

Masterthesis

Arbeid,zorg en welzijn: beleid en interventies

Vrijwilligerswerk: de motivatie om een 'maatje' te worden

Student: Lieke van Houtum

Studentnummer: 3205770

Scriptiebegeleider: W. de Graaf

Tweede corrector: F. Bucx

Datum: 20-07-2009



Voorwoord

Deze thesis is de afsluiting van de master 'Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventies', gevolgd aan de Universiteit van Utrecht. In mijn master 'Medische Antropologie en Sociologie' is de aandacht voornamelijk gericht op de beleving en het gedrag van mensen met betrekking tot hun gezondheid. Ik miste de invloed van de samenleving en het beleid op de gezondheidszorg. In deze master heb ik die verdieping gevonden en heb ik tevens mijn methodologische vaardigheden kunnen verbeteren.

Al snel na de start van mijn master moest ik een afstudeerrichting kiezen. Ik koos voor de richting 'Sociaal kapitaal en participatie, omdat deze mij het meest aansprak en ik al eerder op dit gebied onderzoek had gedaan. Maar een concreet afstudeeronderwerp had ik daarmee nog niet. Totdat ik de lijst met mogelijke onderzoekplekken zag. Ik werd meteen aangetrokken tot de vrijwilligersorganisatie Big Brother Big Sister, maar het waren niet de probleemjongeren die mijn aandacht trokken, maar juist de vrijwilligers. Vrijwilligerswerk is iets wat in mijn omgeving niet tot nauwelijks wordt gedaan, toch behoort mijn sociale netwerk precies tot de doelgroep van deze organisatievorm, namelijk de hoger opgeleide jongvolwassenen. Het intrigeerde mij dat de vrijwilligers uit mijn onderzoek, in tegenstelling tot de mensen uit mijn netwerk, wel besloten om iets voor een ander te gaan doen. Het is deze fascinatie die tot het onderwerp van mijn scriptie heeft geleid.

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de hulp van een aantal mensen. Allereerst gaat mijn dank uit naar alle vrijwilligers en stagiaires die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Hun medewerking is van grote waarde geweest voor de uitvoering van mijn onderzoek. Verder wil ik de coördinatoren van Big Brother Big Sister, Humanitas en Match bedanken voor hun inzet bij het werven van respondenten voor dit onderzoek. Als laatste wil ik mijn scriptiebegeleider Willibrord de Graaf, de aio's Debby Gerritsen en Kaj van Zenderen en mijn medestudenten Fleur Hartman en Paula Prinsen bedanken voor hun kritische feedback, die deze scriptie naar mijn mening naar een hoger niveau heeft gebracht.

Lieke van Houtum

Utrecht, juli 2009

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	4
2. Theoretische verkenning	6
2.1 Vrijwilligerswerk	6
2.1.1 Definitie vrijwilligerswerk	
2.1.2 Situatie Nederland	
2.2 Motivatie	9
2.2.1 Definitie motivatie factoren	
2.2.2 Motivatie factoren	
2.2.3 Individuele motivatie	
2.3 Onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers	13
2.4 Mentorproject	14
3. Probleemstelling en onderzoeksmethode	17
3.1 Probleemstelling	17
3.1.1 Doelstelling	
3.1.2 Vraagstelling	
3.2 Operationalisering	18
3.3 Methode van onderzoek	19
3.3.1 Methode en analyse	
3.3.2 Situering en werving	
4. Onderzoeksbevindingen	21
4.1 Mentorprojecten	21
4.1.1 Big Brother Big Sister	
4.1.2 Humanitas	
4.2 Het project in de praktijk	26
4.2.1 Deelnemers	
4.2.2 Inhoud afspraken	
4.2.3 Doel project	
4.3 Motivatie	37
4.3.1 Motieven	
4.3.2 Motivatie om door te gaan of om te stoppen	
4.3.3 Motivatie toekomstig vrijwilligerswerk	
4.3.4 Verandering motivatie	

4.4	Omgevingfactoren	44
4.4.1	Invloed omgevingsfactoren op het beginnen met vrijwilligerswerk	
4.4.2	Invloed omgevingsfactoren op het doorgaan met vrijwilligerswerk	
5.	Conclusie en discussie	49
5.1	Motivatie en motivatieverandering	49
5.2	Vergelijking theoretisch kader	51
5.3	Maatschappelijk context	52
5.4	Beperkingen	53
6.	Literatuurlijst	55
7.	Bijlage	57
7.1	Topiclijst vrijwilligers BBBS	57
7.2	Topiclijst stagiaires Match	59
7.3	Codeerlijst	60

1. Inleiding

Jarenlang gold Nederland internationaal als één van de landen met de hoogste participatie aan vrijwilligerswerk (Breedveld, van den Broek, de Haan, de Hart, Huysmans & Niggebrugge, 2001). Uit onderzoek in 1973 bleek zelfs dat Nederland het hoogste scoorde van alle landen (Knulst & van Eijck, 2006). Sinds het millennium lijkt volgens sommigen het tij te zijn gekeerd. Onderzoek laat echter geen eenduidig beeld zien over een mogelijke daling in het aantal vrijwilligers. Enerzijds blijkt uit onderzoek dat in 2000 een kwart van de Nederlandse bevolking minimaal een kwartier per week van haar vrije tijd besteedt aan vrijwilligerswerk (Bekkers, 2005). Dit verschilt niet veel van de 26% in 1975, wat er op wijst dat vrijwilligerswerk niet is afgenomen in die periode. Anderzijds komt in een tijdsbestedingonderzoek van het SCP (Breedveld et al., 2001) naar voren dat het percentage vrijwilligers tussen 1995 en 2000 is gedaald met 30%. Ondanks deze uiteenlopende cijfers blijkt wel dat bepaalde bevolkingsgroepen minder vertegenwoordigd zijn onder de vrijwilligers (Bekkers, 2005; Knulst & Eijck, van., 2006; Breedveld et.al., 2001). Steeds minder jongeren en steeds meer ouderen worden vrijwilliger. Jongeren zijn voornamelijk actief in de recreatieve en sportsectoren. Het vrijwilligerswerk in de zorg wordt daarentegen steeds vaker gedaan door ouderen. Dit zou voor problemen kunnen gaan zorgen in de toekomst (Bekkers, 2002). Wanneer de ouderen in de 'zware' sectoren niet worden afgelost door jongeren, kan dit tot een tekort leiden aan vrijwilligers in deze sectoren. Daarom is het belangrijk om een onderzoek te doen naar de motivatie van jonge vrijwilligers om inzicht te krijgen in de wijze waarop jongeren op de juiste manier kunnen aangesproken worden om vrijwilligerswerk te gaan doen.

Een goede plek om onderzoek te doen naar de motivatie van vrijwilligers is bij een mentorproject. In een mentorproject, ook wel een maatjesproject genoemd, worden weerbare burgers verbonden aan kwetsbare medeburgers (Kal, 2001). Er zijn veel soorten kwetsbare burgers, maar in de mentorprojecten van dit onderzoek gaat het om jongeren van middelbare schoolleeftijd die problemen hebben. Aan hen wordt een volwassen gekoppeld, met het idee dat deze voor hen een voorbeeldfunctie kan hebben. Mentorprojecten hebben een grotere aantrekkingskracht op vrijwilligers dan traditionele vormen van vrijwilligerswerk in de zorgsector (Berger & Booij, 2003). Voor veel vrijwilligers zijn persoonlijke ontplooiing en betrokkenheid belangrijke motieven om vrijwilligerswerk te doen en daar sluit een maatjesproject goed bij aan. Ook zijn mentorprojecten populair omdat het kort afgebakende projecten zijn. Het doel van een mentorproject is dat de vrijwilliger een rolmodel kan zijn voor de jongeren en op deze manier de jongeren kan helpen. De laatste jaren is het aantal mentorprogramma's in Nederland sterk toegenomen (Berger & Booij, 2003). Er is een tendens waarbij mentorprogramma's steeds vaker worden ingezet voor risicojeugd. Uit onderzoeken naar het effect van mentorprojecten komt niet een eenduidig beeld, toch wordt er in veel gevallen een positief effect op het functioneren van de jongeren gemeten.

Mentorprojecten zijn niet alleen een goede plek voor onderzoek omdat het een populaire vorm van vrijwilligerswerk is, maar ook omdat deze vrijwilligers vaak relatief jong zijn, zodat zij de jongeren beter kunnen begrijpen en helpen. Hierdoor zijn mentorprojecten de aangewezen plaats om onderzoek te doen naar de motivatie van jonge vrijwilligers die vrijwilligerswerk verrichten in een

andere sector dan de recreatieve sector of sportsector. Aangezien dit een hele specifieke groep vrijwilligers is, is er nog weinig kennis over de motivatie van jonge vrijwilligers. Ook is er weinig bekend over mogelijke veranderingen in de motivatie gedurende het vrijwilligerswerk. Er is daarom meer inzicht gewenst in welke aspecten van vrijwilligerswerk jonge vrijwilligers aantrekken en wat hen motiveert om dit vrijwilligerswerk door te zetten. In dit onderzoek zullen twee verschillende mentorprojecten worden betrokken, namelijk Big Brother Big Sister Utrecht en Match Zwolle. In eerste instantie zou er alleen onderzoek bij Big Brother Big Sister worden gedaan, maar omdat deze organisatie voor mijn onderzoek te weinig respondenten kon leveren, heb ik er een vergelijkbare organisatie bijgezocht. Bijkomend voordeel is dat er nu een vergelijking tussen de twee maatjesprojecten kan worden gemaakt, waardoor er meer inzicht kan ontstaan in de motivatie van vrijwilligers.

2. Theoretische verkenning

In dit hoofdstuk worden twee belangrijke begrippen uit dit onderzoek nader toegelicht, namelijk vrijwilligerswerk en motivatie. Eerst komt de definitie aan bod, waarna theorieën over het begrip worden besproken. Ook de trends en veranderingen van het vrijwilligerswerk in Nederland in de afgelopen decennia zullen behandeld worden. Aan de hand van een aantal theorieën over motivatie wordt er ingegaan op de verschillende factoren die een rol kunnen spelen bij de motivatie van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Tenslotte volgt een beschrijving van wat mentorprojecten in de praktijk inhouden.

2.1 Vrijwilligerswerk

2.1.1 Definitie vrijwilligerswerk

De definitie van vrijwilligerswerk, die in dit onderzoek gehanteerd wordt, luidt als volgt: "werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving" (Dekker & Hart, 2001; Pennen, 2003). Beleidsmakers en onderzoekers zijn het in de kern eens over de definitie, toch is er verschil in de interpretatie van de specifieke begrippen "georganiseerd verband" en "onverplicht". Met georganiseerd verband wordt bedoeld dat er een zekere regelmaat en duurzaamheid in het werk is. Af en toe de bejaarde buurvrouw helpen met haar boodschappen is dus geen vrijwilligerswerk, aangezien dit niet in een georganiseerd verband gebeurt. Georganiseerd verband betekent ook dat de vrijwilliger zich moet houden aan de methode en doelstellingen van een vrijwilligersorganisatie. De invloed van de vrijwilliger op de inhoud en organisatie van het vrijwilligerswerk is heel uiteenlopend en verschilt per soort vrijwilligerswerk (Knijn, Hoogenboom & Saber, 2009).

Onverplicht staat voor de vrije keuze die mensen hebben om wel of niet vrijwilligerswerk te doen. Het werk is echter niet vrijblijvend. Onbetaald betekent niet dat het werk onbeloond is, maar geeft het onderscheid tussen vrijwilligerswerk en betaalde arbeid aan. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen vier soorten beloningen (Knijn et al., 2009). Materiële beloning heeft betrekking op financiële en andere materiële tegemoetkomingen, zoals cadeaus. Deze materiële beloning staat niet in verhouding met de hoeveelheid werk, anders zou het betaald werk zijn. Emotionele beloning verwijst naar hetgeen de vrijwilliger zelf uit de relatie met de ontvanger haalt. Voldoening is een voorbeeld van emotionele beloning. Normatieve beloning heeft te maken met het succesvol naleven van bepaalde normen, zoals het helpen van kwetsbare mensen in de samenleving. Sociale beloning tenslotte verwijst naar de beloning die de vrijwilliger krijgt vanuit de omgeving, zoals waardering of aanzien. Ook al kan een vrijwilliger dus wel beloond worden voor het vrijwilligerswerk, het is belangrijk om op te merken dat aan vrijwilligerswerk het kenmerk van onbaatzuchtigheid is opgehangen. Het doel van vrijwilligerswerk is om anderen of de samenleving te helpen en daar verwijst het slot van de definitie naar.

Verder is het belangrijk om aan te geven welke plaats vrijwilligerswerk in de samenleving inneemt. Vrijwilligerswerk kan worden gezien als een vorm van *civil activity*. In Nederland wordt *civil activity* ook wel actief burgerschap genoemd. *Civil activity* is wel meer dan alleen vrijwilligerswerk. Ook deelname aan kerk, verenigingen en politieke partijen valt hieronder (Putnam, 2000). De Nederlandse overheid hoopt door het stimuleren van *civil activity*, oftewel actief burgerschap, dat een aantal maatschappelijk problemen, zoals sociale uitsluiting van bepaalde bevolkingsgroepen, kunnen worden opgelost (Knijn et al., 2009). Maar actief burgerschap gaat verder, het is niet alleen gericht op een bijdrage aan het welzijn van andere burgers en de samenleving, maar het bevordert ook de eigen capaciteiten van de actieve burger. Met andere woorden, door zichzelf actief in te zetten voor anderen en voor de samenleving, wordt de burger zelf volwaardiger. Deze *civil activity* vindt plaats in de *civil society*, wat in Nederland ook wel het maatschappelijk middenveld genoemd wordt. De *civil society* is een ruimte tussen de staat, markt en gemeenschap waar publieke sociale taken worden uitgevoerd (Pennen, 2003). De samenleving wordt in de wetenschappelijke literatuur vaak opgedeeld in drie verschillende ideaaltypen namelijk; de staat, de markt en de gemeenschap. Er kan echter nog een ideaaltype worden toegevoegd en dat is de *civil society* (Dekker, 1999). Elk ideaaltype wordt getypeerd door verschillende kenmerken en actoren. In de gemeenschap draait het om solidariteit en zijn familie en burens de dominante actoren. De markt is gebaseerd op concurrentie en ondernemingen zijn de actoren. De staat is gebaseerd op hiërarchie en de bureaucratieën zijn hier de actoren. In de *civil society* draait het om vrijwilligheid en zijn verenigingen de dominante actoren. Enigszins onduidelijk is wat het verschil is tussen de gemeenschap en de *civil society*. Wellicht is het verschil gebaseerd op het onderscheid dat de gemeenschap bestaat uit familie en burens terwijl de *civil society* bestaat uit verenigingen, professionele organisaties, vakbonden etc.. Maar in praktijk is dit onderscheid vaak niet zo duidelijk zichtbaar.

2.1.2 Situatie Nederland

Uit onderzoek van Putnam (2000) in Amerika en Italië blijkt dat de generatie geboren na de Tweede Wereld Oorlog veel minder participeert in *civil activity* dan hun ouders. In daarop volgende generaties wordt deze trend steeds duidelijker zichtbaar. Putnam stelt vast dat niet alleen in Amerika, maar in alle Westerse landen, steeds minder mensen lid zijn van een kerk, vereniging of politieke partij en dat steeds minder mensen vrijwilligerswerk gaan doen. Voor een lange tijd heeft het erop geleken dat Nederland een uitzondering is op de theorie van Putnam. Zo daalt de deelname aan verenigingen niet in Nederland. Wel neemt het lidmaatschap van kerken en politieke partijen af, maar het lidmaatschap van seculiere verenigingen neemt juist toe, waardoor het aantal mensen dat lid van een vereniging is, stabiel is gebleven (Bekkers & de Graaf, 2002). Ook wat betreft de participatie van vrijwilligerswerk lijkt Nederland Putnam's theorie te ontcrachten. Nederland scoort in een onderzoek naar vrijwilligersparticipatie in 1993 het hoogst van alle landen¹. Wel 37% van de mensen van 25 jaar en ouder deed aan vrijwilligerswerk (Knulst & van Eijck, 2006). Sinds enkele jaren lijkt het aantal vrijwilligers aan het dalen. Tijdsbestedingonderzoek van het SCP laat zien dat het percentage

¹ Onderzoek bestond uit negen landen, waaronder Groot-Brittannië, Noord Ierland, de Verenigde Staten en Zweden.

vrijwilligers tot aan 1995 rond de 40% van de bevolking ouder dan 12 jaar schommelt (Breedveld et al., 2001). In 2000 is het percentage vrijwilligers gedaald naar 31% van de bevolking ouder dan 12 jaar. Dit betekent dat ongeveer 30% van de mensen die vrijwilliger waren in 1995, in 2000 geen vrijwilliger meer zijn. Verder blijkt uit het onderzoek dat er in 2000 een geringer animo is om vrijwilligerswerk te verrichten, maar dat degene die dat wel deden daar evenveel tijd in staken als in 1995. Dit betekent dat het totaal uren dat de bevolking aan vrijwilligerswerk besteedt wel gedaald is, maar dat het per individu ongeveer hetzelfde is gebleven. Het beeld dat de animo onder de bevolking voor vrijwilligerswerk daalt, komt niet uit elk onderzoek naar voren. Uit het longitudinale bevolkingsonderzoek *Culturele veranderingen in Nederland* uit 2000 van het SCP blijkt niets van een afname in het aantal vrijwilligers (Bekkers, 2002). Het SCP registreert sinds 1975 de deelname van vrijwilligerswerk in Nederland en hierdoor is het SCP goed in staat om onderzoek te doen naar de trends in vrijwilligerswerk. Zo blijkt dat in 2000 een kwart van de Nederlandse bevolking minimaal een kwartier per week van haar vrije tijd besteedt aan vrijwilligerswerk. Dit verschilt niet veel van de 26% in 1975, wat er op wijst dat vrijwilligerswerk niet is afgenomen in die periode. Per sector waarin vrijwilligerswerk wordt gedaan, zijn er wel verschillende trends te ontdekken. Het blijkt dat er een toename aan vrijwilligers is in de sector sport en recreatie. Deze sector wordt vaak als de 'leuke' sector gezien, maar een toename in de sport- en recreatieve- sector wil nog niet zeggen dat vrijwilligers zich met leuke taken bezig houden. Uit de gegevens van het SCP blijkt namelijk dat er geen toename is in de uitvoering van leuke taken, maar juist in de zware taken zoals bestuurlijke werkzaamheden en persoonlijke raadgeving (Bekkers, 2002). Ook in het tijdsbestedingonderzoek komen deze verschillen in daling per sector naar voren.

Verder blijkt uit beide onderzoeken dat de groep vrijwilligers sterk vergriest. Steeds minder jongeren worden vrijwilliger en steeds meer ouderen worden actief als vrijwilliger. Het aantal vrijwilligers onder de 30 jaar is tussen 1985 en 2000 terug gelopen van 31% tot 18%, terwijl het aantal vrijwilligers tussen de 40 en 60 jaar is toegenomen van 19% tot 28% (Bekkers, 2002). Ook het aantal vrijwilligers boven de 60 jaar is tussen 1985 en 2000 toegenomen, namelijk van 16% tot 22%. Daarnaast zijn er verschillen in afname en daling tussen de verschillende sectoren waarin vrijwilligers actief zijn. Jongeren dragen vooral bij aan de groei in de recreatieve sector. Het vrijwilligerswerk in de zorg wordt daarentegen steeds vaker gedaan door ouderen. Dit zou volgens Bekker (2002) voor problemen kunnen gaan zorgen in de toekomst. Wanneer de ouderen in de 'zware' zorgsector niet worden afgelost door jongeren, kan dit tot een tekort leiden aan vrijwilligers in deze sector.

Kortom, het is onduidelijk of er een daling in het percentage vrijwilligers in Nederland is. Onderzoeken laten een wisselend beeld zien en zelfs als het aantal vrijwilligers daalt, is het nog de vraag of dit een tijdelijke daling is of een trend. Het is wel duidelijk dat het aantal vrijwilligers in de zorg en maatschappelijk sectoren vermindert en dat het aantal jonge vrijwilligers sterk daalt. Dit laatste komt overeen met de theorie van Putnam. Putnam stelt dat de generatie van voor de Tweede Wereldoorlog sterk participeert in *civil activity* en dat de generatie van de *baby boomers* (geboortegolf na WOII) en de daarop volgende generaties dat steeds minder doen. Dit kan in de toekomst wanneer de oudere generatie het werk moet neerleggen voor problemen zorgen. Daarom is het belangrijk aandacht te besteden aan de vraag op welke gronden mensen besluiten om vrijwilliger te worden en

blijven. Wat is de motivatie van vrijwilligers en waardoor blijven vrijwilligers gemotiveerd? In de volgende paragrafen zal worden uitgelegd wat het begrip motivatie inhoudt en welke factoren motivatie bevorderen.

2.2 Motivatie

Motivatie is onlosmakelijk verbonden met vrijwilligerswerk en speelt daarom een belangrijke rol in dit onderzoek. Deze paragraaf beschrijft de verschillende factoren die invloed hebben op de motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen en de individuele motivatie van de vrijwilliger zelf. Eerst wordt een definitie van het begrip motivatie gegeven. Aan de hand van de sociaal kapitaaltheorie van Putnam wordt er vervolgens gekeken naar de omgevingsfactoren die van invloed zijn en als laatste worden theorieën over de individuele motivatie behandeld.

2.2.1 Definitie van motivatie

Motivatie is een lastig te definiëren begrip. Over de precieze invulling van het begrip is geen consensus. Duijnhouwer (2005) haalt de definitie van Van Dale aan, waarin motivatie wordt beschreven als 'het geheel van factoren waardoor gedrag gestimuleerd en gericht wordt en de sterkte of intensiteit van de innerlijke gesteldheid die iemand tot het verrichten of nalaten van bepaalde gedragingen brengt'. Motivatie bestaat in deze definitie uit drie elementen: redenen voor het gedrag, een focus of een richting, en actiebereidheid (Duijnhouwer, 2005). Een vakgebied waarin veel aandacht is besteed aan de motivatie van mensen om bepaald gedrag te vertonen, is de psychologie. Zo omschrijven Carlson, Buskist en Martin (2000, p.110) motivatie als volgt: "Motivation refers to a driving force that moves us to particular action. It's a general term for a group of phenomena that affect the nature of an individual's behavior, the strength of the behavior and the persistence of the behavior." In deze definitie wordt onderscheid gemaakt in het soort gedrag dat motivatie veroorzaakt. Weer een andere beschrijving van motivatie wordt gegeven door Gray (2002, p.237): "Motivation is often used to refer to the entire constellation of factors, some inside the organism and some outside, that cause an individual to behave in a particular way at a particular time." De definities variëren erg van elkaar, maar op een paar punten hebben ze overeenkomsten. Intensiteit, richting en factoren zijn de drie elementen, die vaak terug komen in de definities. Wanneer er in een definitie wordt gesproken over intensiteit, wordt daarmee de mate waarin iemand gemotiveerd is aangegeven. Verder zorgt motivatie ervoor dat mensen tot een bepaald gedrag komen. Dit wordt ook wel richting genoemd. Als laatste wordt er in de meeste definities verwezen naar factoren die van invloed zijn op de motivatie. Factoren zorgen ervoor dat iemand een bepaalde motivatie krijgt, maar wat deze factoren zijn wordt in de definities van motivatie meestal in het midden gelaten. Aangezien het belangrijk is om te weten welke factoren ertoe leiden dat mensen gemotiveerd worden om vrijwilliger te worden, zal dit een belangrijk aspect van het onderzoek zijn.

Verder wordt de literatuur een belangrijk onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie (Knijn, Hogenboom & Saber, 2009). Intrinsieke motivatie komt vanuit de persoon

zelf. De persoon onderneemt de activiteit, omdat deze activiteit op zichzelf prettig of interessant is (Duijnhouwer, 2005). Intrinsieke motivatie vindt zijn oorsprong in de aard van de activiteit en heeft niets te doen met een externe beloning. Bij extrinsieke motivatie komt de motivatie van buiten af. De activiteit wordt ondernomen, omdat deze belangrijk is voor het bereiken van bepaalde uitkomsten. Een voorbeeld van extrinsieke motivatie is vrijwilligerswerk als stage doen. Studenten kunnen voor het vrijwilligerswerk studiepunten krijgen, die ze nodig hebben om hun studie af te maken. De primaire motivatie van de studenten is het behalen van studiepunten en niet dat het werk op zich prettig of interessant is. Er is veel onderzoek gedaan naar de relatie tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie en beloning. De uitkomsten zijn verschillend, maar het idee dat de extrinsieke motivatie de intrinsieke motivatie uitdooft, krijgt op dit moment de meeste steun (Knijn, Hogenboom & Saber, 2009). Dit houdt in dat een persoon die plezierig werkt, het werk minder prettig zal ervaren wanneer het ook extrinsiek wordt beloond, door bijvoorbeeld geld ervoor te krijgen.

Motivatie is dus een complex begrip, waarbij veel verschillende elementen een rol spelen. Op de vraag hoe motivatie tot stand komt, is geen eenduidig antwoord te geven. Duidelijk is dat zowel factoren van buitenaf als het individu zelf hierbij een rol spelen. Factoren zijn echter een zeer breed begrip. Welke factoren een rol spelen bij de motivatie hangt ook af van de activiteit. In dit onderzoek is de activiteit vrijwilligerswerk en Putnam heeft veel geschreven over de factoren die rol spelen bij de beslissing om vrijwilliger te worden. Volgens Putnam speelt het sociaal kapitaal van een persoon een belangrijke rol bij het wel of niet doen van vrijwilligerswerk. In volgende paragraaf zal het verband tussen sociaal kapitaal en vrijwilligerswerk verder worden uitgewerkt.

2.2.2 Motivatiefactoren

Sociaal kapitaal heeft invloed op de keuze van mensen, het kan bepalen of zij al dan niet vrijwilligerswerk gaan doen. Putnam stelt dat sociaal kapitaal bestaat uit verschillende aspecten van het sociale leven, te weten; netwerken, normen en sociaal vertrouwen (Dekker, 1999; Field, 2008). Deze kenmerken maken coördinatie en samenwerking voor een gezamenlijk doel mogelijk. Sociale netwerken zijn belangrijke middelen voor collectieve actie. Families, vriendschappen en lid zijn van een organisatie zorgen ervoor dat mensen informatie krijgen, vertrouwen hebben, contacten maken en bewerkstellingen dat mensen zich verplicht voelen om bepaalde dingen te doen. Netwerken kunnen door het uitdragen van bepaalde normen van reciprociteit en door mensen aan te moedigen vrijwilliger te worden, ervoor zorgen dat mensen eerder vrijwilligerswerk gaan doen (Wilson & Musick, 1997). Vertrouwen draagt ook bij aan het doen van vrijwilligerswerk. Sociaal vertrouwen kan worden onderverdeeld in algemeen vertrouwen ten aanzien van onbekenden en exclusief vertrouwen tegenover mensen van 'de eigen soort'. Uslaner (1999) heeft aangetoond dat mensen, die anderen in het algemeen vertrouwen, eerder geneigd zijn vrijwilligerswerk te doen. Omgekeerd blijken mensen die voornamelijk hun eigen soort mensen vertrouwen, minder snel voor vrijwilligerswerk te kiezen.

Putnam koppelt vrijwilligerswerk aan een complex van netwerken, normen en sociaal vertrouwen, maar hij maakt niet duidelijk hoe deze relaties precies werken (Dekker, 1999). Vrijwilligerswerk kan netwerken, normen en sociaal vertrouwen stimuleren maar omgekeerd kan vrijwilligerswerk ook voortkomen uit een netwerk en worden gestimuleerd door normen en sociaal

vertrouwen. De relatie tussen deze verschillende aspecten is niet helder. In ieder geval is er duidelijk een verband tussen sociaal kapitaal en vrijwilligerswerk, maar de theorie wijst vooral naar de omgevingsfactoren die van invloed zijn op het keuzeproces voor vrijwilligerswerk en besteedt weinig aandacht aan welke afwegingen iemand zelf maakt tussen die factoren. De omgeving kan wel een persoon stimuleren om vrijwilligerswerk te gaan doen, maar dat wil nog niet zeggen dat een individu er dan ook voor kiest om vrijwilliger te worden. Er zit een verschil tussen de invloed van de omgeving en de keuze van een individu. Daarom is het belangrijk te analyseren wat de eigen motivatie van vrijwilligers is. Op die manier komen de specifieke redenen en afwegingen aan bod die individuen uiteindelijk tot een bepaalde keuze doen besluiten.

2.2.3 Individuele motivatie

Er zijn verschillende theorieën over de inhoud van motivatie. Zij leggen steeds het accent op een ander aspect van motivatie. Allereerst is er de functionalistische aanpak, waarin vooral gekeken wordt naar de functie die het vrijwilligerswerk vervult voor de vrijwilliger als motief om te beginnen met vrijwilligerswerk. Hetzelfde vrijwilligerswerk kan daarbij voor individuele mensen verschillende functies hebben, zoals het contact met andere mensen of de inhoud van het werk (Clary et al., 1998). Het is goed denkbaar dat vrijwilligerswerk voor jongeren een andere betekenis heeft dan voor oudere vrijwilligers. Bij jonge vrijwilligers zullen de mogelijke voordelen die vrijwilligerswerk kan opleveren voor hun carrière, eerder een reden zijn om het werk te doen dan bij oudere vrijwilligers. Clary en Snyder (1999) maken het onderscheid tussen zes verschillende functies die vrijwilligerswerk voor de vrijwilliger kan hebben. De eerste functie van vrijwilligerswerk is dat het mensen in staat stelt om hun waarden ten opzichte van altruïsme en humanitaire betrokkenheid te tonen. De tweede functie is dat vrijwilligerswerk een leerervaring voor mensen kan zijn. Mensen krijgen de kans om vaardigheden te ontwikkelen die anders ongebruikt zouden zijn gebleven. De derde functie van vrijwilligerswerk is een sociale functie, die mensen in de gelegenheid stelt om relaties aan te gaan met anderen. De vierde functie is dat vrijwilligerswerk voordelen voor de carrière van mensen kan opleveren. Het kan onder andere helpen bij het voorbereiden op een nieuwe baan en mensen kunnen relevante werkervaring opdoen. De vijfde functie is dat vrijwilligerswerk mensen kan beschermen tegen negatieve gedachten over zichzelf. Het kan het schuldgevoel, dat jij meer geluk in jouw leven hebt dan anderen, verminderen. De zesde functie van vrijwilligerswerk heeft te maken met het ego. Vrijwilligerswerk beschermt niet alleen tegen negatieve gedachten, maar het stimuleert ook de persoonlijke ontwikkeling en de groei van het zelfvertrouwen. Mensen kunnen vanwege één van deze functies, of vanwege meerdere functies vrijwilligerswerk gaan doen. Volgens Clary et al. (1998) zijn deze functies belangrijk omdat het bij de promotie van vrijwilligerswerk een rol kan spelen. Wanneer je weet welke functies vrijwilligerswerk voor mensen vervult, kun je ervoor zorgen dat mensen vrijwilliger blijven door er op te letten dat het werk die functie voor hen blijft vervullen.

Een theorie die hierbij aansluit is de verwachtingstheorie van Vroom (In: Halepota, 2005). Hierin wordt gesteld dat motivatie afhangt van de verwachtingen die een persoon heeft van zijn of haar vermogen om bepaald werk te doen. Wanneer iemand de verwachting heeft het werk goed te kunnen doen, zal deze persoon ook een grotere motivatie hebben. Verder heeft de beloning die voor

het werk wordt gegeven, invloed op de motivatie. Belangrijk hierbij is het gegeven dat ieder voor zichzelf de beloning, die je voor je werk krijgt, anders kan waarderen. Voor de een is zelfontplooiing een beloning en voor een ander is het maken van sociale contacten een beloning. Ook hierbij is het mogelijk dat jonge vrijwilligers een beloning anders waarderen dan oudere vrijwilligers. Deze theorie sluit goed aan bij de functionalistische theorie van Clary en Snyder (1999). Zij zijn van mening dat vrijwilligerswerk een bepaalde functie voor mensen vervult. Wanneer mensen beginnen met vrijwilligerswerk hebben zij alleen een verwachting over welke functie het werk kan vervullen, ze hebben verder nog geen ervaring daarmee. Het is belangrijk om te zien dat er een verschil zit tussen de motivatie om vrijwilligers werk te gaan doen en de motivatie om het werk te blijven doen. Deze kan hetzelfde zijn, maar dat hoeft niet het geval te zijn.

De laatste theorie legt het accent op de identiteit van de vrijwilliger. De basis van deze theorie is dat het zelf niet een autonoom geheel is, maar een sociaal construct dat voortkomt uit de rollen die mensen in de samenleving spelen (Hogg, Terry, and Withe, 1995). Het construct 'zelf' bestaat uit verschillende roldidentiteiten voor alle verschillende rollen die mensen spelen. Zo kan iemand een moeder, een advocaat en een voetbalcoach zijn. Het doen van vrijwilligerswerk kan leiden tot een roldidentiteit. Deze roldidentiteit zorgt er weer voor dat mensen vrijwilliger blijven (Grube & Piliavin, 2000). Een vrijwilliger die op regelmatige basis tijd besteedt aan verschillende soorten vrijwilligerswerk ontwikkelt een zo genaamde algemene vrijwilligers identiteit. Vrijwilligerswerk vindt echter vaak plaats in de context van een organisatie en daarom is het ook mogelijk dat de vrijwilliger een specifieke identiteit ontwikkelt gekoppeld aan de organisatie. De ervaringen van vrijwilligers met een organisatie dragen bij aan deze specifieke identiteit. Volgens Grube en Piliavin (2000) heeft de mate waarin de vrijwilliger het idee heeft dat hij of zij bijdraagt aan het succes van de organisatie een positieve invloed op de ontwikkeling van een vrijwilligers identiteit. Uit ander onderzoek komt naar voren dat zowel trots kunnen zijn op de organisatie als respect krijgen binnen de organisatie bijdragen aan een positieve identiteit (Boezeman & Ellemers, 2007).

Het kan zo zijn dat mensen bang zijn netwerken te verliezen wanneer zij stoppen als vrijwilliger (Grube & Piliavin, 2000). Hierdoor blijven zij vrijwilliger zodat zij de netwerken en hun identiteit als vrijwilliger in stand kunnen houden. De mate waarin de omgeving een rol speelt verschilt per vrijwilliger blijkt uit onderzoek van Bekkers (2002). De rol van de omgeving verschilt tussen vrijwilligers, die uit zichzelf vrijwilliger zijn geworden en vrijwilligers die gevraagd zijn voor het werk. Mensen die uit zichzelf vrijwilliger worden, doen dit niet om contacten op te bouwen, maar omdat het werk hen leuk lijkt. Zij hebben ook minder goed contact met collega's dan vrijwilligers die gevraagd zijn om het werk te gaan doen. Vrijwilligers die zelf het initiatief nemen om vrijwilligerswerk te doen, zullen daardoor waarschijnlijk minder bang zijn om een netwerk te verliezen wanneer zij stoppen met vrijwilligerswerk, aangezien het niet hun motivatie was om een netwerk op te bouwen. Vraag is of de vrijwilligers die uit zichzelf vrijwilliger zijn geworden een vrijwilligersidentiteit ontwikkelen. Het onderzoek van Bekkers toont aan dat het is mogelijk dat deze identiteitstheorie niet voor iedereen opgaat, maar voor een specifieke groep vrijwilligers die gevraagd worden voor het vrijwilligerswerk.

Kortom, het is een combinatie van omgevingsfactoren en persoonlijke afwegingen en voorkeuren die lijken mee te spelen in de keuze voor vrijwilligerswerk. De omgevingsfactoren hebben

invloed op de persoonlijke motivatie van de vrijwilliger, maar de vrijwilliger hoeft zich hier niet van bewust te zijn. Opvallend is dat in deze theorieën voornamelijk wordt gekeken naar de motivatie die vrijwilligers hebben om te beginnen met vrijwilligerswerk. Er wordt weinig aandacht besteed aan wat de motivatie is om door te gaan met vrijwilligerswerk. Bij de identiteitstheorie worden er wel redenen gegeven die vrijwilligers hebben om door te gaan met het vrijwilligerswerk (Grube & Piliavin, 2000). Echter, het lijkt erop dat deze theorie vooral opgaat voor vrijwilligers die gevraagd zijn om vrijwilligerswerk te gaan doen, waardoor deze theorie geen verklaring is voor vrijwilligers, die zich uit eigen initiatief aanmelden (Bekkers, 2002). In de functionalistische benadering wordt er van uit gegaan dat zolang het vrijwilligerswerk een functie heeft voor de vrijwilliger, deze doorgaat met het werk (Clary et al., 1998). De functie kan veranderen gedurende het werk en hier wordt niet verder op ingegaan.

2.3 Onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers

De motivatie van mensen om vrijwilligerswerk te verrichten is in de afgelopen decennia sterk veranderd (Knijn et al., 2009). Na de Tweede Wereldoorlog deden mensen vaak vrijwilligerswerk om uiting te geven aan hun religieuze overtuiging of omdat ze lid waren van een vereniging (Plempers, Wentink & Broenink, 2005). Door de ontzuiling, de uitbouw van de verzorgingsstaat en individualisering van Nederlandse maatschappij is de reden voor mensen om vrijwilligerswerk te doen ook veranderd. Het is niet meer het lidmaatschap van een vereniging of kerk dat wordt genoemd als reden, maar de wens om mensen te helpen, mensen te ontmoeten, iets te leren of het hebben van plezier zijn in toenemende mate redenen om vrijwilligerswerk te verrichten. Vrijwilligerswerk kwam vroeger voort uit noodzaak, afhankelijkheid en sociale dwang, terwijl tegenwoordig vrijwilligerswerk meer een onderdeel is van het individueel streven naar zingeving en verbondenheid met anderen (Knijn et al., 2009).

Het onderzoek 'Geven in Nederland' laat de veranderingen in motivatie van vrijwilligers zien door een vergelijking te maken tussen een onderzoek uitgevoerd in 1996 en 2000. Hieruit blijkt dat in 2000 'het leuk vinden om te doen' de meeste genoemde motivatie is om vrijwilliger te zijn. Deze motivatie wordt door 73% van de respondenten gegeven. Dit aantal is heel hoog vergeleken met het onderzoek gedaan in 1996. Toen gaf maar 30% van de respondenten 'het leuk vinden' als motivatie aan. Deze groei, van 30% naar 73%, is heel opvallend. Ook uit Europees onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers blijkt dat driekwart van de Nederlandse ondervraagden het simpelweg leuk vinden om vrijwilliger te zijn (Knijn et al., 2009). Een mogelijke verklaring volgens Bekkers (2002) is dat vrijwilligers meer deelnemen aan 'zware' taken. Mensen hebben de neiging om bij zwaarder werk meer de nadruk te leggen op hoe leuk het werk is. Echter, dit verklaart niet de extreme groei. Een andere verklaring die Bekkers (2002) geeft is dat vrijwilligers zijn beïnvloed door het PR-offensief van vrijwilligersorganisaties met de boodschap dat vrijwilligerswerk leuk is. Hierdoor hebben mensen het idee dat vrijwilligerswerk daadwerkelijk leuk is. Een ander belangrijke motivatie in het onderzoek was het ontmoeten van mensen en het maken van vrienden. Deze motivatie was in 1996 de belangrijkste

motivatie van de respondenten. In 2000 is 'mensen ontmoeten' gezakt naar de tweede plaats, al is het aantal respondenten dat aangeeft mensen ontmoeten belangrijk te vinden, gedaald met slechts 6%. Zowel 'leuk vinden om te doen' als 'mensen ontmoeten' zijn motivaties die voor de hand lijken te liggen. Niemand zal werk gaan doen dat alleen maar nadelen heeft en het is ook makkelijker om vrienden te maken wanneer je vrijwilligerswerk doet. Deze motivaties zijn onlosmakelijk verbonden bij het beeld van vrijwilligerswerk en mede daarom zullen ze vaak worden genoemd. Verder blijkt uit het onderzoek dat het gevoel van effectiviteit een belangrijkere rol speelt bij de motivatie van vrijwilligers dan in 1996 (Bekkers, 2002). De andere motieven, die toegenomen zijn, zijn 'het zien van resultaten' en 'dingen doen waar ik goed in ben'. Vrijwilligers vinden het dus belangrijk dat het werk goed aansluit bij hun talenten en dat hun werk iets oplevert.

Gevolg van de veranderingen in de motieven voor het verrichten van vrijwilligerswerk is dat vrijwilligers ook op zoek zijn naar ander soort vrijwilligerswerk. Vrijwilligers willen flexibiliteit wat betreft de tijd die zij investeren en daarom vragen zij om vrijwilligerswerk met een vooraf vastgestelde duur (Knijn et al., 2009). Ook willen ze dat het vrijwilligerswerk hun zingeving en verbondenheid met anderen biedt. Hierdoor worden vrijwilligersorganisaties gedwongen om anders naar de invulling van vrijwilligerswerk te kijken. Organisaties moeten zich niet alleen de vraag stellen of hun cliënt er baat bij heeft, maar ook of de vrijwilliger er voldoening uithaalt. In het verleden moesten vrijwilligersorganisaties aandacht besteden aan de behoefte van vrijwilligers om zodoende ervoor te waken dat zij niet teveel vrijwilligers verloren. Maar nu is het niet alleen een praktische noodzaak om naar de behoefte van een vrijwilliger te kijken, het is een normatieve noodzaak. Het vrijwilligerswerk moet namelijk bijdragen aan de ontwikkeling van competenties van de vrijwilliger zelf. Een vrijwilligersorganisatie moet daarom de redenen van de vrijwilligers om voor het werk of de organisatie te kiezen weten en erkennen. Vrijwilligers moeten duidelijk maken wat zij willen en verwachten van het vrijwilligerswerk en de organisaties zullen moeten aangeven wat zij kunnen bieden. Hoe meer de behoefte van de potentiële vrijwilligers en datgene wat de vrijwilligersorganisatie kan aanbieden overeenkomen, hoe groter de kans is dat de potentiële vrijwilliger daadwerkelijk vrijwilliger worden, dat de vrijwilliger voor een lange periode vrijwilliger blijft en dat zowel de vrijwilligersorganisatie, hun cliënten en de vrijwilligers baat hebben bij de verrichte activiteiten.

2.4 Mentorprojecten

Mentorprojecten, ook wel een maatjesprojecten genoemd, zijn erop gericht om weerbare burgers te verbinden aan kwetsbare medeburgers (Kal, 2001). Het doel is dat de weerbare burger de kwetsbare medeburger helpt bij allerlei problemen, om deze zo weerbaarder te maken. Er zijn talloze vormen van mentorprojecten. Voorbeelden hiervan zijn koppelingen tussen psychiatrische patiënten en 'normale' mensen om de psychiatrische patiënt te helpen zijn leven op orde te krijgen of een koppeling tussen een allochtoon en een autochtoon om de taalbeheersing van de eerste te verbeteren. In dit onderzoek wordt er aandacht besteed aan maatjesprojecten die jongeren van middelbare schoolleeftijd koppelen aan jongvolwassenen. Maar ook in dit soort maatjesprojecten zijn er veel verschillende varianten.

Zo zijn er twee soorten mentoren, namelijk een natuurlijke en geplande mentor. De eerste is een persoon uit de omgeving van de jongere zelf, die een belangrijke rol in het leven van deze jongere speelt. Deze persoon kan een oom, tante, docent, coach of dergelijke zijn. Uit onderzoek is gebleken dat 52% van geïnterviewde jongeren een natuurlijke mentor in zijn of haar omgeving heeft (Berger & Booij, 2003). Deze jongeren hebben een positieve houding op school, functioneren beter, roken minder marihuana en vertonen minder crimineel gedrag dan hun leeftijdsgenoten die geen natuurlijke mentor hebben. Een geplande mentor is een volwassene, die na een selectie wordt gekoppeld aan een jongere. Deze vorm van mentoring vindt plaats in gestructureerde programma's. Een voordeel van geplande mentoring is dat dit een mogelijkheid biedt tot gerichte beïnvloeding. Dit komt allereerst doordat er een selectie van mentoren en jongeren plaats vindt. Ten tweede omdat er een weloverwogen match wordt gemaakt en als laatste doordat het contact tussen mentor en jongere wordt begeleid. Verder is het belangrijk om op te merken dat er een onderscheid is tussen mentoring en coachen. Mentoring is erop gericht om algemene vaardigheden te ontwikkelen, terwijl coaching erop is gericht om specifieke vaardigheden te ontwikkelen (Kinds, 2002). Ook wordt vaak het begrip maatje gebruikt. In praktijk is er weinig verschil tussen een mentor en een maatjeproject, maar veelal gaat het bij een maatjesproject meer om een vriendschap en bij een mentorproject meer om begeleiding.

Mentorprojecten zijn er in allerlei verschillende vormen en maten, toch heeft Kinds (2002) een aantal kenmerken op een rijtje gezet die alleen bij mentorprojecten voorkomen. Allereerst is er sprake van een één op één relatie tussen mentor en jongere. Verder is de relatie gebaseerd op vrijwilligheid van beide kanten en is deze relatie niet hiërarchisch. De mentor heeft wel meer kennis of ervaring, maar dit betekent niet dat deze ook daadwerkelijk hoger in rang is. Verder is er een persoonlijke commitment aan beide zijde en als laatste is de mentoring gericht op een bepaald doel of thema. Verschillende mentorprogramma's kunnen diverse thema's hebben.

Verder zijn mentorprojecten een populaire vorm van vrijwilligerswerk in de zorg (Berger & Booij, 2003). Redenen voor deze populariteit zijn persoonlijke ontplooiing en betrokkenheid als motief en deze komen samen in een mentorproject. Ook vinden vrijwilligers het aantrekkelijk dat mentorprojecten korte en afgebakende begeleidingstrajecten zijn. Vrijwilligers verlangen steeds meer flexibiliteit wat betreft de tijd die vrijwilligers investeren (Knijn et al., 2009).

3. Probleemstelling en onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt eerst de doelstelling van het onderzoek beschreven, daarna wordt vanuit de probleemstelling de hoofdvraag van dit onderzoek beschreven. Vervolgens worden de verschillende begrippen uit de vraagstelling geoperationaliseerd. Als laatste komen de verschillende onderzoeksmethodes van dit onderzoek aan bod.

3.1 Probleemstelling

3.1.1. Doelstelling

In Nederland worden steeds minder jongeren vrijwilliger en als ze dan al vrijwilliger zijn is het vaak in de recreatieve sectoren (Bekkers, 2002; Pennen, 2005). Hierdoor vergrijst het vrijwilligerswerk vooral in de maatschappelijk en zorgsector. Gevolg is dat er in de toekomst een tekort aan vrijwilligers zal ontstaan (Bekkers, 2002). Hier zal iets aan moeten worden gedaan voordat dit tekort problematisch wordt. Daarom bestaat de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek eruit om meer inzicht te verschaffen in de motivaties van jonge vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen in een maatschappelijke sector. Het meeste onderzoek dat naar motivatie is gedaan, vindt plaats onder alle leeftijdsgroepen. Er wordt in deze onderzoeken wel onderscheid gemaakt tussen verschillende leeftijdscategorieën, maar er wordt alleen zijdelings aandacht besteed aan jonge vrijwilligers. In dit onderzoek zal deze groep het aandachtspunt vormen, waardoor er mogelijk nieuwe inzichten kunnen worden verworven over de motivatie van jonge vrijwilligers. Wanneer duidelijk is wat motieven zijn voor deze groep om maatschappelijk vrijwilligerswerk te gaan doen en blijven doen, kan hier op worden ingespeeld bij wervingscampagnes van vrijwilligersorganisatie.

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek is om na te gaan of en hoe de motivatie van de vrijwilligers verandert gedurende het vrijwilligerswerk. Er zit een verschil tussen de motivatie om vrijwilliger te worden en om vrijwilliger te blijven. Mensen kunnen bijvoorbeeld heel idealistische ideeën hebben over het vrijwilligerswerk, die echter in de praktijk kunnen tegenvallen. De vraag is of jongeren dan doorgaan met het vrijwilligerswerk en of dat dit betekent dat hun motivatie verandert. In de huidige wetenschappelijke literatuur is hier relatief weinig over bekend. Het is belangrijk om meer te weten over de invloed van de ervaring van vrijwilligerswerk op de motivatie om er zo achter te kunnen komen wat motiverend en demotiverend voor de vrijwilligers werkt. Het gaat er niet alleen om te weten hoe vrijwilligers kunnen worden aangetrokken, maar ook om te weten hoe ze gemotiveerd kunnen blijven om door te gaan met het vrijwilligerswerk en om te weten wat het effect van een veranderende motivatie is. Wanneer mensen om een bepaald motief vrijwilligerswerk gaan doen en dit motief in praktijk niet gerealiseerd wordt, kan dat mogelijk als gevolg hebben dat mensen daarna minder snel of helemaal geen vrijwilligerswerk gaan doen.

3.1.2 Vraagstelling

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar enerzijds de motivatie van vrijwilligers om te beginnen met vrijwilligerswerk en anderzijds naar de motivatie om door te gaan met vrijwilligerswerk. Aan de ontwikkeling van de motivatie van de vrijwilliger gedurende het vrijwilligertraject is weinig aandacht besteed. Wanneer vrijwilligers beginnen met vrijwilligerswerk is de motivatie vooral gebaseerd op verwachtingen over wat het vrijwilligerswerk kan brengen. Deze verwachtingen kunnen samenhangen met hetgeen er vanuit hun omgeving (netwerken) is aangedragen over het belang van het doen van vrijwilligerswerk. De vrijwilliger weet echter nog niet of het werk die verwachting zal kunnen vervullen. De motivatie om een vrijwilliger te zijn en te blijven kan dus verschillen van de beginmotivatie die de vrijwilligers hebben. Ook kan de ervaring met vrijwilligerswerk effect hebben op de motivatie om (later) nog een keer vrijwilligerswerk te doen. In beide aspecten kunnen ook de omgevingsfactoren nog een rol spelen. In dit onderzoek zal daarom vooral worden nagegaan of en zo ja, welke veranderingen in motivatie zich voordoen en wat de gevolgen van deze veranderingen zijn en welke rol omgevingsfactoren daarin spelen. Vandaar de volgende vraagstelling:

Verandert de motivatie die vrijwilligers hebben voor deelname aan een mentorproject gedurende het traject?

Deelvragen:

- Wat is de oorspronkelijke motivatie van de vrijwilligers om mentor te worden?
- Welke omgevingsfactoren spelen daarbij een rol?
- Is de oorspronkelijke motivatie volgens de vrijwilliger veranderd, en zo ja welk effect heeft dat op het aanblijven als vrijwilliger?
- Spelen de omgevingsfactoren een rol in de keuze om vrijwilliger te blijven?
- Welk effect heeft de ervaring van de vrijwilligers met het mentorproject op hun motivatie om in de toekomst vrijwilligerswerk te gaan doen?

3.2 Operationalisering

In dit onderzoek wordt de term maatje gebruikt om de jongeren aan te duiden. De jongvolwassen, die gekoppeld zijn aan de jongeren worden mentor genoemd. Deze term wordt niet door de organisaties zelf gebruikt, zij gebruiken voor beide groepen de term maatje. In dit onderzoek is voor deze term gekozen om onderscheid te maken tussen de jongeren en de aan hen gekoppelde onvolwassen vrijwilligers. Verder is er in dit onderzoek een onderscheid te maken tussen twee soorten mentoren, namelijk de vrijwillige mentoren en de stagiaires. Bij Big Brother Big Sister (BBBS) zijn alle mentoren vrijwilligers, zij hebben niet vanuit een opleidingsdoel voor dit project gekozen. Wanneer dus de term vrijwilliger wordt gebruikt, worden hiermee de mentoren van BBBS bedoeld. De mentoren van het project Match, die meedoen aan dit onderzoek, zijn allemaal stagiaires. Zij hebben wel vrijwillig gekozen voor dit project, maar in het kader van een stage dat een verplicht onderdeel is van de

opleiding. De term stagiaire verwijst in dit onderzoek naar de mentoren van het project Match. Met de term mentor kunnen zowel de vrijwilligers van BBBS als de stagiaires van Match worden bedoeld.

De definitie van omgevingsfactoren die in dit onderzoek wordt gehanteerd, is gebaseerd op de sociaal kapitaal theorie van Putnam. Sociaal kapitaal bestaat uit het netwerk, de normen en het sociaal vertrouwen. Sociaal netwerk is een verzamelnaam voor een netwerk van betekenisvolle figuren (familie, vrienden en kennissen) dat functioneert als ondersteuningsbron voor het eigen welzijn en welbehagen en dat van de personen in het netwerk. (<http://www.fov.be/IMG/doc/begrippenlijst>: 17 juli 2009) . Naast personen bestaat het netwerk ook uit instituten, waarvan de individuele vrijwilliger deel uitmaakt of gebruik van maakt. Voorbeelden hiervan zijn de kerk, het werk of de school. Normen zijn de regels en maatstaven waarnaar een individu leeft. Het hoeven niet vaststaande regels te zijn, maar regels die iemand als geldend ervaart. Sociaal vertrouwen is het vertrouwen dat iemand heeft in zijn medemens, maar ook in de instituties van een samenleving. Al deze definities zullen worden gebruikt om de interviews van de respondenten te coderen.

In de literatuur komen verschillende soorten motivatie aan bod, deze zijn gebruikt bij de analyse van de interviews. De redenen die respondenten aangeven zijn waar mogelijk in de genoemde categorieën ondergebracht. Veronderstelling hierbij is dat alleen de genoemde redenen ook een rol spelen. De verandering in motivatie van de mentor is beschreven vanuit het perspectief van de mentor. Het was gezien de korte tijd waarin het onderzoek moest plaatsvinden niet mogelijk geweest om vrijwilligers op verschillende momenten in het project te interviewen en daarom is het in dit onderzoek retro-perspectief onderzocht. Dit houdt in dat de mentoren gevraagd is naar hun motivatie aan het begin van het project en aan het eind van het traject.

3.3 Methode van onderzoek

Deze studie is een beschrijvend onderzoek. Het is bedoeld om te kijken of en hoe de motivatie zich tijdens het vrijwilligerswerk ontwikkelt vanuit het perspectief van de vrijwilligers. Om deze kennis te vergaren is gebruik gemaakt van bronnenonderzoek en diepte-interviews.

3.3.1 Methode en Analyse

Door middel van een bronnenonderzoek is nagegaan hoe Big Brother Big Sister en Match georganiseerd zijn en welke methode zij hanteren om vrijwilligers te werven en bij zich te houden. Hiervoor is gebruik gemaakt van beleidsplannen van beide organisaties, de websites, een paar krantenartikelen en de evaluaties van de stagiaires van Match. Daarnaast zijn de coördinatoren van beide projecten geïnterviewd. Deze interviews zijn bedoeld om extra informatie over de organisaties en hun mentoren te verschaffen. Er zijn diepte-interviews met tien mentoren van Big Brother Big Sister en vijf mentoren van Match gehouden. Er is gekozen voor het houden van diepte-interviews om een zo goed mogelijk inzicht te krijgen in de motivatie van vrijwilligers om mee te doen aan een maatjesproject en de mogelijke veranderingen in deze motivatie. De interviews zijn semigestructureerd en werden gehouden aan de hand van een topiclijst. Deze topiclijst is opgesteld

aan de hand van de hierboven gebruikte theorieën en is opgenomen in de bijlage (zie bijlage 1). Voor de interviews met de stagiaires is de topiclijst enigszins aangepast. Ook deze aangepaste topiclijst is opgenomen in de bijlage (zie bijlage 2). De interviews zijn digitaal opgenomen met toestemming van de respondent en getranscribeerd. Met behulp van MAXQDA zijn de interviews gecodeerd en geanalyseerd.

3.3.2 Situering en werving

Er is onderzoek gedaan bij twee verschillende maatjesprojecten, namelijk het Big Brother Big Sister project en Match. In eerste instantie was het de bedoeling om het gehele onderzoek bij Big Brother Big Sister te houden, maar vanwege problemen bij de werving van respondenten is besloten om ook het project Match in het onderzoek te betrekken. Het doel was om ongeveer twintig vrijwilligers bij BBBS te interviewen. De vrijwilligerscentrale Utrecht had toestemming gegeven voor het onderzoek bij BBBS. De coördinator van BBBS heeft een mail gestuurd naar alle vrijwilligers met de vraag of zij mee wilden werken aan het onderzoek. In verband met de privacy van de vrijwilligers, werd aan de onderzoeker alleen het e-mailadres gegeven van de vrijwilligers die aangegeven hadden mee te willen doen aan het onderzoek. Op de eerste mail reageerden tien vrijwilligers. Vervolgens is aan de coördinator gevraagd of zij een herhalingsmail wilde versturen naar de vrijwilligers. De coördinator van BBBS wilde dit echter niet doen, omdat zij van mening was dat degenen die mee wilden doen aan het project al hadden gereageerd. Zij gaf aan de rest van de vrijwilligers niet onnodig lastig te willen vallen. Na overleg met de scriptiebegeleider is er besloten om een ander maatjesproject bij het onderzoek te betrekken. Na enige tijd zoeken, bleek Humanitas wel geïnteresseerd te zijn in een onderzoek naar de motivatie van hun vrijwilligers. Humanitas is een grote organisatie met veel verschillende maatjesprojecten. In een gesprek met de coördinator van alle maatjesprojecten, is besloten om vrijwilligers van het project Match te benaderen. Dit project komt het meeste overeen met Big Brother Big Sister, aangezien het gericht is op jongeren die naar de middelbare school gaan en de vrijwilligers tussen de 20 en de 30 jaar oud zijn. In dit gesprek zijn goede afspraken gemaakt over het aantal respondenten, zodat beide projecten evenveel respondenten zouden leveren en over de tijdsperiode waarin de interviews moesten plaatsvinden. Op basis van deze informatie heeft de coördinator van Humanitas contact gezocht met de coördinator van Match. Deze gaf aan mee te willen werken, waarop een mail gestuurd werd naar alle vrijwilligers van het project Match. Ook bij dit project is afgesproken dat de coördinator van Match de vrijwilligers zelf zou mailen en dat alleen het mailadres van degenen, die mee willen werken, zou worden doorgegeven. Uiteindelijk zijn er vijf stagiaires van Match geïnterviewd. De coördinator heeft geprobeerd om meer stagiaires bereid te vinden, maar volgens haar was de timing verkeerd. In de periode dat de interviews zouden plaatsvinden, hadden volgens haar veel stagiaires, vanwege tentamens, geen tijd voor een interview.

Al met al zijn er in totaal tien vrijwilligers van BBBS geïnterviewd. Een vrijwilliger wordt door BBBS gekoppeld aan één jongere voor één jaar met als doel de jongere te helpen bij het maken van toekomstplannen en een beroepskeuze, maar niet alle koppels blijven een heel jaar bij elkaar. Er zijn zowel vrijwilligers geïnterviewd die het project van één jaar helemaal hebben afgemaakt (4/10) als vrijwilligers waarbij het project eerder is stopgezet (5/10). Verder is er één vrijwilliger geïnterviewd, die

op het moment van het onderzoek nog bezig was met het project, maar wel aangaf dat zij met project wilde gaan stoppen. Bij het project Match zijn er vijf mentoren geïnterviewd. De mentoren bij Match bestaan uit zowel vrijwilligers als uit stagiaires. In dit onderzoek zijn alleen mentoren geïnterviewd die stage liepen bij Match. Het project bestaat twee jaar en er zijn stagiaires uit beide jaren geïnterviewd.

Het Big Brother Big Sister project (BBBS) wordt uitgevoerd in de stad Utrecht. Het project is opgericht door de Partij van de Arbeid en is inmiddels overgenomen door de vrijwilligerscentrale Utrecht. De vrijwilligers van BBBS wonen of werken in de buurt van Utrecht. Het project Match is gelegen in de stad Zwolle. Dit project werft een groot deel van de stagiaires bij een HBO-school in Zwolle. Veel van deze studenten wonen zelf niet Zwolle. De interviews hebben bij beide projecten bij de respondenten thuis of op het werk plaats gevonden. Hiervoor is gekozen om de drempel voor deelname aan het onderzoek zo laag mogelijk te houden door die locatie te kiezen die voor de respondent de minste inspanning zou vergen. Verder zijn mensen op hun eigen terrein meer op hun gemak, wat het interview ten goede kan komen. Bij aanvang van het interview is er kort verteld waarover het interview gaat en dat het interview anoniem blijft.

4. Onderzoeksbevindingen

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. In de eerste paragraaf wordt er dieper op het concept maatjesprojecten ingegaan. De projecten Big Brother Big Sister en Match worden nader besproken, waarbij er aandacht is voor de verschillen en overeenkomsten tussen deze twee projecten. De volgende paragraaf geeft een beschrijving van de projecten in de praktijk. Onderwerpen die aan bod komen zijn: het contact tussen de mentoren en hun maatjes; de begeleiding die de mentoren kregen; en het doel van de projecten. Daarna wordt er ingegaan op de motivatie van de mentoren. Wat zijn de motieven van de mentoren om mee te doen aan een maatjesproject? Wat zijn hun verwachtingen ten aanzien van het project en wat waren de redenen om door te gaan of te stoppen met het maatjesproject? In de laatste paragraaf komt de invloed van de omgevingsfactoren op de motivatie van de mentoren aan bod.

4.1 Mentorprojecten

Het begeleiden van risicjongeren door een mentor heeft een lange geschiedenis. De oorsprong van veel projecten is naar de Verenigde Staten te herleiden. Al in het begin van de 20^{ste} eeuw werd er in de VS een project opgericht door vrouwen die een vriendschappelijke relatie aangingen met meisjes die voor de kinderrechtbank kwamen (Berger & Booij, 2003). De laatste jaren is er een trend waarneembaar, waarbij mentorprogramma's steeds vaker worden ingezet voor jongeren met gedragsproblemen. Een aantal van deze projecten is uit Amerika overgekomen, maar er zijn ook projecten in Nederland zelf ontwikkeld. In de volgende paragraaf staan de twee verschillende mentorprojecten centraal en komen de doelstellingen, de doelgroep en de methode van deze mentorprojecten aan de orde .

4.1.1 Big Brother Big Sister²

Het project Big Brother Big Sister komt oorspronkelijk uit Amerika. Daar is het concept bedacht en zijn er op basis van jarenlange ervaringen speciale trainingen ontwikkeld. BBBS Utrecht heeft het idee van het koppelen van een 'maatschappelijk geslaagde' jongvolwassene aan kwetsbare jongeren overgenomen. Maar daarbij zijn niet de methode en de daarbij horende trainingen uit Amerika overgenomen. Het standpunt van BBBS Utrecht is dat de situatie van kinderen met een achterstand in Nederland anders is dan in Amerika en daarom is het niet mogelijk om hun methode exact is over te nemen.

² Deze paragraaf is gebaseerd op de Basisopzet Big Brother Big Sister (2007) van de Vrijwilligerscentrale; het interview met de coördinator van BBBS; het artikel 'Grote broer of zus geeft extra steuntje in de rug van Miltenburg (2008); en de website <http://www.vrijwilligerscentrale-utrecht.nl>.

Doelstelling en methode

BBBS koppelt kwetsbare leerlingen aan 'sterke' jongvolwassenen met als doel de leefwereld van beiden te vergroten (Basisopzet Big Brother Big Sister, 2007). Dat kan volgens BBBS weer bijdragen aan de sociale cohesie in de Utrechtse samenleving. In dit project besteden vrijwilligers tijd en aandacht aan jongeren die, om welke reden dan ook, extra aandacht verdienen. Het idee is dat de vrijwilliger ongeveer een keer in de maand afspreekt met de jongere om samen leuke dingen te doen. Voorbeelden van activiteiten die vrijwilligers kunnen doen met hun maatje zijn een voetbalwedstrijd bezoeken, een tentoonstelling bekijken, een nieuwe school bezoeken, samen koken, samen een kast maken of verven. Op deze manier kan de vrijwilliger aandacht geven aan de leerling door te luisteren, te praten, een kijkje te geven in het werkende bestaan en door tips te geven voor de studie.

Naast deze doelstelling hanteert BBBS nog een andere doelstelling, namelijk het helpen van jongeren bij hun studiekeuzes. In het beleidsplan is dat een klein onderdeel, maar in de communicatie naar de jongeren is dit het enige doel. De reden hiervoor is dat jongeren een duidelijk doel nodig hebben om mee te doen aan een project. Ervaring heeft BBBS geleerd dat ze beter jongeren kunnen werven voor het project als ze studiekeuze als doel aan het project koppelen. Hiermee mikken ze op een bredere groep, maar hopen ze ook de echte probleemgevallen eruit te halen. Daarnaast maakt een groot deel van de jongeren een verkeerde studiekeuze, waardoor ze uiteindelijk stoppen met hun opleiding. Hulp bij het maken van deze keuze moet de jongeren helpen om een gegronde keuze te maken.

BBBS heeft ervoor gekozen om de mentor naar eigen inzicht de tijd met de jongere in te laten plannen. Als richtlijn krijgen de mentoren mee dat zij ongeveer een keer per maand moeten afspreken en dat de afspraak een dagdeel duurt. Tussentijds kan er natuurlijk ook sprake zijn van kort contact per telefoon, sms of e-mail. De relatie wordt voor één jaar aangegaan. Big Brother Big Sister gaat ervan uit dat dit voor beide partijen een overzichtelijke periode is waarin de kans bestaat om de relatie tussen hen te laten groeien. Het is na het jaar aan de vrijwilliger en jongere zelf om al dan niet door te gaan met afspraken maken.

Doelgroep

BBBS is bedoeld voor jongeren in de leeftijdscategorie van 12 tot 18 jaar. De jongeren worden in de basisopzet Big Brother Big Sister (2007) als volgt omschreven: "leerlingen die belangstelling hebben om hun horizon te verbreden". Door de tweede doelstelling, namelijk de studiekeuze, richt het project zich vooral op de doelgroep van mogelijk voortijdige schoolverlaters. Het project heeft daarom contact met een vmbo-school in Utrecht, waar de jongeren worden geselecteerd. Een docent van deze school vraagt de jongeren, waarvan zij denkt dat ze geschikt zijn voor het project, om mee te doen. Het is aan de jongeren zelf om te beslissen of ze daadwerkelijk mee willen doen. Zij worden hier niet toe verplicht. Op welke basis de docent de jongeren selecteert is niet geheel duidelijk.

De vrijwilligers moeten aan verschillende voorwaarden voldoen. De mentoren dienen Utrechtse burgers, tussen de 25 en 45 jaar, hoger opgeleid en maatschappelijk geslaagd te zijn. Tevens behoren ze wijsheid en levenservaring te hebben, die ze graag willen delen en verder

uitbreiden. De vrijwilligers worden door de coördinator geselecteerd om mee te doen aan het project. Dit gebeurt op basis van een intakegesprek. Zowel van de leerling als de vrijwilliger wordt verwacht dat zij bereid zijn om te investeren in hun relatie.

Aanpak

Het project begint met een voorlichting/trainingsbijeenkomst voor de vrijwilligers. Hier worden de verwachtingen van de vrijwilligers besproken, is er informatie over de doelgroep, en worden er tips voor het ondernemen van activiteiten gegeven. Deze informatieavond wordt door de vrijwilligerscentrale georganiseerd. De school organiseert de voorlichting voor de leerlingen. Na de trainingsavond voor vrijwilligers wordt er op de school een ontmoetingsdag georganiseerd waarbij de jongeren hun mentor leren kennen. De coördinator heeft op basis van de gegevens van de vrijwilligers en de jongeren een match gemaakt. Doel van de ontmoetingsdag is dat de mentoren en jongeren elkaar beter te leren kennen door middel van opdrachten. Vervolgens wordt er een afspraak gemaakt voor een volgende ontmoeting tussen het maatje en zijn mentor. Hierna is het aan hen om het contact te onderhouden.

Wanneer de ontmoeting heeft plaatsgevonden, neemt de coördinator van de mentoren na één maand contact op met zowel de mentor als de leerlingbegeleider om te vragen hoe het gaat. Na drie maanden is er een intervisiebijeenkomst met de mentoren om ervaringen uit te wisselen. Deze bijeenkomst is niet verplicht. Na zes maanden wordt er weer een bijeenkomst gehouden. Tussendoor is er contact per telefoon en email. De school regelt de begeleiding en nazorg van de leerlingen. Hoe deze begeleiding en nazorg ingevuld wordt, wordt door de school bepaald.

Aan het eind van het jaar vindt er in principe een feestelijke bijeenkomst plaats met alle BBBS mentoren en hun leerlingen. In overleg met de maatjes is echter besloten dat deze bijeenkomst niet zal plaatsvinden, omdat hier geen behoefte aan is. Wanneer de mentor en de leerling een jaar samen zijn, wordt er een gesprek gehouden met de coördinator om het traject af te ronden. Hierbij kan de mentor besluiten om zelf door te gaan met het maken van afspraken met de leerling, maar dan staan zij niet meer onder begeleiding van de coördinator.

4.1.2 Match³

Het project Match is een samenwerkingsproject van de organisatie Humanitas en de Vereniging voor Jeugd en Kinderzorg in Zwolle. Humanitas is een grote organisatie die veel verschillende projecten in het hele land coördineert. De organisatie heeft vier waardes en vanuit deze waardes worden alle projecten geleid. Deze waardes zijn als volgt: gelijkheid; verantwoordelijkheid; zelfbeschikking en betrokkenheid; en vraaggericht (www.humanitas.nl). De eerste waarde, gelijkheid, betekent dat de Humanitas-medewerkers nooit boven de hulpvrager staan, maar er naast. Verantwoordelijkheid heeft betrekking op het feit dat je voor jezelf verantwoordelijk bent, maar ook voor de mensen om je heen. Zelfbeschikking en betrokkenheid houden in dat Humanitas probeert ervoor te zorgen dat mensen de

³ Deze paragraaf is gebaseerd op het Projectplan (2007) geschreven door Vereniging voor Jeugd- en Kinderzorg, Humanitas Zwolle en Humanitas NWO, het interview met de coördinator van Match en de website www.humanitas.nl.

regie over hun eigen leven weer terug krijgen of behouden, wanneer zij die tijdelijk zijn kwijt geraakt. Als laatste bepaalt de hulpvrager de vraag en staat Humanitas open voor nieuwe thema's en is voortdurend op zoek naar betere antwoorden en methodes. Elk project handelt vanuit deze vier waardes, maar heeft ook zijn eigen doelstellingen.

Doelstelling en methode

Het uitgangspunt van Match is dat vriendschap en positieve aandacht stimulerend werken op de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Jongeren, die nauwelijks of geen stimulerende sociale relaties hebben, voelen zich niet betrokken bij de samenleving. Dat kan leiden tot slechte leerprestaties en schooluitval. De aanwezigheid van een sterk betrokken jongvolwassene, een mentor, kan een groot verschil uitmaken. De jongere kan zich hierdoor spiegelen en optrekken. De doelstelling van Match is jongeren sociale steun te bieden door middel van een koppeling aan een jongvolwassene, het versterken van de vaardigheden van de jongere en het vergroten van de betrokkenheid bij de maatschappij en in het onderwijs. Hiermee wil Match voortijdig schoolverlaten voorkomen en de doorstroming in het voortgezet onderwijs stimuleren. Daarnaast wil het project voorkomen dat jongeren in een isolement raken of in de criminaliteit belanden. Om dit te kunnen bereiken is volgens Match een goede 'match' tussen jongeren en vrijwilligers onontbeerlijk. Kenmerk van het maatjescontact is gelijkwaardigheid, gezelligheid, laagdrempeligheid en vertrouwen. Het project duurt een half tot maximaal één jaar en daarin hebben de jongvolwassene en de jongere één op één contact. De jongvolwassene en de jongere spreken activiteiten af in de vrijetijdssfeer. Het is niet de bedoeling om problemen voor de jongere op te lossen of zorg te leveren. Het accent van het maatjescontact ligt op het geven van extra aandacht aan de jongere. Na één jaar wordt het contact altijd afgerond.

Doelgroep

Match is bedoeld voor middelbare scholieren. De leeftijdscategorie is tussen de 12 en 20 jaar en jongeren komen van twee scholengemeenschappen uit de gemeentes Zwolle en Steenwijk. Het gaat om leerlingen die het vmbo, mbo en vo doorlopen. Match richt zich op een brede groep jongeren, die om wat voor reden dan ook baat kunnen hebben bij een maatje. De redenen waarom jongeren een maatje kunnen gebruiken, zijn heel verschillend. Jongeren komen voor Match in aanmerking wanneer zij één van de volgende kenmerken hebben: laag gevoel van eigenwaarde; behoefte aan informele sociale steun; schoolverzuim of problemen met werk; ruzie of omgangsproblemen met ouders; weinig tot geen sociale contacten of behoefte om een sociaal netwerk op te bouwen; en problemen in omgang met anderen of behoefte daar anders mee om te willen gaan. Jongeren met zware psychosociale problematiek, zwaar drugsgebruik of crimineel gedrag komen niet in aanmerking voor het project Match.

De mentoren, die door Match worden ingezet, zijn ook jongeren. De leeftijdscategorie is tussen de 18 en 26 jaar. Match werft een deel van zijn mentoren onder eerste- en tweedejaars studenten sociale studies van de Hogeschool Windesheim in Zwolle. Deze studenten kunnen mentor zijn als een vorm van stage. Naast stagiaires zijn er ook jonge vrijwilligers, die door

Match worden ingezet als mentor. Deze jonge vrijwilligers zijn pas sinds kort bij het project betrokken en de coördinator is pas nu bezig met de eerste vrijwilligers te koppelen aan een maatje. Match heeft een profiel voor de mentor opgesteld die past bij de doelstelling van Match. Het profiel bevat de volgende selectiecriteria:

De vrijwilliger:

- heeft goede sociale en communicatieve vaardigheden
- is initiatiefrijk
- is in staat een vertrouwensrelatie op te bouwen
- kan een jongere stimuleren tot positief gedrag
- kan een voorbeeld zijn voor de jongere
- kan zich begeleidend opstellen
- kan grenzen aangeven en duidelijk zijn in wat wel en niet mag
- heeft zijn of haar leven op orde
- heeft zicht op eigen pubertijd
- heeft de bereidheid een training te volgen en deel te nemen aan de intervisie

Aanpak

De stagiaires hebben voordat zij worden aangenomen een gesprek met de coördinator van het project. Nadat is vastgesteld dat zij goed bij het project passen, krijgen de stagiaires een training van drie dagdelen. Het eerste deel van de training bestaat uit een inleiding van het project Match. De doelstellingen en de achtergronden en kenmerken van de jongeren worden besproken. In het tweede deel van de training wordt er ingegaan op de puberteit en adolescentiefase. In het laatste deel van de training wordt er aandacht aan de praktijk besteed. De inhoud en de opbouw van het contact worden dan besproken. Na deze training zijn de stagiaires en vrijwilligers inzetbaar als maatje en worden ze gekoppeld aan een jongere voor een periode van ongeveer een jaar. De bedoeling van Match is dat de mentoren één keer per week afspreken met hun jongere. Tijdens deze afspraken kunnen de mentoren met hun maatjes gezellige dingen doen en kletsen. Er is een klein budget voor activiteiten, zodat mentor en maatje bijvoorbeeld ook ergens iets kunnen drinken, naar de film kunnen, zwemmen en dergelijke. Van tevoren bespreekt de coördinator met de mentor op welk gebied de jongere ondersteuning kan gebruiken, zodat dat ook een onderwerp blijft.

De coördinator begeleidt de stagiaires. Dit houdt in dat zij haar na elke afspraak een kort dagverslag mailen. De coördinator kan zo goed in de gaten houden hoe de afspraken verlopen en kan de mentoren helpen bij de voortgang. De coördinator is namelijk tevens de stagebegeleider van de mentoren en moet hen dus ook helpen hun leerdoelen te behalen. Verder is er eens per 5 weken een intervisiebijeenkomst. Tijdens deze intervisies bespreken de stagiaires hun voortgang en de problemen die zij zijn tegengekomen. Ook van de vrijwilligers wordt geacht dat zij een dagverslag schrijven. Zij hebben echter maar een keer in de zes weken een terugkoppelingsbijeenkomst. Vrijwilligers behoren op deze bijeenkomsten aanwezig te zijn, maar hoeven maar driemaal per jaar deel te nemen. Verder

is er tweemaal per jaar een individueel voortgangsgesprek met de vrijwilliger. Deze individuele gesprekken worden gehouden omdat het dan makkelijker is voor de coördinator om de vrijwilliger bij te sturen.

BBBS en Match zijn twee projecten, die veel overeenkomsten hebben. Beide zijn erop gericht om jongeren te helpen in de leeftijdscategorie 12-20 jaar en beide projecten hebben mentoren die relatief jong zijn. Zowel BBBS als Match zijn gericht op jongeren met veel verschillende problemen, die variëren van sociaal isolement tot schoolproblemen. Beide projecten zijn niet gericht op jongeren met echt grote problemen zoals criminaliteit of drugsgebruik. Ook hebben de twee maatjesprojecten als doel vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen. Verschil is echter dat bij BBBS het helpen bij schoolkeuze als doel voor het contact tussen mentor en jongere is opgenomen, terwijl bij Match het doel van het contact het geven van aandacht is, waarmee ze willen voorkomen dat jongeren vroegtijdig van school gaan. Bij Match helpen de mentoren hun jongeren niet rechtstreeks bij het maken van schoolkeuzes, maar zij helpen hen op een indirecte manier.

Een groot verschil tussen de projecten is dat de mentoren van BBBS vrijwilligers zijn en de mentoren van Match stagiaires. De leeftijdeis van Match ligt ook iets lager dan bij de vrijwilligers van BBBS. Verder verschillen de eisen die er aan de stagiaires en vrijwilligers worden gesteld. De vrijwilligers van BBBS moeten hoogopgeleid en maatschappelijk geslaagd zijn, terwijl bij de stagiaires er voornamelijk gekeken wordt naar hun stabiliteit, flexibiliteit en creativiteit in hun omgang met jongeren. Een ander belangrijk verschil tussen de projecten is dat bij Match de mentoren verplicht een keer in de week moeten afspreken met hun maatje, terwijl bij BBBS de mentoren worden vrijgelaten in de afspraken die ze maken. Al raadt BBBS het wel aan om minimaal één keer per maand af te spreken. Ook hebben de mentoren van Match elke maand een evaluatie en zij moeten van elke afspraak een verslag schrijven. Aangezien het voor deze stagiaires een belangrijke leerervaring is, wordt er meer geëvalueerd dan bij BBBS.

4.2 Het project in praktijk

Deze paragraaf beschrijft hoe de mentoren het project hebben ervaren. Eerst worden in het kort de mentoren en hun maatjes beschreven. Verder wordt ingegaan op de uitvoering van het mentorschap: wat doen de mentoren met hun maatjes samen en hoe ervaren de mentoren het doel van het mentor-zijn. Als laatste komt de bijdrage van de mentoren aan het behalen van dit doel aan bod.

4.2.1 Deelnemers

Mentoren

De groep geïnterviewde mentoren van het project BBBS bestaat uit zes vrouwen en vier mannen. De mentoren vallen allemaal in de dezelfde leeftijdscategorie. Ze zijn eind 20 begin 30 jaar oud. Slechts één van hen valt buiten de groep, hij is 42 jaar. Alle vrijwilligers op één na werken. De enige, die niet werkt, is nog student, maar ze is wel al getrouwd en heeft een kind. Twee anderen hebben ook kinderen. De meesten zijn hoger opgeleid, wat ook één van de voorwaarden van het project is. Verder geven twee mentoren aan dat zij religieus zijn. Al tekent één daarbij aan geen actieve kerkganger te zijn. De overigen zien zichzelf niet als religieus, maar een aantal daarvan heeft wel een religieuze opvoeding gehad.

De leeftijd van de mentoren van Match ligt een stuk lager, namelijk tussen de 18 en 20 jaar. Het zijn allemaal eerste en tweedejaars studenten van sociale studies aan de Hogeschool Windesheim in Zwolle. Alle mentoren van het project Match lopen stage bij het project voor hun studie. Verder zijn alle stagiaires vrouwen. Gezien het gegeven dat sociale studies over het algemeen een hoger percentage vrouwelijke studenten heeft, is het niet vreemd dat alle vijf mentoren van Match ook vrouwen zijn. Daarnaast is de meerderheid van de mentoren religieus.

Een doel van het onderzoek is om meer inzicht te verkrijgen in de motieven om vrijwilliger te worden. Daarom is er ook aandacht besteed aan de eerdere ervaringen met vrijwilligerswerk. De meeste mentoren hebben al eerdere ervaringen met vrijwilligerswerk. Een aantal mentoren heeft een aantal jaar geleden wel eens iets gedaan bij een studentenvereniging, via het werk of de kerk. Ook hebben drie vrijwilligers van BBBS vrijwilligerswerk in het buitenland gedaan. Een paar vrijwilligers zijn al eerder actief geweest bij een project dat te vergelijken is met Big Brother Big Sister. Zo heeft iemand computerles aan dak- en thuislozen gegeven en een ander heeft vrijwillig huisbezoeken afgelegd bij ouderen. Drie vrijwilligers van BBBS zijn nog nooit eerder vrijwilliger geweest. De meeste ervaringen met vrijwilligerswerk zijn van enige tijd terug. Slechts één mentor deed direct voordat hij begon aan BBBS een ander vrijwilligersproject. Ook van het project Match heeft een aantal stagiaires ervaring met vrijwilligerswerk. In de meeste gevallen kregen zij hier studiepunten voor. De vraag is of dit dus nog als vrijwilligerswerk gezien kan worden. Verderop in dit hoofdstuk wordt er aandacht aan deze vraag besteed.

Iets minder dan de helft van de vrijwilligers van BBBS is via een advertentie in het lokale krantje bij BBBS terecht gekomen. Drie vrijwilligers hoorden via werk of collega's over BBBS en twee hadden door middel van internet de site van BBBS gevonden. Een persoon is gevraagd door een bekende om zich op te geven voor het project. Vervolgens hebben alle vrijwilligers de trainingen van BBBS gevolgd en zijn ze allemaal gekoppeld aan een jongere. Eén van de vrijwilligers heeft zijn maatje echter nooit ontmoet. Deze is niet komen opdagen bij de ontmoetingsbijeenkomst en daarmee is het project ook meteen gestopt. Bij een ander is ook het maatje niet komen opdagen, maar zij is later aan een ander meisje gekoppeld. Verder moest een van de vrijwilligers na de ontmoetingsbijeenkomst het project stop zetten vanwege persoonlijke omstandigheden.

In het geval van Match zijn alle mentoren via hun opleiding in contact met Match gekomen. De studenten kunnen een stageplek kiezen uit een door de school opgestelde lijst. Een van de projecten op deze lijst is het maatjesproject Match. Er staan op deze lijst meerder maatjesprojecten waar stage kan worden gelopen. De studenten kunnen aangeven welke stageplek hun voorkeur heeft door middel van een eerste, tweede en derde keuze aan te geven. Van twee mentoren is Match niet de eerste maar de tweede keuze of zelfs de derde keuze.

De Maatjes

De maatjes waaraan de mentoren van BBBS en Match zijn gekoppeld, zijn allemaal tussen de 11 en 15 jaar oud. Bijna alle koppels zijn van hetzelfde geslacht, op twee koppels na. Bij BBBS is een mannelijke mentor aan een meisje gekoppeld en bij Match is een vrouwelijke stagiaire aan een jongen gekoppeld. Verder zijn bij Big Brother Big Sister alle maatjes op één na van allochtone afkomst. De meeste maatjes zijn van Turkse of Marokkaanse afkomst. Bij Match is slechts één maatje van allochtone afkomst, namelijk uit Sri Lanka.

De mentoren van beide projecten omschrijven hun vrouwelijke maatjes veelal als lief, maar onzeker. De mentoren verklaren deze onzekerheid als iets wat bij de pubertijd en de leeftijd hoort. Bij de mannelijke maatjes, één van Match en twee van BBBS, zijn de omschrijvingen heel uiteenlopend. De een is heel druk en ongeconcentreerd, de andere rustig is, maar volgens zijn mentor een echt 'boefje' en de derde jongen is weer heel eenzaam. Alle mentoren van zowel BBBS als Match zijn heel positief in hun beschrijving van hun maatje. Het enige negatieve dat over de maatjes is gezegd, is dat sommige maatjes vrij stug in de communicatie zijn, waardoor de gesprekken soms moeilijk op gang komen.

Verder is, om een beeld van de problematiek van de maatjes te krijgen, aan de mentoren gevraagd wat de redenen van de jongeren zijn voor deelname aan het project. De mentoren hebben deze mening gebaseerd op wat zij van te voren te horen kregen over hun maatje en op datgene wat hun maatje hen heeft verteld. De redenen voor jongeren om mee te doen aan de projecten verschillen per project. Bij BBBS doen meeste jongeren volgens hun mentoren mee vanwege school. De maatjes worden door een docent van de school benaderd met de vraag of zij mee willen doen. Sommigen hebben wat problemen op school en zijn daarom bij het project gekomen. Wat deze problemen precies zijn, is onduidelijk. Een andere reden voor de docent om leerlingen te benaderen voor BBBS is wanneer het idee bestaat dat een leerling van huis uit weinig tot geen stimulans tot educatieve uitdagingen en het volgen van school krijgt. Bij een aantal allochtone meisjes is in contact komen met Nederlanders de voornaamste reden om mee te doen aan het project. Deze meisjes leven vooral in de Turkse of Marokkaanse gemeenschap en komen vrijwel niet in aanraking met Nederlanders.

Al met al zijn de maatjes van BBBS geen 'echte' probleemjongeren. Het is de groep die tussen de probleemjongeren en de jongeren zonder problemen in zit. De coördinator van het project vertelt in een interview dat het project zich expres niet op de probleemjongeren richt. Deze jongeren zijn volgens haar heel moeilijk bereikbaar en willen vaak niet geholpen worden. Door het project op de groep daarboven te richten, hoopt men ook de probleemjongeren te bereiken. Wanneer deze jongeren namelijk van hun vriendjes horen over dit project, willen ze wellicht wel mee doen. Zo vertelt ze:

"We zitten er eigenlijk net een stapje boven, omdat we graag willen dat leerlingen denken: hé dat is een leuk project, dat Big Brother Big Sister, daar wil ik aan meedoen en dat we dan uiteindelijk, zeg maar, die onderste laag ook mee gaan krijgen. Want die onderste laag is heel moeilijk te pakken."

In praktijk leidt dat ertoe dat uiteindelijk een klein deel van de maatjes bestaat uit jongeren met problemen. De coördinator van BBBS schat dat het aantal tussen de 25 en 35 procent ligt:

"We nemen iedere keer per matching nemen we er zo twee of drie mee. Van de acht zijn er iedere keer twee of drie echt uit die groep."

Deze jongeren hebben geen grote problemen, zoals bijvoorbeeld problemen met justitie. Het zijn jongeren met moeilijkheden op school, waarbij BBBS probeert te voorkomen dat zij hun opleiding niet afmaken.

Ook bij Match zijn de maatjes geen probleemjongeren. Volgens de coördinator van Match zijn er vier verschillende soorten problemen te onderscheiden bij de jongeren, die meedoen aan het project. De eerste categorie bestaat uit eenzaamheid oftewel sociaal isolement. De tweede categorie zijn de problemen in de thuissfeer. De derde categorie draait om problemen met school/vrienden. Deze laatste twee hebben volgens de coördinator met elkaar te maken, omdat 'foute' vrienden ervoor zorgen dat het vaak slecht op school gaat en andersom zorgen problemen op school ervoor dat jongeren in aanraking met 'verkeerde' vrienden komen. De laatste categorie omvat de lichte vormen van contactstoornissen. Schoolproblemen zijn maar een klein onderdeel van het grote scala aan problemen die de jongeren kunnen hebben. In de praktijk liggen de problemen van de maatjes van Match veelal in de thuissituatie. Het gaat hierbij om scheidingen, het overlijden van een ouder, kindermishandeling en dergelijke. Een aantal maatjes heeft te maken met sociaal isolement, in sommige gevallen als een gevolg van problemen thuis. Een stagiaire vertelt over de problemen van haar maatje het volgende:

"En zij had ook meer problemen omdat haar moeder zelfmoord had gepleegd. En daar werd eigenlijk helemaal niet over gepraat thuis. Dat was een taboe zeg maar. En zij moest dus heel veel in het huishouden doen, [...] dus ze was eigenlijk de moeder in huis geworden, zeg maar."

4.2.2 Inhoud project

Afspraken

Bij BBBS is er een ontmoetingsdag waarbij de mentoren worden voorgesteld aan hun maatje en hun ouders. Bij deze eerste ontmoeting moeten de vrijwilligers een kaartje sturen naar hun maatje als een herinnering om een afspraak te maken. Na de eerste ontmoeting is het namelijk aan de vrijwilligers en hun maatje om afspraken te maken. Zij worden hier niet meer bij geholpen door de organisatie. De vrijwilligers van BBBS bepalen zelf hoe vaak ze hun maatje zien en wat zij gaan doen bij deze afspraken. Het wordt vanuit BBBS wel aangeraden om ongeveer één keer in de maand af te spreken.

In de praktijk verschilt de frequentie waarmee de vrijwilligers afspraken met hun maatje maken behoorlijk. De meeste vrijwilligers van BBBS weten niet precies om de hoeveel tijd zij met hun maatje afspreken, aangezien de tijd tussen de afspraken steeds groter werd. Een paar van hen spreekt bij de start af om elkaar één keer in de drie weken te zien, maar ziet het maatje nu ongeveer één keer in de zes weken. Anderen hebben vanaf het begin hun maatje één keer in de 2 maanden gezien. Twee vrijwilligers zijn nooit verder gekomen dan één afspraak na de ontmoetingsdag.

Bij de invulling van de afspraken zijn er grote verschillen tussen de mentoren na een min of meer gelijk begin. Vrijwel alle mentoren van BBBS hebben tijdens één van de afspraken een rondleiding van de school gekregen. De vrijwilligers worden door coördinator van BBBS aangeraden om de eerste keer op school af spreken en vrijwel iedereen heeft dit gedaan. Allemaal vinden ze het heel leuk om de school te hebben gezien, omdat ze nu beter weten hoe het op een vmbo-school er aan toe gaat. Vervolgens hebben veel vrijwilligers hun maatje mee naar hun werk genomen. Voor veel mentoren is het doel van het BBBS project om te helpen bij de studiekeuze van hun maatje. Door hun maatje mee te nemen naar het werk willen de mentoren proberen hun maatje te laten zien wat werken inhoudt. Ook dit wordt door BBBS aangeraden om als activiteit te gaan doen.

"Want ze doet vmbo en daar moet je ook richtingen kiezen en ze wist totaal niet wat ze wilde. Ze is ook mee geweest naar mijn werk. Ik heb haar ook kunnen laten zien dat als je de kantoorrichting kiest, waar je dan terecht zou kunnen komen. Hoe dat eruit zou zien."

Verder zijn sommigen met hun maatje naar de bibliotheek of naar een museum geweest. Maar de mentoren doen niet alleen leerzame dingen, ook gaan ze vaak leuke dingen met hun maatje doen, zoals darten, squashen of naar de bioscoop. De vrouwelijke vrijwilligers spreken vaak met hun maatje af om thee te drinken of wat te gaan lunchen, zodat ze gezellig kunnen kletsen. Bij de mannelijke koppels is praten meer een bijzaak. Zij ondernemen vooral activiteiten, waarna ze nog even bijpraten. De meeste vrijwilligers bepalen in overleg met hun maatje wat zij gaan doen tijdens hun afspraak:

"Ik leg hem aan steeds een paar opties voor. We kunnen dit gaan doen of we kunnen dat gaan doen. Dat was dan een museum of iets actievoers en dan wilde hij iedere keer toch naar het museum. Nou ja prima dan doen we dat."

Bij Match wordt er door de coördinator een eerste ontmoeting geregeld bij het maatje thuis, waarbij ook de coördinator van het project en de ouders aanwezig zijn. Net zoals bij BBBS is het ook bij Match na deze ontmoeting aan de mentoren zelf om afspraken te maken met hun maatje. Bij Match is het verplicht om één keer in de week met je maatje af te spreken. De meeste mentoren hebben een vaste dag in de week waarop zij hun maatje zien. Bij Match ligt de nadruk op leuke dingen doen om zo een vertrouwensband te creëren met je maatje. De mentoren hebben beschikking over een budget van twintig euro in de maand om aan activiteiten te besteden. De stagiaires laten hun maatje grotendeels bepalen wat zij voor activiteiten gaan ondernemen. De activiteiten verschillen daarom

enorm, aangezien de interesses van de maatjes ook zeer verschillen. De een onderneemt voornamelijk actieve dingen, een ander gaat veel winkelen en weer een ander doet computerspelletjes met haar maatje:

"Nou het is een heel erg actief meisje dus we zijn bijvoorbeeld in Zwolle bij de klimmuur geweest. Daar gingen we klimmen. Ja we zijn bij de Apenheul geweest en we zijn gaan wandelen. Allemaal actieve dingen zeg maar."

Contact

Een essentieel onderdeel van een maatjesproject is de aard van het contact met het maatje. Contact en de band tussen mentor en maatje is waar het project om draait. Veel vrijwilligers van BBBS ervaren het contact met hun maatje als een van de positieve kanten van het project. Het project stelt de vrijwilligers in staat om in contact te komen met jongeren met een andere achtergrond. Op deze manier leren ze de leefwereld van een puber kennen of krijgen ze een kijkje in een andere cultuur. Ook wordt het karakter van het maatje als een van de leuke kanten van het project gezien.

"Daarnaast vind ik het heel mooi aan hemzelf ook dat hij wel super sociaal is. Altijd betrokken, zo van hoe is het met jou? Wat doe je dan zo al? En hoe gaat het? Ja, hij heeft er wel heel erg oog voor. Dat vind ik wel iets bijzonders, zeker voor zo'n klein manneke."

Bij een aantal vrijwilligers is er uit het contact ook een band met hun maatje ontstaan. Bij hen komt het initiatief niet alleen van hun kant meer, maar toont ook hun maatje inzet. Drie vrijwilligers zijn uiteindelijk zelfstandig doorgegaan met het maken van afspraken, toen het project na een jaar was afgelopen.

Aan de andere kant word het contact ook als één van de negatieve kanten van het project ervaren. Zoals een vrijwilliger zegt:

"Ik vond het heel positief het contact dat je maakt met iemand. En daar zit ook meteen het negatieve, want alles valt of staat daar mee."

Velen vinden het maken van contact tegenvallen. Sommigen vinden het lastig om het ijs te breken tijdens de afspraken, waardoor de gespreken tussen mentor en maatje moeilijk op gang komen. De maatjes vertellen niet gauw iets uit zichzelf en hun antwoorden op vragen bestaan voornamelijk uit ja en nee. Ook het bedenken van activiteiten is bij deze jongeren erg moeilijk, aangezien zij vrijwel geen initiatief of reactie vertonen. Bij anderen ligt het probleem met het contact vooral in het maken van afspraken. Hun maatjes zijn veelal niet bereikbaar doordat ze hun telefoon niet opnemen, niet antwoorden op berichtjes en niet terugbellen. Degenen die hun maatjes niet kunnen bereiken, hebben van alles geprobeerd om contact te krijgen. Sommigen hebben zelfs de school erbij betrokken. Maar ondanks alle moeite is het sommige mentoren niet gelukt om afspraken met hun maatje te maken. Gevolg van deze problemen is dat een aantal mentoren is gestopt met het project. Twee mentoren zijn

niet verder gekomen dan een eerste afspraak. Bij twee andere mentoren is het contact met hun maatje langzaam doodgebloed. Overigens heeft niet iedereen deze problemen met zijn maatje. Sommige maatjes praten juist uit zichzelf en bij hen kost het de mentoren weinig moeite om een gesprek gaande te houden of om afspraken te maken.

Opvallend is dat de stagiaires bij Match minder problemen hebben met het onderhouden van het contact met hun maatjes. De meeste hebben een vertrouwensband met hun maatje opgebouwd. Dit blijkt uit de vertrouwelijke verhalen, die de maatjes aan hun mentoren vertellen:

"En toen op een gegeven moment werd ze wat losser en ging ze allemaal dingen vertellen waarvan ik dacht: zo zo dat zou ik, denk ik, niet zo snel aan iemand kunnen vertellen."

Slechts één stagiaire heeft problemen met het maken van contact, aangezien haar maatje zeer verlegen en terughoudend is. Toch heeft zij het idee dat het haar in de loop der tijd is gelukt om meer contact te krijgen met haar maatje. Haar maatje werd steeds losser en begon steeds meer uit zichzelf te praten:

"Dus je moest echt proberen om open vragen te stellen om een beetje het gesprek op gang te krijgen. Vooral de eerste paar keer was ze best wel stil, maar daarna kwam er toch wel verandering in. Begon ze toch wel wat meer uit zichzelf te praten en te zeggen. Voor haar was dat al best wel veel."

Ook met het maken van afspraken hebben de stagiaires van Match niet veel problemen. Dit komt voornamelijk omdat zij een vaste dag in de week met hun maatje hebben afgesproken, waardoor zij niet steeds nieuwe afspraken hoeven te plannen. Verder is het contact bij alle stagiaires na het jaar verbroken. Dit is ook de opzet van het project. Een stagiaire heeft nog wel afgesproken met haar maatje, dat als zij problemen heeft zij haar ook echt kan bellen.

Al met al blijkt het contact met de jongeren erg wisselend te zijn. Bij de ene mentor is het een succesverhaal, waarbij er een hechte band ontstaat tussen twee mensen, die elkaar normaal gesproken nooit hadden leren kennen. Bij de ander is het project nooit van de grond gekomen en is het contact na een paar afspraken doodgebloed. Van alle vrijwilligers van BBBS zijn er twee die een band hebben opgebouwd met hun maatje. Anderen hebben ook leuk contact met hun maatje, maar bij hen is het contact niet uitgegroeid tot een hechte band. Bij Match hebben vier stagiaires een vertrouwensband met hun maatje opgebouwd. Maatjes vertrouwen hen persoonlijke verhalen toe en bellen zelfs wanneer ze hulp nodig hebben.

Begeleiding

Bij beide projecten krijgen de mentoren voordat zij beginnen met het project een training. Alle mentoren van beide projecten ervaren deze voorbereiding als positief en voldoende. Ze hebben het idee dat ze goed zijn voorbereid op het project. Na de training worden mentoren bij beide projecten begeleid door de coördinator van het project. De stagiaires van Match ervaren de begeleiding als positief en hebben hier geen kritiek op aan te merken. Wel hebben de meeste stagiaires lang moeten

wachten voordat zij aan een maatje gekoppeld werden. Het project werd daardoor korter en veel stagiaires zijn als gevolg daarvan bang geweest dat zij niet aan hun studie-uren kwamen. De reden waardoor sommigen pas halverwege het jaar een maatje krijgen toegewezen, is dat het veel tijd kost om maatjes te werven en om vervolgens een match te maken. Dit is voor vrijwel alle stagiaires het voornaamste kritiekpunt op het project.

Bij BBBS is er om de drie maanden een evaluatieavond, waarbij alle mentoren zijn uitgenodigd. Verder kunnen de mentoren altijd de coördinator van BBBS bellen of mailen met vragen. De evaluatieavonden worden door de meesten erg positief ervaren. Op de bijeenkomsten kunnen de vrijwilligers praten over hun ervaringen met hun maatje. Vooral de mentoren, bij wie het project niet zo soepel verloopt, kunnen bij deze bijeenkomsten hun problemen kwijt. Ervaringen delen met andere mensen en met name ontdekken niet de enige te zijn met problemen kan een steun in de rug zijn. Ondanks de waardering voor deze evaluaties, is de opkomst gedurende het project steeds lager geworden. Sommige mentoren zien op een gegeven moment niet meer zoveel nut in deze evaluaties. Bijvoorbeeld, de vrijwilligers die niet in staat waren om nieuwe afspraken te maken met hun maatje, konden niks nieuws meer vertellen. Slechts één vrijwilliger had meer verwacht van de evaluaties. Zij dacht dat ze misschien nog een minicursus of iets dergelijks zou krijgen in plaats van alleen naar elkaars verhalen te luisteren.

De meeste vrijwilligers van BBBS hebben geen behoefte aan meer begeleiding. Wel vinden veel van hen dat het beter was geweest wanneer er een extra bijeenkomst met alle mentoren en maatjes was geweest. Op deze manier hadden ze gehoopt makkelijker een afspraak te maken met hun maatje. Verder heeft één vrijwilliger behoefte aan meer structuur. Wanneer zij van tevoren had geweten dat het zo moeilijk was om afspraken te maken, dan had zij in het begin al een rooster met vaste afspraken gemaakt. Kortom de begeleiding wordt door de meeste vrijwilligers van BBBS als voldoende ervaren, maar vooral vrijwilligers die problemen hadden met het maken van contact, hebben behoefte aan meer georganiseerde bijeenkomsten om zo ervoor te zorgen dat het contact beter van de grond komt.

4.2.3 Doel project

Doel project

Veel vrijwilligers van BBBS hebben problemen met het doel van het project. BBBS is formeel opgezet om de jongeren te helpen bij hun studiekeuzes. Dit doel is er volgens de coördinator van BBBS om te zorgen dat jongeren mee willen doen aan het project. Jongeren willen volgens haar niet zomaar met een volwassene optrekken, het moet een bepaald doel hebben:

“Op zich is het doel nooit voor ons geweest om richting beroepskeuze te gaan, maar dat is gewoon een praktische insteek geweest. Dus voor ons is het ook dat we tegen leerlingen zeggen: ‘Nou ga lekker een kopje koffiedrinken of [...] probeer het gewoon gezellig te maken of zo.’ Maar dat maakt het gewoon wel een heel lastig iets [...] je moet er echt een praktisch doel achter zetten.”

Helpen bij de studiekeuze is dus het (sub)doel om jongeren te werven, want het eigenlijke doel is om extra aandacht te geven aan jongeren, die dat om wat voor reden dan ook nodig hebben. Gevolg van deze dubbele doelstelling is dat veel van de vrijwilligers problemen hebben om het project vorm te geven. Een aantal heeft geprobeerd hun maatje met keuzekwesties te helpen. Zo heeft een vrijwilliger met zijn maatje informatieboekjes van opleidingen aangevraagd en hielp een ander haar maatje met vinden van een stageplek. Maar in veel gevallen komt dit doel van het project niet van de grond. Een deel van de maatjes hoeft voorlopig nog geen studiekeuze te maken, waardoor het voor hen nog te ver in de toekomst ligt om daarover na te denken. Andere maatjes wisten al bij aanvang wat zij wilden worden en hadden daar geen hulp van een mentor bij nodig:

"Ik werd aan mijn maatje gekoppeld omdat zij advocaat wilde worden en ik heb een mensenrechtenachtergrond dus... Maar ja toen dacht ik: o dat is dus het doel. Maar nou ja die doelstelling is dus in de loop der tijd een beetje veranderd, want ze is ook nog zo jong. Ja, ik ga nog niet met haar naar carrièrebeurzen. Weet je, ze zit in de eerste klas van het vmbo."

In het begin is het zoeken naar wat de mentoren tijdens de afspraken met hun maatje kunnen doen. Twee vrijwilligers hebben een lijst gemaakt met de dingen die hun maatjes eventueel zouden willen gaan doen, zoals naar het Nemo gaan of gaan karten. Anderen leggen hun maatje van alles voor, maar lukt het niet om hun maatje enthousiast te maken. Zij krijgen reacties als: "Dat heb ik al gedaan" en "Ik weet niet wat ik wil doen". Het gebrek aan reactie van deze maatjes maakt dat de afspraken slecht op gang komen en dat de motivatie van vrijwilligers steeds minder wordt.

Uit de verhalen van de vrijwilligers komt naar voren dat de vrijwilligers zich er niet van bewust zijn dat het doel om de jongeren te helpen bij hun studiekeuze vooral bedoeld is om de jongeren enthousiast te maken voor het BBBS project. De vrijwilligers weten niet dat zij eigenlijk al helpen wanneer zij aandacht aan deze jongeren besteden.

"Dan kwam er weer zo'n evaluatie en dan zeiden ze: daar moet je je ook helemaal niet op focussen. Dat je gewoon lekker kletst en dat je vertelt en dat je binnenkort probeert eens naar je werk te gaan, is al heel wat."

Ook uit het interview met de coördinator van BBBS blijkt dat het de vrijwilligers niet duidelijk is dat alleen het contact maken al voldoende is. Volgens de coördinator willen de vrijwilligers te veel bereiken met het project:

"Terwijl eigenlijk alleen al het contact op zich al heel belangrijk is. Als ze dat een jaar volhouden, dat is echt al heel bijzonder dat een jongere gewoon contact heeft met iemand die niet uit zijn eigen sociale kring komt en ook gewoon ziet dat de wereld groter is dan zijn eigen kringetje. Eigenlijk is dat al voldoende, gewoon het contact hebben met iemand uit een andere sociale structuur, zeg maar. Dat is alleen al het doel, van laat die jongere eens zien wat er nog meer mogelijk is. Dat alleen al is genoeg."

Op de vraag of het doel duidelijker moet zijn, zijn de meningen verdeeld. Een paar vrijwilligers van BBBS heeft behoefte aan een concrete taak, zodat ze beter weten wat ze moeten doen tijdens de afspraken. Een voorbeeld van een dergelijke concrete taak die meerdere keren is genoemd, is huiswerkbegeleiding. Dan is het duidelijk hoe de afspraken ingevuld moeten worden, wat de verwachtingen zijn en is er aan het eind een resultaat te zien. Andere vrijwilligers zien als nadeel dat een concreet doel niet kan uitgroeien tot meer dan dat. Zij hebben juist expres gekozen voor een project, waar de band met hun maatje kan uitgroeien tot meer dan een band tussen leraar en leerling.

Bij Match is het doel van het project dat de stagiaires leuke dingen doen met hun maatjes om zo een sfeer te creëren waarin een vertrouwensband kan ontstaan. Het is niet de bedoeling om de problemen van het maatje op te lossen of om te ondervragen naar problemen. Op de vraag of er een doel aan het project was vastgesteld, vertelt een stagiaire:

“Nee niet echt, omdat ik haar niet wilde pushen om te praten over dingen, waarover zij het niet wilde hebben. Dacht ik als we eerst eens beginnen met elkaar te leren kennen, gewoon leuke dingen doen, dan komen die gesprekken vanzelf toch wel.”

De stagiaires krijgen van te voren te horen wat ongeveer de problemen van hun maatje zijn en de redenen waarom zij meedoen aan het project. Aan de hand daarvan hebben aantal stagiaires een doel voor het project meegekregen. Zo heeft een maatje problemen met het krijgen van contact met leeftijdsgenoten en is het de bedoeling dat de mentor daarbij zal helpen. Een andere stagiaire moet haar maatje stimuleren om meer activiteiten te gaan ondernemen. Sommige stagiaires hebben dus een specifiek doel voor het contact met hun maatje, maar het doel van het project zelf is alleen leuke dingen doen in een ontspannen sfeer. Geen van de stagiaires heeft aangegeven problemen te hebben met dit doel.

Eigen bijdrage project

De vrijwilligers van BBBS hebben moeite te bepalen wat hun bijdrage aan het project is. De vrijwilligers vinden het moeilijk om het nut en effect van BBBS te zien. Dit hangt samen met het onduidelijke doel van BBBS. Veel vrijwilligers hebben om verschillende redenen hun maatje niet kunnen helpen met de studiekeuze, waardoor zij gaan twijfelen aan hun bijdrage aan het project. Hun maatje niet kunnen begeleiden bij de studiekeuze, maakt dat sommigen het gevoel hebben dat zij hun maatje niet hebben geholpen. Hierdoor is volgens twee van hen het project niet geslaagd. Niet iedereen deelt deze mening. Anderen hebben wel het idee dat zij een bijdrage aan het leven van hun maatje hebben geleverd. De meesten zien hun bijdrage vooral in het feit dat zij hun maatje een andere wereld hebben kunnen laten zien.

“Ik denk dat het sowieso goed is dat we als hoger opgeleide of in ieder geval als werkende mensen, contact hebben met mensen die nu nog in een leertraject zitten en die waarschijnlijk ook aan het werk gaan, maar waarvan het nog niet helemaal zeker is dat ze het gaan redden.”

Vrijwilligers kunnen niet meteen inzien wat hun bijdrage is. Op de evaluatieavonden is hier veel tijd en aandacht aan besteed. Door de feedback die de vrijwilligers van de coördinator van BBBS krijgen, zijn ze beter in staat te zien wat hun bijdrage aan het leven van hun maatje is.

"We hadden wat van die terugkomdagen bij de vrijwilligerscentrale en dan was die lerares er ook, dus dan heb ik wel gezegd dat ik daar een beetje mee worstelde: van wat was nou mijn meerwaarde voor mijn maatje? En toen zei zij ook van: Juist misschien wel omdat ze ook ziet hoe het in Nederlandse gezinnen gaat enzo. En toen ben ik daar een beetje over na gaan denken en toen zag ik het wel.[...] Dus toen dacht ik: Ja dan is het wel goed dat ze ook ziet hoe het bij mij gaat. Dat dat toch anders is."

Maar of het meedoen aan BBBS effect heeft op de jongeren zelf, betwijfelen de vrijwilligers. Sommigen plaatsen de kanttkening of het project wel een effect moet hebben: is het niet genoeg om gewoon leuke dingen te doen? Eén van hen is het project ingestapt met de idee dat vrijwilligerswerk vooral veel nut moest hebben, maar uiteindelijk is zij van mening dat lol hebben net zo belangrijk is:

"Kijk ik ben ook projectmanager en dan werk je met doelen en dat wil je bereiken. Ja zo hebben we het hier ook niet echt aangepakt. Was ik wel van plan, maar dat is niet echt gebeurt. Maar ook omdat mijn maatje zelf ook echt alleen leuke dingen wilde doen en ik dacht dat is ook wel prima."

Verder heeft het project voor de vrijwilligers zelf ook een meerwaarde. Zij leren de jongerenwereld en andere culturen kennen.

"En ik vind het ook heel leuk hoor. Ik zie ook ...ik leer ook heel veel ... ik heb zelf weinig vrienden van Marokkaanse of Turkse afkomst. Of weinig? Geen een! Dus ik vind het heel leuk om die wereld te zien."

Voor de vrijwilligers, die het project een jaar hebben gedaan, hebben veel geleerd van hun maatje. Maar zelfs degene, die het maatje nooit heeft ontmoet en alleen maar op de voorlichtingsdagen is geweest, vindt iets geleerd te hebben door naar een vmbo-school te zijn geweest.

Opvallend is dat de stagiaires van Match er minder moeite mee hebben om hun bijdrage aan het project te zien. Zij zien hun bijdrage in de verhalen die hun maatje bij hen kwijt kan.

"Wat ik sowieso kan zeggen wat er is bereikt, is dat hij aan het eind van het project twee vriendjes heeft gemaakt. Dus dat vond ik ook echt heel leuk om te zien."

Slechts één stagiaire heeft moeite met het zien van haar bijdrage aan het project. Haar maatje is naar haar toe veel opener geworden, maar zij vraagt zich af of dit nu alleen jegens haar is of ook jegens anderen. Daarnaast heeft haar maatje ook gesprekken met iemand op school en gaat ze naar een cursus voor sociale vaardigheden, waardoor het onduidelijk is wat welk effect heeft.

4.3 Motivatie

4.3.1 Motieven

Deze paragraaf laat zien welke motieven er zijn om vrijwilligerswerk te doen en welke verwachtingen de vrijwilligers hebben. Eerst komen de motieven van vrijwilligers om mentor te worden aan bod en daarna wordt nagegaan of de maatjesprojecten in staat zijn aan deze motieven tegemoet te komen.

Motieven om vrijwilligerswerk te gaan doen en mentor te worden

Er is een onderscheid tussen de keuze om vrijwilligerswerk te gaan doen en de keuze om mentor bij BBBS te worden. Niet bij alle vrijwilligers is een expliciet verschil tussen deze twee keuzes te maken. Zij hebben niet gekozen om vrijwilligerswerk te gaan doen, maar hen sprak het BBBS project erg aan. Een aantal vrijwilligers heeft echter eerst de keuze gemaakt om vrijwilligerswerk te gaan doen. Het voornaamste motief hiervoor is dat zij tijd over hebben en iets nuttigs willen doen met die tijd. Verder speelt idealisme een rol bij de beslissing om vrijwilligerswerk te gaan doen.

"Kijk op een gegeven moment had ik de gedachte dat ik nou bij wijze van spreke één persoon per jaar één stapje verder help. Dat vind ik wel een mooie gedachte. Dus ook gewoon vrijwillig dus niet betaalt of wat dan ook. Dat je dat gewoon doet ook om het maatschappelijk doel."

Maar ook andere motieven spelen een rol bij de keuze voor vrijwilligerswerk. Zo is voor sommigen vrijwilligerswerk een manier om mensen te leren kennen en anderen vinden het een leuke en leerzame ervaring.

De motieven om mentor te worden bij BBBS lopen uiteen, maar vertonen wel een aantal overeenkomsten. Zo spreekt bij veel vrijwilligers de doelgroep van het project aan. Een aantal lijkt het leuk om in aanraking te komen met jongeren, juist in de puberleeftijd. De meeste vrijwilligers hebben weinig jongeren in hun omgeving en willen op deze manier in contact komen met deze groep. De motieven hiervoor zijn verschillend. De één wil graag vrijwilligerswerk met jongeren doen vanwege haar werk, de ander omdat jongeren midden in het leven staan en weer een ander wil er achter komen wat er in jongeren omgaat.

"BBBS had voor mij als belangrijke aspect dat ik te maken kreeg met kinderen op middelbare schoolleeftijd. Die midden in het leven staan, maar ook voor belangrijke beslismomenten."

Ook spreekt het veel vrijwilligers aan dat de jongeren een andere achtergrond hebben dan zichzelf. Sommigen vinden het leuk om mensen van een andere cultuur te leren kennen, anderen spreekt de verschillen in sociale achtergrond juist aan. In beide gevallen gaat het erom dat zij deze mensen niet in hun directe omgeving tegenkomen. Zij willen niet alleen mensen van een andere achtergrond leren kennen, maar ook op deze manier iets over hun achtergrond te weten komen.

"Omdat er werd gezegd dat ze van een ander opleidingsniveau en ze waarschijnlijk een ander sociale achtergrond was. En voor mezelf vond ik het ook leuk. Ik had gehoopt dat het iemand was met een

hele andere achtergrond, niet perse etnisch, maar ook gewoon een andere sociale omgeving dan waar ik ben opgegroeid. Dus ik vond dat zelf ook leuk."

Bij de vrijwilligers van BBBS speelt bij de beslissing om mentor te worden mee, dat zij zichzelf in staat achten jongeren met hun problemen te kunnen helpen. Veel vrijwilligers denken dat zij de kennis in huis hebben om jongeren bij te staan bij de beslissing met betrekking van hun schoolkeuze. Zij baseren dit op het feit dat zij zelf ook voor vergelijkbare keuzes hebben gestaan en genoeg levenservaring hebben om iets bij te dragen aan het leven van deze jongeren.

De omstandigheden waaronder de stagiaires van Match voor het project kiezen zijn geheel anders. Zij zijn verplicht om een stage te doen voor hun opleiding, maar kunnen wel zelf kiezen waar zij deze stage lopen. De opleidingen geven de studenten een lijst met mogelijke stageplekken, waaruit zij drie voorkeuren mogen aangeven. Sommige stageprojecten hebben niet genoeg plek voor alle studenten, waardoor sommigen bij hun tweede of derde keuze worden ingedeeld. Bij Match zijn er twee stagiaires, waarbij Match niet hun eerste, maar hun tweede keus is. De motieven van de stagiaires om project Match uit de lijst projecten te kiezen zijn veelal praktisch van aard. Zo speelt de reistijd en de geschatte moeilijkheidsgraad van de stage een rol bij de beslissing. Ook het één op één contact spreekt een paar stagiaires erg aan. Verder lijkt de doelgroep jongeren de meesten een leuke groep om mee te werken:

"Nou er stonden wel andere maatjesprojecten op, maar wat me heel erg aansprak aan Match was dat het met jongeren was. En jongeren leek me gewoon echt een leuke doelgroep en ik wilde ook ontdekken of dat een doelgroep was waar ik later zelf mee wil gaan werken."

De stagiaires weten niet goed of ze hun stage als vrijwilligerswerk kunnen beschouwen. De stagiaires krijgen studiepunten en zijn verplicht om verslagen te maken, waardoor zij het niet echt als vrijwilligerswerk kunnen zien. Omdat ze hun eigen leerdoelen moeten behalen, voelen de stagiaires zich er anders in staan dan de vrijwilligers. Toch zien de meeste stagiaires het project niet als een verplichting. Eén stagiaire vindt dat het zeker als vrijwilligerswerk kan worden gezien:

"Je doet het wel vrijwillig. Je doet het dan wel voor je stage, maar je doet het ook gewoon omdat je het leuk vindt. Daarom start je met die opleiding, om er voor mensen te zijn, daar is de opleiding ook wel een beetje op gericht." De andere stagiaires zien het project uiteindelijk niet als vrijwilligerswerk.

Verwachtingen

Vrijwilligers hebben bepaalde motieven om vrijwilligerswerk te willen doen en hun verwachting is dat zijn met het vrijwilligerswerk deze motieven kunnen verwezenlijken. Een belangrijk motief is het contact met jongeren. Zij hebben de verwachting dat het maken van contact met jongeren een leuke ervaring is. In de praktijk blijkt het maken en het onderhouden van contact met deze jongeren erg lastig te zijn. Een aantal mentoren van BBBS had verwacht dat het contact met de jongeren

makkelijker zou zijn. Ook al zijn de vrijwilligers van te voren hiervoor gewaarschuwd bij de voorlichting, toch valt het veel mentoren tegen.

"Nou misschien had ik wel iets meer verwacht van het opbouwen van zo'n band....Dat contact is gewoon niet super diep gaand. Als hij ergens mee zit, dan zal hij mij niet bellen. Dat is nog nooit gebeurd en dat zal waarschijnlijk nooit gebeuren ook. Die stap is gewoon heel groot. Wat anders is, is dat ik er meer aan moet trekken dan ik verwacht had. Ik had verwacht dat het wat gelijk op zou gaan, maar dat is niet zo."

Een ander motief om mentor bij BBBS te worden is het helpen van jongeren met hun problemen, en de mentoren hebben ook het idee dat ze in staat zijn om . In deze motieven zitten twee verwachtingen verscholen. Allereerst, de jongeren hebben hulp nodig. Dit is geen vreemde veronderstelling, aangezien doel van het project is om jongeren bij te staan bij de studiekeuzes die ze moeten maken. De tweede verwachting is dat zij capabel zijn om te helpen. Vooral de eerste verwachting blijkt tegen te vallen. Het is in veel gevallen onduidelijk waar de jongeren hulp bij nodig hebben en het doel om ze te helpen bij studiekeuze komt vaak niet uit de verf. Maar ook de tweede verwachting blijkt niet altijd uit te komen. Een aantal mentoren betwijfelt of zij de geschikte persoon voor dit project zijn. Deze twijfels bestaan enerzijds uit het idee dat het een bepaalde professionele deskundigheid vergt om met deze jongeren om te kunnen gaan, die zij niet bezitten. Anderzijds liggen de twijfels bij hun persoonlijkheid en het type vrijwilligerswerk dat daarbij niet goed past. Hun verwachting is bieden van ondersteuning en stimuleren van jongeren bij hun studiekeuzes en niet uit alleen uit 'leuke dingen doen'. Alleen 'leuke dingen doen' past niet bij iedereen.

"Omdat de coördinator in het oriënterende gesprek mijn maatje heel erg neerzette van: ze heeft echt hulp nodig, want ze wordt echt niet gestimuleerd vanuit thuis. En het meisje is heel erg ambitieus, dus daar moet je haar echt in helpen. Maar die ouders zijn wel heel erg gemotiveerd om haar te helpen. Dus ik voelde me daar een beetje overbodig. En ik ben niet het type om een keer in de zoveel tijd met iemand te gaan shoppen, terwijl zij het ook niet echt wil. Het moet gewoon nut hebben. "

Ook de coördinator van het BBBS project erkent dat de verwachtingen van de vrijwilligers veelal niet overeen komen met de praktijk. Het probleem is volgens haar dat de vrijwilligers te hoge verwachtingen hebben van wat zij kunnen bereiken met dit project:

"Zij denken echt van: ik ga zorgen dat deze jongere uit zijn isolement komt en de wereld gaat verbeteren, dat die niet meer in de criminaliteit komt, zeg maar zoiets, dat idee hebben ze."

Gevolg van deze hoge verwachtingen is volgens de coördinator dat de vrijwilliger denkt nergens mee bezig te zijn, dat ze zich nutteloos voelen. De coördinator is van mening dat het contact op zich al heel belangrijk is. Hierbij lijkt weer het probleem van de doelstelling terug te komen. Een aantal mentoren

had verwacht dat het project meer zou inhouden dan alleen af en toe iets leuks doen met jongeren. Een vrijwilliger zegt hier zelfs over:

"Als ik van te voren had geweten dat dit meisje wel gestimuleerd werd door haar ouders en dat het puur is om een contact te hebben met een 13-14 jarige, dan had ik niet gedaan."

De stagiaires van het project Match hebben over het algemeen minder verwachtingen van het project. Het belangrijkste is dat het project hen de mogelijkheid biedt om stage te lopen. Een probleem dat meerdere keren in de verhalen terugkomt is dat een aantal vrijwilligers vrij laat gekoppeld is aan hun maatje. Hierdoor maakten ze zich veel zorgen dat ze niet het verplichte aantal stage-uren konden halen. Op dat punt hadden de stagiaires verwacht dat het anders zou lopen. Verder zijn de verwachtingen van de stagiaires alleen op kleine punten niet uitgekomen. Voorbeelden hiervan zijn dat een stagiaire dacht dat de maatjes jonger zouden zijn en weer een ander had verwacht dat de begeleiding strenger zou zijn. De coördinator van Match vertelt dat het veel stagiaires tegenvalt hoeveel energie ze erin moeten steken:

"Maar de energie die ze er in moeten steken, ze moeten het toch helemaal alleen doen, dat dat iets is wat in het begin zal tegen vallen. Er worden geen afspraken voor ze gemaakt, dat moeten ze zelf doen."

Een groot verschil met de vrijwilligers van BBBS is dat geen van de stagiaires aangeeft de verwachting te hebben dat zij mensen gaan helpen.

4.3.2 Motivatie om door te gaan of om te stoppen

Motieven om door te gaan

Voor veel vrijwilligers van BBBS biedt het project niet de mogelijkheid om hun motieven te verwezenlijken. De vraag is dan vervolgens waarom de vrijwilligers doorgaan met het project. Dit verschilt per vrijwilliger enorm en wordt voor een groot deel bepaald door de band, die is ontstaan tussen het maatje en de mentor. Uiteindelijk zijn drie vrijwilligers na het project van een jaar doorgegaan met het maken van afspraken. Voor twee van hen komt dit door de band die zij hebben met hun maatje. De derde vrijwilliger zegt:

"Het is niet zo dat ik gelijk super gemotiveerd ben om dat te gaan doen. Ik vind wel dat het goed is om het te blijven doen en dat contact te houden, omdat ik toch denk dat ik een bijdrage kan leveren aan zijn ontwikkeling."

De overige vrijwilligers van BBBS hebben andere motieven om het project af te maken. Bij hen speelt vooral mee dat zij het niet willen opgeven. Twee mentoren hebben slechts één keer een afspraak met hun maatje kunnen maken. Zij zijn wel lange tijd bezig geweest met het proberen contact te maken

met hun maatje omdat zij het niet willen opgeven, maar ook het idee hebben dat zij hun maatje kunnen helpen. De andere mentoren hebben wel meerdere afspraken gemaakt. Voor hen is het vooral plichtsbesef dat maakt dat zij doorgaan. Op de vraag of ze het nog leuk vond om te doen, antwoordt een vrijwilliger:

"Nou ja of ik nou een uurtje boodschappen ga doen bij de Albert Heijn of ik spreek met haar af. Alle twee kan je een beetje gezellig maken. Maar je moet je er wel even toe zetten. Ik moet ook zeggen als ik haar dan weer zag, dan was het wel weer leuk. En ik vind kletsen altijd leuk, dus dat is ook geen straf. Maar doordat het zo moeizaam ging, werd het toch wel een beetje een opoffering."

Verder speelt de omgeving een rol bij het doorgaan met vrijwilligerswerk. Hiermee wordt meestal de coördinator van BBBS en het maatje bedoeld. Mentoren vinden het lastig om te stoppen, omdat ze het gevoel hebben dat ze daarmee de coördinator en hun maatje zouden teleurstellen, aangezien de afspraak was om het één jaar te doen. Maar ook de omgeving van de mentor speelt een rol. Een vrijwilliger gaat bijvoorbeeld door met het project omdat mensen in zijn omgeving, zoals voetbalvrienden, vaak vragen hoe het met zijn maatje gaat, zodat hij niet meer in staat is om ermee te stoppen.

Bij Match gaan alle stagiaires zonder al te veel problemen door met het project. Voor hen biedt het project datgene wat zij verwachten, namelijk het afronden van hun stage. De meeste van hen zien de stage niet alleen als een verplichting, maar zij vinden het ook leuk om met hun maatje dingen te ondernemen. Slechts één stagiaire heeft er af en toe moeite mee om weer naar een afspraak te gaan:

"Zelf had ik wel eens de neiging van: moet ik daar weer heen. Ze zegt zo weinig en ik heb er helemaal geen zin in. Het kost heel veel energie om een gesprek draaiende te houden."

Ook heeft het lange wachten op een maatje bij haar een sterk demotiverend effect gehad. Haar reden om door te gaan zijn de studiepunten die ze nodig heeft om het eerste jaar te halen.

Motieven om te stoppen

Vier vrijwilligers van BBBS zijn uiteindelijk eerder gestopt met het traject. Voor één van hen was dat vanwege persoonlijke omstandigheden, waardoor hij niet in staat was om nog tijd aan BBBS te besteden. Twee mentoren zijn in totaal bijna een half jaar bezig geweest met het maken van een tweede afspraak, voordat zij besloten om te stoppen. Zij zijn niet deze hele tijd bezig geweest om hun maatje te bereiken, maar hebben wel veel pogingen gedaan. Zelfs de school werd erbij betrokken om weer contact te krijgen, maar niks mocht baten. Uiteindelijk hebben beiden besloten om te stoppen met het project. De reden dat hun maatje niet meer van zich liet horen, is in beide gevallen onbekend gebleven.

Verder heeft nog een andere mentor besloten om eerder met het project te stoppen. Ook deze mentor lukte het niet om nog een afspraak te maken met haar maatje, maar daarnaast merkte ze dat het project steeds lager op haar prioriteitenlijstje kwam te staan. Zij ziet niet echt het nut in van haar

investering, het kost haar veel moeite en energie en levert niet op wat zij ervan verwachtte. Alles bij elkaar maakt dat zij heeft besloten om het project eerder stop te zetten. Uiteindelijk lijkt het erop dat moeizaam contact in alle gevallen een belangrijke reden is om te stoppen.

4.3.3 Motivatie voor toekomstig vrijwilligerswerk

Alle vrijwilligers van BBBS willen in de toekomst weer vrijwilligerswerk gaan doen, maar voorlopig nog niet. De meesten hebben geen idee wat voor vrijwilligerswerk dat zou zijn. Een vrijwilliger is tot de conclusie gekomen dat ze de voldoening die ze in vrijwilligerswerk zoekt ook op andere plekken kan vinden, zoals bij haar ouders op bezoek gaan. Maar ondanks deze conclusie staat zij nog wel open voor het idee om ooit nog eens vrijwilligerswerk te gaan doen. Slechts één vrijwilliger is direct na BBBS met het volgende vrijwilligersproject begonnen.

De duur van het mentorschap is een belangrijke factor bij de overweging nog een keer mentor bij BBBS te willen zijn. Hoe korter iemand vrijwilliger is geweest, des te eerder is deze persoon bereid om weer mee te doen met een BBBS project. Alle vrijwilligers, die geen of één afspraak hebben gehad, willen opnieuw meedoen. Eén van hen is zelfs al bezig om over een tijdje bij een soort gelijk project in Rotterdam aan de slag te gaan. Anderen staan wat sceptischer tegenover het idee om opnieuw mee te doen aan BBBS. In eerste instantie wil geen van hen nog een keer meedoen aan het project. Bij langer nadenken, beginnen ze allemaal te twijfelen. Een paar willen alleen weer meedoen wanneer het doel van het project is veranderd. Zij willen alleen mensen helpen die echt hun hulp nodig hebben en niet alleen maar 'leuke dingen doen'.

Over het algemeen heeft de ervaring van de vrijwilligers bij BBBS niet veel effect op de keuze om in de toekomst vrijwilligerswerk te gaan doen. Twee vrijwilligers gaan de volgende keer beter kijken of hun verwachtingen overeenkomen met de doelstelling van de vrijwilligersorganisatie. Ook is één van de twee tot de conclusie gekomen dat zij meer concreet vrijwilligerswerk wil doen, waarbij duidelijk wordt aangegeven wat je moet doen. Maar de meeste vrijwilligers staan net zo open om vrijwilligerswerk te gaan doen als voordat zij begonnen aan BBBS.

Ook op de stagiaires van Match heeft de ervaring met het project een overwegend positief effect. De stagiaires van Match denken allemaal, op één na, dat ze dit project ook wel als vrijwilligerswerk zouden kunnen gaan doen. Of ze ooit echt vrijwilligerswerk gaan doen weten ze niet zeker, maar als ze het zouden doen, dan is een project zoals Match een goede optie.

"Ja ik heb zoiets van als ik zeker wist dat ik elke week tijd had, dan zou ik het wel weer willen doen. Er zijn zoveel eenzame mensen."

Maar één stagiaire zegt te zijn genezen van maatjesprojecten, omdat het zo lang duurde voordat zij gekoppeld werd. Op zich vindt zij het project een goed initiatief, maar het lange wachten en het zorgen maken over het behalen van studiepunten, maakt dat zij nooit meer zo'n project wil doen.

4.3.4 Verandering motivatie

De motivatie van de meeste vrijwilligers van BBBS is gedurende het project veranderd. Vooral bij de mensen, die vaker contact hebben gehad met hun maatje, is dat gebeurd. De meesten beginnen het project met het idee mensen te gaan helpen, dingen te leren van de jongerenwereld en in contact te komen met mensen met een andere culturele of sociale achtergrond. In praktijk blijkt dat de maatjes niet veel hulp nodig hebben en dat het project voornamelijk bestaat uit 'leuke dingen doen'. Ook valt het contact maken met de jongeren tegen. Wanneer het de vrijwilligers niet lukt om hun motieven te verwezenlijken, verandert hun motivatie.

Deze motivatieverandering pakt bij de vrijwilligers verschillend uit. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen twee groepen, waarbij de beslissende factor het contact met het maatje lijkt te zijn. Degenen die het is gelukt om een band op te bouwen met hun maatje vinden het project leuk. Dit is voor hen reden genoeg om door te gaan. Zij vinden ook het gebrek aan een duidelijk doel minder storend. De vrijwilligers waarbij het niet gelukt is om het project echt van de grond te krijgen, hebben weinig plezier in het vrijwilligerswerk. Het kost hen moeite en energie om een afspraak te maken en om die afspraak gezellig te maken. Het is daarom niet vanwege het plezier dat zij doorgaan, maar vanwege plichtbesef en de vrees voor wat de omgeving van hen denkt wanneer zij zouden stoppen.

Bij alle vrijwilligers wordt de motivatie gedurende het project steeds minder. Afspraken maken met hun maatje komt lager op het prioriteitenlijstje te staan. Dit is het best terug te zien in de frequentie waarmee de vrijwilligers met hun maatje afspreken. Bij allen wordt de tijd tussen de afspraken steeds langer. Dit gebeurt zowel bij vrijwilligers die plezier in het vrijwilligerswerk hebben als bij degenen die dit in mindere mate hebben. Verschil is dat de motivatie van de eerste groep zo nu en dan een opleving heeft, terwijl bij de tweede groep het een aflopende zaak is.

Bij Match ligt de verandering in motivatie anders. De beginmotivatie van de stagiaires is voor een groot deel gebaseerd op het halen van studiepunten. Daarnaast zijn er andere motieven waarom zij voor het project hebben gekozen, zoals dat een project met jongeren is en dat het project bestaat uit één op één contacten. Uiteindelijk vindt het merendeel van de stagiaires het leuk om de stage te doen. De meesten zijn het project alleen maar leuker gaan vinden. Maar één stagiaire is door het lange wachten op een maatje en het stugge contact met haar maatje gedemotiveerd geraakt.

Ook bij Match speelt het contact met het maatje een belangrijke rol in de wijze waarop de motivatie verandert. Een goede band met het maatje zorgt ervoor dat het motief 'het behalen van studiepunten' steeds meer achtergrond komt en dat het motief 'het leuk vinden' steeds groter wordt. Maar bij het ontbreken van leuk contact blijven de studiepunten het belangrijkste.

Duidelijk is geworden welke motieven een rol spelen bij de mentoren om deel te nemen aan een maatjesproject en dat in veel gevallen de motivatie van de mentoren is veranderd gedurende het traject. Maar nog niet duidelijk is welke omgevingsfactoren van invloed zijn om de beslissing om vrijwilliger te worden en te blijven. De volgende paragraaf gaat daar op in.

4.4 Omgevingsfactoren

Bij de omgevingsfactoren is gelet op de rol van het sociaal netwerk, van normen en van sociaal vertrouwen. Het sociaal netwerk van vrijwilligers bestaat uit die mensen die de mentoren zelf noemen in hun interviews. Normen zijn gedragsregels waarnaar mensen leven, en waar soms expliciet, soms impliciet naar verwezen wordt. De factor sociaal vertrouwen is niet duidelijk genoemd in de interviews en blijft hier onbesproken.

4.4.1 Invloed van omgevingsfactoren op het beginnen met vrijwilligerswerk

Sociaal netwerk

Het merendeel van de vrijwilligers van BBBS kent weinig tot geen mensen in hun sociaal netwerk, die vrijwilligerswerk doen. Het blijft beperkt tot een enkeling. Zo kent de een wat mensen die wel wat vrijwilligerswerk op de voetbalclub doen en de ander kent vrijwilligers die actief zijn bij de studentenvereniging. Slechts bij één vrijwilliger doen veel mensen in haar sociaal netwerk vrijwilligerswerk. Hierbij noemt ze haar vriendinnen en ouders als voorbeelden. Deze persoon is ook de enige vrijwilliger, die actief is bij een kerk. Ook al kennen de meesten niet veel actieve vrijwilligers, toch hebben verschillende mensen uit hun netwerk invloed gehad op de keuze om vrijwilliger te worden. Een vrijwilliger ziet haar schoonvader als inspiratie om zelf vrijwilliger te worden.

"Mijn schoonvader. Dat is echt dé vrijwilliger. Die heeft ook een kliniek in Afrika geopend. Om mensen vrijwillig te helpen ... En daar van heb ik wel gedacht: van ik wil ook wel zoiets."

Ook anderen zijn via bekenden op het idee gekomen om maatje te worden bij BBBS. Enkele zijn via een mail op werk in contact gekomen met BBBS, een ander is gevraagd door een bekende en weer een ander kent al iemand die een soort gelijk maatjesproject doet. Hoewel vrijwilligers via anderen op het idee zijn gekomen om mentor bij BBS te worden, de beslissing om daadwerkelijk maatje te worden komt vanuit henzelf. Geen van de mentoren ziet hun sociaal netwerk als een directe reden om vrijwilligerswerk te gaan doen.

Wel reageert het sociaal netwerk van alle vrijwilligers van BBBS positief op het feit dat zij vrijwilligerswerk doen. Bij één iemand reageerden haar ouders en vriendinnen sceptisch toen zij hoorden welke school bij het project betrokken is. Vanwege slechte publiciteit in de media had haar directe omgeving het idee dat ze zich nogal wat op de nek haalde. Met de tijd werden haar vrienden en ouders minder negatief door haar enthousiasme. Haar collega's echter waren vanaf het begin af aan positief over haar besluit om maatje te worden. De rest van de vrijwilligers heeft positieve reacties gekregen, van mensen die het nobel vinden tot mensen die blij verrast zijn dat die persoon dat doet. De meeste vrijwilligers delen overigens hun ervaringen met het maatjesproject weinig met mensen uit hun sociaal netwerk. Zij praten er af en toe over, maar niet uitgebreid. Dat komt omdat het vrijwilligerswerk geen groot deel van hun leven uitmaakt. Er zijn belangrijkere zaken om over te praten.

Bij Match kennen de meeste stagiaires vrijwel niemand in hun sociaal netwerk, die zich bezig houdt met vrijwilligerswerk. De stagiaires zelf hebben ook weinig ervaring met het doen van vrijwilligerswerk. Bij hun keuze om stage te gaan lopen bij het project Match heeft hun sociaal netwerk geen invloed gehad. Bij de stagiaires ging het om een studiekeuze. Wel reageert in vrijwel alle gevallen de omgeving positief op de stage. Mensen in het sociaal netwerk vinden het vaak leuk vinden dat het een maatjesproject met jongeren is, wat haaks staat op hun beeld dat maatjesprojecten zich richten op volwassenen met problemen.

Normen

Naast het sociaal netwerk spelen ook normen een rol bij de keuze om vrijwilligerswerk te gaan doen. Eén van de belangrijkste motieven om vrijwilligerswerk te doen is voor veel vrijwilligers anderen behulpzaam te zijn. De morele leefregel hierachter lijkt te zijn dat het goed is om andere mensen te helpen zonder eigenbelang voorop te stellen. Verder voelt een aantal vrijwilligers zich verplicht om iets voor een ander te doen. Eén van de vrijwilligers zei hierover:

"Ik heb veel kansen gehad als kind. En de mogelijkheid gehad om te studeren, terwijl mijn ouders niet konden studeren.[...] Ik voelde me eigenlijk wel een beetje verplicht om iets terug te doen. En meer dan voor mensen die wat minder hebben of minder kansen hebben gehad."

Anderen doen het vrijwilligerswerk om een bijdrage aan de maatschappij te leveren. Ook hierin zit een norm verscholen, namelijk dat het de plicht van burgers is om ervoor te zorgen dat de maatschappij een betere plek wordt.

In dit onderzoek lijkt religie niet een heel grote rol te spelen als bron van normen. Een groot deel van de vrijwilligers is niet religieus. Ook in de omgeving van de vrijwilligers lijkt de kerk geen grote rol in te nemen. Een aantal vrijwilligers heeft in het verleden bij de kerk wel vrijwilligerswerk gedaan, maar geeft aan dat de kerk nu geen rol bij hun keuze voor vrijwilligerswerk heeft gespeeld. Toch zijn er drie vrijwilligers die wel het idee hebben dat de normen, die zij door hun religie hebben meegekregen bepalend zijn voor de keuze om vrijwilliger te worden. Bij twee van hen spelen deze religieuze normen maar een geringe rol.

"Ik ben wel katholiek opgevoed en katholieken zijn er wel van dat je dingen voor anderen doet. Dat heb ik wel 12 jaar ofzo heel erg meegekregen. Het kan wel zijn dat dat wel bijgedragen heeft aan de algemene overtuiging. Maar als ik kijk naar mijn familie dan... Mijn vader is pas met pensioen gegaan en die heeft zoiets van ik ga never nooit niet vrijwilligerswerk doen."

Normen spelen een rol bij de beslissing om vrijwilliger bij BBBS te worden. Het idee van vrijwilligers dat zij mensen willen hebben helpen of zelfs een verplichting daartoe hebben is van grote invloed op de vrijwilligers. Of deze norm nu voortkomt uit religie, uit opvoeding of uit de persoon zelf is niet duidelijk. Normen spelen op een andere manier een rol bij de keuze van de stagiaires om stage bij Match te lopen. De stagiaires doen allemaal een opleiding, die erop is gericht om mensen te

helpen. Bij alle stages, waaruit ze kunnen kiezen, komt dat aspect aan bod. De keuze voor Match is eerder een keuze voor wie en hoe te helpen. Normen die meespelen in hun keuze om een opleiding te doen, werken indirect door in de stagekeuze

4.4.2 Invloed van omgevingsfactoren op doorgaan of stoppen met vrijwilligerswerk

Eerder is naar voren gekomen dat de motivatie van een groot deel van de vrijwilligers van BBBS is veranderd. Ook al zijn zij niet in staat geweest om een deel van hun motieven te verwezenlijken, toch zijn veel vrijwilligers doorgegaan met het vrijwilligerswerk. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de invloed van de omgevingsfactoren op de beslissing om door te gaan, maar ook op de beslissing om te stoppen. Bij de stagiaires van Match is de (vrijwillige) keuze om al dan niet door te gaan niet relevant, aangezien de stage een verplicht onderdeel is van de opleiding. Daarom wordt in deze paragraaf alleen aandacht besteed aan de vrijwilligers van BBBS.

Sociaal netwerk

De invloed van het sociaal netwerk van een vrijwilliger op de beslissing om door te gaan met vrijwilligerswerk is anders dan die om te beginnen met vrijwilligerswerk. Allereerst is het netwerk van de vrijwilliger anders geworden door deel te nemen aan het vrijwilligerswerk. Met de deelname aan BBBS is het netwerk van de vrijwilliger vergroot met het maatje, de coördinator van het project en de andere vrijwilligers. Interessant is dat het sociaal netwerk nauwelijks wordt genoemd als reden om vrijwilligerswerk te gaan doen, maar wel als reden om door te gaan met vrijwilligerswerk. Meerdere vrijwilligers vinden het lastig om te stoppen vanwege hun sociaal netwerk. Aan de ene kant vinden zij dat ze met hun maatje en de coördinator een afspraak hebben gemaakt en die moeten nakomen. Aan de andere kant willen sommigen niet dat de omgeving een negatief beeld van hen krijgt. Zij willen niet dat mensen denken dat ze zomaar ergens mee stoppen, dat ze ergens aan beginnen, maar het niet afmaken.

"Plus je hebt met twee partijen te maken en dan heb je een bepaalde verwachting en die wil ik niet teleurstellen. Maar ook inderdaad om wat ze wel niet van mij kunnen denken.[..] Ik wil later als ze ooit nog mijn naam horen, dat ze niet denken van dat is zo iemand die al na twee keer het bijltje erbij neergooide."

Niet bij alle vrijwilligers heeft het sociaal netwerk invloed op de beslissing om te stoppen of door te gaan met BBBS. Zoals al eerder gezegd, deelt een deel van de vrijwilligers hun ervaringen met het vrijwilligerswerk niet met hun sociaal netwerk. Daardoor speelt bij hen het sociaal netwerk geen grote rol bij de afweging om door te gaan met vrijwilligerswerk.

De waardering vanuit het sociaal netwerk voor het doen van vrijwilligerswerk vormt een drempel bij de beslissing om te stoppen met het vrijwilligerswerk. Een paar vrijwilligers vindt het moeilijk om aan hun omgeving toe te geven dat zij willen stoppen met het project. Een van hen heeft in de krant gestaan met een artikel over het Big Brother Big Sister project. Door het artikel weet iedereen in zijn omgeving dat hij meedoet aan een maatjesproject en vragen regelmatig hoe het met

zijn maatje gaat. Gevolg hiervan is dat het voor hem heel lastig is geworden om te vertellen dat het project afgerond is. Ook al heeft hij het gehele traject doorlopen, is het lastig voor hem om tegen mensen te zeggen dat hij nu is gestopt. Mede daarom maakt hij nu nog af en toe een afspraak met zijn maatje en is hij aan een ander maatjesproject begonnen. Ook een andere vrijwilliger heeft er moeite mee om aan mensen te vertellen dat zij ermee gestopt is en heeft daarom nog niets tegen haar omgeving gezegd. Wanneer mensen haar naar haar maatje zouden vragen, zou ze het smoesje verzinnen, dat het project klaar is.

Niet iedereen heeft er problemen mee om te vertellen dat zij gestopt zijn met het project. Vooral wanneer de vrijwilliger het gevoel heeft dat hij of zij alles eraan heeft gedaan of wanneer het project buiten hun schuld is stopgezet. Zo heeft de vrijwilliger, die vanwege persoonlijke problemen is gestopt geen enkel probleem om dit aan zijn sociaal netwerk te vertellen.

"Nee ik vond dat niet lastig om te zeggen. [...] Want de redenen waren gewoon helder genoeg. Dat heeft met de privésfeer te maken, met gezondheid etc. Nou mensen die naast mij stonden die wisten dat ook. Ze wisten ook waar wij op dat moment in zaten dus ja dat was helder."

Maar ook de andere vrijwilligers, waarbij het project was gestopt, hebben geen problemen dit aan hun sociaal netwerk te vertellen. De reactie van het sociaal netwerk wanneer vrijwilligers vertellen dat ze zijn gestopt is zeer begripvol. Geen van de vrijwilligers, die aan hun sociaal netwerk heeft verteld dat zij zijn gestopt, heeft een negatieve reactie gehad.

Normen

Naast het netwerk spelen bepaalde normen een belangrijke rol bij het doorzetten van het vrijwilligerswerk. Veel vrijwilligers gaan door met het project uit plichtbesef en doorzettingsvermogen. Zij willen niet eerder stoppen, omdat ze van mening zijn dat wanneer je iets begint je het ook moet afmaken. Deze norm is voor veel de reden om door te blijven gaan, ook wanneer het project niet zo loopt als zij verwachten. Uit de verhalen blijkt dat de vrijwilligers zichzelf deze norm opleggen en niet hun sociaal netwerk. Een vrijwilliger zegt hierover:

"Nou het is me ook wel mijn eer te na. Hoe noem je dat. Anders kan ik mezelf niet meer in de spiegel aankijken. Nou dan ben ik echt heel erg teleurgesteld in mijzelf."

Niet doorgaan met het project wordt als een soort falen gezien. Ook vrijwilligers, die geen contact konden krijgen met hun maatje, hebben het gevoel dat ze het anders of beter hadden kunnen aanpakken.

"Nee ik had er veel meer aan kunnen doen, maar dat kon op dat moment niet. Wat dat betreft, als hij wat meer had mee gewerkt, was het wat meer van de grond gekomen. Ik was echt van te voren ervan afhankelijk van hoe ik kon plannen. Als ik het had geweten, dan had ik het van te voren wel anders aan gepakt."

Voorals de verwachtingen niet uitkomen, spelen normen een belangrijke rol om toch door te gaan met het vrijwilligerswerk. Pas wanneer het maken van afspraken onmogelijk blijkt, is het gelegitimeerd om te stoppen.

Al met al vormt het sociale netwerk bij de keuze voor vrijwilligerswerk vooral een inspiratie. Bij de overweging door te gaan met vrijwilligerswerk speelt het sociale netwerk wel een belangrijke rol. De invloed van het sociale netwerk is pas van belang, wanneer het vrijwilligerswerk niet leuk of interessant meer is en er dus geen intrinsieke motivatie meer is voor de vrijwilliger om het werk nog te continueren. Normen spelen een rol bij zowel de keuze om vrijwilliger te worden als bij de keuze om door te gaan met vrijwilligerswerk. Vrijwilligers beginnen met het werk uit de wens om mensen te helpen en de samenleving te verbeteren. Sommigen voelen dat ook als een verplichting, bij anderen komt het voort uit idealisme. Doorgaan met vrijwilligerswerk doen de vrijwilligers voornamelijk vanuit plichtsbesef. Dit geldt vooral voor de vrijwilligers, die het vrijwilligerswerk niet leuk of interessant meer vinden. Maar wanneer het project echt niet van de grond komt, wanneer de vrijwilligers echt niet in staat zijn contact te maken met hun maatje, dan maakt het sociaal netwerk en/of de normen nog weinig uit. Dan vinden de vrijwilligers het terecht om te stoppen.

5. Conclusie en discussie

5.1 Motivatie en motivatieverandering

BBBS

De voornaamste motieven om bij BBBS vrijwilligerswerk te gaan doen zijn: mensen willen helpen, meer willen leren over jongeren en mensen met een andere achtergrond leren kennen. Vrijwilligers verwachten dat BBBS hen de mogelijkheid biedt om deze motieven te realiseren. In de praktijk blijkt deze verwachting voor een deel niet uit te komen. Op twee punten biedt BBBS te weinig. Allereerst kunnen veel vrijwilligers hun behoefte om mensen te helpen niet kwijt. In het beleidsplan van het project staat dat het doel is om jongeren met problemen te ondersteunen. Maar naar buiten toe wordt als doel geformuleerd jongeren te helpen bij hun schoolkeuzes. Deze formulering is gekozen om jongeren voor het project te kunnen werven, die anders zouden afhaken. Gevolg hiervan is dat veel vrijwilligers niet goed weten wat ze in de praktijk moeten doen: een groot deel van de maatjes heeft geen hulp nodig bij het maken van schoolkeuzes. Een aantal vrijwilligers heeft hierdoor het gevoel geen nut te hebben omdat zij hun maatjes niet hoeven helpen.

Als tweede punt blijkt het contact met de jongeren minder dan verwacht. Dat contact verloopt veel moeilijker dan de meeste vrijwilligers van te voren hadden gedacht. Het is lastig te zorgen dat het ijs breekt en dat er een leuk gesprek op gang komt bij verlegen pubers, die in eerste instantie niet meer dan ja en nee zeggen. Ook het maken van afspraken is soms moeilijk, aangezien sommige maatjes telefonisch niet bereikbaar zijn en ook niet reageren op berichten. Voor dit probleem worden de vrijwilligers van te voren gewaarschuwd, maar desondanks valt het contact de meeste vrijwilligers tegen. Deze problemen met het contact leggen, leiden voor sommige vrijwilligers ertoe dat ze hun motieven niet kunnen verwezenlijken. Zij leren jongeren met een andere achtergrond niet kennen en ook vervalt voor hen het vrijwilligerswerk als leerervaring. Gevolg hiervan is dat de motivatie van deze vrijwilligers verandert. Zij hebben minder plezier in het project. Het kost hen moeite en energie om een afspraak te maken, om vervolgens er veel moeite en energie er in te stoppen om de afspraak gezellig te maken. Bij deze groep zijn het de omgevingsfactoren die ervoor zorgen dat zij doorgaan met het vrijwilligerswerk. Zij gaan door vanwege hun sociale netwerk en zelf opgelegde normen. Zij willen de afspraak die ze hebben gemaakt met de coördinator en hun maatje nakomen. Verder willen ze niet dat hun sociale netwerk een beeld van hen krijgt als personen die makkelijk opgeven en nooit iets afmaken. Een zelf opgelegde norm is dat opgeven een soort falen is. Plichtsbesef en het gevoel van verantwoordelijkheid maken stoppen tot geen optie.

Een aantal vrijwilligers is er wel in geslaagd om contact te leggen en een band op te bouwen met hun maatje. Zij hebben een leuk contact met hun maatje gekregen en ze hebben er daarom minder problemen mee om alleen leuke dingen met hun maatje te doen. Voor hen gaat het steeds minder om het helpen van mensen en meer om het plezier dat ze eruit halen. Zij hebben hun aanvankelijke motief omgezet in een ander, waardoor ze aan het project blijven meedoen.

Al met al blijkt dat de vrijwilligers in BBBS beginnen met een intrinsieke motivatie. Zij ondernemen de activiteit niet vanwege externe factoren en normen, maar omdat de activiteit op zichzelf prettig of interessant is en voor hen bepaalde functies vervult. Bij vrijwilligers die tijdens het project veel problemen ondervonden met het maken van contact met hun maatje wordt de intrinsieke motivatie steeds lager en de extrinsieke motivatie, zoals de omgeving en plichtsbesef, wordt steeds sterker. De vrijwilligers die een hechte band met hun maatje hebben opgebouwd, behouden hun intrinsieke motivatie al verschuift de inhoud daarvan (van 'helpen' naar 'plezier'). Verder blijkt dat de motivatie van alle vrijwilligers, of deze nu intrinsiek of extrinsiek is, gedurende het project langzaam aan steeds minder is geworden. Bovendien heeft de inhoud van de ervaring met BBBS weinig effect op toekomstige bereidheid vrijwilligerswerk te doen: of de ervaringen nu meer negatief of meer positief waren, iedereen wil vroeger of later opnieuw als vrijwilliger op treden. Hoe korter vrijwilligers overigens mentor zijn geweest, hoe meer bereid zij zijn om weer mee te doen aan het project.

Match

De stagiaires van Match moesten voor hun opleiding verplicht een stage doen. Hun motieven om aan Match mee te doen zijn de jongeren als aantrekkelijke doelgroep en praktische redenen zoals reistijd en moeilijkheidsgraad. Verder spelen omgevingsfactoren zoals sociaal netwerk en normen een kleine rol bij de keuze voor Match. Het is voor de stagiaire vooral een keuze binnen de opleiding die zij zelfstandig maken. Omdat zij vrijwilligerswerk als stage doen, is het de vraag of het dan nog wel vrijwilligerswerk is. Daarover twijfelen de stagiaires zelf ook. Aan de ene kant moeten ze voor hun opleiding verslagen schrijven en zijn ze bezig hun studiepunten te behalen, aan de andere kant voelt het werk voor de meesten niet als een verplichting. Uiteindelijk zijn vrijwel alle stagiaires van mening dat het voor hen toch geen vrijwilligerswerk is.

Opvallend is dat de stagiaires, op één na, gedurende het project een vertrouwensband met hun maatje hebben opgebouwd. Er zijn verschillende mogelijke verklaringen voor het feit dat de stagiaires van Match zoveel minder problemen dan de vrijwilligers bij BBBS hebben. Ten eerste zijn de stagiaires een stuk jonger zijn dan de vrijwilligers van BBBS. Het verschil in leeftijd met hun maatje is veel kleiner en wellicht zijn er hierdoor meer raakpunten tussen hun leefwereld en die van de maatjes. Ten tweede liggen bij Match de afspraken vast, één keer per week op een vaste dag. Hierdoor zijn er geen problemen met het maken van afspraken. Hierdoor zien de stagiaires hun maatje ook veel frequenter dan de vrijwilligers van BBBS. Het heeft de stagiaires van Match overigens wel veel tijd en moeite gekost om een band op te bouwen met hun maatje. Wellicht hebben de vrijwilligers van BBBS hun maatje te weinig gezien om goed contact met ze te krijgen.

Verder hebben de stagiaires van Match minder problemen met het inzien van hun bijdrage aan het project dan de vrijwilligers van BBBS. Wellicht is het makkelijker voor de stagiaires van Match om hun bijdrage te zien, omdat het doel van Match duidelijker is. Maar het kan ook zijn dat de stagiaires minder hoge eisen stellen aan wat ze moeten bereiken. Op grond van dit onderzoek is het niet mogelijk om hier een onderbouwde uitspraak over te doen.

Bij de stagiaires van Match is een verandering te zien in hun motivatie. Zij beginnen vanwege opleidingsverplichting, maar gaan het project geleidelijk aan leuk vinden. Een goede band met het

maatje lijkt ervoor te zorgen dat de aanvankelijke extrinsieke motivatie, namelijk studiepunten behalen, steeds meer op de achtergrond komt en dat de intrinsieke motivatie, namelijk het plezier in het contact, steeds groter wordt.

Het antwoord op de hoofdvraag kan als volgt worden samengevat:

De motivatie van vrijwilligers verandert, wanneer zij hun motieven niet kunnen verwezenlijken. Het hangt van het project en het contact met het maatje af hoe de motivatie verandert. De vrijwilligers van BBBS beginnen met een intrinsieke motivatie. Wel kunnen mensen uit hun sociale netwerk hen het idee geven om vrijwilligerswerk te gaan doen. Achterliggende normen spelen mee in de motieven voor vrijwilligerswerk. Deze kunnen afkomstig zijn uit religie, opvoeding of persoonlijke overtuigingen. In veel gevallen verandert de motivatie van de vrijwilliger gedurende het traject. Bij mentoren die leuk contact hebben met hun maatje, vindt er geen grote verschuiving plaats. Hun motivatie blijft intrinsiek, maar 'plezier' gaat bij sommigen een grotere rol spelen dan motieven als helpen of andere achtergronden leren kennen. Bij mentoren die geen goed contact met hun maatje hebben slaat de intrinsieke motivatie om in extrinsieke motivatie. De omgeving en normen gaan een belangrijke rol spelen in het blijven doorgaan met vrijwilligerswerk. Bij de stagiaires die vrijwilligerswerk doen gaat deze verandering anders in zijn werk. Gedurende het traject gaan de stagiaires het project leuker vinden en minder als een verplichting zien. Bij hen raakt de extrinsieke motivatie op de achtergrond en komt de intrinsieke motivatie op de voorgrond. Ook bij de stagiaires blijkt dat het contact met het maatje hierin bepalend is. Slecht contact maakt dat de extrinsieke motivatie, studiepunten het belangrijkste blijft.

5.2 Vergelijking theoretisch kader

De motieven van vrijwilligers vertonen overeenkomsten en verschillen met de theoretische concepten uit hoofdstuk 2. De functionalistische aanpak van Clary en Snyder (1999) sluit goed aan bij de bevindingen van dit onderzoek. Zij maken het onderscheid tussen zes verschillende functies die vrijwilligerswerk voor de vrijwilliger kan hebben. Een aantal van deze functies komt terug in de motieven van de vrijwilligers van BBBS. De eerste functie geeft de vrijwilliger de mogelijkheid om bepaalde waarden, zoals altruïsme en humanitaire betrokkenheid te tonen. Dit is terug te vinden bij vrijwilligers die dit werk doen om jongeren te helpen. Zij vinden het belangrijk om mensen met problemen bij te staan en om een bijdrage te leveren aan de samenleving. De tweede functie die Clary en Snyder onderscheiden is dat vrijwilligerswerk een leerervaring kan zijn voor mensen. Ook dit komt voor als motief waarom sommigen voor dit project hebben gekozen. Zij willen meer over jongeren leren in verband met werk of opleiding, anderen zien in het project de mogelijkheid om bepaalde coachingsvaardigheden te oefenen. De derde functie van vrijwilligerswerk is dat het de mogelijkheid biedt voor mensen om elkaar te leren kennen. Dit blijkt een sterk motief voor veel vrijwilligers. Het stelt hen in staat jongeren te ontmoeten en mensen van een andere sociale of culturele achtergrond te leren kennen. Verder kan vrijwilligerswerk voordelen opleveren voor de carrière, maar deze vierde functie komt niet terug in de motieven van de vrijwilligers. De vijfde en zesde functie van vrijwilligerswerk zorgen ervoor dat negatieve gedachten over jezelf verdwijnen en

dat het werk je meer zelfvertrouwen kan geven. Deze beide functies komen ook niet terug in de motieven van de vrijwilligers.

Een tweede theorie die goed aansluit bij de bevindingen van dit onderzoek is de verwachtingstheorie van Vroom (In: Halepota, 2005). Hierin wordt gesteld dat motivatie afhangt van de verwachtingen die een persoon heeft van zijn of haar vermogen om bepaald werk te doen. Wanneer iemand de verwachting heeft het werk goed te kunnen doen, is de motivatie groter. Een aantal vrijwilligers van BBBS acht zich goed in staat deze jongeren te kunnen helpen. Door de ervaringen en de vaardigheden die zij in hun leven hebben opgedaan denken ze jongeren bij te kunnen staan bij het nemen van belangrijke beslissingen. Vanuit deze verwachting hebben zij een hoge motivatie wanneer zij aan dit project beginnen. Een aantal vrijwilligers is echter aan hun vaardigheden gaan twijfelen gedurende het traject, wat voor een afname in hun motivatie heeft gezorgd.

Deze twee theorieën bieden voornamelijk inzicht in de motieven om te beginnen met vrijwilligerswerk. De identiteitstheorie geeft ook een verklaring voor het doorgaan met vrijwilligerswerk. Vrijwilligers ontwikkelen een vrijwilligersidentiteit die meedoen aan vrijwilligerswerk in stand houdt (Hogg, Terry and Withe, 1995). De vraag is in hoeverre de vrijwilligers uit dit onderzoek een vrijwilligersidentiteit hebben ontwikkeld. Ze zijn voor niet al te lange tijd vrijwilliger geweest en voor de meeste vormt het vrijwilligerswerk maar een klein onderdeel van hun leven. Het loslaten van een vrijwilligersidentiteit speelt ook geen rol bij de afwegingen om te stoppen met het vrijwilligerswerk. Verder hebben de vrijwilligers weinig contact met andere vrijwilligers van BBBS. Dit alles wijst erop dat de identiteitstheorie niet opgaat voor deze vrijwilligers. Eén vrijwilliger echter heeft wel een vrijwilligersidentiteit ontwikkeld. Deze vrijwilliger doet al langere tijd vrijwilligerswerk en het speelt een belangrijke rol in zijn leven doordat zijn sociale netwerk zeer betrokken is bij zijn vrijwilligerswerk. Blijkbaar moet het vrijwilligerswerk een belangrijk deel uitmaken van het leven van de vrijwilliger en moet de vrijwilliger voor langere tijd vrijwilligerswerk doen om een vrijwilligersidentiteit te ontwikkelen.

5.3 Maatschappelijke context

Doel van dit onderzoek was meer inzicht te krijgen in de motivatie van jonge vrijwilligers. Deze groep wordt steeds minder actief in de zorgsector en meer inzicht in hun motieven kan helpen bij de werving van vrijwilligers. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat de motivatie van mensen om vrijwilligerswerk te verrichten in de afgelopen decennia sterk veranderd is (Knijn et al., 2009). Lidmaatschap van een vereniging of kerk is niet meer voldoende als motief, maar de wens om mensen te helpen, mensen te ontmoeten, iets te leren of het hebben van plezier zijn in toenemende mate redenen om vrijwilligerswerk te verrichten (Plempers et al., 2005). Vrijwilligerswerk kwam vroeger voort uit noodzaak, afhankelijkheid en sociale dwang, terwijl vrijwilligerswerk nu meer een onderdeel is van het individuele streven naar zingeving en verbondenheid met anderen. Deze trend is ook terug te zien in de motieven van de vrijwilligers van BBBS om vrijwilligerswerk te doen. De meesten beginnen het project met het idee mensen te gaan helpen, iets te leren van de jongerenwereld en in contact te komen met mensen met een andere culturele of sociale achtergrond. Maatjesprojecten zijn populairder dan andere projecten in de zorgsector omdat het vrijwilligers de kans geeft voor persoonlijke ontplooiing en het tonen van betrokkenheid (Berger & Booij, 2003). Verder zijn dit soort

projecten aantrekkelijk omdat ze in tijd kort afgebakend zijn. Ook dit is terug te zien in de motieven van de vrijwilligers. Een deel van hen heeft juist voor dit project gekozen, omdat het niet te veel tijd in beslag neemt. Al met al komen de motieven van de vrijwilligers van BBBS overeen met verschillende onderzoeken. Dat wijst erop dat de motieven van jonge vrijwilligers niet verschillen met de motieven van de gemiddelde vrijwilliger.

Toch valt in dit onderzoek op dat de keuze van jonge vrijwilligers, zowel bij de keuze van de mentoren van BBBS als van Match, voor deze doelgroep te maken heeft met de leeftijd. Het is niet alleen dat zij voor jongeren kiezen, omdat zij hen zo leuk vinden. Zij kiezen ook voor deze groep, omdat ze het gevoel hebben dat ze jongeren iets kunnen meegeven en dat zij nog te jong en onervaren zijn om dit bij volwassenen te kunnen doen. Om hier meer over te kunnen zeggen, is het nodig om een onderzoek te doen, waarbij vrijwilligers van verschillende leeftijden worden betrokken. Vooral de stagiaires van Match hebben het gevoel dat zij te jong zijn om ouderen te kunnen helpen.

De verandering in de motieven van de vrijwilligers heeft mede als gevolg dat organisaties moeten nagaan in hoeverre hun activiteiten aansluiten bij de behoeften van vrijwilligers (Knijn et al., 2009). Dit onderzoek geeft enkele handvatten voor vrijwilligersorganisaties die met mentoren werken om vrijwilligers vast te houden. Een belangrijke oorzaak voor het stoppen met het vrijwilligerswerk is de aard van het contact tussen mentor en maatje. Het is niet altijd makkelijk om goed contact te krijgen met een maatje en de vrijwilligersorganisatie kan meer begeleiding geven bij de frequentie en planning van afspraken om veel problemen op dit gebied te voorkomen. Ook is het belangrijk om een duidelijke en haalbare doelstelling te hebben. De vrijwilligers van BBBS worstelen met de dubbele doelstelling van helpen met studiekeuze, terwijl eigenlijk leuke dingen doen al goed genoeg is. Tenslotte blijkt het belangrijk dat de vrijwilliger zich nuttig voelt, het idee heeft aan een doel bij te dragen. Veel vrijwilligers van BBBS hebben behoefte aan meer feedback over wat hun maatje van het project vindt.

Bij het project Match pakt de verandering in motivatie voornamelijk positief uit. De meeste stagiaires gaan, wanneer zij gekoppeld zijn, het project steeds leuker vinden. Echter duurt de koppeling in sommige gevallen zo lang dat dit een negatief effect heeft op de motivatie. Deze motivatie wordt wel weer beter zodra de afspraken op gang komen. Het zou beter voor het project zijn, wanneer de koppeling eerder in het jaar plaats vindt. Op deze manier heeft zowel de stagiaire, maar ook het maatje meer aan het project.

5.4 Beperkingen

Aan dit onderzoek kleven een aantal beperkingen die de uitkomsten kunnen beïnvloeden. Een eerste beperking is de wijze waarop de mentoren van beide projecten zijn geselecteerd. De mentoren zijn geselecteerd door de coördinatoren van beide projecten: zij hebben per e-mail de mentoren gevraagd of zij mee willen werken. Het kan zijn dat voornamelijk mentoren, die iets kwijt wilden over het project hebben gereageerd. Mogelijk hebben mentoren, die slechte ervaringen hebben met het project, gebruik gemaakt van het interview om hun onvrede kwijt te kunnen. Ook is het mogelijk dat mentoren uit plichtsbesef hebben gereageerd en dat kan meespelen in de bevindingen.

Een tweede beperking vormt het ondervinden van grote problemen bij het werven van respondenten. Uiteindelijk zijn er tien vrijwilligers van één organisatie en vijf vrijwilligers van een andere organisatie geïnterviewd. De groep respondenten is daardoor vrij klein. Hierdoor is de verkennende waarde van dit onderzoek moeilijk in te schatten. Het heeft laten zien dat er verschillen tussen deze twee organisaties zijn en tussen de ervaringen van twee soorten vrijwilligers, namelijk de 'echte' vrijwilligers en de stagiaires. Ook geeft het inzicht in wat er gebeurt met de motivatie van vrijwilligers wanneer hun verwachtingen van het project niet uitkomen. Maar de aantallen zijn te klein om de betekenis van deze verschillen goed te kunnen beoordelen.

Verder zijn de bevindingen van het onderzoek gebaseerd op één meetmoment bij de vrijwilligers. Doordat de dataverzameling in twee maanden moest plaatsvinden, was het niet mogelijk om de mentoren voordat ze met het project begonnen, gedurende het project en bij het eind van het project te vragen naar hun motieven. Nu moesten de vrijwilligers achteraf rapporteren over hun beginmotieven, en het kan zijn dat zich daarin vertekeningen voordoen.

Ondanks deze beperkingen levert dit onderzoek toch kennis op die behulpzaam kan zijn bij het werven én vasthouden van jonge vrijwilligers bij een organisatie.

6. Literatuurlijst

- Bekkers, R. (2002). Seculering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk. In: Buijs, G.J. & Ploeg, T.J. van der. (2002). *Pro Deo: Geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Berger, M. & Booij, Y. (2003). Mentoring in de Jeugdzorg. *Pedagogiek*, 23 (1): p.40-53.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38: p. 159-172.
- Breedveld, A., Broek, K. van den. Haan, J. de. Hart, J. de. Huysmans, F. & Niggebrugge, D. (2001). *Trends in de tijd: Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordering*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Carlson, N. R., Buskist, W. & Martin, G. N. *Psychology: The science of behavior*. Harlow [etc.]: Allyn and Bacon.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions In Psychological Science*, 8 (5): p.156-159
- Clary, E. G., Snyder, M. Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Meine, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6): p.1516-1530.
- Dekker, P. (1999). *Vrijwilligers vergeleken*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Dekker, P. & Hart, J. de (2001). Levensbeschouwing en vrijwilligerswerk: Het belang van netwerken in een seculerende samenleving. *Tijdschrift voor Humanistiek*, 2 (8): p. 9-17.
- Duijnhouwer, H. (2005). *Motivatie en zelfregulatie op taakniveau: ontwikkeling van een vragenlijst*. Langeveld Instituut voor Pedagogisch en Onderwijskundig Onderzoek, Universiteit van Utrecht.
- Field, J. (2003) *Social Capital*. Londen [etc.]: Routledge.
- Gray, P. (2002). *Psychology* (4e ed.). New York: Worth
- Grube, J. A. & Piliavan, J. A. (2000). Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (9): p. 1108-1119.
- Hogg, M. A., Terry, D. J. & White, K. M. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 58 (4): p.255-269.
- Houtman, A. (2007). Big Brother Big Sister van start in Utrecht. *Ons Utrecht*, 20 januari 2007, p.6.
- Houtman, A. (2007) De ontmoeting met 'mijn' little sister. *Ons Utrecht*, 16 februari, p.6.
- Houtman, A. (2007). Project Meerstroom College van start: 'Little Sister' leidt 'Big Sister' rond. *Ons Utrecht*, 9 mei 2007, p.6.
- Houtman, A. (2007). Little Sister voor het eerst in de Bibliotheek. *Ons Utrecht*, 30 mei 2007, p.6.
- Kal, D. (2001). *Kwartiermaken: werken aan ruimte voor mensen met een psychiatrische achtergrond*. Amsterdam: Boom.
- Knijjn, G. C. M., Hoogenboom, M. J. M. & Saber, M. (2009). *Onderzoek naar methoden van werving, selectie en begeleiding van vrijwilligers door vrijwilligersorganisatie in de zorg- en welzijnssector: verkennend rapport*, april 2009. Universiteit Utrecht.

- Knulst, W. & Eijck, K., van. (2006). Old Soldiers Never Die: Explaining the Disproportionate Aging of Volunteers in The Netherlands between 1985 and 2000. *Acta Sociologica*, 49 (2): p. 185-200.
- Macdonald, W., Kontopantelis, P. B., Kennedy, A., Rogers, A. & Reeves, D. (2007). What makes a succesful volunteer Expert Patients Programme tutor? Factors predicting satisfaction, productivity and intention to continue tutornig of a new public health workforce in the united Kingdom. *Patients Eduacation and Counseling*, 2008.
- MacNeela, P. (2008). The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers. *Voluntas*, 19: 125-139.
- Miltenburg, D. (2008). Grote broer of zus geeft extra steuntje in de rug. *AD Utrechts dagblad*, 18 augustus 2008.
- Pennen, T. van der (2003). *Ontwikkelingen in het lokaal vrijwilligersbeleid*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Plempers, E., Wentink, M. & Broenink, N. (2005). *Vrijwillig beloond: Een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York [etc.]: Simon & Schuster Paperbacks.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1): p.68-78.
- Sipe, C. L. (2002). Mentoring Programs for Adolescents: A research Summary. *Journal of Adolescent Health*, 31: p. 251-260.
- Thoits, P. A. & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42 (June): p.115-131.
- Tierney, J. P., Baldwin Grossman, J. & Resch, N. L. (2000). *Making a difference: An impact study of Big Brothers Big Sisters*. Public/Private Ventures.
- Uslaner, E. (1999) Vrijwilligerswerk en sociaal kapitaal: Effecten van vertrouwen en religie op participatie in de Verenigde Staten. In: Dekker, P. (1999). *Vrijwilligers vergeleken*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Vereniging voor Jeugd- en Kinderzorg, Humanitas Zwolle & Humanitas NWO. (2007) *Projectplan: Match een maatjesproject voor en door jongeren in Zwolle en Steenwijk*. Zwolle: Humanitas.
- Vrijwilligerscentrale. (2007) *Basisopzet Big Brother Big Sister: de Utrechtse Big Brothers & Big Sisters*. Utrecht:Vrijwilligerscentrale.
- Wilson, J. & Musick, M. (1997). Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, 62: p.694-713.

Websites:

<http://www.humanitas.nl>

<http://www.fov.be/IMG/doc/begrippenlijst>

<http://www.jeugdenkinderzorg.nl/project.php?pId=20&as=bi>

<http://www.vrijwilligerscentrale-utrecht.nl/index.cfm?action=content&contentid=YTB2QERN>

<http://www.vrijwilligerscentrale-utrecht.nl/index.cfm?action=content&contentid=KN3XB5B4>

Bijlage

6.1 Bijlage 1: Topiclijst voor de vrijwilligers van BBBS

Individuele kenmerken

- Leeftijd
- Werk/opleiding
- Religie
- Omgeving actief vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk

- Eerdere ervaringen
- Redenen vrijwilligerswerk
- Doel vrijwilligerswerk
- Invloed omgeving

Keuze BBBS

- Informatie project
- Redenen keuze BBBS
- Motivatie
- Verwachtingen BBBS
- Verwachtingen maatje

Het BBBS-project

- Beschrijving project
- Beschrijving maatje
- Inhoud afspraken
- Frequentie afspraken
- Doel afspraken
- Positieve kanten projecten
- Negatieve kanten project
- Lengte project
- Verwachting uitgekomen
- Nut project
- Informatievoorziening

Doorgaan:

- Waarom
- Rol omgeving

Stoppen

- Waarom
- Rol omgeving

Motivatie

- Motivatie verandering

Toekomst:

- Opnieuw vrijwilligerswerk

- Opnieuw maatjesproject
- Opnieuw BBBS

6.2 Bijlage 2: Topiclijst voor de stagiaires van Match

Individuele kenmerken

- Leeftijd
- Werk/opleiding
- Religie

Keuze Match

- Informatie project
- Redenen keuze Match
- Motivatie
- Verwachtingen Match
- Verwachtingen maatje
- Invloed omgeving

Het Match-project

- Beschrijving project
- Beschrijving maatje
- Inhoud afspraken
- Frequentie afspraken
- Doel afspraken
- Positieve kanten projecten
- Negatieve kanten project
- Lengte project
- Verwachting uitgekomen
- Nut project
- Informatievoorziening

Doorgaan:

- Waarom
- Rol omgeving

Stoppen

- Waarom
- Rol omgeving

Motivatie

- Motivatie verandering

Vrijwilligerswerk

- Stage versus vrijwilligerswerk
- Ervaring vrijwilligerswerk
- Omgeving vrijwilligerswerk

Toekomst:

- Vrijwilligerswerk
- Opnieuw maatjesproject
- Opnieuw Match

6.3 Bijlage 3: Schema respondenten

Tabel 1: Respondenten Big Brother Big Sister

	Geslacht	Leeftijd	Religie (religieus opgevoed= rg)	Eerder vrijwilligers- werk	Duur traject (langer of korter dan 1 jaar)
1	Man	29	Ja (rg)	Ja	< 1 jaar
2	Man	32	Nee (rg)	Nee	> 1 jaar
3	Vrouw	32	Nee (rg)	Ja	< 1 jaar
4	Vrouw	35	Nee	Nee	1 jaar
5	Vrouw	28	Ja (rg)	Ja	> 1 jaar
6	Vrouw	30	Nee	Nee	> 1 jaar
7	Man	27	Nee	Ja	> 1 jaar
8	Vrouw	30	Nee (rg)	Ja	< 1 jaar
9	Man	42	Nee	Ja	> 1 jaar
10	Vrouw	31	Ja	Ja	1 jaar

Tabel 2: Respondenten Match

	Geslacht	Leeftijd	Religie (religieus opgevoed= rg)	Eerder vrijwilligers- werk	Eerste of tweedejaars student
11	Vrouw	18	Ja (rg)	Ja	1 ^e jaars
12	Vrouw	20	Nee	Nee	2 ^e jaars
13	Vrouw	19	Ja (rg)	Ja	1 ^e jaars
14	Vrouw	21	Ja (rg)	Nee	2 ^e jaars
15	Vrouw	19	Nee	Nee	1 ^e jaars