tussen vrijwilliger en cliënt is dus belangrijk maar met andere vrijwilligers en vaste krachten van de organisatie. Dit is momenteel niet altijd even duidelijk bij de vacatures en kan voor mensen die vrijwilligerswerk willen gaan doen vanwege het motief ‘nieuwe mensen leren kennen’, een overweging zijn om niet door te gaan



met de vacature. Bij veel vacatures staat dit aspect verwerkt in de tekst maar een filteroptie bij het zoeken kan dit makkelijker maken.

## 10. Literatuur.

Arends, J., & Flöthe, L. (2015). *Wie doet vrijwilligerswerk. Sociaaleconomische trends. Wie doet vrijwilligerswerk 2015/ 04*, 2014. Den Haag: Centraal Bureau voor de statistiek.

Bekkers, R. (2015). Geven van tijd: vrijwilligerswerk. In R. Bekkers, T. Schuyt, B. Gouwenberg (Red.), *Geven in Nederland 2015. Giften, Nalatenschap, Sponsoring en Vrijwilligerswerk* (p. 107- 123). Amsterdam: Reed Business.

Bekkers, R. (2004). *Giving and volunteering in the Netherlands: Sociological and psychological perspectives*. (PHD Thesis). Geraadpleegd van [https://renebekkers.files.wordpress.com/2011/08/bekkers\\_phd\\_dissertation\\_04.pdf](https://renebekkers.files.wordpress.com/2011/08/bekkers_phd_dissertation_04.pdf)

Bekkers, R., & Wiepking, P. (2011a). A literature review of empirical studies of philanthropy: Eight mechanisms that drive charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(5), 924-973.

Bekkers, R., & Wiepking, P. (2011b). Who gives? A literature review of predictors of charitable giving part one: religion, education, age and socialisation. *Voluntary Sector Review*, 2(3), 337-365.

Bijl, R. Boelhouwer, J. Pommer, Evert. Andriessen, I. (2015) De Sociale staat van Nederland. Geraadpleegd op 14 Juli 2017, van [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2015/De\\_sociale\\_staat\\_van\\_Nederland\\_2015](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/De_sociale_staat_van_Nederland_2015)

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Sociale samenhang, wat ons bindt en verdeelt*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2015/45/sociale-samenhang-2015-wat-ons-bindt-en-verdeelt>

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516.

Gemeente Utrecht. (2015). *Kadernota vrijwillige inzet. Periode 2015-2019*. Geraadpleegd van [https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/college-van-b-en-w/begroting\\_en\\_verantwoording/Jaarstukken/2017-05-jaarstukken-2016-kader-vrijwillige-inzet.pdf](https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/college-van-b-en-w/begroting_en_verantwoording/Jaarstukken/2017-05-jaarstukken-2016-kader-vrijwillige-inzet.pdf)

Gemeente Utrecht. (2013). *Het Utrechtse Vrijwilligersonderzoek 2013*. Utrecht. Nederland: University College,

Koning Willem-Alexander. (September. 2013). Troonrede 2013. Verkregen van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013>

Ministerie van cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk. (1980). *Vrijwilligersbeleid. Eerste deelrapport van de Interdepartementale Commissie Vrijwilligersbeleid*. 's – Gravenhage, Nederland: Staatsuitgeverij

Ministerie van Buitenlandse zaken en koninkrijksrelaties. (2013). *De doe-democratie. Kabinetsnota ter stimulering van een vitale samenleving*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2013/07/09/kabinetsnota-doe-democratie>

Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review Psychology.*, 56, 365-392.

Rutte, M. (2014, 7 April). Participatiesamenleving [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/regering/inhoud/bewindspersonen/mark-rutte/documenten/kamerstukken/2014/03/14/kamerbrief-over-de-participatiesamenleving>

Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S., Zimmeck, M., & Paine, A. E. (2016). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Springer.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2009). *Vrijwilligerswerk in Meervoud. Civil Society en Vrijwilligerswerk 5*. Den Haag. Nederland: SCP.

Sociaal en Cultureel planbureau. (2010). *De Sociale staat van Nederland 2010*. Den Haag. Nederland. SCP.

Sociaal en Cultureel planbureau. (2011). *De Sociale staat van Nederland 2011*. Den Haag. Nederland. SCP.

Sociaal en Cultureel planbureau. (2012). *De Sociale staat van Nederland 2012*. Den Haag. Nederland. SCP.

Sociaal en Cultureel planbureau. (2013). *De Sociale staat van Nederland 2013*. Den Haag. Nederland. SCP.

Sociaal en Cultureel planbureau. (2014). *De Sociale staat van Nederland 2014*. Den Haag. Nederland. SCP.

Sociaal en Cultureel planbureau. (2015). *De Sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag. Nederland. SCP.

Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of health and social behavior*, 115-131.

Tonkens, E. (2014a). *Vijf misvattingen over de participatiesamenleving*. Geraadpleegd van <http://www.actiefburgerschap.nl/wp-content/uploads/2014/04/Afscheidsrede-16april14.pdf>

Tonkens, E. (2014b). Herover de participatiesamenleving. *S&D*, 71(1), 85-95.

Verplanke, L. (2014). Gratis maar niet voor niets. In Bochove, M. Tonkens, E. Verlanke, L. (Red.), *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Nieuwe verhoudingen tussen vrijwilligers en professionals in de zorg en welzijn* (pp. 47 – 65). Amsterdam: Platform 31

Vrijwilligers Centrale Utrecht. (2016, 13 maart) Subsidieaanvraag gemeente Utrecht 2017.

Wetering, K, M. (2011). *Genoeg te doen. 25 jaar vrijwilligerscentrale Utrecht*. Utrecht, Nederland: Vrijwilligerscentrale Utrecht.

Wiepking, P., & Bekkers, R. (2012). Who gives? A literature review of predictors of charitable giving. Part Two: Gender, family composition and income. *Voluntary Sector Review*, 3(2), 217-245.

Wiepking, P., & Bekkers, R. (2015). Giving in the Netherlands: A strong welfare state with a vibrant nonprofit sector. In *The Palgrave handbook of global philanthropy* (pp. 211-229). Palgrave Macmillan UK.

Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual review of sociology*, 26(1), 215-240.

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 694-713.

## **Bijlage A: Onderwerpen diepte interviews.**

Definitie Vrijwilligerswerk: “werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving bij een organisatie zonder winstoogmerk.”

- Naam
- Leeftijd
- Opleiding
- Levenssituatie (samenwonend/ kinderen)
- Bron inkomen. (sector werk)
  
- Vrijwilligerswerk verleden
- Hoe begonnen en waarom?
- Vrijwilligerswerk momenteel/ toekomst
- Hoe begonnen en waarom?
  
- Motivatie VWW verleden/ heden/ toekomst
- Rol VWW algemeen
- Hoe terecht gekomen VCU?
- Bedenkingen VCU/ vrijwilligerswerk?
  
- Korte/ lange termijn doelen
  
- Kosten/ baten VWW
- Verschuiving kosten/ baten
  
- Activiteit andere clubs/ vereniging etc
  
- Sociaal netwerk samenstelling
- VWW in sociaal netwerk
- Houding sociaal netwerk tegenover VWW
- Frequentie VWW als gespreksonderwerp
- Waarom?
  
- Overheid. Participatiemaatschappij.
- Rol VWW in samenleving, oplossing problemen

## Bijlage B: Codeboom interviews.

Naam onderwerp	Aantal bronnen	Aantal referenties
Activiteit andere clubs	3	4
Motivatie Vrijwilligerswerk	10	75
extrinsiek	5	12
carrière (cv)	3	5
doeltreffendheid	2	6
gevraagd worden	1	1
reputatie	0	0
intrinsiek	10	62
leren	3	6
Psychologische kosten - baten	7	13
re-integratie	1	2
sociaal contact	6	15
tijd goed besteden	8	16
waarden	5	10
Persoonlijke info	10	29
alleenstaand	3	3
bron inkomsten	6	6
leeftijd	9	9
opleiding	7	8
samenwonend	3	3
Rol vrijwilligerswerk	0	0
Sociaal netwerk	10	46
houding vrijwilligerswerk	9	19
samenstelling	0	0
vrijwilligerswerk gedaan	10	10
vrijwilligerswerk gespreksonderwerp	3	4
Waarom?	8	13
VCU	10	14
bedenkingen VCU	1	1
hoe terecht gekomen	10	13
Vrijwilligerswerk	9	35
heden	6	9
hoe begonnen	5	9
hoeveel tijd aan besteden	8	14
verleden	7	12
hoe begonnen	6	7
Vrijwilligerswerk doelen	5	10
Vrijwilligerswerk kosten- baten	7	15
baten	4	8
kosten	5	7
Kosten-baten verschuiving	0	0
VWW in Samenleving	6	14
participatiemaatschappij	2	3
rol vrijwilligerswerk	6	9

## Bijlage C: Enquête, uitgedeeld aan bezoekers vacaturebank.



Beste (toekomstige) vrijwilliger,

Deze extra vragenlijst is onderdeel van een onderzoek van onze stagiair Aaron Boonstra (4<sup>e</sup> jaars Sociologie, Universiteit Utrecht). Hij onderzoekt voor ons de motivaties van vrijwilligers in Utrecht\*. We zouden het erg op prijs stellen als je deze korte vragenlijst wilt invullen. Alle informatie wordt vertrouwelijk behandeld en zal niet worden gedeeld met derden.

Alvast bedankt!

### Hoe ben je bij VC Utrecht terecht gekomen?

Ben je al (ergens anders) actief als vrijwilliger?

J / N

Zo ja:

Wat voor vrijwilligerswerk doe je momenteel?

Bij welke organisatie?

Voor hoeveel uur per week?

Hoe ben je begonnen met dit vrijwilligerswerk?

Zo nee:

Heb je ooit eerder vrijwilligerswerk gedaan?

J / N

Wat voor vrijwilligerswerk was dit?

Waarom ben je hiermee gestopt?

### Wat voor vrijwilligerswerk wil je gaan doen?

Wat zijn voor jou de drie belangrijkste redenen om vrijwilligerswerk te gaan doen?

(zet een 1 voor jouw belangrijkste reden, een 2 voor de nummer 2 en een 3 voor je 3<sup>e</sup> reden)

- |                          |                                      |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Bijdrage leveren aan de maatschappij |
| <input type="checkbox"/> | CV uitbreiden                        |
| <input type="checkbox"/> | Mensen iets leren                    |
| <input type="checkbox"/> | Nieuwe kennis/ vaardigheden opdoen   |
| <input type="checkbox"/> | Nieuwe mensen ontmoeten              |
| <input type="checkbox"/> | Werkervaring opdoen                  |
| <input type="checkbox"/> | Andere mensen helpen                 |
| <input type="checkbox"/> | Iets voor de gemeenschap doen        |

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Eigen talenten benutten                    |
| <input type="checkbox"/> | Sociaal contact met andere mensen          |
| <input type="checkbox"/> | Omgaan met mensen met dezelfde ideeën      |
| <input type="checkbox"/> | Iets voor achtergestelde groepen doen      |
| <input type="checkbox"/> | Ervaringen overdragen                      |
| <input type="checkbox"/> | Structuur krijgen in het dagelijks leven   |
| <input type="checkbox"/> | Bijdragen aan maatschappelijke verandering |

Anders, namelijk:

## Bedankt voor het invullen!

**GEZOCHT:** wil je ons nog wat uitgebreider vertellen over jouw motivatie voor vrijwilligerswerk? Meld je dan aan voor de één-op-één gesprekken. Hiermee hopen we een nog completer beeld te krijgen, omdat er meer ruimte is om op details in te gaan. De interviews duren ongeveer 45 minuten. Het gesprek kan bij jou in de buurt of op het kantoor van VC Utrecht (Bemuurde Weerd OZ 3) plaats vinden. Wil je meedoen? Vermeld dan hier je mailadres en/of telefoonnummer, dan neemt Aaron contact met je op. Telefoon:                      E-mailadres:



## Bijlage D: Voorbeeld online profiel.

Hieronder kun je je profiel verder invullen. Hoe meer je vertelt, hoe beter wij je kunnen helpen aan passende vacatures.

### Je persoonlijke gegevens

Aanhef \*  
- selecteer -

Voornaam \*

Tussenvoegsel

Achternaam \*

Geboortedatum  
Day Month Year  
▼ ▼ jaar

### Motivatie

Motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen \*

- Bijdrage leveren aan de maatschappij
- CV uitbreiden
- Mensen iets leren
- Nieuwe kennis/vaardigheden opdoen
- Nieuwe mensen ontmoeten
- Werkervaring opdoen

Uitleg over je motivatie

### Contactgegevens

Adres \*

Huisnummer \*

Postcode \*

Plaats \*

Telefoon

Mobiele telefoon

### Voorkeuren

Voorkeursactiviteiten \*

- Activiteitenbegeleiding
- Buddys, maatjes & mentoren
- Collecteren & fondsenwerving
- Computer / Internet
- Creatief werk
- Evenementen & festivals
- Financieel & administratief
- Hand- en spandiensten
- Korte klussen
- Koken / maaltijdverzorging
- Gastvrouw / gastheer / receptie
- Coaching / lesgeven / huiswerkbegeleiding
- Management, organisatie en bestuur
- PR / communicatie
- Vervoer en begeleiding
- Winkel
- Natuur en dieren
- Overig

### Meer over jezelf

Opleidingsniveau \*  
- selecteer -

Relevante ervaring / deskundigheid / interesse

CV toevoegen (word document / pdf)  
Choose File | No file chosen  
Uploaden

### Beschikbaarheid

Aantal uren beschikbaar

	Ochtend	Middag	Avond
Maandag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinsdag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woensdag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donderdag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vrijdag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaterdag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zondag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In overleg	<input type="checkbox"/>		

Bemiddelingsopties

- Ik wil graag 3 passende vacatures ontvangen
- Ik wil graag direct door organisaties benaderd kunnen worden

Opslaan Voorbeeldweergave



**VC UTRECHT**  
Bemurde Weerd Oostzijde 3  
3514 AN Utrecht  
info@vcutrecht.nl

Onze nieuwsbrief ontvangen?  
[AANMELDEN ▶](#)

**OPENINGSTIJDEN VACATUREBANK**

maandag	12.00 tot 16.00 uur
dinsdag	12.00 tot 16.00 uur
woensdag	12.00 tot 16.00 uur
donderdag	12.00 tot 16.00 uur
vrijdag	gesloten

**VOOR VRIJWILLIGERS**

Account aanmaken  
Bekijk vacatures vrijwillige inzet  
Workshops voor vrijwilligers

**VOOR ORGANISATIES**

Account aanmaken  
Workshops  
Advies

[Chat met ons!](#)