



GOOIS NATUURRESERVAAT



Universiteit Utrecht

Vrijwilligerswerk bij het Goois Natuurreservaat

Een onderzoek naar de rol van vrijwilligers bij het Goois Natuurreservaat,
nu en in de toekomst

Sjef Tielen
Universiteit Utrecht, USBO
In opdracht van het Goois Natuurreservaat

21 april 2011



Inhoudsopgave

1. Voorwoord.....	2
2. Inleiding.....	3
3. Aanpak en verantwoording onderzoek.....	4
4. Wetenschappelijk literatuuronderzoek.....	6
4.1 De rol van de overheid.....	6
4.1.1 De rol van de overheid in heden en verleden.....	6
4.1.2 De rol van de overheid in de toekomst.....	7
4.1.3 Welke visies over de rol van de overheid zijn er?.....	9
4.2 Drijfveren voor vrijwilligerswerk.....	10
4.2.1 Actief burgerschap.....	10
4.2.2 Vrijwilligerswerk.....	11
4.2.3 Natuurvisies.....	13
4.2.4 Wat drijft mensen om vrijwilligerswerk bij natuurorganisaties te doen?.....	15
5. Resultaten van het veldonderzoek.....	17
5.1 De rol van het Goois Natuurreservaat.....	17
5.2 Vrijwilligerswerk als organisatorisch vraagstuk.....	19
5.2.1 Vrijwilligerswerk.....	20
5.2.2 Plannen.....	25
5.2.3 Organiseren.....	26
5.2.4 Begeleiden.....	28
5.2.5 Beoordelen.....	30
5.3 Motivaties van vrijwilligers.....	31
6. Conclusie.....	36
7. Aanbevelingen.....	39
8. Literatuurlijst.....	41
9. Bijlagen.....	43
Bijlage 1: Lijst met respondenten.....	43
Bijlage 2: Vragenlijsten interviews.....	44

1 | Voorwoord

Voor u ligt het adviesrapport dat door mij, Sjef Tielen, is uitgevoerd in opdracht van het Goois Natuurreservaat. Dit rapport is het eindresultaat van een intensieve periode. Veel gesprekken, overleg en onderzoek hebben er uiteindelijk toe geleid dat ik met trots het rapport 'Vrijwilligerswerk bij het Goois Natuurreservaat' aan u kan presenteren.

Dit adviesrapport had nooit tot stand kunnen komen zonder de medewerking, steun en begeleiding van een aantal personen.

Allereerst wil ik alle respondenten bedanken. De vrijwilligers Frank Sikking, Jan Blokland, Evert de Kruijf, Marijke Vooren, Koos Meesters en Loes en Paul van der Poel, de medewerkers van het Goois Natuurreservaat John Didderen, Jan Borsboom en Jaap Vlaanderen, directeur-rentmeester van het Goois Natuurreservaat Bert van der Moolen, en Manja Lindeman en Helga Bollen van de Vrijwilligerscentrale Huizen. Fijn dat zij op korte termijn tijd wisten vrij te maken om mee te werken aan mijn onderzoek. Zonder de informatie die ik van hen verkregen heb had dit rapport nooit tot stand kunnen komen.

Speciale dank voor mijn beide begeleiders bedanken; Madeline Winnubst vanuit de Universiteit Utrecht en Jaap Vlaanderen vanuit het Goois Natuurreservaat. Zij zijn een bron van inspiratie geweest en hun kritische feedback, zowel op vorm als op inhoud, heeft mij vaak de juiste weg op geholpen. De samenwerking met hen was voor mij erg prettig en productief.

Hans Gerritsen wil ik bedanken voor de gesprekken die ik met hem heb gevoerd in tijden dat mijn onderzoek wat moeilijker verliep. Zonder zijn steun had ik dit traject niet af kunnen leggen.

Als laatste wil ik het Goois Natuurreservaat en haar medewerkers bedanken voor de mogelijkheid die zij mij hebben geboden voor het opzetten en uitvoeren van mijn onderzoek. Ik heb mijn tijd bij hen als zeer prettig ervaren en heb het Goois Natuurreservaat als een erg warme omgeving leren kennen.

Utrecht, 21 april 2011

2 | Inleiding

Bij het Goois Natuurreservaat neemt vrijwilligerswerk al enkele decennia een belangrijke plaats in. Er is tot op heden echter nog nooit een beleid opgesteld met betrekking tot vrijwilligers. Ook is er nog nooit onder de vrijwilligers onderzoek gedaan naar hoe zij denken over het vrijwilligerswerk dat ze doen, de begeleiding die ze daarbij krijgen, welke wensen en motivaties ze hebben en hoe ze aankijken tegen het Goois Natuurreservaat. Dit alles roept de vraag op hoe vrijwilligerswerk past binnen deze organisatie. Om antwoord te vinden op deze vraag heeft het Goois Natuurreservaat kenbaar gemaakt hier onderzoek naar te willen laten verrichten. Zodoende is deze onderzoeker bij dit onderzoek terecht gekomen.

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Hoe past vrijwilligerswerk bij het Goois Natuurreservaat, nu en in de toekomst?

Om deze onderzoeksvraag goed te kunnen beantwoorden, is een aantal deelvragen opgesteld. De eerste twee worden beantwoord in het wetenschappelijk literatuuronderzoek, de overige in het veldonderzoek:

Welke visies over de rol van de overheid zijn er?

Wat drijft mensen om vrijwilligerswerk bij natuurorganisaties te doen?

Wat is de rol van het Goois Natuurreservaat in de samenleving?

Hoe is het vrijwilligerswerk bij het Goois Natuurreservaat georganiseerd op het gebied van plannen, organisatie, begeleiding en beoordeling?

Wat is de motivatie van vrijwilligers om bij het Goois Natuurreservaat te werken?

Leeswijzer

In dit rapport zal allereerst worden beschreven hoe het onderzoek tot stand is gekomen (hoofdstuk 3). Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek gegeven (hoofdstuk 4 en 5). In hoofdstuk 6, de conclusie, wordt antwoord gegeven op de in dit onderzoek gestelde vragen. Hiervoor zullen de resultaten uit hoofdstuk 4 en 5 gebruikt worden. Tot slot zal de onderzoeker in hoofdstuk 7 komen met enkele aanbevelingen.

Afhankelijk van uw interesse kan dit rapport op verschillende manieren gelezen worden. Bent u enkel geïnteresseerd in de uitkomsten van dit onderzoek, dan kunt u zich beperken tot hoofdstuk 5 en verder. Bent u ook geïnteresseerd in de wetenschappelijke onderbouwing waarop de resultaten en uitkomsten berusten, begint u dan met lezen vanaf hoofdstuk 3.

Voor de leesbaarheid zal 'Goois Natuurreservaat' in de rest van het rapport worden afgekort tot 'GNR'.

3 | Aanpak en verantwoording onderzoek

In dit hoofdstuk zullen de verschillende gehanteerde onderzoeksmethoden worden toegelicht. Deze verschillende methoden zijn gekozen om een goed onderbouwd antwoord te kunnen geven op de in dit onderzoek gestelde vragen.

Wetenschappelijk literatuuronderzoek

Ter ondersteuning van het veldonderzoek is er een wetenschappelijke literatuurstudie uitgevoerd naar de onderwerpen 'veranderende overheid' en 'actief burgerschap'.

Voor haar financiën is het GNR vooral aangewezen op subsidies en donaties. Het GNR heeft een relatief klein budget voor personeel met als gevolg dat de organisatie klein is qua omvang. De verwachting is dat de overheid in de toekomst minder financiële ondersteuning zal bieden aan natuurorganisaties. Dit roept de vraag op: *Welke visies over de rol van de overheid zijn er?* Daarbij zal ook ingegaan worden op de rol die de overheid kan gaan spelen in de toekomst. Om het beeld compleet te maken, zal ook worden ingegaan op de rol van de overheid in het verleden en heden.

Daaropvolgend zal de volgende vraag behandeld worden: *Wat drijft mensen om vrijwilligerswerk bij natuurorganisaties te doen?* Een manier om met de veranderende rol van de overheid om te gaan is het inzetten van vrijwilligers. Allereerst zal worden behandeld wat actief burgerschap inhoudt, vervolgens hoe actief mensen zijn als het gaat om vrijwilligerswerk, wat mensen drijft om vrijwilligerswerk te gaan doen en welke invloed natuurvisies hebben op de betrokkenheid van mensen bij natuur en natuurbeleid.

Veldonderzoek

Voor het veldonderzoek is gebruik gemaakt van semi-gestructureerde interviews. Hier is om verschillende redenen voor gekozen. Allereerst vanwege de beperkte tijd die beschikbaar was voor dit onderzoek. Ten tweede vanwege de specifieke vragen die gesteld zijn. Enquêtes zouden te beperkte antwoorden opleveren en de respondenten niet de mogelijkheid bieden hun eigen mening te geven. Ten derde is er voor semi-gestructureerde interviews gekozen omdat dit een goede vergelijking van de antwoorden mogelijk maakt vanwege het gebruik van vooraf opgestelde vragenlijsten. Dit zorgt ervoor dat de interviewresultaten het beste met elkaar vergeleken kunnen worden. De vragenlijsten die gebruikt zijn voor de interviews zijn te vinden in bijlage 2. De verschillen in de vragenlijsten worden veroorzaakt doordat niet iedere groep respondenten over dezelfde kennis en informatie beschikt. Wel is er bij alle interviews dezelfde structuur aangehouden, om zo de antwoorden zo goed mogelijk met elkaar te kunnen vergelijken.

In dit onderzoek is er voor gekozen twaalf interviews af te nemen met in totaal zeventien respondenten. Deze interviews hebben plaatsgevonden in week 9, 10 en 11 van het jaar 2011. De respondenten zijn geselecteerd op basis van hun functie met betrekking tot het GNR. Er is gesproken met vier verschillende medewerkers van het GNR, zowel uit het management als uit het veld. Ook is er gesproken met zeven

vrijwilligers van het GNR die actief zijn op het vlak van educatie, monitoren en/of onderhoudswerkzaamheden en vier scholieren die een Maatschappelijke Stage hebben gelopen bij het GNR. Tot slot heeft er een interview plaatsgevonden met twee medewerkers van de Vrijwilligerscentrale Huizen die betrokken zijn bij het werven en selecteren van vrijwilligers voor het GNR. Door zoveel verschillende mensen te spreken is geprobeerd een zo breed mogelijk beeld te krijgen van het vrijwilligerswerk bij het GNR. Om er zeker van te zijn dat de verkregen informatie representatief is voor de groep waar de respondent toe behoort, is er voor gekozen om van elke groep respondenten minimaal twee personen te interviewen. De volledige lijst met respondenten en hun specifieke functie met betrekking tot het GNR is te vinden in bijlage 1.

4 | Wetenschappelijk literatuuronderzoek

De resultaten van het wetenschappelijk literatuuronderzoek dat vooraf is gegaan aan het veldonderzoek vindt u in dit hoofdstuk. Allereerst komt de rol van de overheid aan bod. Vervolgens zal het onderwerp actief burgerschap besproken worden.

4.1 | De rol van de overheid

In deze paragraaf zal ingegaan worden op de vraag: *Welke visies over de rol van de overheid zijn er?* Allereerst zal worden geschetst hoe de overheid er nu uit ziet en welke ontwikkelingen daaraan vooraf zijn gegaan. Er wordt een overzicht van heden en verleden gegeven. Daarna zullen verschillende visies over de toekomstige rol van de overheid worden behandeld

4.1.1 | De rol van de overheid in heden en verleden

De periode direct na de Tweede Wereldoorlog kenmerkt zich door een verzuilde samenleving en een corporatistische maatschappijopvatting. De verzuilde samenleving in Nederland was een samenleving die was verdeeld in vier zuilen, te weten protestanten, katholieken, liberalen en socialisten. Eenmaal geboren in een van deze zuilen speelde de rest van je leven er in af. Er vond nauwelijks interactie plaats tussen de verschillende zuilen. Hieruit komt de corporatistische maatschappijopvatting voort. Deze houdt in dat alle maatschappelijke zuilen afzonderlijk onmisbaar zijn voor de maatschappij, maar ook zonder elkaar niet voort kunnen bestaan. De overheid heeft de rol van toezichthouder en moet ervoor zorgen dat tegenstellingen en conflicten worden ingebed. Ook ondersteunt zij de verzuilde organisaties, want hierin ligt haar politieke achterban.

Deze periode duurt tot ongeveer 1965. Daarna volgt de periode tot 1980, waarin ontzuiling centraal staat. Mensen maken niet langer keuzes omdat ze bij een ideologische groep horen, maar op basis van eigen afwegingen. Ze beginnen deel te nemen aan organisaties buiten de eigen zuil en houden zich niet meer per definitie aan de regels die binnen de zuil gelden. Onder andere emancipatie en de opkomst van de televisie en andere massamedia is hierbij belangrijk geweest, want zo kon men kennis nemen van gedachten en ideeën die bij andere zuilen leefden. De gescheiden leefwerelden smelten samen. Hiermee gepaard gaan economische groei en de opvatting dat de samenleving maakbaar zou zijn. De overheidssturing kenmerkt zich door regulering en planning (Michels, 2002, p.113).

Bovenstaande twee periodes omvatten de opkomst en het hoogtepunt van de verzorgingsstaat. In deze verzorgingsstaat, zo stelt Tonkens, ligt de bal vooral bij de overheid. Zij biedt voorzieningen voor iedereen die ze nodig heeft, ongeacht inkomen of positie binnen de samenleving. Brede steun voor de verzorgingsstaat is alleen mogelijk wanneer alle burgers uit alle lagen van de bevolking baat hebben bij de voorzieningen van die verzorgingsstaat. De breed zorgende overheid staat in deze visie centraal (Tonkens, 2007, p.13).

De economische crisis in de jaren zeventig volgt op de voorspoedige economische groei van de decennia daarvoor en zet de verzorgingsstaat flink onder druk. De

verzorgingsstaat wordt steeds duurder doordat steeds meer mensen er gebruik van gaan maken. In de periode van 1980 tot 1995 verandert de verzorgingsstaat dan ook van een probleemoplosser bij uitstek in een probleem bij uitstek. Dat leidt er in de jaren tachtig toe dat de overheid zakelijker gaat opereren. Overheidssturing vindt plaats door terugtrekking, bezuinigingen, deregulering en privatisering (Michels, 2002, p 114; RMO, 2002, p.17). Hierin zien we de terugtrekkende overheid. Deze visie stelt dat het verantwoordelijkheidsgevoel en het verantwoordelijke gedrag van de burgers groter wordt naarmate de overheid zich meer terugtrekt. Het initiatief van burgers komt enkel tot bloei als de overheid zich terugtrekt. De overheid moet zich beperken tot die situaties waarin mensen en organisaties het echt niet alleen met elkaar redden. De overheid moet dus geen brede voorzieningen voor iedereen bieden, maar slechts voor diegenen die het ook echt nodig hebben. De overigen redden zich zelf wel, zo wordt verondersteld (Tonkens, 2007, p.13).

Vanaf midden jaren negentig tot begin eenentwintigste eeuw neemt de centrale sturende rol van de overheid af onder invloed van een aantal internationale trends. Eén trend is internationalisering. Zo is binnen Europa steeds meer beleid van de nationale staten ondergeschikt aan dat van de Europese Unie. Verschillen tussen landen nemen steeds meer af. Denk aan de komst van de Euro en het vreemdelingenbeleid. Een andere trend is informatisering. De ICT biedt mogelijkheden aan overheden om dienstverlening richting de burgers te verbeteren, maar geeft ook kansen voor burgers om sneller kennis te verzamelen en groepen te mobiliseren om zo de overheid te kunnen beïnvloeden. Een voorbeeld van de mogelijkheden van ICT zien we op dit moment in het Midden Oosten, waar internet en sociale media een belangrijke rol spelen bij de organisatie van protesten en opstanden. Ook liberalisering is een belangrijke trend. Voorzieningen die voorheen door de overheid werden geleverd worden nu overgelaten aan de markt. Zo is de energiesector en het openbaar vervoer al grotendeels geprivatiseerd. Dit zien we in heel Europa terugkomen. De nationale overheid verliest terrein aan Europa, aan burgers en aan private organisaties (Michels, 2002, p. 114, pp. 127-128; Starke & Obinger, 2009, pp. 113-141).

In het begin van de eenentwintigste eeuw lijkt het kader van de verzorgingsstaat, met zijn nadruk op centraal ingrijpen, grootschaligheid, uniformiteit en gelijkheid, steeds minder bij de veranderende maatschappelijke verhoudingen te passen. We bevinden ons in een overgangperiode waarin oude concepten en overheidssturing niet goed meer werken, maar welke nieuwe concepten en instrumenten daarvoor in de plaats komen en of ze ook werken is evenmin duidelijk. De overheid is in een spagaat tussen terugtreden en optreden geraakt (RMO, 2002, pp.14-18).

4.1.2 | De rol van de overheid in de toekomst

In het Regeerakkoord van CDA-VVD dat aan de basis ligt van kabinet Rutte staat in de inleiding geschreven: *'het huishoudboekje van de staat (...) moet in balans komen. (...) Dit kabinet gelooft in een overheid die alleen dat doet wat zij moet doen, liefst zo dicht mogelijk bij mensen. (...) Daarom snijden we in taken en subsidies en vermindert de bestuurlijke drukte door een heldere toedeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden'* (Rijksoverheid, 2010, p.3). Hiermee geeft het nieuwe kabinet aan in de toekomst veranderingen door te willen voeren om zo haar eigen taken te beperken.

Een belangrijk vraagstuk voor de toekomst is hoe de overheid haar eigen verantwoordelijkheid duidelijker kan accentueren en tegelijk de verantwoordelijkheid van instellingen, professionals en burgers kan vergroten. Dit noemen we kaderstelling, dat in bovenstaand citaat ook naar voren komt. Bij een terugtrekkende overheid betekent dat, dat de overheid probeert zich alleen met hoofdlijnen te bemoeien in alle verschillende beleidsvelden. Dit betekent echter niet dat de overheid al haar eigenaarschap en verantwoordelijkheid van zich afwerpt. Ze herpositioneert zich, zet zichzelf meer en meer op de achtergrond om van daaruit actief op de hoofdlijnen in te grijpen. Door met regels duidelijk kaders te stellen voor burgers en instellingen kan de overheid zoveel mogelijk verantwoordelijkheden proberen vast te leggen. Deze kaders bevatten onder andere de doelen van het beleid, tijdsplanning, budget en de verdeling van de verantwoordelijkheid onder de betrokken partijen (RMO, 2002, pp. 36-38).

Voortbouwend op de kaderstelling komt horizontale sturing als mogelijkheid voor de toekomst. Dit houdt in dat een moderne overheid samenwerkt met andere partijen aan de ontwikkeling en uitvoering van beleid. Deze 'andere partijen' zijn burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties en instellingen. Niet langer wordt beleid van bovenaf opgelegd, zoals bij verticale verantwoording. Beleid komt tot stand en wordt uitgevoerd in overleg en onderhandeling met eerder genoemde partijen. Het gaat niet langer om meer of minder overheid, maar om een anders functionerende overheid. De regisserende en coördinerende rol van de overheid wordt belangrijker en daarin is de centrale positie van de overheid niet langer vanzelfsprekend. Zij moet eerder worden gezien als eerste onder haar gelijken.

Door de verschuiving van publieke verantwoordelijkheden moet er gekeken worden naar aanvullende vormen van verantwoording. Bij horizontale sturing gebeurt dat niet meer altijd vanzelfsprekend aan de gekozen volksvertegenwoordigers, zoals bij verticale verantwoording wel het geval is. Daarom zouden de overheid en andere actoren met een publieke verantwoordelijkheid direct verantwoording af moeten leggen aan belanghebbenden (Michels, 2002, pp. 134-136).

Kaderstelling en horizontalisering kunnen niet zonder elkaar bestaan. Zonder horizontalisering leidt kaderstelling tot een hiërarchische overheid die zich loszingt van wat burgers beweegt. Zonder kaderstelling leidt horizontalisering tot een overmaat aan dialoog en conflict. Daarom is een combinatie van beide noodzakelijk voor een nieuw sturingsconcept (RMO, 2002, p. 52).

In de voorgaande paragraaf zijn twee modellen uit het verleden over hoe de overheid eruit kan zien aan de orde gekomen, namelijk de verzorgingsstaat en de terugtrekkende overheid. Naast deze twee is er nog een derde model van de overheid mogelijk, namelijk de uitnodigende en verbindende overheid. Dit model kan gezien worden als een soort ideaalbeeld van hoe de overheid in de toekomst zou moeten zijn en deze lijkt de kaderstelling en horizontalisering zoals hierboven geschetst aan te kunnen vullen. Er worden brede voorzieningen voor iedereen geboden, maar er wordt ook een tegenprestatie verwacht. De overheid biedt niet alles kant-en-klaar aan, want dat is in de praktijk niet te realiseren. Ze trekt zich echter ook niet terug, want dat stimuleert de

meeste burgers niet om zich voor de samenleving en elkaar in te zetten. Een afwezige overheid leidt ertoe dat actief burgerschap voornamelijk wordt beperkt tot een kleine groep van hoger opgeleide, die al op allerlei manieren actief zijn. Er zijn wel degelijk nieuwe voorzieningen nodig, namelijk activerende voorzieningen. Deze bieden iets aan en vragen tegelijkertijd iets terug, ze creëren nieuwe verbanden tussen burgers onderling en tussen individuele burgers, organisaties van burgers, maatschappelijke organisaties en overheid. De overheid schuift in deze visie niet af, maar neemt ook niet over. Ze nodigt uit, stimuleert, verbindt (Tonkens, 2007).

Tegenover bovenstaande visies die er allemaal vanuit lijken te gaan dat er verandering op komst is, tonen de Duitse onderzoekers Dingeldy & Rothgang (2009) aan dat er ook andere ontwikkelingen zijn die lijken te ontkennen dat de welvaartsstaat op zijn retour is. Volgens deze auteurs is een tegengestelde ontwikkeling gaande: de activiteiten van de welvaartsstaten in Europa zijn over het algemeen juist toegenomen de afgelopen decennia. Maar, zo geven de auteurs toe, wat wel opvalt is dat de landen die al langere tijd de welvaartsstaat kennen een krimp vertonen terwijl de relatief nieuwe landen een sterke groei laten zien in de uitgaven aan deze welvaartsstaat. Nederland hoort bij de eerste categorie zo blijkt uit onderzoek. De uitgaven aan de welvaartsstaat in Nederland zijn tussen 1990 en 2001 licht afgenomen (Dingeldy & Rothgang, 2009; Starke & Obinger, 2009). Dit lijkt te bevestigen dat er veranderingen op komst zijn in de rol van de overheid, maar doordat de veranderingen zo langzaam plaatsvinden lijkt het beeld bevestigd te worden dat de overheid zich bevindt in een spagaat tussen terugtreden en optreden.

4.1.3 | Welke visies over de rol van de overheid zijn er?

Kijken we naar de rol van de overheid vanaf de Tweede Wereldoorlog, dan zijn er twee verschillende visies te onderscheiden. Allereerst de verzorgingsstaat, die tot 1980 dominant was. In deze verzorgingsstaat biedt de overheid algemene voorzieningen, ongeacht inkomen of positie van degenen die ze gebruiken. De breed zorgende overheid staat centraal in deze visie.

Door de verslechterende economie en omdat steeds meer mensen gebruik gaan maken van de verzorgingsstaat waardoor deze steeds duurder wordt, komt de verzorgingsstaat na 1980 onder druk te staan. Dat leidt er toe dat de overheid zich terug gaat trekken. Volgens deze overheid wordt het verantwoordelijkheidsgevoel en het initiatief van burgers groter naarmate de overheid zich meer terugtrekt. De overheid biedt nog slechts ondersteuning aan hen die echt niet zonder kunnen.

Vanaf midden jaren negentig neemt de centrale sturende rol van de terugtrekkende overheid af onder invloed van een aantal internationale trends als internationalisering, informatisering en liberalisering. De overheid verliest steeds meer terrein aan Europa.

Voor de toekomst lijken er twee mogelijkheden te zijn. Allereerst de horizontale overheid. Hierbij werkt de overheid samen met andere partijen, zoals burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties en instellingen, aan de ontwikkeling en uitvoering van beleid. De regisserende en coördinerende rol van de overheid wordt hier belangrijker, haar centrale positie is niet langer vanzelfsprekend. Zij wordt de eerste onder haar gelijken. Daardoor moet ook de wijze van verantwoording worden aangepast.

De horizontale overheid kan niet zonder kaderstelling. Zo kan de overheid haar eigen verantwoordelijkheid duidelijker accentueren en de verantwoordelijkheid van andere partijen vergroten. De overheid zet zichzelf meer en meer op de achtergrond en gaat vooral op hoofdlijnen ingrijpen.

De tweede mogelijkheid is de uitnodigende en verbindende overheid. Dit kan gezien worden als een ideaalbeeld, een mix van de twee modellen die we uit het verleden kennen en vult de horizontale overheid verder aan. Er worden brede voorzieningen voor iedereen geboden, zoals in de verzorgingsstaat. Echter, er wordt ook een tegenprestatie verwacht. De overheid probeert de burgers te activeren, wat terugkomt in de terugtrekkende overheid. De overheid schuift hier niet af, maar neemt ook niet over.

Kortom, de visies die er op dit moment bestaan over de rol van de overheid zijn de overheid in de verzorgingsstaat, de terugtrekkende overheid, de horizontale overheid en de uitnodigende en verbindende overheid. Welke van deze typen overheid we in de toekomst zullen gaan zien is niet te voorspellen. Wel kunnen we vaststellen dat de verzorgingsstaat zijn langste tijd heeft gehad en dat de trend van de terugtrekkende overheid zich voort zet, ook bij de horizontale en de uitnodigende en verbindende overheid. Er zal dus meer en meer aanspraak gemaakt gaan worden op het verantwoordelijkheidsgevoel en het initiatief van burgers.

4.2 | Drijfveren voor vrijwilligerswerk

In dit hoofdstuk wordt allereerst gekeken naar wat men onder actief burgerschap verstaat. Vervolgens wordt gekeken naar hoe actief burgers zijn als het gaat om vrijwilligerswerk, en wat hen drijft om dit werk te gaan doen. Daarna zal kort worden ingegaan op de invloed van natuurvisies van mensen op het doen van vrijwilligerswerk bij natuurorganisaties.

4.2.1 | Actief burgerschap

Er zijn verschillende definities van actief burgerschap in gebruik. Volgens het departement van onderwijs en training van de Australische deelstaat Queensland is actief burgerschap het volgende: *'in een democratische samenleving hebben alle individuen en groepen het recht om deel te nemen aan de vorming en hervorming van die democratische samenleving. Ze hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er geen groepen of individuen uitgesloten worden van deze regels en wetten'* (DET, 2011). Deze definitie dekt in grote lijnen een definitie van Evelien Tonkens (2011): *'Actief burgerschap behelst het (leren) deelnemen aan en verantwoordelijkheid dragen voor de publieke zaak'*. Volgens haar ontstaat actief burgerschap in wisselwerking tussen burgers en politiek. Burgers moeten vaardigheden ontwikkelen om die verantwoordelijkheid te kunnen nemen en dragen. Het vraagt van de politiek om burgers daarvoor uit te nodigen en te ondersteunen. Actief burgerschap rust daarom op competentieontwikkeling en toerusting.

De Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk, een organisatie die de belangen van sociaal-culturele organisaties behartigt bij de Belgische overheden, hanteert deze definitie van actief burgerschap: *'Het actief engagement of de actieve betrokkenheid van individuele burgers op één of meerdere maatschappelijke domeinen*

(politiek, sociaal, cultureel en economisch). Deze vorm van burgerschap hangt samen met de rechten en plichten van iedere burger en/of de activiteiten waarmee burgers het deel uitmaken van een gemeenschap demonstreren' (FOV, 2011).

Deze definities hebben gemeen dat het gaat om de actieve deelname en actieve verantwoordelijkheid van burgers aan de samenleving. De definitie van Thesaurus lijkt de andere drie goed samen te vatten. Actief burgerschap is: 'Actief deelnemen van mensen aan de samenleving op sociaal, cultureel, economisch en politiek vlak' (Thesaurus, 2011).

Müjde en Daru, twee onderzoekers van het instituut vrijwillige inzet CIVIQ, hanteren een definitie die aansluit bij bovenstaande. Zij stellen dat actief burgerschap burgers oproept om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor een betere samenleving. Vrijwilligersorganisaties kunnen hun voordeel doen door beleidsmatig om te gaan met initiatieven vanuit burgers. Burgerinitiatieven kunnen een impuls tot vernieuwing geven en nieuwe mogelijkheden bieden voor de werving van vrijwilligers (Müjde & Daru, 2005, p.5).

Drie kenmerkende voorwaarden voor het ontwikkelen van actief burgerschap zijn verlangen, vermogen en verbondenheid. Verlangen dient om bijvoorbeeld onrecht te bestrijden of tradities voort te zetten. Vermogen, zoals kennis, vaardigheden, tijd en ervaring, zijn nodig om een kwalitatieve bijdrage te leveren aan een maatschappelijk onderwerp. De laatste, verbondenheid, is van belang omdat zonder inbedding in een breder verband van gelijkgestemden geen gezamenlijke actie tot stand kan komen (Müjde & Daru, 2005, p.17).

Volgens Tonkens (2007) leidt actief burgerschap gemakkelijk tot maatschappelijke ongelijkheid en tegenstellingen en versterkt het al snel bestaande ongelijkheid en tegenstellingen. Dit heeft twee oorzaken. Allereerst komt dat doordat, als burgers zich organiseren, ze dat vooral doen met soortgenoten. Dat wil zeggen, met mensen met dezelfde sociaal-economische, etnische of religieuze achtergrond. Ten tweede komt dat doordat actieve burgers vaker hoger opgeleid zijn. Zij organiseren zich vaak om hun omgeving te verbeteren, waardoor vooral hun omgeving en niet de omgeving die het het hardst nodig heeft verbetert (Tonkens, 2007, pp.13-14).

Een oplossing van dit vraagstuk kan vanuit de uitdagende overheid, zoals in hoofdstuk twee besproken, voortkomen. Zo kan de overheid er actief op sturen om actieve burgers uit verschillende achtergronden met elkaar te verbinden, of om actieve met niet-actieve burgers te verbinden (Tonkens, 2007, p.14).

4.2.2 | Vrijwilligerswerk

Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan: '*werk dat u (burgers) onbetaald en onverplicht doet, voor anderen of voor de samenleving*' (Rijksoverheid, 2011). Deze definitie wordt algemeen erkend. Vrijwilligers verrichten vaak op zeer deskundige wijze werk dat anders waarschijnlijk niet gedaan zou worden. Zij vervullen nuttige taken en geven impulsen voor vernieuwing in allerlei sectoren. Hun betekenis voor de maatschappij moet dan ook niet onderschat worden (Meijs, 1997, p.18).

Uit de afgelopen 30 jaar, tussen 1975 en 2005, valt op te maken dat het aantal vrijwilligers verder zal dalen in de komende jaren. Dit geldt zowel voor actieve vrijwilligers die geregeld hiermee bezig zijn, als voor mensen die op incidentele basis

actief zijn in het vrijwilligerswerk. Ook kunnen we concluderen dat het aantal oudere vrijwilligers (tussen de 50 tot 74 jarigen) al jaren gestaag toeneemt en dit ook in de toekomst zal blijven doen, terwijl onder de jongeren (tot 30 jaar) het animo langzaamaan steeds minder lijkt te worden. Wat opvalt, is dat tussen 2000 en 2005 het aantal vrijwilligers stabiel is gebleven. Ook cijfers van het CBS tonen aan dat het aantal vrijwilligers in het eerste decennium van de 21^e eeuw niet is gedaald. Het is echter nog te vroeg om van een trendbreuk te kunnen spreken (Dekker, De Hart & Faulk, 2007, pp.29-47; Kas, 2011). Een verklaring voor deze trend is mogelijk te vinden bij de babyboomgeneratie, waarvan een groot deel minder is gaan werken naarmate het pensioen in zicht komt. Dit is mogelijk gemaakt door een aantal regelingen dat afbouw van arbeidsduur voor oudere werknemers mogelijk maakt. Het is aannemelijk dat zij een deel van hun vrijgekomen tijd zijn gaan besteden aan vrijwilligerswerk.

Veranderende leefstijl en cultuur

De afgelopen decennia is het leven van de gemiddelde Nederlander steeds drukker geworden. Zo is het wekelijks aantal uren dat in beslag wordt genomen door werk, zorg en opleiding tussen 1985 en 2005 met vijf uur gestegen van 43,6 uur naar 48,6 uur. Dit komt vooral doordat het aandeel Nederlanders, en dan met name vrouwen, met betaald werk is gestegen. Ook ontwikkelingen als de opkomst van televisie, internet en ander ICT-gebruik worden gezien als boosdoener voor het vermeende slinkende animo van vrijwilligerswerk (Dekker, De Hart & Faulk, 2007, pp.54-55).

Mensen zijn zich daarnaast als persoon sterker met hun vrijetijdsinteresses gaan identificeren en zijn daar ook een belangrijk deel van hun identiteit aan gaan ontleen. Deze culturele verandering zal zich in de toekomst voortzetten. Waarden als vrijheid, zelfontplooiing en sociaal verkeer worden met vrije tijd verbonden. Met name voor jongere generaties heeft invulling van vrije tijd een grote betekenis in het kader van de identiteitsvorming (Dekker, De Hart & Faulk, 2007, pp. 55-56).

Een ander type vrijwilliger

Mensen nemen steeds meer zichzelf als uitgangspunt van denken en handelen. Dit wordt ook wel de individualisering genoemd. Een gevolg hiervan is dat mensen een lossere band gaan onderhouden met hun omgeving, waaronder ook de organisaties waar zij zich voor inzetten. Organisaties kunnen minder vanzelfsprekend uitgaan van de loyaliteit van hun achterban. De vrijwilliger kiest niet langer voor de organisatie als geheel, maar voor enkele aspecten binnen die organisatie die de vrijwilliger aanspreken. Men kiest voor de organisatie omdat bepaalde onderwerpen interessant zijn of omdat bepaalde belangen worden herkend. Zo zal de binding met organisaties een episodisch karakter krijgen, de vrijwilliger zal meer op projectbasis gaan werken. Is een project afgerond, dan zal de vrijwilliger op zoek gaan naar een nieuwe uitdaging. Het maakt daarbij niet uit of deze binnen dezelfde organisatie ligt of in een andere.

In vrijwilligerswerk zoekt men een uitdaging, het moet leuk en verrijkend zijn, je moet je erin kunnen ontplooiën en het moet aansluiten op je leefstijl. Gewoonte en trouw aan de organisatie worden ondergeschikt, het individu staat steeds meer voorop. (Dekker, De Hart & Faulk, 2007, pp. 67-76; Meijs, 1997, pp.18-20).

Een voorbeeld van een organisatie die flexibel vrijwilligerswerk voor de moderne vrijwilliger aanbiedt is de organisaties Nederland Cares, een organisatie die vrijwilligers

voor de zorg regelt. Deze organisatie maakt gebruik van een roulerende pool vrijwilligers. Deze vrijwilligers zijn vrij om te komen als het hun werkelijk uitkomt en kunnen zich inschrijven op de projecten die zij leuk vinden, terwijl de zorginstellingen de zekerheid hebben dat ze vrijwilligers krijgen. Ook als iemand een keer niet kan is dat geen probleem, want het werk loopt gewoon door en door de grote hoeveelheid vrijwilligers zijn er altijd genoeg mensen wel beschikbaar (Kas, 2011).

Overheidssturing

Ook vanuit de overheid wordt vrijwilligerswerk gestimuleerd. In het Regeerakkoord uit 2010 staat hierover het volgende: *'Het kabinet wil mensen in staat stellen een goede balans te vinden tussen betaald werk, zorgtaken, vrijwilligerswerk, scholing en vrije tijd'* (Rijksoverheid, 2010, p.44). Vrijwilligerswerk kan voor de overheid op verschillende manieren nuttig zijn, bijvoorbeeld in de zin van maatschappelijke stages. Zo kunnen maatschappelijke stages, geïntroduceerd in het coalitieakkoord van het laatste kabinet Balkenende (Rijksoverheid, 2007), dienen om kennis te maken met de samenleving en zouden ze het actief burgerschap bevorderen. Ook zouden ze positief bijdragen aan de maatschappelijke betrokkenheid van kinderen en aan hun besef van waarden en normen. Voordeel voor vrijwilligersorganisaties zou zijn dat ze de kans krijgen hun vrijwilligersbestand te verjongen, het vrijwilligerspotentieel te vergroten, op korte termijn uit de brand geholpen worden en hun imago op kunnen poetsen. Het biedt kansen voor zowel de leerlingen als de organisaties. Kanttekening die geplaatst moet worden is dat het vooralsnog onduidelijk is hoe de hoeveelheid ingezette uren van leerlingen zich verhoudt tot de tijd die uitgetrokken zal moeten worden voor de begeleiding. Ook is het nog niet duidelijk of jongeren op langere termijn ook daadwerkelijk meer vrijwilligerswerk zullen gaan doen door deze stage, of dat het juist een averechts effect heeft. De eerste uitkomsten lijken te wijzen op een positief effect. Echter, in de Verenigde Staten en Australië, waar een soortgelijke stage al langere tijd gebruikelijk is, zijn ook negatieve effecten gerapporteerd die een gevolg zouden kunnen zijn van het verplichte karakter (Dekker, De Hart & Faulk, 2007, pp. 80-85).

Doordat vrijwilligersorganisaties niet voldoende zijn toegerust op het begeleiden van scholieren die maatschappelijke stage lopen en niet altijd zijn overtuigd van de meerwaarde van deze stage, lijkt het verplicht stellen van maatschappelijke stages ook problemen met zich mee te brengen. De stage kan alleen slagen als er ook genoeg gelegenheid is voor scholieren om stage te lopen. Goede ondersteuning lijkt dus noodzakelijk. Bijkomende moeilijkheid is dat het de vraag is of dit type vrijwilligerswerk past binnen de definitie van vrijwilligerswerk die algemeen wordt gebruikt. In hoeverre kan men nog spreken van onverplicht werk bij dit soort initiatieven? Dat deze vorm toch ontstaat, komt door de toenemende kloof tussen de vraag en het aanbod bij het vrijwilligerswerk (Dekker, De Hart & Faulk, 2007, pp. 80-85).

4.2.3 | Natuurvisies

Betrokkenheid van burgers wordt als een belangrijke voorwaarde gezien voor het oplossen van problemen waar we in onze samenleving mee te maken hebben. Voorbeelden hiervan zijn het verlies aan biodiversiteit en de degradatie van natuur en landschap. Deze burgerbetrokkenheid bij natuur en landschap laat echter nog wel wat

te wensen over. Het overgrote deel van de burgers erkent de wenselijkheid van natuur, maar meedoen om het natuurbeleid ten uitvoer te brengen heeft minder prioriteit.

De betrokkenheid van burgers laat zich indelen in twee categorieën. De eerste groep burgers is betrokken vanwege een door hen geconstateerd probleem. Deze burgers beseffen dat er een probleem of ontwikkeling is dat vooral gevolgen heeft voor het natuur- en landschapsbeleid van hun eigen omgeving. Als ze geen probleem ervaren, zijn ze ook niet gemotiveerd om betrokken te zijn bij natuur en landschap. Hun betrokkenheid is gericht op het beïnvloeden van beleid. Worden ze hierin teleurgesteld, dan leidt dat vaak tot afhaken.

De tweede groep burgers is betrokken op basis van hun liefde voor de natuur. Hun betrokkenheid bij natuur en landschap is te verklaren vanuit een inhoudelijke passie, een soort ideaal met betrekking tot de natuur. Zij zijn minder bezig met de mogelijke invloed op het beleid, ze gaan gewoon hun gang. Dat maakt hun betrokkenheid niet alleen autonomer, maar ook duurzamer. Zij hoeven niet tegen een probleem aan te lopen om zich betrokken te voelen bij natuur en landschap, zoals de eerste groep. Nadeel hiervan is dat zij, omdat ze zich onafhankelijk opstellen van beleid, moeilijker te sturen zijn.

Deze twee categorieën moeten niet te strikt worden genomen, ze zijn ook te combineren. Daardoor kunnen burgers er verschillende visies op nahouden (Van Bommel, Aarts & Turnhout, 2006, pp.9-10 en pp.65-67).

Buijs, Custers en Langers (2007) bevestigen dat behoud van de natuur groot draagvlak heeft onder de Nederlandse bevolking. Echter, niet alle groepen hechten eenzelfde belang aan natuurbehoud. De steun voor natuur en natuurbeleid is belangrijk, want wanneer er hiervoor geen steun meer is kan dat er toe leiden dat ook de steun afneemt voor maatregelen die de overheid wil nemen om de natuur overlevingskansen te geven. Mogelijk gevolg hiervan zou de verdwijning van natuurgebieden kunnen zijn ten behoeve van woningbouw of infrastructuur. Daarom is het belangrijk om de natuurvisies van de Nederlanders duidelijk voor ogen te hebben, zodat het natuurbeleid daarop aangepast kan worden en de steun voor natuur groot blijft. Daarbij gaat het niet alleen om de natuurvisies van de volwassen Nederlander, maar ook om die van jongeren.

Jongeren en natuur

Jongeren hechten over het algemeen minder belang aan natuurbescherming dan volwassenen. Jonge kinderen kunnen door de ouders nog mee naar buiten worden genomen, maar naarmate ze ouder worden kiezen kinderen steeds meer hun eigen vrijetijdsbesteding. Ook op school is er weinig tijd om lessen in het veld aan te bieden. En dat terwijl we weten dat kinderen die meer natuur- en milieueducatie hebben gehad, op latere leeftijd positiever staan ten opzichte van milieu en natuur (Buijs, Custers & Langers, 2007, pp.41-49).

Toch tonen ook jongeren zich bezorgd over de natuur en zijn ze ermee begaan. Ze willen best een bijdrage leveren aan natuurorganisaties, maar aan de andere kant moet behoud van de natuur en milieu niet teveel van invloed zijn op hun dagelijks leven. Als het op uitvoeren aankomt, laten ze het werk liever aan anderen over. Voor jongeren heeft natuur vooral waarde in relatie tot een prettige leefomgeving en sport.

Jongeren zijn minder emotioneel betrokken bij natuur en vinden het veel minder aantrekkelijk en indrukwekkend dan volwassenen. Ze hechten minder belang aan de identiteit van het landschap en daarmee dus ook aan de bescherming daarvan. Zij zien de noodzaak van natuurbescherming omwille van het voortbestaan van de mensheid. Bescherming puur om te kunnen blijven genieten van de natuur of vanwege de biodiversiteit is minder van belang.

De jeugd heeft de toekomst en zal straks de agenda met betrekking tot natuurbeleid bepalen. Belangrijke vraag daarbij is of de veertigers van de toekomst natuur op eenzelfde manier beleven als de jongeren van nu, of dat hun voorkeuren veranderen naarmate de jongeren ouder worden. Het antwoord op die vraag is nu nog niet te geven (Buijs, Custers & Langers, 2007, pp.41-49).

Bedreigingen en kansen met betrekking tot jongeren

Jongeren beleven de Nederlandse natuur anders dan volwassenen. Doordat zij natuur anders beleven, zullen zij zich waarschijnlijk ook minder aangesproken voelen door beleid dat niet aansluit bij die beleving. Dat kan het draagvlak voor dat beleid ondermijnen. Om deze bedreigingen om te buigen in kansen, zou men kunnen proberen deze groep te interesseren voor natuurbeleid of om natuurbeleid meer op jongeren af te stemmen. Voor jongeren liggen de kansen in het aanbieden van natuur- en milieueducatie of door ze meer vrije tijd in de natuur door te laten brengen. Het is vooral van belang om natuur al op jonge leeftijd bij kinderen onder de aandacht te brengen omdat deze ervaringen tot op volwassen leeftijd blijven hangen, zoals uit bovenstaande blijkt. Bovendien is vastgesteld dat meer aandacht voor educatie op latere leeftijd resulteert in een positievere houding en gedrag ten aanzien van natuur. Daarnaast is het belangrijk om jongeren nieuwsgierig te maken en hun aandacht te richten op avontuur, actie en plezier. Daarbij passen losse activiteiten waarbij zoveel mogelijk aan de jongeren zelf wordt overgelaten qua plannen en ideeën rondom deze activiteiten (Buijs, Custers & Langers, 2007, pp.55-61).

4.2.4 | Wat drijft mensen om vrijwilligerswerk bij natuurorganisaties te doen?

Actief burgerschap is het '*actief deelnemen van mensen aan de samenleving op sociaal, cultureel, economisch en politiek vlak*' (Thesaurus, 2011). Actief burgerschap roept burgers op om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor een betere samenleving. Burgerinitiatieven kunnen een impuls tot vernieuwing geven en nieuwe mogelijkheden bieden voor de werving van vrijwilligers, waarmee vrijwilligersorganisaties hun voordeel kunnen doen. Actief burgerschap stimuleren is een eerste stap op weg naar meer vrijwilligers.

Daarnaast zien we een ontwikkeling van individualisering. Steeds meer neemt de mens zichzelf als uitgangspunt voor denken en handelen. Binding met organisaties krijgt steeds meer een episodisch karakter, zal meer op projectbasis plaats gaan vinden. De organisatie is daarbij van ondergeschikt belang, het gaat om het werk dat gedaan wordt. Hier ligt een taak voor natuurorganisaties. Door het vrijwilligerswerk aan te passen aan de wensen van de vrijwilligers, wordt het aantrekkelijker gemaakt en worden wellicht meer mensen gemotiveerd om vrijwilliger te worden.

De overheid probeert vrijwilligerswerk ook te stimuleren, bijvoorbeeld door de maatschappelijke stage. Deze stage kan dienen om jongeren kennis te laten maken met de samenleving en moet het actief burgerschap bevorderen. Of de voordelen van de maatschappelijke stage, zoals het vrijwilligersbestand verjongen, het vrijwilligerspotentieel te vergroten, op korte termijn uit de brand geholpen worden en het imago op kunnen poetsen, opwegen tegen de nadelen, is nog niet te zeggen. Het is nog niet duidelijk of de hoeveelheid ingezette uren van leerlingen zich verhoudt tot de tijd die uitgetrokken zal moeten worden voor de begeleiding en of jongeren ook echt vrijwilliger worden na deze stage.

Het overgrote deel van de burgers erkent de wenselijkheid van natuur, maar meedoen met het natuurbeleid heeft minder prioriteit. De betrokkenheid van burgers laat zich indelen in twee categorieën. Ofwel ze zijn betrokken vanwege een door hen geconstateerd probleem, ofwel vanwege hun liefde voor de natuur.

Jongeren hechten over het algemeen minder belang aan natuurbescherming dan volwassenen, maar zijn toch ook bezorgd. Ze zijn niet in staat om een structurele bijdrage te leveren of ze laten de uitvoering liever aan anderen over.

Door mensen op jonge leeftijd voor te lichtten over natuur en milieu, komen ze er op latere leeftijd positiever tegenover te staan. Het draagt bij aan hun natuurbesef. Dat gecombineerd met actief burgerschap, aansluiting bij eigenbelang en stimulering door de overheid drijft dat mensen tot vrijwilligerswerk bij natuurorganisaties.

5 | Resultaten van het veldonderzoek

In dit hoofdstuk zullen de uitkomsten van de interviews worden besproken aan de hand van de deelvragen. Allereerst zal de rol van het GNR zoals deze gezien wordt door de medewerkers en vrijwilligers worden behandeld. Daarna komen de organisatorische aspecten van het vrijwilligerswerk aan bod, onderverdeeld in plannen, organiseren, begeleiden en beoordelen. Tot slot zal de motivatie van de vrijwilligers besproken worden.

5.1 | De rol van het GNR

In deze paragraaf staat de volgende vraag centraal: *Wat is de rol van het GNR in de samenleving?* Deze vraag is aan alle respondenten voorgelegd. De antwoorden van zowel de medewerkers als vrijwilligers van GNR zal apart behandeld worden.

Hoe denken medewerkers van het GNR over de rol van de organisatie in de samenleving?

'Het GNR roept bij de burgers veel op: positieve reacties, initiatieven en gevoelens tot waarderingen die daar 180 graden tegenover staan. In het laatste geval wordt het GNR gezien als een autoritaire club, zeer regentesk en arrogant. Dat komt door de geringe afstand tussen de terreinen van GNR en het privébezit van de burgers in het Gooi' (interview Bert van der Moolen, 10 maart 2011). Over het algemeen probeert het GNR grondeigenaren in de buurt van terreinen van de organisatie serieus te nemen en de dialoog met hen aan te gaan, via vrijwilligers of vanuit kantoor. GNR probeert de dialoog op gang te houden door het verschaffen van informatie en duidelijkheid te geven over wat het doel is van het GNR en de plannen die de organisatie heeft. Dat lukt echter niet altijd. Oorzaken hiervan zijn een discrepantie tussen de plannen van het GNR en wat de burgers willen, dat grondeigenaren een informatieachterstand hebben en dat grondeigenaren vaak bij voorbaat al hun oordeel klaar hebben. Over het laatste zegt directeur-rentmeester Van der Moolen: *'Als jij een of twee negatieve ervaringen hebt gehad, dan ga je met een heel ander perspectief de contacten aan. Dat krijg je bijna niet recht gezet. Je moet daar voortdurend tijd en energie in stoppen en nadenken over hoe we onze boodschap het beste over kunnen brengen. En nadenken over welke rol vrijwilligers daarbij kunnen spelen'* (interview Bert van der Moolen, 10 maart 2011).

De belangrijkste rol van het GNR is het onderhouden van en toegang bieden tot haar natuurgebieden. Daarbij probeert de organisatie zo min mogelijk belemmeringen op te leggen aan de gebruikers van deze gebieden. Dat is echter niet altijd mogelijk omdat er ook rekening moet worden gehouden met de flora en fauna. De medewerkers van GNR signaleren dat dit geregeld leidt tot onbegrip onder de gebruikers van de natuurgebieden, zoals hondenbezitters die hun hond niet los rond mogen laten lopen of motorgebruikers die niet door het natuurgebied mogen crossen. Anderzijds wordt de rol van het GNR ook gewaardeerd door de burgers. Initiatieven als de Schaapskooi, activiteiten door het jaar heen zoals paaseieren zoeken en Halloween, en het simpelweg bieden van een mooi stuk natuurgebied worden door veel inwoners van het Gooi op prijs gesteld. *'Het zijn twee kanten van een en dezelfde medaille. Je hebt een publieksfunctie, die is enorm sterk hier in het Gooi. Dat betekent dat je soms ongelooflijk*

streng moet zijn en de deur dicht moet houden. En soms moet je hem ook wagenwijd open zetten en zeggen van: "ja jongens, kom maar en geniet maar van datgene wat we hier om ons heen hebben" (interview Bert van der Moolen, 10 maart 2011).

Onder de medewerkers is er besef dat het belangrijk is om in contact te blijven met de bewoners van het Gooi. Daarbij speelt bij hen ook de rol van bezuinigingen mee. Het is volgens de medewerkers voor het GNR van belang om midden in de samenleving te blijven staan en voortdurend te zorgen voor voeling en draagvlak met de inwoners van het Gooi, zodat politiek en bestuur van de gemeenten die zitting hebben in het algemeen bestuur van het GNR het belang blijven zien van deze organisatie. Draagvlak is hierbij het sleutelwoord. Het GNR probeert altijd zo goed mogelijk melding te maken van de werkzaamheden die de organisatie verricht. Dat gebeurt via de website, nieuwsbrief, allerhande acties gedurende het jaar en borden langs de wandelpaden. Zo zijn er verschillende manieren om naar buiten toe te laten zien wat er gebeurt en wat de plannen zijn. Door steeds uit te leggen waarom bepaalde maatregelen nodig zijn hoopt het GNR begrip van de inwoners van het Gooi te krijgen en draagvlak te behouden en dit waar mogelijk te vergroten. Jaap Vlaanderen, medewerker communicatie en vrijwilligerswerk: *'Je krijgt wel de indruk, maar dat is volgens mij een maatschappelijke tendens, dat je steeds meer je werk en je doen en laten moet toelichten. Je moet steeds meer verantwoorden. Dat is dan helaas niet anders, daar zul je mee om moeten gaan'* (interview Jaap Vlaanderen, 3 maart 2011). Het belang van een duidelijk, eenduidig verhaal zoals de medewerkers dat zien wordt met dit citaat onderstreept. Enkele medewerkers plaatsen de kritische kanttekening dat op dit punt nog wel verbetering te behalen valt. De mensen in het veld blijken niet altijd goed op de hoogte zijn van wat er speelt, omdat ze van het GNR te weinig informatie doorgespeeld krijgen. Dit is een risico als het gaat om draagvlak. Terreinmedewerker Jan Borsboom zegt hierover: *'Je moet een duidelijk verhaal hebben en duidelijk laten zien waar je voor staat en waarom je dingen doet. Goed communiceren naar buiten toe, naar je gasten en de mensen die in de omgeving wonen. Daarom moet je ervoor zorgen dat je medewerkers in het terrein over de juiste informatie beschikken en het verhaal goed kennen, want die komen vaak in contact met buurtbewoners. En wat wij vaak hebben is dat wij het verhaal maar voor een klein deel weten, want de kennis van werkzaamheden en beheer is geconcentreerd bij een paar mensen die niet alle informatie delen. Die denken dat de informatie te specifiek is en dat het ons en de burgers daarom niet aangaat. En dat terwijl de gemeenschap er wel voor zorgt dat het GNR kan bestaan'* (interview Jan Borsboom, 2 maart 2011).

Daarnaast spelen vrijwilligers ook een grote rol bij het verkrijgen en behouden van draagvlak, zo wordt aangegeven. Zij zijn het meest directe contact tussen de burgers en het GNR. Via contacten met vrienden, familie, burens en kennissen zijn zij een doorgeefluik en kunnen zij als tussenpersoon fungeren voor het overbrengen van de boodschap die het GNR uit wil dragen. Het is dan ook belangrijk dat ook zij op de hoogte worden gehouden van wat er binnen het GNR speelt, zodat zij een goed verhaal kunnen vertellen.

Een laatste punt dat de medewerkers aanstipten tijdens de interviews gaat over de naamsbekendheid van het GNR in het Gooi. Aangenomen wordt dat de

naamsbekendheid van de organisatie in de omgeving groot is, maar dat de inwoners minder goed kunnen zeggen welke terreinen van het GNR zijn en welke van een collega-organisatie zoals Natuurmonumenten of Staatsbosbeheer.

Hoe ziet de rol van het GNR in de samenleving er volgens de vrijwilligers uit?

Over het algemeen onderschrijven de vrijwilligers de rol van het GNR zoals de medewerkers dat doen. Ook zij horen positieve en negatieve geluiden, zien dezelfde oorzaken en dezelfde gevolgen. Wat hen opvalt is dat het GNR vrij vaak verward wordt met Natuurmonumenten en Staatsbosbeheer. Het is niet voor iedereen in het Gooi even duidelijk dat het GNR een aparte organisatie is die los staat van de andere twee natuurorganisaties. Volgens een aantal vrijwilligers zou het GNR zich op dit gebied meer kunnen profileren in de omgeving, al denken ze ook dat een aantal mensen het onderscheid nooit zal leren kennen vanwege desinteresse.

De eerste twee vragen samenvattend kan gezegd worden dat de rol van het GNR het onderhouden van en toegang bieden tot haar natuurgebieden is. Om dat in goede banen te kunnen leiden is goede communicatie met zowel de eigen medewerkers, vrijwilligers als omwonenden van het Gooi noodzakelijk. Op deze manier kan er draagvlak gecreëerd worden en ontstaat er begrip voor de rol die het GNR uitvoert. Op dit punt is nog de nodige verbetering te halen. Met name medewerkers geven aan niet altijd goed op de hoogte te zijn van wat er speelt. Ook is bij lang niet iedereen bekend wat het verschil is tussen het GNR en Natuurmonumenten of Staatsbosbeheer. Aan de andere kant dragen activiteiten zoals de Schaapskooi, paaseieren zoeken, Halloween en dergelijke in positieve zin bij aan het creëren van draagvlak en naamsbekendheid.

Wat is de rol van het GNR in de samenleving?

Zoals uit bovenstaande blijkt is de rol van het GNR het onderhouden van en toegang bieden tot haar natuurgebieden is. Om dat in goede banen te kunnen leiden is goede communicatie met zowel de eigen medewerkers, vrijwilligers als omwonenden van het Gooi noodzakelijk. Op deze manier kan er draagvlak gecreëerd worden en ontstaat er begrip voor de rol die het GNR uitvoert. Op dit punt is nog de nodige verbetering te behalen. Met name medewerkers geven aan niet altijd goed op de hoogte te zijn van wat er speelt, maar ook vrijwilligers kennen niet altijd het hele verhaal. Ook is bij lang niet iedereen in het Gooi bekend wat het verschil is tussen het GNR en Natuurmonumenten of Staatsbosbeheer. Aan de andere kant dragen activiteiten zoals de Schaapskooi, paaseieren zoeken, Halloween en dergelijke in positieve zin bij aan het creëren van draagvlak en naamsbekendheid.

5.2 | Vrijwilligerswerk als organisatorisch vraagstuk

In deze paragraaf komen enkele organisatorische vraagstukken rondom vrijwilligers en vrijwilligerswerk aan bod. Centraal hierbij staat de vraag: *Hoe is het vrijwilligerswerk bij het GNR georganiseerd op het gebied van organisatie, begeleiding en beoordeling?*

Allereerst zullen vraagstukken op het gebied van vrijwilligerswerk aan bod komen. Hierbij gaat het om de rol en plaats van vrijwilligers en vrijwilligerswerk, en de mogelijkheden en de eisen die aan hen gesteld worden. Daarna komt het plannen, waarbij wordt ingegaan op hoe het GNR het vrijwilligerswerk wil organiseren.

Vervolgens komt organiseren van vrijwilligerswerk aan de orde, gevolgd door het begeleiden van de vrijwilligers. De relatie tussen professional en vrijwilliger is hierbij leidend. Ten slotte zal ingegaan worden op het beoordelen van vrijwilligers en het vrijwilligerswerk.

5.2.1 | Vrijwilligerswerk

Welke rol spelen vrijwilligers bij het GNR?

Zowel medewerkers als vrijwilligers van het GNR onderkennen het belang van het werk dat de vrijwilligers verzetten. Of het nu gaat om monitoren, educatie of het verrichten van onderhoudswerkzaamheden in het veld, alle vrijwilligers doen werk waar de professionals van het GNR niet aan toe komen. Daarnaast zijn vrijwilligers het visitekaartje van het GNR. Zoals in 5.1 genoemd, zijn ze mede verantwoordelijk voor het verkrijgen en behouden van draagvlak voor het GNR onder bewoners van het Gooi.

Wat zijn de mogelijkheden en onmogelijkheden voor vrijwilligers bij het GNR?

Binnen het GNR zijn er in hoofdlijnen drie verschillende soorten vrijwilligerswerk: monitoren, educatie en het verrichten van onderhoudswerkzaamheden in het veld.

De vrijwilligers die monitoren werken grotendeels zelfstandig en komen voor hun werkzaamheden niet altijd in contact met het GNR. Dat is bij hen afhankelijk van het project waar ze op dat moment mee bezig zijn. Omdat deze vrijwilligers vrijwel allemaal lid zijn van een overkoepelende vereniging als het KNNV of werkgroepen op het gebied van reptielen, amfibieën, vogels en dergelijke, kan het zijn dat ze het ene jaar wel en het andere jaar niet actief zijn op de terreinen van het GNR. Daarmee wordt ook meteen het voornaamste contact met het GNR duidelijk. Het GNR biedt met de natuurgebieden deze vrijwilligers de mogelijkheid tot het doen van onderzoek. Tegelijkertijd bieden de uitkomsten van deze onderzoeken interessante gegevens voor het GNR. Deze vrijwilligers komen aan de benodigde kennis via cursussen, trainingen en het contact met andere onderzoekers. Het GNR heeft hier nauwelijks een rol in en deze wordt ook niet verwacht door de vrijwilligers.

De vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie zijn opgeleid door het IVN. Na afronding van de opleiding is het mogelijk om bij verschillende organisaties, waaronder het GNR, aan de slag te gaan. Ook hier is de voornaamste rol van het GNR het faciliteren, vergelijkbaar met de monitortak. Omdat de vrijwilligers hun opleiding elders volgen, is hier geen taak weggelegd voor het GNR. Wel is er in het verleden bij het ecoduct een project geweest waarbij het GNR zelf mensen heeft getraind om voorlichting te kunnen geven over het nut en het doel van dit ecoduct. Dit is toentertijd als zeer positief ervaren door de vrijwilligers, ze vonden het leuk de mogelijkheid te krijgen zich ergens meer in te kunnen verdiepen. De vrijwilligers geven aan dit een welkome aanvulling te vinden, maar het is voor hen geen vereiste om bij het GNR vrijwilligerswerk te blijven doen. Met andere woorden: Ook zonder dit extra aanbod zijn zij voldoende gemotiveerd om vrijwilligerswerk uit te voeren.

Dan is er nog de groep vrijwilligers die onderhoudswerkzaamheden verricht in het veld voor het GNR. Op dit moment zijn er drie groepen vrijwilligers die deze

onderhoudswerkzaamheden uitvoeren. Binnen twee van die groepen zijn vrijwilligers naar voren gekomen die de coördinatie van hun groep grotendeels op zich hebben genomen. Zij hebben aangegeven dit erg leuk te vinden en ze denken dat er binnen het GNR nog meer vrijwilligers zijn die deze rol op zich zouden willen nemen. Hierdoor zouden de vaste medewerkers deels ontlast kunnen worden waardoor ze meer tijd hebben voor hun andere taken.

Ook hebben de onderhoudsvrijwilligers inspraak in het soort werk dat er gedaan gaat worden. De terreinbeheerders en boswachters bepalen welk werk er gedaan moet worden, en uit die selectie kunnen de vrijwilligers in samenspraak met deze beheerders en boswachters bepalen wat ze gaan doen. De vrijwilligers geven aan dit erg op prijs te stellen, ook al krijgen ze niet altijd hun zin. Zij zien ook de noodzaak van het doen van minder aantrekkelijke klusjes, zolang dit maar afgewisseld wordt met meer aantrekkelijke klussen.

Daarnaast is er bij een aantal vrijwilligers uit de onderhoudstak de behoefte om met zwaardere materialen aan de slag te gaan, zoals bestrijdingsmiddelen en motorzagen. Op dit moment wordt dat werk nog uitbesteed aan aannemers. Onder andere vrijwilliger Frank Sikking denkt dat dit werk veel goedkoper uitgevoerd kan worden door vrijwilligers, waarbij de effectiviteit van hun werk ook wordt vergroot: *'Ik zeg altijd, als er praktische problemen zijn dan moet je die proberen op te lossen. Neem een cursus motorzagen, doe een opleiding bestrijdingsmiddelengebruik. Dan zullen er in het begin wat investeringen gedaan moeten worden, en je moet gewoon dingen praktisch regelen zoals materieel en verzekering. Maar goed, als je een aannemer laat komen om wat stoppen in te smeren ben je honderd euro kwijt. Als we dat 20 keer per jaar zouden vragen, ben je 2000 euro kwijt. En ondertussen moeten wij jaar na jaar terugkomen omdat alles weer opkomt'* (interview Frank Sikking, 9 maart 2011). Op dit moment biedt het GNR hier nog geen mogelijkheid voor. Medewerkers van het GNR geven aan dat het onder andere te maken heeft met de bijkomende verzekering en kosten voor het materiaal, kleding en opleiding. Daardoor heeft het GNR zich tot nu toe laten afschrikken, terwijl de opbrengsten op de lange termijn niet onderzocht zijn. Van der Moolen zegt hier over: *'En dat is natuurlijk onterecht, er ligt zo veel potentie bij vrijwilligers. Je moet daar even aandacht voor vragen binnen je club om daar iets mee te gaan doen. En daar ontbreekt vaak de tijd gewoon voor. Terwijl het hartstikke dom is'* (interview Bert van der Moolen, 10 maart 2011).

Waar moeten vrijwilligers bij het GNR aan voldoen als het gaat om kennis en vaardigheden?

In principe kan iedereen die geïnteresseerd is vrijwilligerswerk doen bij het GNR. Aanvullende eis bij de vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie is wel dat ze een opleiding bij het IVN hebben gehad. Voor de vrijwilligers onderhoudswerkzaamheden uitvoeren geldt dat ze gaandeweg leren hoe bepaalde werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, voor zover ze dat nog niet wisten via studie of ervaring. Dat geldt ook voor de vrijwilligers die monitoren, al is bij hen vaak al de nodige kennis aanwezig door hun lidmaatschap van de KNNV of werkgroepen gespecialiseerd in onder andere amfibieën, vogels, reptielen en dergelijke, al naar gelang hun interesse.

De belangrijkste eigenschap waarover de vrijwilligers moeten beschikken, ongeacht in welke tak ze actief zijn, is dat ze gemotiveerd zijn om bij het GNR aan de slag te gaan.

Is er een rol weggelegd voor het GNR op het gebied van de maatschappelijke stage?

Zowel de medewerkers, de vrijwilligers als de Vrijwilligerscentrale Huizen zien een rol weggelegd voor de maatschappelijke stage (MAS), al heeft niet iedereen er een even duidelijk beeld bij. Veel vrijwilligers hebben er niet direct mee te maken en kunnen er dan ook weinig over zeggen. Diegenen die wel met scholieren die een dergelijke stage hebben gelopen te maken hebben gehad, hebben dit als positief ervaren en vonden het erg leuk om hen te begeleiden.

De Vrijwilligerscentrale Huizen ziet ook een rol voor de MAS bij het GNR. Allereerst moet de MAS uitgevoerd worden bij een organisatie met een publieke taak. Alleen daarom al is het de taak van het GNR om de MAS te faciliteren. Daarnaast biedt het mogelijkheden voor het GNR om positief in het nieuws te komen. Elke MAS zorgt voor publiciteit in lokale kranten en scholieren vertellen hun ervaringen rond aan vrienden en familie. *'Omdat het GNR hieraan meedoet komt iedereen die in het Gooi het voortgezet onderwijs volgt die naam wel een keer tegen. Het staat namelijk op de overzichten die ze lezen om te zien waar er een stage gevolgd kan worden. Dus in die zin draagt het wel degelijk bij aan naamsbekendheid en draagvlak van het GNR. Daarbij maakt het niet uit of ze nu ook daadwerkelijk iets voor het GNR gaan doen of niet'* (interview Manja Lindeman, 16 maart 2011). Iets wat daaraan ook bijdraagt is het gegeven dat de laatste jaren steeds meer leerlingen zich opgeven voor een stageplek bij het GNR. Sowieso zijn stageplekken bij organisaties die buitenactiviteiten aanbieden populair. Scholieren willen blijkbaar graag naar buiten.

Ook het GNR ziet een rol voor zichzelf weggelegd als het gaat om de MAS. Ten eerste vanuit haar rol als publieke organisatie. Ten tweede ziet het GNR het als een mogelijkheid om het draagvlak in de regio te vergroten en aan zijn naamsbekendheid te werken. Ook hoopt het GNR op deze manier jongeren meer natuurbesef bij te brengen.

Er zijn echter ook veel obstakels die de MAS minder aantrekkelijk maken voor het GNR. Allereerst de begeleiding. Deze is erg intensief bij deze stage, aangezien er met jonge mensen wordt gewerkt die veel sturing en houvast nodig hebben. Medewerkers geven aan het al erg druk te hebben en hier niet graag tijd voor vrij te willen maken als het ten koste gaat van hun andere werkzaamheden. Op dit moment komt het er dan ook op neer dat vooral Jaap Vlaanderen in zijn functie als medewerker Vrijwilligerswerk de MAS draagt, zowel op het gebied van organisatie als begeleiding. Hij geeft zelf aan dat dit erg intensief is en ten koste gaat van zijn andere werkzaamheden, maar dat er op dit moment niemand anders is die dit over kan nemen. Binnen het GNR is er nooit onderzocht of vrijwilligers wellicht een taak kunnen vervullen als het gaat om de MAS.

Een ander struikelblok is de financiering. Het GNR krijgt geen enkele vergoeding voor het bieden van stageplaatsen voor de MAS en de begeleiding ervan, terwijl scholen wel financiële compensatie tegemoet kunnen zien vanuit het Rijk. Hierover worden onderhandelingen gevoerd, maar de uitkomst daarvan is volgens de respondenten nog niet te voorspellen. Wellicht is hier ook een taak weggelegd voor de vrijwilligers van het

GNR. Als zij bereid gevonden kunnen worden om die begeleiding en coördinatie op zich te nemen, zorgt dat voor een geringere belasting voor de medewerkers het GNR, wat ook de kosten drukt.

Een ander minpunt is dat de scholieren na de stage niet op korte termijn terugkomen bij het GNR, zo wordt door alle respondenten opgemerkt. Het hele proces zal dus steeds weer herhaald worden, zonder dat het tastbaar vrijwilligers oplevert voor het GNR. Pas na hun 40^e, zo denken de respondenten, gaan de jongeren van nu weer nadenken over een actieve deelname in het vrijwilligerswerk. Er is geen direct voordeel te behalen, maar op de lange termijn heeft het wel een positieve bijdrage. Het GNR moet dan ook de afweging maken of ze op dit moment investeringen wil doen die zich pas over 20 a 30 jaar terugbetalen.

Een belangrijke opmerking die de respondenten van de Vrijwilligerscentrale maakten gaat over het belang van goede communicatie met de scholieren en een duidelijke taakomschrijving van het werk dat ze moeten doen. Scholieren hebben houvast nodig, ze kunnen niet zomaar in het diepe worden gegooid. Gebeurt dit wel, dan zal de stage al snel een negatieve bijmaak krijgen voor beide partijen, omdat voor de betrokkenen de verwachtingen niet worden waargemaakt.

Is er een rol weggelegd voor het GNR op het gebied van re-integratie?

Mensen die vanwege ziekte of ontslag een tijd niet hebben gewerkt, worden vaak via re-integratietrajecten weer klaargestoomd voor een plaats op de arbeidsmarkt. Op dit gebied zien ook alle partijen een rol voor het GNR, net als bij de MAS. Er wordt grotendeels op dezelfde voor- en nadelen gewezen als bij de MAS, maar er zijn ook enkele verschillen.

Als voordeel wordt genoemd dat de kans groter is dat mensen die via re-integratie bij het GNR terecht komen zich voor langere tijd zullen committeren aan de organisatie. Voor veel mensen is het GNR een doorstroommogelijkheid naar betaald werk, maar voor enkelen is het ook een eindstation. Het GNR kan veel betekenen voor beide groepen, maar vooral de laatste groep kan ook veel betekenen voor het GNR aangezien zij nauwelijks kans hebben op een normale baan. Zij zullen dus tot aan hun pensioensgerechtigde leeftijd, en misschien zelfs nog langer, bij het GNR actief blijven. Op dit moment zijn er ook enkele mensen bij het GNR actief waarvoor het GNR een eindstation is. De ervaringen met deze mensen zijn erg positief. Daarbij komt dat deze mensen relatief gezien sneller zelfstandig op pad kunnen worden gestuurd dan de scholieren van de MAS en omdat deze mensen blijven hangen, levert de begeleiding ook iets op voor de korte termijn.

Nadeel van het opnemen van dit type vrijwilliger in je vrijwilligersbestand kan zijn dat het de groep waarin ze komen ontwricht als het aantal mensen die re-integreren te groot wordt. Vaak hebben deze mensen te kampen met fysieke of psychologische problemen. Eén of twee is over het algemeen geen probleem, zo wordt aangegeven. Maar als een te groot gedeelte van de groep met problemen kampt, kan dit een stempel drukken op de groep. De groepsbalans moet dan ook goed in de gaten worden gehouden om scheefgroei en een te groot verloop tegen te gaan. Daarnaast kost ook deze vorm van vrijwilligerswerk veel begeleiding, ondanks dat ze zelfstandiger kunnen

werken dan scholieren van de MAS. De vraag die hierbij gesteld moet worden is of het GNR daar tijd en geld voor vrij wil maken.

Samengevat: De rol en plaats van vrijwilligers en vrijwilligerswerk binnen het GNR

Zoals uit bovenstaande blijkt, zijn er binnen het GNR drie verschillende takken vrijwilligers actief, namelijk monitoren, educatief en onderhoudswerkzaamheden. Vrijwilligers spelen een belangrijke rol binnen het GNR. Zij doen het werk waar de medewerkers niet aan toe komen. Daarnaast zijn ze het visitekaartje van het GNR en zijn ze mede verantwoordelijk voor het verkrijgen en behouden van draagvlak en naamsbekendheid in het Gooi.

Voor elk van de drie groepen vrijwilligers liggen er mogelijkheden bij het GNR. Degenen die monitoren kunnen gebruik maken van de natuurgebieden om hun onderzoek te doen. Het GNR profiteert weer van de gegevens die op deze manier worden verzameld in hun natuurgebieden. De vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie kunnen onder andere bij de Schaapskooi terecht, waar ze de mogelijkheid wordt geboden om de burgers van het Gooi informatie bij te brengen over de natuur. Daar profiteert het GNR ook van. De vrijwilligers die onderhoudswerkzaamheden uitvoeren kunnen deels zelf bepalen wat voor werk ze doen en in enkele gevallen wordt de coördinatie van een vrijwilligersgroep ook door een vrijwilliger op zich genomen. Vooral dit laatste zou volgens de vrijwilligers nog meer gebruikt kunnen worden. Het biedt vrijwilligers de kans zelfstandiger te werk te gaan en dat ontlast de medewerkers van het GNR.

Helaas zijn er ook onmogelijkheden voor de vrijwilligers. Dit geldt nauwelijks voor de monitorvrijwilligers en vrijwilligers die bezig zijn met educatie. De onderhoudsvrijwilligers lopen vanwege de aard van hun werk wel tegen enkele beperkingen aan. Zo is het voor deze vrijwilligers niet toegestaan om met zwaardere materialen zoals bestrijdingsmiddelen en motorzagen te werken vanwege de extra verantwoordelijkheden en kosten die dit voor het GNR meebrengt. Daar tegenover staat dat vrijwilligers nog zelfstandiger worden en er minder externe arbeidskrachten ingehuurd hoeven te worden als dit wordt toegestaan. Tot nu toe heeft dit er echter niet toe geleid dat het GNR van standpunt is veranderd.

Aan de onderhoudsvrijwilligers worden geen specifieke eisen gesteld qua kennis en vaardigheden. Degenen die monitoren moeten zich aan de richtlijnen van het KNNV houden. De vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie moeten allemaal een opleiding bij het IVN hebben gehad. Daarnaast geldt voor alle vrijwilligers dat de belangrijkste eigenschap waarover ze moeten beschikken is dat ze gemotiveerd zijn om bij het GNR aan de slag te gaan.

Binnen het GNR is er zeker draagvlak voor de MAS. Vanwege haar publieke taak, de publiciteit die het oplevert en omdat dit een kans biedt jongeren natuurbesef bij te brengen, ziet het GNR hierin een rol voor zichzelf weggelegd. Nadelen die komen kijken bij de MAS zijn de vele begeleiding die deze scholieren nodig hebben, dat er op dit moment geen enkele financiële compensatie tegenover staat en dat deze jongeren op korte termijn niet terug zullen komen om vrijwilligerswerk te doen.

Ook op het gebied van re-integratie ziet het GNR een rol weggelegd voor zichzelf. Voordelen ten opzichte van de MAS zijn dat een deel van deze vrijwilligers voor langere tijd verbonden blijft aan het GNR en dat de begeleiding die aan deze mensen wordt gegeven zich dus ook langdurig terug zal betalen. Nadelen zijn dat het extra druk op de andere vrijwilligers kan leggen, wat ervoor zorgt dat de groepsbalans goed in de gaten moet worden gehouden. Daarnaast kost het begeleiden van mensen die re-integreren meer tijd dan de begeleiding van 'normale' vrijwilligers kost. Kan en wil het GNR daar tijd en geld voor vrij maken?

5.2.2 | Plannen

Wat komt er kijken bij een soepel lopend vrijwilligersnetwerk bij het GNR?

Voor alle respondenten staan coördinatie en begeleiding van het vrijwilligerswerk duidelijk bovenaan. De rol die Jaap Vlaanderen daarin speelt wordt door meerdere respondenten als ontzettend belangrijk gezien. Jaap Vlaanderen wordt door hen geprezen vanwege zijn betrokkenheid, inzet en bereidheid om te zoeken naar oplossingen. *'Ik vind het enthousiasme van Jaap Vlaanderen erg leuk. Dat is gewoon aanstekelijk'* (Interview Marijke Vooren, 10 maart 2011). Daarbij wordt wel opgemerkt dat Jaap Vlaanderen het erg druk heeft, waardoor het soms wat lastiger is om direct met hem in contact te komen.

Een soepel lopend vrijwilligersnetwerk staat of valt op dit moment met Jaap Vlaanderen. Hij is de spil in het web, degene die alles coördineert. Doordat hij zo druk is en daardoor soms lastig bereikbaar, kan dat problemen opleveren. Hierdoor blijkt eens te meer dat er eigenlijk iemand bij het GNR zou moeten zijn die zich volledig kan focussen op het vrijwilligerswerk, aldus de respondenten. Dat kan zowel een medewerker als een vrijwilliger zijn die dit op zich neemt.

Daarnaast is het zo dat er geen beleid met betrekking tot vrijwilligerswerk op papier staat. Het GNR heeft voor zichzelf niet duidelijk welk type vrijwilligerswerk ze wel of niet aan wil bieden, en hoe ze het wil plannen, organiseren, begeleiden en beoordelen. Daarmee wordt niet gezegd dat het op dit moment slecht gesteld is met het vrijwilligerswerk bij het GNR, maar wel dat er veel onduidelijkheid is waardoor het onnodig lastig en tijdrovend wordt om het vrijwilligerswerk en het vrijwilligersnetwerk te coördineren. Bovendien is het zo dat het GNR voor zichzelf ook niet duidelijk heeft waar de circa 200 vrijwilligers van het GNR rondlopen. Op dit moment is er geen overzicht van wie op educatief, monitor of onderhoudsvlak aan het werk is. Ook dit zou beter gestructureerd moeten worden om het overzicht te bewaren.

Wat verder opvalt is dat de directeur-rentmeester, Bert van der Moolen, op dit moment een vrij beperkte kennis heeft over de gang van zaken met betrekking tot het vrijwilligerswerk en hoe zijn medewerkers met de vrijwilligers omgaan. Dit komt volgens hem omdat andere zaken om voorrang vragen. Wel spreekt hij de intentie uit het komende jaar meer aandacht hieraan te willen besteden. Ook dit geeft aan dat het vrijwilligerswerk op dit moment nog weinig aandacht krijgt vanuit het GNR.

Kortom, op dit moment is er geen duidelijkheid over de planning van het vrijwilligerswerk. Omdat de planning en daarmee overzicht ontbreekt, is het niet mogelijk om de organisatie van het vrijwilligerswerk te faseren en om prioriteiten te stellen. Dat is er mede verantwoordelijk voor dat de medewerkers het zo druk hebben.

5.2.3 | Organiseren

Hoe wordt het vrijwilligerswerk bij het GNR georganiseerd?

De spil in de organisatie van het vrijwilligerswerk bij het GNR is Jaap Vlaanderen, zoals uit voorgaande paragraaf blijkt. Niet alle soorten vrijwilligers hebben even veel aandacht nodig. De vrijwilligers die monitoren zijn, zoals eerder gezegd, erg zelfstandig. Vaak hebben zij meer specifieke kennis in huis dan de meeste vaste medewerkers. Voor vragen over toegang tot bepaalde gebieden richten deze vrijwilligers zich tot Jaap Vlaanderen of een van de boswachters of beheerders.

De vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie werken met name bij de Schaapskooi. Zij komen na voltooiing van hun IVN-opleiding bij het GNR terecht. Voornaamste contactpersoon voor algemene vragen over de accommodatie en educatiespullen is Jaap Vlaanderen. Op de dagen dat de Schaapskooi open is en de vrijwilligers aanwezig zijn, zijn de dienstdoende boswachters het aanspreekpunt. Deze vrijwilligers doen hun werkzaamheden grotendeels zelfstandig. Zo zijn ze zelf verantwoordelijk voor het rooster en de activiteiten die er in de Schaapskooi worden georganiseerd. Het GNR wordt hiervan op de hoogte gesteld.

De vrijwilligers die onderhoudswerkzaamheden verrichten in het veld vragen het meeste op het gebied van organisatie. Zij melden zich bij het GNR bij Jaap Vlaanderen aan, waarna hij zorgt dat ze ingedeeld worden in groepen. Alle groepen worden bijgestaan door de boswachters John Didderen en Roy Mes of door terreinmedewerker Jan Borsboom. Zij doen dit ieder op hun eigen manier. Jan Borsboom is altijd aanwezig als zijn groep aan het werk is. In de groepen van John Didderen en Roy Mes zijn vrijwilligers die de coördinatie grotendeels op zich hebben genomen, waardoor de boswachters niet altijd bij de groep aanwezig hoeven te zijn. Zowel de manier van werken van Jan Borsboom als die van de boswachters verlopen voor zowel vrijwilligers als medewerkers naar wens, al zitten er ook haken en ogen aan. Het grootste gemis bij de vrijwilligers van de boswachters is dat ze niet altijd iemand van het GNR zien en spreken als ze aan het werk zijn. In de interviews is aangegeven dat dit wel als heel belangrijk wordt gezien door de vrijwilligers, ze willen weten waarom en voor wie ze iets doen. Daarbij zien ze Jan Borsboom, John Didderen en Roy Mes als het GNR, ze hebben sterk het idee voor hen aan het werk te zijn. Als zij ontbreken is ook een van de redenen waarom ze het vrijwilligerswerk doen weg.

Hier staat tegenover dat de professionals, als ze niet altijd aanwezig hoeven te zijn bij hun groep, tijd over houden voor andere werkzaamheden waar ze normaal niet aan toe zouden komen. Zeker met de verhoogde werkdruk van de laatste jaren wordt tijd steeds kostbaarder. Ook wordt er door zowel vrijwilligers als medewerkers aangegeven dat voor het werk an sich geen professional aanwezig hoeft te zijn en dat het ook prima verloopt met de naar voren geschoven coördinatoren.

Wat is een ideaal aantal vrijwilligers voor het GNR?

Op dit moment lijkt het huidige vrijwilligersbestand van zo'n 200 vrijwilligers het maximaal haalbare. De educatieve- en monitortak zou nog uitgebreid kunnen worden, aangezien deze betrekkelijk weinig begeleiding vraagt vanuit het GNR. Wat betreft de vrijwilligers die onderhoudswerkzaamheden in het veld uitvoeren lijkt op dit moment het plafond aardig in zicht te zijn, zo geven de medewerkers aan. Dat komt niet omdat

er niet voldoende werk is voor vrijwilligers, maar simpelweg vanwege het tekort aan medewerkers die deze vrijwilligers kunnen begeleiden. De boswachters en terreinmedewerkers hebben het ontzettend druk met hun dagelijkse werkzaamheden, ook omdat er het afgelopen jaar het aantal boswachters teruggebracht is van zes naar vier en dit voorlopig zo zal blijven. Dat is jammer, want de verwachting is dat de komende jaren het aantal potentiële vrijwilligers enorm toe zal nemen. Als er binnen het GNR ruimte gecreëerd kan worden om die mensen te plaatsen, kan er veel meer werk worden verzet dan er op dit moment gebeurt. De voorwaarde waarop dit georganiseerd kan worden is een duidelijk gestructureerd beleid met betrekking tot vrijwilligerswerk, maar die is op dit moment nog niet aanwezig bij het GNR. Er is niemand die een beeld heeft van het vrijwilligerswerk en er is niet een duidelijk uitgestippeld plan hoe het GNR in de toekomst gebruik wil maken van vrijwilligers. En dat is jammer, want: *'We moeten bezuinigen op allerlei andere plekken. Dus je zou met inzet en betere structuur van begeleiding en coördinatie die natuurwerkgroepen meer kunnen laten doen dan nu gebeurt'* (interview John Didderen, 3 maart 2011).

Een van de redenen dat er niemand is die een beeld heeft van het vrijwilligerswerk, is dat de coördinator van het vrijwilligerswerk, Jaap Vlaanderen, ontzettend druk is met allerlei andere werkzaamheden die ook binnen zijn functie als communicatiemedewerker vallen. Hij en alle andere medewerkers van het GNR lijken er simpelweg geen tijd voor te hebben om zich intensief bezig te houden met de coördinatie en de begeleiding van het vrijwilligerswerk. Dit lijkt, naast de werkdruk, ook mede veroorzaakt te worden door andere typen vrijwilligers die er naast bovenstaande drie typen zijn, zoals de scholieren die via de MAS bij het GNR terecht komen. Door de kwantiteit aan vrijwilligers dat zich aan het GNR aanbiedt, loopt de organisatie het risico de kwaliteit van het vrijwilligerswerk uit het oog te verliezen. Het is fijn als vrijwilligers zich melden, maar als het GNR ze geen begeleiding kan bieden zal dat erin resulteren dat ze weinig productief zijn en uiteindelijk niets toevoegen aan de organisatie.

Een duidelijk geformuleerd vrijwilligersbeleid kan hierbij uitkomst bieden. Hierin kan duidelijk afgebakend worden welke vormen van vrijwilligerswerk het GNR wil faciliteren en welke niet. Ook kunnen hierin procedures worden vastgelegd, zoals onderzoek naar tevredenheid, werving, plaatsing, begeleiding en dergelijke. Een andere oplossing aangedragen door de respondenten is het verschuiven van de coördinatie van het vrijwilligerswerk richting de vrijwilligers zelf. De verwachting van medewerkers, vrijwilligers en de medewerkers van de Vrijwilligerscentrale Huizen is dat een aantal vrijwilligers bereid zal zijn om de coördinatie van het vrijwilligerswerk deels op zich te nemen. Zo kunnen de medewerkers van het GNR, waaronder Jaap Vlaanderen, de boswachters en de terreinmedewerkers, worden ontlast waardoor zij meer tijd hebben voor hun andere taken. Op de korte termijn zal dit enkele investeringen vragen. De vrijwilligers die taken over gaan nemen zal geleerd moeten worden hoe ze dat moeten doen. Dat kost tijd en begeleiding. Op de lange termijn, daar zijn alle respondenten het over eens, zal het echter resulteren in een win-win situatie. De medewerkers van het GNR zullen minder tijd kwijt zijn aan het vrijwilligerswerk, terwijl de vrijwilligers de mogelijkheid wordt geboden zich nuttig te maken voor het GNR omdat hen de juiste begeleiding geboden kan worden.

Hoe is het vrijwilligerswerk bij het GNR georganiseerd op het gebied van organisatie?

Het vrijwilligerswerk wordt door Jaap Vlaanderen georganiseerd. Hij is het aanspreekpunt voor vragen van alle vrijwilligers en regelt dat nieuwe vrijwilligers bij de juiste groep terecht komen. De monitorvrijwilligers en vrijwilligers die zich bezighouden met educatie zijn verder grotendeels zelfstandig in hun doen en laten. De veldwerkvrijwilligers vragen meer organisatie. Zij zijn onderverdeeld in drie groepen die geleid worden door de boswachters John Diddersen en Roy Mes en de terreinmedewerker Jan Borsboom. Waar de boswachters een vrijwilliger naar voren hebben geschoven om te coördineren, is Jan Borsboom altijd bij zijn vrijwilligersgroep aanwezig als ze aan het werk zijn. Voordeel van de methode van de boswachters is dat ze meer tijd hebben voor andere werkzaamheden. Nadeel is dat de vrijwilligers niet altijd iemand van het GNR zien en dat wordt als een gemis ervaren. Bij Jan Borsboom is het omgekeerd; hij heeft minder tijd voor andere werkzaamheden, maar zijn vrijwilligers zien tijdens hun werkzaamheden altijd iemand van het GNR.

Het huidige aantal vrijwilligers lijkt op dit moment het maximaal haalbare. Omdat de vrijwilligers die zich bezighouden met educatie en monitoren relatief weinig organisatie en begeleiding nodig hebben vanuit het GNR, is groei hier nog mogelijk. Bij de veldwerkvrijwilligers ligt dat een stuk lastiger. Dat komt niet door de hoeveelheid voorhanden liggend werk, maar door de beschikbare begeleiding. Op dit moment is het al lastig voor de medewerkers om de juiste begeleiding bieden en lijkt het maximum bereikt. De komende jaren wordt een groei van het aantal potentiële vrijwilligers verwacht. Het zou ideaal zijn voor het GNR als ze die aan zich kan binden, zodat er nog meer werk verzet kan worden. De enige manier waarop er plaats gecreëerd kan worden bij het GNR voor hen, is door een duidelijk gestructureerd beleid met betrekking tot vrijwilligerswerk te ontwikkelen. Er is niemand die een beeld heeft van het vrijwilligerswerk en er is geen duidelijk uitgestippeld plan hoe het GNR in de toekomst gebruik wil maken van vrijwilligers. Daarbij kan het GNR zich afvragen of ze de organisatie en begeleiding van vrijwilligers in eigen hand wil blijven houden, of uitbesteedt aan de vrijwilligers zelf.

5.2.4 | Begeleiden

Hoe kijken medewerkers van het GNR aan tegen de vrijwilligers? Hoe gaan medewerkers van GNR met vrijwilligers om?

De medewerkers geven aan dat zij de vrijwilligers zien als waardevol. Zij verzetten nuttig werk. Het zijn enthousiaste mensen die leuke dingen willen doen en zichzelf willen zijn. Dat proberen ze ook te stimuleren. Wel zit er een verschil in de mate waarin medewerkers de vrijwilligers zelfstandig laten werken. Dat is eerder in paragraaf 5.2.2 ook al kort genoemd. De ene medewerker gaat iedere week met zijn vrijwilligers mee, de ander laat hen zelfstandig werken. Dat is de persoonlijke keuze die iedere medewerker zelf maakt. De een vindt dat vrijwilligers zoveel mogelijk zelfstandig moeten doen, de ander zit er liever zelf kort op.

Ook beseffen de medewerkers dat het belangrijk is om een goed onderscheid te maken tussen vrijwilligers die op vrijwillige basis werken, en medewerkers die betaald krijgen voor hun werk. Af en toe merken ze dat het niet voor iedereen even eenvoudig is

dit onderscheid altijd goed voor ogen te houden, terwijl dit toch erg belangrijk is. Er mag van een vrijwilliger niet hetzelfde verwacht worden als van een betaalde arbeidskracht.

Hoe is de relatie tussen medewerkers van het GNR en vrijwilligers?

De relatie tussen medewerkers en vrijwilligers wordt door beide partijen over het algemeen als positief ervaren. De vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie en degenen die monitoren hebben eigenlijk niets aan te merken op hun relatie met de medewerkers van het GNR. Dit heeft er ook mee te maken dat ze gedeeltelijk zelfstandig hun werk uit kunnen voeren en niet wekelijks contact hebben met een medewerker van het GNR.

De vrijwilligers die onderhoudswerkzaamheden zijn over het algemeen net zo positief, met die kanttekening dat ze toch merken dat niet iedere medewerker even geschikt is voor het werken met vrijwilligers. De een ligt het gewoonweg minder dan de ander. Ook klinkt er soms bij de vrijwilligers het geluid dat ze weinig medewerkers van het GNR zien. *'Je hoort het vooral als ze geweest zijn, zo van "oh wat fijn dat we weer wat achtergrondinformatie hebben gehad"'* (interview Frank Sikking, 9 maart 2011). De beweegreden daarachter, tijdwinst voor de medewerkers, wordt niet door iedere vrijwilliger even goed begrepen. Daar ligt ook meteen een spanningsveld tussen de medewerkers en de vrijwilligers. Hoewel de medewerkers de inzet van de vrijwilligers erg waarderen, verwachten de meesten toch een behoorlijke zelfredzaamheid en zelfstandigheid zodat ze zelf ook aan hun eigen werk toe kunnen komen.

Hoe begeleiden medewerkers van het GNR de vrijwilligers?

De manier van begeleiden geven verschilt van persoon tot persoon. De ene medewerker gaat graag iedere week met zijn groep vrijwilligers op pad en is er van begin tot eind bij, de ander gaat meer uit van de zelfredzaamheid van de vrijwilligers en is minder structureel bij de groep aanwezig. Dit heeft te maken met verschillende redenen die hierboven ook al zijn aangehaald.

Een ander belangrijk aspect is het soort werk dat de vrijwilligers moeten doen. Het is nu eenmaal zo dat niet al het werk dat er bij het GNR ligt even geschikt is voor vrijwilligers, vanwege de omvang, zwaarte of moeilijkheid van het werk. Dit wordt nog wel eens uit het oog verloren door de verantwoordelijke terreinbeheerders en boswachters. De vrijwilligers geven wel aan ook zelf behoorlijke invloed te hebben op het werk dat ze gaan doen en deze invloed ook zeer op prijs te stellen. Dat neemt niet weg dat er af en toe beter nagedacht kan worden over het soort werk dat geselecteerd wordt, aldus de respondenten.

Welke kennis en vaardigheden zijn nodig om begeleiding aan vrijwilligers bij het GNR te kunnen geven?

Allereerst moeten medewerkers het leuk vinden om met vrijwilligers aan de slag te gaan en om met hen te werken. Dit wordt door alle respondenten erkend. Momenteel is dat nog niet overal het geval binnen het GNR, wat incidenteel tot klachten leidt. Daarnaast moeten de medewerkers de vrijwilligers iets bij kunnen brengen en daarom didactisch ook redelijk onderlegd zijn. Ook moeten medewerkers duidelijk kunnen

maken wat wel en niet kan en op hun strepen durven te gaan staan om er zo voor te zorgen dat de veiligheid en het doel van het werk niet uit het oog wordt verloren.

Op dit moment zijn nog niet alle medewerkers binnen het GNR even enthousiast om met vrijwilligers te werken. Vooral het werken met de onderhoudsvrijwilligers is redelijk intensief en dat spreekt niet iedereen aan. Wel wordt er door de organisatie aangegeven dat het werken met vrijwilligers een steeds belangrijker aspect van werken bij het GNR wordt. Op dit moment is echter nog nergens vastgelegd dat deze eis, het willen werken met vrijwilligers, aan sollicitanten wordt gesteld in de sollicitatieprocedure bij het GNR.

Hoe is het vrijwilligerswerk bij het GNR georganiseerd op het gebied van begeleiding?

De medewerkers zien de inbreng van vrijwilligers als waardevol en nuttig. Hoewel ze dat allemaal hetzelfde zien, begeleidt niet iedere medewerker zijn vrijwilligers op dezelfde manier. De een vindt dat vrijwilligers zoveel mogelijk zelfstandig moeten doen, de ander zit er liever zelf kort op. Daarnaast is bij alle medewerkers het besef aanwezig dat vrijwilligers anders benaderd moeten worden dan betaalde krachten, hoewel dat niet altijd gebeurt.

De relatie tussen medewerkers en vrijwilligers wordt door beide partijen over het algemeen als positief ervaren. De vrijwilligers die zich bezig houden met educatie en monitoren hebben niets aan te merken op hun relatie met de medewerkers van het GNR. Zij gaan vrijwel altijd zelfstandig aan het werk en hebben simpelweg minder contact nodig.

De onderhoudsvrijwilligers zijn ook positief, al vinden zij dat niet iedere medewerker even geschikt is om met vrijwilligers te werken. Niet alle medewerkers stellen het op prijs om met vrijwilligers te werken, hoewel het GNR dit wel steeds belangrijker begint te vinden. Op dit moment is het echter nog geen harde eis in de sollicitatieprocedure van het GNR.

Daarnaast vinden de vrijwilligers dat ze niet altijd vaak genoeg een medewerker van het GNR zien, iets waar ze wel waardering uit halen. Medewerkers laten zich vaak niet zien vanwege de tijdwinst die dit oplevert. Daar ligt dus een spanningsveld. De vraag is wat prioriteit moet krijgen, waardering voor de vrijwilligers of het uitvoeren van de eigen taken van de medewerkers.

Een ander punt waar volgens de onderhoudsvrijwilligers winst is te boeken, is het toekennen van werkzaamheden. Er wordt niet altijd goed nagegaan welk werk wel en welk werk niet geschikt is voor vrijwilligers. Hoewel ze zelf ook invloed uit kunnen oefenen op de werkzaamheden die ze gaan doen, is het wel belangrijk dit in ogenschouw te houden.

5.2.5 | Beoordelen

Hoe vindt beoordeling van het vrijwilligerswerk bij het GNR plaats?

Het werk van de vrijwilligers actief op het gebied van educatie en monitoren laat zich moeilijk controleren. De monitorgroep heeft zich te houden aan landelijk opgestelde criteria voor veldonderzoek en levert al haar gegevens aan een landelijke databank. Op

een andere manier is het werk van deze vrijwilligers ook niet te beoordelen, aangezien de meeste vrijwilligers zulke specifieke kennis op hun vakgebied hebben dat de medewerkers daar onmogelijk net zo veel van af kunnen weten zonder op andere terreinen tekort te schieten.

Het werk van de vrijwilligers die actief zijn op het gebied van educatie is ook zeer moeilijk te beoordelen. Het is onmogelijk om naast iedere vrijwilliger een medewerker te zetten om het verhaal dat ze vertellen op juistheid te controleren. De enige manier waarop het GNR enige invloed heeft op het verhaal dat ze vertellen, is door hen geregeld te spreken en te zorgen dat de meest recente informatie voorhanden is. Dat gebeurt op dit moment al redelijk goed, onder andere via het logboek dat in de Schaapskooi wordt bijgehouden en de persoonlijke contacten tussen de medewerkers en de vrijwilligers.

Het werk van de groepen die onderhoudswerkzaamheden in het veld verrichten laat zich makkelijker beoordelen; dit is met het blote oog vast te stellen. Dit gebeurt dan ook regelmatig, zowel door de terreinbeheerders, boswachters als door de coördinatoren van de verschillende groepen.

Hoe vindt bijsturing van het vrijwilligerswerk bij het GNR plaats?

Zoals gezegd is de beoordeling van de vrijwilligers actief op het gebied van educatie en monitoren erg lastig, datzelfde geldt voor de bijsturing. Het enige waarmee het GNR invloed kan hebben hierop is door zelf tijdig de juiste informatie aan te leveren.

De bijsturing van de werkgroepen in het veld gebeurt wel regelmatig. Veelal gebeurt het tijdens het werk door de aanwezige terreinmedewerker of boswachter, en anders wordt het achteraf gedaan. Zoals gezegd moet hierbij niet vergeten worden dat het werk verricht wordt door vrijwilligers. Daar moet rekening mee worden gehouden als het gaat om het tempo waarin het werk wordt verricht. Er kan van vrijwilligers nu eenmaal niet hetzelfde worden verwacht als van betaalde arbeidskrachten.

Hoe is het vrijwilligerswerk bij het GNR georganiseerd op het gebied van beoordeling?

Het werk van de vrijwilligers die zich bezighouden met educatie en monitoren laat zich moeilijk controleren en bijsturen. De monitorgroep heeft zich te houden aan landelijk opgestelde criteria voor veldonderzoek en levert al haar gegevens aan een landelijke databank. Bij de vrijwilligers die zich bezig houden met educatie is het onmogelijk om naast iedere vrijwilliger een medewerker te zetten om het verhaal dat ze vertellen op juistheid te controleren. Enkel via goede communicatie kan invloed worden uitgeoefend op het verhaal dat deze mensen vertellen. Het werk van de groepen die onderhoudswerkzaamheden in het veld verrichten laat zich makkelijker beoordelen en bijsturen; dit is met het blote oog vast te stellen. Dit gebeurt dan ook regelmatig, zowel door de terreinbeheerders, boswachters als door de coördinatoren van de verschillende groepen.

5.3 | Motivaties van vrijwilligers

De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat over motivaties van vrijwilligers. De vraag die in dit hoofdstuk aan de orde komt is: *Wat is de motivatie van vrijwilligers om bij het*

GNR te werken? Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden is deze vraag gesplitst in een aantal meer specifieke vragen.

Wat zijn de drijfveren van de huidige vrijwilligers om bij natuurorganisaties zoals het GNR aan de slag te gaan?

Centraal bij alle vrijwilligers staat het natuurbewustzijn, dat is iets dat volgens alle respondenten gezamenlijk gedeeld wordt. Veelal wordt het werk bij het GNR ook gebruikt als tegenhanger van het dagelijks werk, waar veel mensen meestal acht uur per dag op kantoor door brengen. Het GNR biedt deze mensen de kans om buiten in de natuur te werken en even niet tussen vier muren vast te zitten. Daarnaast hebben de vrijwilligers het idee iets nuttigs voor de natuur te doen.

Buiten deze algemene motivaties heeft elke tak van vrijwilligerswerk ook zijn eigen motivaties. Zo vinden de vrijwilligers die monitoren het leuk om met bepaalde flora of fauna bezig te zijn. Ze vinden het prettig om individueel of in kleine groepjes te werken met wat hun het meest boeit in de natuur.

De vrijwilligers op het gebied van educatie hebben het overbrengen van kennis over de natuur en het creëren van natuurbewustzijn erg hoog zitten. Ze zijn graag in contact met verschillende soorten mensen en voelen zich het gezicht van het GNR.

De vrijwilligers die onderhoudswerkzaamheden uitvoeren vinden het vooral heerlijk om in de buitenlucht te werken. Voor veel van hen is het belangrijk dit samen met anderen te doen. Ze vinden het leuk om met de handen bezig te zijn en zich op die manier uit te kunnen leven. Sommigen spreekt het fijnere snoeiwerk meer aan, anderen zijn graag met groter materieel in de weer. Beide groepen komen aan hun trekken bij het GNR.

Wat zijn de wensen van de huidige vrijwilligers van het GNR?

De meeste vrijwilligers geven aan erg tevreden te zijn met de manier waarop het GNR met hen om gaat. Vooral de jaarlijkse vrijwilligersmiddag in december wordt bijzonder gewaardeerd. Ook de tussentijdse contacten met de medewerkers van het GNR worden als erg prettig ervaren. Het is vooral de waardering die uit deze contacten spreekt waaruit veel vrijwilligers motivatie halen om dit werk bij het GNR te doen. Dit beeld is ook aanwezig bij de medewerkers van het GNR en zij onderschrijven dit beeld dan ook. Wat dat betreft blijken de vrijwilligers en de medewerkers goed op een lijn te zitten.

Bij een aantal onderhoudsvrijwilligers leeft sterk de wens om met zwaarder materieel aan de slag te mogen, zoals in paragraaf 5.2.1 al is besproken. Vanwege praktische bezwaren is deze wens nog niet ingewilligd bij het GNR, al zal de noodzaak hiertoe wellicht toenemen in de toekomst. Daarnaast is er onder deze vrijwilligers een sterke behoefte aan werkkleding waaruit ook duidelijk op te maken is dat ze actief zijn voor het GNR. Het is alweer enkele jaren geleden dat er kleding is uitgedeeld, waardoor er op dit moment te weinig van beschikbaar is om alle vrijwilligers te kunnen voorzien. Helaas zijn er voor het GNR wel de nodige kosten aan verbonden. Ook is het belangrijk om na te gaan welke eisen er aan de kleding moeten worden gesteld. Daarbij kan gedacht worden aan comfort en uitstraling, maar ook aan praktische zaken als dat de kleding bepaald ongedierte weert zodat deze niet in contact komt met het lichaam. Dit zal tijd kosten. Daar staat tegenover dat de zichtbaarheid van de vrijwilligers in het veld wordt

vergroot waardoor ze bezoekers van de terreinen eerder op zullen vallen. Dit zal ten goede komen aan de naamsbekendheid en het draagvlak van het GNR in het Gooi. Ook zal het positief bijdrage aan de motivatie van de vrijwilligers.

Wat wil de 'moderne' vrijwilliger als het gaat om vrijwilligerswerk?

Zowel de huidige vrijwilligers als de medewerkers van het GNR hebben niet echt een duidelijk beeld van wat de 'moderne' vrijwilliger zou willen. Ze zijn zich redelijk bewust van de wensen van de eigen vrijwilligers, maar hoe ze andere vrijwilligers aan zouden kunnen spreken is veel minder bekend.

Bij de Vrijwilligerscentrale Huizen hebben de medewerkers wel een beeld van wat de 'moderne' vrijwilliger wil. Volgens hen hecht de 'moderne' vrijwilliger sterk aan het gevoel van vrijheid. Hij of zij wil niet het idee hebben ergens aan vast te zitten. *'De vrijwilliger van vroeger, meestal begon die vanuit de kerk ergens achter een rolstoel te duwen en dan bleef die dat tien jaar doen. Maar je ziet nu overal om je heen dat ook vrijwilligerswerk moet concurreren met al het andere dat ook kan. Ouderen gaan op de kleinkinderen passen, het huis opknappen, op vakantie, je wordt ouder dus je blijft sporten. Vaak willen mensen wel, maar ze willen niet vastzitten aan die dinsdagmiddag of donderdagochtend. Die willen in de zomer weg kunnen, maar ze willen bijvoorbeeld wel tussen oktober en april iets doen. Als je dan projecten aan kunt bieden die binnen dat tijdsbestek te realiseren zijn, dan is dat een stuk aantrekkelijker voor ze'* (interview Manja Lindeman, 16 maart 2011). Potentiële vrijwilligers hebben de angst ergens aan vast te zitten en niet meer weg te kunnen. Het GNR zou deze groep vrijwilligers daarom de kans kunnen bieden om op projectbasis de organisatie te leren kennen. Een deel van die vrijwilligers zal na afloop van het project ook weer afscheid nemen van de organisatie. De overige vrijwilligers zullen wel bij de organisatie betrokken blijven, zo wordt algemeen aangenomen. Zij hebben op vrijblijvende basis kennis kunnen maken met de organisatie en zijn zo over de drempel getrokken en durven zich voor langere tijd te committeren.

Nadeel van de 'moderne' vrijwilliger is dat deze meestal niet bij één organisatie blijft. De begeleiding die in hem of haar wordt gestoken betaald zich dus slechts op korte termijn uit en zal steeds weer gegeven moeten worden aan nieuwe vrijwilligers. Dit is erg tijdrovend, en het is opnieuw de vraag of het GNR die tijd wel heeft. Ook hier wordt aangegeven dat er wellicht een rol is weggelegd voor de vrijwilligers die wel voor langere tijd aan het GNR zijn verbonden. Wellicht kunnen zij de begeleiding op zich nemen.

Hoe kan het GNR jongeren binden als vrijwilliger?

Alle respondenten geven aan dat het binden van jongeren als vrijwilliger bij het GNR zeer moeilijk zal worden. Kinderen tot een jaar of 10 zijn nog te interesseren voor natuur. Daarna neemt die interesse snel af, om weer op te bloeien als de kinderen volwassen zijn. Dan lopen ze echter tegen allerlei andere verplichtingen aan zoals studie, werk, kinderen, hobby's en dergelijke. Pas tegen de tijd dat de kinderen ouder worden en het aantal uren dat gewerkt wordt wellicht afneemt, komt de tijd pas weer om zich met andere zaken bezig te houden, zoals vrijwilligerswerk. Vaak is de leeftijd van 50 jaar dan al gepasseerd. Dat wil absoluut niet zeggen dat het natuurbewustzijn al die tijd ontbreekt, dat zeker niet, aldus de respondenten. Jan Borsboom wist het

treffend te verwoorden: *'Vrijwilligerswerk past bij een bepaalde levensfase'* (interview Jan Borsboom, 02 maart 2011). Toch lijkt het binden van jongeren steeds belangrijker te worden. Voor de komende 15 jaar lijkt de aanwas van oudere vrijwilligers nog voldoende door de babyboomgeneratie, maar daarna dreigt er een gat te vallen. Het is dus belangrijk nu al na te gaan denken hoe men over 15 jaar voldoende vrijwilligers zal kunnen krijgen.

Hoe kan GNR ouderen binden als vrijwilliger?

Het binden van ouderen als vrijwilliger is volgens de respondenten een stuk eenvoudiger. Mensen die tegen hun pensioen aan zitten of met pensioen zijn hebben meer tijd over en willen deze vaak nuttig besteden. De laatste jaren komt daar wel steeds meer concurrentie bij, zoals beschreven bij 'wat wil de "moderne" vrijwilliger als het gaat om vrijwilligerswerk?'. Het GNR zal met die concurrentie om moeten leren te gaan. Hoe is echter nog niet erg helder bij de medewerkers. Het aanbieden van werk op projectbasis spreekt hen wel erg aan. Grootste obstakel daarbij blijft de begeleiding die dit vraagt. Niet alle medewerkers zijn er even zeker van dat hier tijd voor gemaakt en gevonden kan worden.

Wat is de motivatie van vrijwilligers om bij het GNR te werken?

Centraal bij alle vrijwilligers staat het natuurbewustzijn, dat is iets dat volgens alle respondenten gezamenlijk gedeeld wordt. Ook het buiten in de natuur bezig kunnen zijn en het idee hebben nuttig te zijn zijn motivaties. Daarnaast heeft iedere tak vrijwilligers zijn eigen motivaties, zoals persoonlijke interesse, het overbrengen van kennis of met de handen werken.

De meeste vrijwilligers bij het GNR zijn op dit moment tevreden met hoe er met hun omgegaan wordt. De jaarlijkse vrijwilligersmiddag en tussentijdse contacten met medewerkers worden zeer gewaardeerd. Het is vooral de waardering die hieruit spreekt waaruit vrijwilligers motivatie halen. De medewerkers bevestigen dat.

Op dit moment is er binnen het GNR niemand die duidelijk voor ogen heeft wat de 'moderne' vrijwilliger wil en hoe ze die aan zich kunnen binden. De 'moderne' vrijwilliger hecht sterk aan het gevoel van vrijheid en wil niet ergens aan vast zitten. Daarnaast moet vrijwilligerswerk concurreren met allerlei andere vrijetijdsbestedingen. Door meer werk op projectbasis aan te bieden, waardoor het begin en eind van de werkzaamheden duidelijk is voor de vrijwilligers, wordt het GNR een aantrekkelijker organisatie. Een deel van die vrijwilligers zal na afloop de organisatie verlaten, maar een ander deel zal zich voor langere tijd committeren. Zij zijn door de vrijblijvendheid van het project over de drempel getrokken.

Nadeel is de begeleiding. Deze kost bij de 'moderne' vrijwilliger ook veel tijd en betaald zich meestal alleen op korte termijn uit, aangezien veel 'moderne' vrijwilligers na afloop van het project de organisatie weer verlaten.

Het binden van jongeren wordt door alle respondenten als zeer lastig gezien. Zij hebben vaak andere interesses of bezigheden, hoewel natuurbewustzijn wel degelijk aanwezig is bij een groot deel van hen. De meeste vrijwilligers melden zich echter pas na hun 50^e levensjaar. Hoewel dat op korte termijn niet problematisch is door de grote

babyboomgeneratie, dreigt over 15 jaar een gat te ontstaan als deze begint weg te vallen.

Het binden van ouderen is eenvoudiger. Zij hebben meer vrije tijd te besteden. Wel zal er steeds meer rekening gehouden moeten worden met de 'moderne' vrijwilliger, iets wat nog niet erg leeft bij de medewerkers van het GNR. Ook weten de medewerkers niet zeker of er wel tijd vrijgemaakt kan worden voor de begeleiding van hen.

6 | Conclusie

De vorige hoofdstukken hebben een breed beeld geschetst over vrijwilligers en vrijwilligerswerk in het algemeen bij het Goois Natuurreservaat(GNR). De gegevens uit het wetenschappelijk literatuuronderzoek en het veldonderzoek zullen hier gecombineerd worden om zo tot een antwoord op de centrale onderzoeksvraag te komen: ***Hoe past vrijwilligerswerk bij het Goois Natuurreservaat, nu en in de toekomst?***

Binnen het GNR zijn er drie verschillende soorten taken die vervuld worden door vrijwilligers, te weten educatie, monitoren en onderhoudswerkzaamheden. Alle drie deze taken zijn erg belangrijk voor de organisatie. Ten eerste zijn de vrijwilligers belangrijk voor het GNR op het gebied van draagvlak en naamsbekendheid. Hier ligt een belangrijke rol voor het GNR en haar medewerkers zelf weggelegd, maar de vrijwilligers spelen ook een zeer belangrijke rol. Zij zijn het kortste contact tussen het GNR en de inwoners van het Gooi. Goede communicatie is dan ook essentieel tussen de beleidsbepalers en de uitvoerende medewerkers en vrijwilligers. Zij komen het meest in contact met de burgers en kunnen dus het meeste betekenen voor het draagvlak en de naamsbekendheid. Duidelijk herkenbare kleding voor de vrijwilligers kan een hulpmiddel zijn om de zichtbaarheid in het veld te vergroten. Het is belangrijk dat men zich van dit alles voortdurend bewust blijft. Weet men geen goed verhaal naar buiten te brengen, dan zal dit ten koste gaan van het draagvlak. Als we daarbij de terugtrekkende overheid nemen, welke een grote aanspraak maakt op het eigen initiatief van burgers, dan is dat geen goede zaak. Ook als we kijken naar de toekomst en de mogelijkheden van een horizontale overheid en de uitnodigende en verbindende overheid nemen, wordt de bijdrage van vrijwilligers en burgers voor het GNR steeds belangrijker voor haar voortbestaan. De actieve burger zal in de toekomst steeds meer aangesproken worden door de overheid, en het is aan het GNR om deze actieve burger aan zich te binden.

De vrijwilligers in bovengenoemde takken verrichten werkzaamheden die anders zouden blijven liggen omdat medewerkers van het GNR er simpelweg niet aan toekomen. Zowel het overbrengen van kennis over de natuur, het in kaart brengen en houden van de flora en fauna als het onderhoud van de terreinen komt voor een belangrijk deel op de vrijwilligers aan. Vanwege de bezuinigingen die ook het GNR treffen, waardoor zij gedwongen zijn met minder medewerkers hetzelfde werk te doen, zal het belang van die vrijwilligers in de toekomst alleen maar toenemen.

Ook voor de MAS en re-integratie is er draagvlak binnen het GNR, al lijkt niet iedereen er warm voor te lopen. Vooral de hoeveelheid begeleiding die met name de maatschappelijke stage (MAS) vraagt van de medewerkers van het GNR is een probleem. Op dit moment is er niemand die dit op zich kan en wil nemen, waardoor alles met betrekking tot de MAS afhankelijk is van Jaap Vlaanderen. Bijkomend nadeel is dat deze vrijwilligers slechts tijdens de duur van de MAS actief zijn voor het GNR en daarna niet meer terugkomen. Ook voor re-integratie is meer begeleiding nodig dan bij de 'gewone' vrijwilligers, maar deze vorm heeft als voordeel dat een deel zich langdurig

aan het GNR zal committeren waardoor de kosten die zijn gemaakt qua begeleiding zich weer terugbetalen.

Voorwaarden om beter gebruik te kunnen maken van de vrijwilligers, en wellicht het aantal vrijwilligers in de toekomst uit te kunnen breiden, zijn veelal nog niet aanwezig bij het GNR. Opvallend is dat er nog geen beleid op papier is gezet over vrijwilligers en vrijwilligerswerk. Dat dit nog niet gebeurd is heeft te maken met prioritering. Op dit moment komt alles op het bordje van Jaap Vlaanderen terecht. Hij heeft echter nog zoveel andere taken dat het ook voor hem moeilijk is overzicht te houden. Het is niet duidelijk op welk terrein de circa 200 vrijwilligers precies actief zijn binnen het GNR en hoe de verschillende soorten vrijwilligerswerk georganiseerd, begeleid en beoordeeld moeten worden. Vooral de organisatie en begeleiding van onderhoudsvrijwilligers gebeurt op dit moment op verschillende manieren, al naar gelang de prioriteiten die de betreffende medewerker stelt. Zo is de ene medewerker altijd aanwezig als zijn vrijwilligersgroep aan het werk is, zodat de vrijwilligers altijd iemand van het GNR zien, terwijl de ander de coördinatie meer bij de vrijwilligers legt zodat hij meer tijd kan besteden aan zijn overige taken. Daarmee wordt overigens niet gezegd dat het op dit moment slecht gesteld is met de organisatie en begeleiding van vrijwilligers en het vrijwilligerswerk, maar enkel dat dit nog niet gestructureerd is. Er wordt hier geen waardeoordeel uitgesproken over welke van de twee methoden het beste is, want beide manieren lijken te werken. Wat men zich wel af kan vragen, is of de huidige diversiteit gewenst is of dat men de begeleiding liever uniformeert. Daarnaast kan men zich afvragen of het noodzakelijk is dat de begeleiding van vrijwilligers in handen is van de medewerkers. Op dit moment worden twee onderhoudsgroepen al grotendeels begeleid door vrijwilligers en dat functioneert goed. Uit de interviews blijkt dat deze optie, begeleiding in handen van vrijwilligers, nog niet is onderzocht. En dat terwijl het wellicht een deel van de problemen rondom begeleiding op kan lossen, ook als er gekeken wordt naar de MAS en re-integratie. Daarnaast houden de medewerkers meer tijd over voor hun eigen werkzaamheden. Ook maakt deze vorm van begeleiding het mogelijk om het aantal vrijwilligers uit te breiden, terwijl met de huidige vorm van begeleiding het plafond bereikt lijkt. Bovendien zouden vrijwilligers ook een rol kunnen spelen bij de organisatie van vrijwilligerswerk en kunnen zij taken van Jaap Vlaanderen over nemen. Uit meerdere interviews is gebleken dat de bereidheid onder de huidige vrijwilligers om dit te doen aanwezig is.

De relatie tussen medewerkers en vrijwilligers wordt over het algemeen door beide partijen als positief ervaren. Dat is erg belangrijk voor de band van vrijwilligers met het GNR. Wel zijn er twee minpunten naar boven gekomen. Allereerst lijkt niet iedere medewerker het even leuk te vinden om met vrijwilligers te werken, iets wat met momenten ook duidelijk merkbaar is voor de vrijwilligers. Ten tweede zien de vrijwilligers niet altijd iemand van het GNR als ze aan het werk zijn, iets wat met name geldt voor degenen die onderhoudswerkzaamheden verrichten. Het is goed om dat in de gaten te houden, want juist door die contactmomenten vinden de vrijwilligers motivatie voor het werk dat ze doen.

Naast de contactmomenten tijdens het werken, stellen de vrijwilligers de jaarlijkse vrijwilligersmiddag erg op prijs. Door de vrijwilligers te waarderen kan het GNR ze extra motiveren. De vrijwilligers halen verder motivatie uit hun natuurbewustzijn, bij het overbrengen en delen van kennis en het buiten in de natuur met de handen bezig zijn. Verbeterpunt ligt hier in de kleding voor vrijwilligers. Op dit moment is deze er niet, terwijl er wel veel behoefte naar is vanuit de vrijwilligers. Naast de praktische kanten van werkkleding wordt het beschikbaar stellen van kleding ook als een stukje extra waardering ervaren door de vrijwilligers.

Voor de toekomst is het raadzaam voor het GNR om te blijven werken aan draagvlak en naamsbekendheid. Kennen mensen de organisatie niet en zien ze er de noodzaak niet van in, dan zullen ze er ook geen vrijwilliger worden.

Ook moet het GNR meer rekening houden met de 'moderne' vrijwilliger die meer gesteld is op een gevoel van vrijheid en niet ergens aan vast wil zitten. De 'moderne' vrijwilliger is vooral gericht op het individu en minder op de organisatie. Deze vrijwilligers komt men steeds meer tegen. Het aanbieden van vrijwilligerswerk op projectbasis lijkt een uitgelezen kans om deze mensen aan de organisatie te binden. Weliswaar kost deze vorm van vrijwilligerswerk de nodige begeleiding en blijven een aantal vrijwilligers slechts voor de korte termijn verbonden aan de organisatie, ze verzetten wel veel werk dat anders zou blijven liggen en het haalt een aantal mensen over de drempel om zich langer te binden aan het GNR. Mensen die anders nooit met het GNR in aanraking waren gekomen worden zo toch binnen gehaald.

Het binden van jongeren is op dit moment lastig en dat zal in de toekomst ook zo blijven. Ouderen zijn eenvoudiger bereid te vinden vrijwilligerswerk te doen. Het potentieel is ook groter vanwege de babyboomgeneratie die de pensioenleeftijd nadert. Het GNR moet zich daar echter niet op blind staren, want over 15 jaar zijn ook deze mensen te oud om vrijwilligerswerk te doen. Het GNR zal nu al moeten gaan nadenken over oplossingen voor dat probleem. Een niet eenvoudige taak.

Vrijwilligerswerk past dus zeker bij het GNR. Op dit moment is er echter nog veel onduidelijkheid over de inrichting hiervan. Pas als het GNR voor zichzelf duidelijk weet te maken wat het precies verwacht van het vrijwilligerswerk en welke rol zij daarvoor weggelegd ziet binnen de organisatie, kan zij zich gaan richten op de toekomst van het vrijwilligerswerk. Alle middelen lijken in huis om te kunnen profiteren van het resultaat van vrijwilligerswerk, alleen moeten deze nu nog ten volle worden benut.

7 | Aanbevelingen

Uit het onderzoek is gebleken dat er volop mogelijkheden zijn om binnen het GNR gebruik te maken van vrijwilligers. Op dit moment zijn er bij het GNR echter enkele zaken niet duidelijk of goed genoeg geregeld, waardoor het vrijwilligerswerk nog niet volop uit de verf is gekomen. Enkele aanbevelingen:

- Het is wenselijk dat er een visie van het GNR over vrijwilligerswerk op papier wordt gezet, zodat het voor iedereen duidelijk is wat de organisatie wil met haar vrijwilligers.

- Blijf werken aan het draagvlak en de naamsbekendheid van het GNR. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat de medewerkers en vrijwilligers weten wat er in de terreinen van het GNR gebeurt, zodat zij vragen van inwoners van het Gooi goed kunnen beantwoorden. Anders kan dit ten koste gaan aan het draagvlak. Daarnaast is het goed om aan de naamsbekendheid te blijven werken. Speciale kleding kan de zichtbaarheid van de vrijwilligers in het veld vergroten, wat ook hier positief aan bij draagt. Als mensen het GNR niet kennen, zullen ze er namelijk ook geen vrijwilligerswerk gaan doen.

- Bekijk met elkaar welke werkzaamheden het GNR wil laten uitvoeren door vrijwilligers. Het toestaan van het gebruik van bestrijdingsmiddelen en motorzagen vergroot de inzetbaarheid van vrijwilligers, maar heeft ook zijn minpunten. Wat weegt zwaarder? Daarnaast kan er ook gekeken worden naar mogelijkheden om vrijwilligers taken van medewerkers over te laten nemen, zoals bij de begeleiding van de MAS en onderhoudswerkgroepen. Ook delen van de coördinatie van het vrijwilligerswerk die nu nog door Jaap Vlaanderen worden uitgevoerd kunnen wellicht aan vrijwilligers worden uitbesteed.

- Zorg dat de vrijwilligers voldoende waardering van het GNR krijgen door geregeld 'je gezicht te laten zien'. Zo worden de vrijwilligers gemotiveerd en aan de organisatie gebonden, waardoor het GNR ze langer zal behouden. Het is ook goed om te kijken naar kleding voor vrijwilligers. Naast het praktisch nut is dit ook een wens die bij veel vrijwilligers leeft en dus een manier waarmee het GNR haar waardering uit kan spreken.

- Zorg dat vacatures die in de toekomst bij het GNR vrijkomen worden ingevuld door mensen die met vrijwilligers willen werken, aangezien dit een steeds belangrijkere bron van arbeid gaat worden.

- Probeer de 'moderne' vrijwilliger aan het GNR te binden door vrijwilligerswerk op projectbasis aan te bieden. Bekijk daarbij de mogelijkheid om dit vrijwilligerswerk door vrijwilligers te laten begeleiden, zodat medewerkers meer tijd overhouden voor andere taken.

- Probeer alvast te bedenken hoe het GNR aan vrijwilligers kan komen als de babyboomgeneratie te oud wordt om vrijwilligerswerk te doen. Op dit moment zijn er nog genoeg potentiële vrijwilligers, maar hoe is dit over 15 jaar?

Binnen dit onderzoek is gebleken dat er vele vormen van omgaan met vrijwilligers en vrijwilligerswerk zijn, en dat elke vorm zijn voor- en nadelen heeft. Het beste kan men dit rapport zien als nulmeting voor het vrijwilligerswerk bij het GNR. Dit rapport brengt in kaart hoe het vrijwilligerswerk in elkaar steekt bij het GNR en hoe dit in de toekomst zou kunnen, maar laat nog veel vragen onbeantwoord om op alles een antwoord te

kunnen geven. Daarom zou het goed zijn om vragen die in dit onderzoek onbeantwoord of onvoldoende beantwoord zijn gebleven in toekomstige onderzoeken terug te laten komen.

8 | Literatuurlijst

- Bommel, S. van, Aarts, M.N.C. & Turnhout, E. (2006). *Over betrokkenheid van burgers en hun perspectieven op natuur*. Wageningen: Wettelijke Onderzoekstaken Natuur & Milieu, Wageningen UR.
- Buijs, A.E., Custers, M.H.G. & Langers, F. (2007). *Natuur door andere ogen bekeken*. Zeist: Drukkerij Kerckebosch.
- Dekker, P., De Hart, J. & Faulk, L. (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Department of Education and Training (DET). (2011). *Active citizenship*. Geraadpleegd via education.qld.gov.au/corporate/newbasics/html/differ/dif5a.html op 12-02-2011.
- Dingeldey, I. & Rothgang, H. (2009). Conclusion: The Governance of Welfare State Reform. In Dingeldey, I. & Rothgang, H. (Eds.), *Governance of Welfare State Reform* (pp. 238-250). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk (FOV) (2011). *Actief burgerschap*. Geraadpleegd via <http://www.fov.be/IMG/doc/begrippenlijst.doc> op 14-04-2011.
- Meijs, L.C.P.M. (1997). *Management van vrijwilligersorganisaties*. Utrecht: Publicard
- Michels, A.M.B. (2002). Een halve eeuw overheidssturing, *Bevrijdende kaders: Sturen op verantwoordelijkheid (RMO)*, pp.111-140.
- Mújde, A. & S. Daru (2005). *Actieve burgers en vrijwilligersorganisaties*. CIVIQ
- NRC Handelsblad (2011, 7 februari). Goed doen als het in de agenda past. Kas, A., p.7.
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO). (2002). *Bevrijdende kaders: Sturen op verantwoordelijkheid*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Rijksoverheid (2007). *Coalitieakkoord CDA, PvdA en ChristenUnie*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Rijksoverheid (2010). *Regeerakkoord VVD-CDA*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Rijksoverheid (2011). *Wat is vrijwilligerswerk?* Geraadpleegd via www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijwilligerswerk/vraag-en-antwoord/wat-is-vrijwilligerswerk.html op 12-02-2011.

- Starke, P. & Obinger, H. (2009). Are Welfare States Converging? In Dingeldey, I. & Rothgang, H. (Eds.), *Governance of Welfare State Reform* (pp. 113-141). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.

- Thesaurus zorg en welzijn (2011). *Actief burgerschap*. Geraadpleegd via <http://www.thesauruszorgenwelzijn.nl/actiefburgerschap.htm> op 14-04-2011.

- Tonkens, E. (2007). Een uitnodigende, verbindende overheid. *TSS, juni 2007*, pp. 12-15.

- Tonkens, E. (2011). *Actief burgerschap – intro*. Geraadpleegd via www.actiefburgerschap.nl/index.php op 18-02-2011.

9 | Bijlagen

Bijlage 1 | Lijst met respondenten

Blokland, Jan. Vrijwilliger onderhoudswerkzaamheden (10 maart 2011).

Bollen, Helga. Medewerkster Meedoen, Vrijwilligerscentrale Huizen (16 maart 2011).

Borsboom, Jan. Terreinmedewerker GNR (02 maart 2011).

Chohou, Alys. Scholier Maatschappelijke stage (03 maart 2011).

Didderen, John. Boswachter GNR (03 maart 2011).

Havenga, Huib. Scholier Maatschappelijke stage (03 maart 2011).

Kaufmann, Lucas. Scholier Maatschappelijke stage (03 maart 2011).

Kruijf, Evert de. Vrijwilliger educatief (09 maart 2011).

Lindeman, Manja. Medewerkster Maatschappelijke Stage, Vrijwilligerscentrale Huizen (16 maart 2011).

Meesters, Koos. Vrijwilliger monitoring (10 maart 2011).

Moolen, Bert van der. Directeur-rentmeester GNR (10 maart 2011).

Ouwersloot, Sam. Scholier Maatschappelijke stage (03 maart 2011).

Poel, Loes van der. Vrijwilliger monitoring, in het verleden ook vrijwilliger onderhoudswerkzaamheden (09 maart 2011).

Poel, Paul van der. Vrijwilliger monitoring, in het verleden ook vrijwilliger onderhoudswerkzaamheden (09 maart 2011).

Sikking, Frank. Vrijwilliger onderhoudswerkzaamheden en monitoring (09 maart 2011).

Vlaanderen, Jaap. Medewerker communicatie en vrijwilligerswerk GNR (03 maart 2011).

Vooren, Marijke. Vrijwilliger educatief (10 maart 2011).

Bijlage 2 | Vragenlijsten interviews

Bert van der Moolen, Directeur-rentmeester van GNR.

Jaap Vlaanderen, coördinator vrijwilligers GNR.

Plannen

- Welke rol spelen vrijwilligers bij GNR? Welke plaats nemen zij in?
- Welke vormen van vrijwilligerswerk zijn er bij GNR?
- Wat zijn de (on)mogelijkheden voor vrijwilligers bij GNR? Wat kunnen jullie ze wel en niet bieden? (Doorgroeimogelijkheden, flexibiliteit, etc.)
- Waar moeten vrijwilligers aan voldoen als het gaat om kennis en vaardigheden?
- Hoe zou GNR in de toekomst met haar vrijwilligers om moeten gaan?

Organiseren

- Hoe wordt het vrijwilligerswerk bij GNR georganiseerd?
- Wat denkt u dat een ideaal aantal vrijwilligers is voor GNR?
- Wat komt er kijken bij een soepel lopend vrijwilligersbestand bij GNR?
- Hoe zou het vrijwilligerswerk bij GNR in de toekomst georganiseerd kunnen worden?

Begeleiding

- Welke kennis en vaardigheden zijn nodig om leiding aan vrijwilligers bij GNR te geven?

Beoordeling

- Hoe vindt beoordeling van het vrijwilligerswerk bij GNR plaats? Hoe zou dat in de toekomst kunnen?

Motivatie

- Wat denkt u dat de drijfveren van de huidige vrijwilligers zijn?
- Wat denkt u dat de wensen van de huidige vrijwilligers zijn?
- Hoe ziet de potentiële vrijwilliger eruit?
- Hoe zou GNR jongeren kunnen binden als vrijwilliger?
- Hoe zou GNR ouderen kunnen binden als vrijwilliger?

Rol

- Hoe denkt GNR over haar rol en positie in de samenleving, nu en in de toekomst?

Overige

- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van maatschappelijke stage?
- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van reïntegratie van mensen met een WW- of WAO-uitkering?

Scholieren die via maatschappelijke stage bij GNR zijn geweest.

- Waarom heb je voor deze stageplek bij GNR gekozen?
- Wat vond je aantrekkelijk aan de stage bij GNR? Wat minder?
- Hoe denk je over vrijwilligerswerk? Wat verwacht je dat dit werk je biedt?
- Hoe was de begeleiding tijdens de stage?
- Welke kennis en vaardigheden moeten vrijwilligers hebben bij GNR?
- Hoe zou GNR in de toekomst met haar vrijwilligers om moeten gaan?

Motivatie

- Wat zijn redenen om door te gaan bij GNR of om juist te stoppen?
- Hoe kan GNR jongeren binden als vrijwilliger?

Overige

- Is de maatschappelijke stage een goede aanvulling voor GNR?

Vrijwilligers GNR educatief, monitoring en onderhoudswerkzaamheden.

Plannen

- Welke rol spelen vrijwilligers bij GNR? Welke plaats nemen zij in?
- Welke vormen van vrijwilligerswerk zijn er bij GNR?
- Wat zijn de (on)mogelijkheden voor vrijwilligers bij GNR? Zijn er doorgroeimogelijkheden, flexibiliteit, etc...?
- Waar moeten vrijwilligers aan voldoen als het gaat om kennis en vaardigheden?
- Hoe zou GNR in de toekomst met haar vrijwilligers om moeten gaan?
- Hoe wordt het vrijwilligerswerk georganiseerd? Hoe zou dit in de toekomst kunnen?

Begeleiden

- Hoe kijken de professionals aan tegen de vrijwilligers? Hoe is hun relatie met u?
- Hoe gaan ze met vrijwilligers om? Hoe geven ze leiding?
- Welke kennis en vaardigheden denkt u dat er nodig zijn om leiding aan vrijwilligers bij GNR te geven?
- Hoe zou volgens u in de toekomst leiding kunnen worden gegeven aan vrijwilligers?

Beoordelen

- Hoe vindt controle van het vrijwilligerswerk bij GNR plaats? Hoe zou dat in de toekomst kunnen?
- Hoe vindt bijsturing van het vrijwilligerswerk plaats? Hoe zou dat in de toekomst kunnen?

Motivatie

- Wat zijn volgens u de drijfveren van de huidige vrijwilligers?
- Wat zijn volgens u de wensen van de huidige vrijwilligers?

- Hoe ziet de potentiële vrijwilliger eruit?
- Hoe zou GNR jongeren kunnen binden als vrijwilliger?
- Hoe zou GNR ouderen kunnen binden als vrijwilliger?

Rol

- Hoe denken vrijwilligers van het GNR over de rol en positie in de samenleving van het GNR, nu en in de toekomst?

Overige

- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van maatschappelijke stage?
- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van reïntegratie van mensen met een WW- of WAO-uitkering?

Boswachter en terreinmedewerker GNR.

Plannen

- Welke rol spelen vrijwilligers bij GNR? Welke plaats nemen zij in?
- Welke vormen van vrijwilligerswerk zijn er bij GNR?
- Wat zijn de (on)mogelijkheden voor vrijwilligers bij GNR? Zijn er doorgroeimogelijkheden, flexibiliteit, etc...?
- Waar moeten vrijwilligers aan voldoen als het gaat om kennis en vaardigheden?
- Hoe zou GNR in de toekomst met haar vrijwilligers om moeten gaan?

Organiseren

- Hoe wordt het vrijwilligerswerk bij GNR georganiseerd?
- Wat is een ideaal aantal vrijwilligers voor GNR?
- Wat komt er kijken bij een soepel lopend vrijwilligersnetwerk bij GNR?
- Hoe zou het vrijwilligerswerk bij GNR in de toekomst georganiseerd kunnen worden?

Begeleiden

- Hoe kijken de professionals aan tegen de vrijwilligers? Hoe is hun relatie?
- Hoe gaan ze met vrijwilligers om? Hoe geven ze leiding?
- Welke kennis en vaardigheden zijn nodig om leiding aan vrijwilligers bij GNR te geven?
- Hoe zou in de toekomst leiding kunnen worden gegeven aan vrijwilligers?

Beoordelen

- Hoe vindt controle van het vrijwilligerswerk bij GNR plaats? Hoe zou dat in de toekomst kunnen?
- Hoe vindt bijsturing van het vrijwilligerswerk plaats? Hoe zou dat in de toekomst kunnen?

Motivatie

- Wat zijn de drijfveren van de huidige vrijwilligers?
- Wat zijn de wensen van de huidige vrijwilligers?

- Hoe ziet de potentiële vrijwilliger eruit?
- Hoe kan GNR jongeren binden als vrijwilliger?
- Hoe kan GNR ouderen binden als vrijwilliger?

Rol

- Hoe denken medewerkers van het GNR over de rol en positie van het GNR in de samenleving, nu en in de toekomst?

Overige

- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van maatschappelijke stage?
- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van reïntegratie van mensen met een WW- of WAO-uitkering?

Medewerksters Vrijwilligerscentrale Huizen

Plannen

- Welke rol spelen vrijwilligers bij GNR? Welke plaats nemen zij in?
- Welke vormen van vrijwilligerswerk zijn er bij GNR?
- Wat zijn de (on)mogelijkheden voor vrijwilligers bij GNR? Zijn er doorgroeimogelijkheden, flexibiliteit, etc...?
- Waar moeten vrijwilligers aan voldoen als het gaat om kennis en vaardigheden?
- Hoe zou GNR in de toekomst met haar vrijwilligers om moeten gaan?

Organiseren

- Hoe wordt het vrijwilligerswerk bij GNR georganiseerd?
- Wat is een ideaal aantal vrijwilligers voor GNR?
- Wat komt er kijken bij een soepel lopend vrijwilligersnetwerk bij GNR?
- Hoe zou het vrijwilligerswerk bij GNR in de toekomst georganiseerd kunnen worden?

Motivatie

- Wat zijn de drijfveren van de huidige vrijwilligers?
- Wat zijn de wensen van de huidige vrijwilligers?
- Hoe ziet de potentiële vrijwilliger eruit?
- Hoe kan GNR jongeren binden als vrijwilliger?
- Hoe kan GNR ouderen binden als vrijwilliger?

Rol

- Hoe denken medewerkers van de Vrijwilligerscentrale Huizen over de rol en positie van het GNR in de samenleving, nu en in de toekomst?

Overige

- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van maatschappelijke stage?
- Is er een rol weggelegd voor GNR op het gebied van reïntegratie van mensen met een WW- of WAO-uitkering?