



**Universiteit Utrecht**

Het Volwassen worden van de Participatiesamenleving

Over de Wijze waarop Waardering kan Ondersteunen om Actieve Ouders en Initiatieven  
Duurzaam te Maken en te Behouden in de Pedagogische Civil Society

Eva E. J. van der Weij

Het Volwassen worden van de Participatiesamenleving

Over de Wijze waarop Waardering kan Ondersteunen om Actieve Ouders en Initiatieven  
Duurzaam te Maken en te Behouden in de Pedagogische Civil Society

Eva E. J. van der Weij (6187307)

Deze bachelorthesis is geschreven voor het vak 'Thesis Pedagogische Wetenschappen'  
(200600042) vanuit de faculteit voor Sociale Wetenschappen, Utrecht Universiteit.

Het vak is onderdeel van de premaster Youth, Education and Society Studies.

De cursuscoördinator is mw. dr. B. van de Rijt. De opdracht is uitgewerkt onder begeleiding  
van mw. I.M. Dielwart, MSc en mw. K. Bruinsma.

**Abstract**

The purpose of this research was to understand how appreciation from the environment can support sustainable continuation of initiatives that active parents have set up in the Pedagogical Civil Society in the Vreedzame Wijken in Utrecht. It turned out that parents were in need of appreciation, in order to insure continued involvement with the initiative, and therefore continuation of the initiative. An explorative qualitative research was conducted using semi-structured interviews with three active parents, who had set up an initiative by themselves or joined an initiative, and three professionals who directly or indirectly were in contact with active parents. The results show that appreciation is important for the long-term motivation to maintain the initiative, and that this appreciation can take various forms, for example to notice and to recognize. Furthermore, appreciation in a non-monetary form was referred to as important, and could be offered as a course or training. These forms of appreciation can be given by various people in the environment such as area professionals, other parents and local citizens. Also, a change in the mindset of all the professionals (neighborhood, municipality, public authorities) who work together with parents or who are thinking about parents in the neighborhood is necessary to achieve sustainable initiatives. This means that the thinking of the professional in the concept of parent- or citizen participation needs to change to school-, neighborhood-, municipal- and government participation.

*Keywords:* Pedagogical Civil Society, Active parents, Appreciation, Volunteers, Vreedzame Wijk, Social environment, Social support, ASE-model, Waarderingsdriehoek.

**Samenvatting**

Het doel van dit onderzoek was het verkrijgen van inzicht hoe waardering vanuit de omgeving initiatieven die actieve ouders opzetten kan ondersteunen in het duurzaam voortzetten van het initiatief in de Pedagogische Civil Society in de Vreedzame Wijken in Utrecht. Het bleek namelijk dat ouders behoefte hadden aan waardering om betrokken te blijven bij een initiatief, en daarmee om de voortzetting van dat initiatief te garanderen. Er werd daarom een explorerend kwalitatief onderzoek uitgevoerd waarbij er door middel van semigestructureerde interviews met drie actieve ouders die zelf een initiatief hadden opgezet of zich bij een initiatief hadden aangesloten en met drie professionals die direct of indirect in contact stonden met ouders. De resultaten tonen aan dat waardering belangrijk is voor de langdurige motivatie om een initiatief voort te zetten. Uit de interviews blijkt dat er diverse vormen van waardering te onderscheiden zijn. Zo werden herkennen en erkennen van het initiatief door de omgeving als een van de belangrijkste vormen van waardering beschouwd. Tevens werd het laten zien van waardering in een niet monetaire vorm ook als belangrijk aangeduid, bijvoorbeeld het aanbieden van een cursus of training. Deze vormen van waardering kan door diverse mensen in de omgeving uitgesproken en gegeven worden zoals wijkprofessionals, andere ouders en buurtbewoners. Tevens moet er nog een verandering plaatsvinden in de *mindset* bij alle professionals (wijk, gemeente, overheid) die met ouders samenwerken of die over ouders in de wijk nadenken om tot duurzame ouderinitiatieven te komen. Hiermee wordt bedoeld dat het denken van de professional in het concept ouder- of burgerparticipatie moet veranderen naar school-, wijk-, gemeente- en overheidsparticipatie.

*Keywords:* Pedagogische Civil Society, Actieve ouders, Waardering vrijwilligers, Vreedzame Wijk, Sociale omgeving, Sociale ondersteuning, ASE-model, Waarderingsdriehoek.

### Het Volwassen worden van de Participatiesamenleving

"*Weinig aantrekkelijk is een samenleving waarin steeds meer mensen zich terugtrekken in een eigen kamer, zonder besef van het huis dat we samen delen.*" stelt Koning Willem Alexander in zijn Kersttoespraak van 2017. Eveneens noemde Koning Willem Alexander dat de verzorgingsstaat plaats moet maken voor een participatiesamenleving (Troonrede, 2013). Hiermee roept hij de Nederlandse burgers op om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven én voor de omgeving. Echter zijn vandaag de dag individuele perspectieven de norm (Jansen, 2013); zo wordt ook de opvoeding bijvoorbeeld steeds meer als een individuele taak beschouwd (De Winter, 2011). Opvoeden gebeurt slechts thuis, door ouders, en achter de voordeur. De Winter (2008) spreekt van een gemiste kans wanneer de sociale netwerken rondom het gezin niet worden ingezet om de opvoeding vorm te geven. Er is dus een *mismatch* ontstaan tussen verschillende pedagogische contexten, zoals tussen school en gezin (Hillhorst, Zonneveld, & De Winter, 2013). Verschillende levensdomeinen sluiten niet altijd goed op elkaar aan (Day, 2015; El Hadioui, 2011), terwijl de sociale netwerken buiten het gezin van cruciaal belang zijn voor de ontwikkeling van het kind in de diverse pedagogische contexten (Hillhorst e.a., 2013; Putnam, 2007).

Als reactie op de *mismatch* in diverse pedagogische contexten is de Pedagogische Civil Society [PCS] in 2008 geïntroduceerd om sociale netwerken te versterken (Hillhorst e.a., 2013). De PCS omvat alle gemeenschappelijke activiteiten van burgers rondom het opvoeden van kinderen en adolescenten (De Winter, 2008). In de PCS staan de vrijwillige verbanden die mensen aangaan en de onderlinge betrokkenheid bij het opvoeden van kinderen en adolescenten centraal (De Winter, 2011). De maatschappelijke betrokkenheid bij kinderen en ouders wordt gestimuleerd, waardoor opvoeden niet meer als individuele taak wordt beschouwd (Horjus, Van Dijken, & De Winter, 2012). Een versterking van de PCS leidt tot een positiever opvoedklimaat (Distelbrink & Spruijt, 2014) en kan positieve effecten hebben op de kwaliteit van opvoeding en ontwikkeling, het vergroot namelijk het sociaal kapitaal in de opvoedomgeving (De Winter, 2011; Kloos e.a., 2012).

De PCS en het sociaal kapitaal staan met elkaar in verbinding. Sociaal kapitaal is de mate van verbindingen tussen individuen in een samenleving, zoals de sociale netwerken en de daaruit voortkomende normen van wederkerigheid en betrouwbaarheid (Brisson & Usher, 2005; Putnam, 2001). De positieve invloed van sociale netwerken en het sociaal kapitaal lijkt groot, wanneer men kijkt naar de effecten daarvan op de ontwikkeling van kinderen, de preventie van probleemgedrag en de effecten op het latere leven van kinderen (Cohen, 2004; Leventhal & Brooks-Gunn, 2000; Putnam, 2000; RMO, 2009). Een sterke gemeenschap heeft bijvoorbeeld een positieve invloed op de morele ontwikkeling van kinderen (Duimel, 2008;

Haidt 2007; RMO, 2009). Daarnaast blijkt er een zeer sterk positief verband tussen het bestaan van sociaal kapitaal binnen een gemeenschap en de onderwijsprestaties van kinderen uit die gemeenschap (Lapsley & Hill, 2008). Het lijkt dus aantoonbaar dat het beschouwen van opvoeding als collectieve taak in plaats van individuele taak wenselijk is in het belang voor de ontwikkeling van kinderen in de maatschappij.

Een voorbeeld van hoe de PCS wordt uitgedragen is de Vreedzame Wijk [VW]. In de Vreedzame Wijk [VW] staat net als in de PCS onder andere het opbouwen van het sociaal kapitaal centraal. De VW is een programma dat ontwikkeld is om een samenhang te bevorderen tussen verschillende pedagogische contexten (bijvoorbeeld pedagogische instellingen, thuis en publieke ruimte) en een eventuele *mismatch* tussen deze contexten te verkleinen (De Winter e.a. 2017; Pauw, 2016). Ouders worden door de VW gestimuleerd om de ontwikkeling van kinderen als een collectieve, gezamenlijke verantwoordelijkheid te zien (CCR, 2003; Horjus e.a., 2012).

In de VW zijn veel ouder-initiatieven die van belang zijn bij het opbouwen van de PCS en het sociaal kapitaal. De VW-organisatie (2018) heeft echter opgemerkt dat het voor ouders belangrijk is waardering voor de inzet te krijgen zodat hun betrokkenheid en inzet, en daarmee het initiatief, behouden blijven. In dit onderzoek wordt de volgende vraag onderzocht: "Op welke wijze kan waardering bijdragen aan het behouden en ondersteunen van de duurzame inzet van actieve ouders in de Pedagogisch Civil Society in de stad Utrecht?" Tevens richt het onderzoek zich ook op wat de professional denkt dat duurzaam werkt om actieve ouders gemotiveerd te houden en hoe zij over waardering van de inzet van actieve ouders denken.

Er is in de wetenschappelijke literatuur vrijwel geen onderzoek gedaan dat zich specifiek richt op de motieven en behoeftes van de actieve ouder/burger die zich inzet voor de wijk of de buurt. Daarentegen is er des te meer onderzoek gedaan naar hoe organisaties vrijwilligers kunnen werven en binden en welke aspecten hierbij een rol spelen (e.g. Boezeman & Ellemers, 2008; Castell, 2016; Nickson, Warhust, Dutton, & Hurell, 2008). Er kan mogelijk een overlapping zijn in hoe deze mechanismen van motivatie en binding werken bij de actieve ouder. Zo zou de omgeving en de ouder vergelijkbaar kunnen zijn met de organisatie en de vrijwilliger. Zodoende zal nu vanuit dit onderwerp besproken worden welke factoren meespelen in het participeren binnen de samenleving.

### **Theoretisch kader**

Zoals uit de inleiding blijkt, is het versterken van sociale netwerken ofwel sociaal kapitaal dus van belang bij het ontstaan van de PCS wanneer men de *mismatch* tussen pedagogische contexten wilt verkleinen. Om sociaal kapitaal in een gemeenschap te

versterken is de bottom-up werkwijze de meest geschikte manier om blijvend positieve effecten te behalen (Becker, 2009; Castel 2016; Kloos e.a., 2012; Kwok, Paton, Becker, Hudson-Doyle, & Johnston, 2018). Bij een bottom-up werkwijze worden leden van de gemeenschap betrokken bij de implementatie van een interventie zoals de VW (Yperen, & Veerman, 2008). Het betrekken en samenwerken van leden kan resulteren in een gemeenschapsgevoel, wat een belangrijke voorwaarde is voor het ontwikkelen van het sociaal kapitaal. Gemeenschapsgevoel wordt omschreven door Moritsugu, Vera, Wong, & Grover Duffy (2014) als een gevoel van de leden van een gemeenschap dat zij bij die specifieke gemeenschap horen en daarbij ook passen.

Om tot samenwerking te komen met leden uit de gemeenschap, is het nodig om burgers te *empoweren* (Moritsugu, Vera, Wong, & Duffy, 2014). Ook Perkins en collega's (2007) spreken over het belang van *empowerment* van burgers te vergroten en te versterken. Zij geven aan dat *empowerment* ontstaat wanneer individuen leren te participeren, dit vergroot ook de kans op de gewenste verandering binnen een gemeenschap. *Empowerment* van burgers houdt in dat mensen besluiten durven en kunnen nemen, bewustzijn hebben voor de omgeving en kunnen samenwerken met anderen (Zimmerman, 1990). *Empowerment* op gemeenschapsniveau is het tot stand brengen van verbindingen tussen verschillende organisaties (contexten) binnen de gemeenschap én acties die worden ondernomen om de kwaliteit van het leven binnen een gemeenschap te verbeteren (Zimmerman, 2000). Volgens Moritsugu en collega's (2014) kunnen burgers, oftewel wijkbewoners, bijdragen aan het succes van projecten (zoals de VW), omdat zij de omgeving, de problematiek en de mensen uit de omgeving kennen waardoor het project beter vorm kan worden gegeven. Klein, Bulsink, & Gaag (2014) benadrukken ook het belang van het betrekken van burgers en vrijwilligers in het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden omdat een groot deel van de sociale steun die tegenwoordig aanwezig is voor jongeren en ouders wordt geboden door vrijwilligers.

Uit de literatuur blijkt dat er vier aspecten van belang zijn bij het motiveren en binden van vrijwilligers (e.g. Sarti e.a., 2017). Het eerste aspect is dat de vrijwilliger positieve ervaringen opdoet bij de organisatie. Positieve ervaringen leiden tot een grotere betrokkenheid en daardoor tot een sterkere binding aan de organisatie (Caldwell e.a., 1990; Nickson e.a., 2008; Vilans en Verwey-Jonker, 2008). Ten tweede speelt het ook mee dat de vrijwilliger ontwikkelingsmogelijkheden worden geboden. Een organisatie moet de vrijwilliger kansen bieden om zich te ontwikkelen (Agarwala, 2003; Harel & Tzafrir, 1999), bijvoorbeeld in de vorm van training of opleiding. Het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden kan zorgen dat de vrijwilliger zich psychologisch meer zal gaan binden aan een organisatie en daardoor ook grotere betrokkenheid bij de organisatie zal ontwikkelen (Boezeman & Ellemers,

2008; Tajfel & Turner, 1979). In de VW kan dit betekenen dat de ouder eerst positieve ervaringen opdoet in de wijk, bijvoorbeeld bij de speeltuin, het buurthuis, de school en op straat, maar waar de ouder ook mogelijkheden worden geboden om in deze contexten zichzelf ook te ontwikkelen en initiatieven op te zetten.

Naast positieve ervaringen opdoen en ontwikkelingsperspectieven is het derde aspect communicatie. De organisatie moet duidelijk aangeven wat de normen en waarden zijn, hoe de werkzaamheden eruit zien en wat er wel en niet verwacht wordt van de vrijwilliger. Tijdens deze communicatie is het van belang dat zowel de vrijwilliger als de organisatie initiatief nemen om te communiceren (Vilans en Verwey-Jonker, 2008). Eveneens zouden organisaties er goed aan doen om vrijwilligers te betrekken in de besluitvorming, hen inspraak te geven en hen op de hoogte te houden van ontwikkelingen binnen de organisatie (Caldwell e.a., 1990; Cumming, 1992; Haesli & Boxall, 2005; Hiltrop, 1999; Rodgers, 1995). Dit komt overeen met de bottom-up werkwijze waarbij de gemeenschap betrokken wordt bij de uitvoering van werkzaamheden of taken om blijvend positieve effecten te behalen. (Becker, 2009; Castell 2016; Kloos e.a., 2012; Kwok e.a., 2018). In de VW zou dit kunnen betekenen dat de actieve ouder een contactpersoon heeft in het buurthuis of de school, die zorgt dat de ouder ook op de hoogte blijft van de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Tot slot kan ook beloning zorgen voor een grotere binding van de vrijwilliger. Maar monetaire beloningen zijn bij vrijwillige inzet vaak niet van toepassing hierdoor hebben niet-monetaire vormen meer invloed zoals herkenning, erkenning en waardering (Bullock & Leeney, 2016; Karl, Peluchette, & Hall, 2008; Law & Peter, 2018; Sarti e.a., 2017). Door de morele betrokkenheid zijn vrijwilligers bereid te werken voor lagere extrinsieke beloningen omdat de focus bij hen meer ligt op de aanwezigheid van intrinsieke beloningen (Parry, Kelliher, Mills, & Tyson, 2004; Zimmeck, 1998). Bij extrinsieke motivatie wordt er gedrag vertoond vanwege een uitkomst die buiten de activiteit ligt zoals een monetaire beloning (Brug, Assema, & Lechner, 2017). Intrinsieke motivatie verwijst naar het uitvoeren van een activiteit omdat de inhoud van het gedrag belangrijk wordt geacht door de uitvoerder. Zo zorgt het herkennen, erkennen en waarderen van de prestaties van vrijwilligers voor een positieve sfeer en kan het vervolgens leiden tot binding van de vrijwilliger aan de organisatie (Verwey-Jonkers, 2008). In de VW zou beloning voor actieve ouders herkent, erkent en gewaardeerd kunnen zijn.

Om het gedrag en de duurzaamheid van actieve ouders in de VW te kunnen voorspellen en te veranderen, is het belangrijk om inzicht te hebben in de determinanten die aan het gedrag ten grondslag liggen (Brug e.a., 2017). In de literatuur zijn diverse theoretische modellen te vinden die gedragsverandering verklaren en voorspellen. Zo wordt

in het ASE-model gesteld dat gedrag het beste te voorspellen is door naar de gedragsintentie te vragen, ofwel aan het individu te vragen of zij van plan zijn om gedrag te vertonen (De Vries & Mudde, 1998). In het ASE-model staat dan ook de gedragsintentie van het individu centraal, dit wordt gezien als de beste voorspeller van gedrag (e.g. Conner & Sparks, 2015; De Vries & Mudde, 1998; Fishbein & Azjen, 2010). De gedragsintentie wordt bepaald door de attitude, sociale invloeden en eigen-effectiviteitsverwachting. Attitude is de houding en opvattingen van een persoon naar het gedrag toe en de eigen-effectiviteitsverwachting is de inschatting van de eigen mogelijkheden om het gewenste gedrag uit te kunnen voeren. Dit zou voor de actieve ouder kunnen betekenen hoe de ouder kijkt tegen het opzetten van een initiatief en of de ouder zich in staat voelt een initiatief op te zetten. De sociale invloed bestaat in dit model uit sociale normen, waargenomen gedrag van andere en directe steun of ervaren druk om bepaald gedrag te vertonen van anderen. Voor de actieve ouder zou dit herkenning, erkenning en waardering voor het initiatief kunnen betekenen vanuit de omgeving. Ook komen in het model zo genoemde barrières aanbod, dit zijn factoren die buiten het individu liggen en die de daadwerkelijke uitvoering van gedrag kunnen beïnvloeden. Dit zou voor de ouder een gebrek aan materialen of beschikbare locatie kunnen zijn.

In de VW werken professionals vaak samen met actieve ouders, het is daarom ook belangrijk om te onderzoeken hoe de professional de actieve ouder kan ondersteunen door middel van waardering. In 2015 is het model de Waarderingsdriehoek (Kruiter & Blokker, 2015) ontwikkeld als praktisch handvat voor publieke ondernemers. Dit model benoemt drie onderdelen die een organisatie in overweging kan nemen bij het waarderen van een maatschappelijk initiatief ofwel ouder initiatief in de VW. Het eerste aspect in de is betrokkenheid, oftewel in welke mate de burger zich verbonden voelt en is met een initiatief. Het tweede aspect is het rendement dat een initiatief moet opbrengen in verband met de investering van professional of burger. Wanneer er rendement is behaald is de opbrengst of winst groter dan de investering. Het derde aspect is legitimiteit en betekent dat de effecten en de resultaten van het handelen overeenkomen met de waarden en doelen die binnen de organisatie democratisch zijn vastgesteld. De output van het proces (of in de VW: het initiatief) moet dus overeenkomen met de verwachtingen van burgers en bestuur.

Op basis van de bestudeerde literatuur wordt de hypothese opgesteld dat de actieve ouder door de morele betrokkenheid een grotere intrinsieke motivatie zal ervaren. Verder zal de ouder minder behoefte hebben aan extrinsieke motivatie in de vorm van beloning vanuit de omgeving voor het duurzaam dragen van het initiatief. Tevens wordt op basis van de literatuur de hypothese opgesteld dat positieve ervaringen, ontwikkelingsperspectieven, duidelijke communicatie en beloning van belang zijn bij de motivatie en binding van



ouderinitiatieven. Deze hypothesen zullen getoetst worden met behulp van kwalitatief onderzoek door middel van interviews met actieve ouders en professionals.

## **Methode**

### **Design**

Om inzicht te krijgen op welke wijze waardering bij kan dragen aan het behouden en ondersteunen van ouders kan in de PCS werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek was explorierend van aard omdat de motieven en behoeftes van actieve ouders die een initiatief dragen nog niet eerder onderzocht waren. Tijdens de semigestructureerde diepte interviews stonden de ervaringen en overtuigingen van de respondenten centraal (Tijmstra & Boeije, 2011). Enerzijds werd in kaart gebracht wat professionals en ouders onder waardering verstonden. Anderzijds werd onderzocht hoe waardering de motivatie van ouders kon ondersteunen bij het doordragen van het initiatief. Vervolgens werd in kaart gebracht wie deze waardering het beste aan de actieve ouders kon uitspreken en laten zien. Door deze wijze van onderzoek konden diverse aspecten van waardering vanuit verschillende perspectieven onderzocht worden, waardoor er een beter beeld kon ontstaan over welke vormen van waardering mogelijk zijn en hoe actieve ouders dit tot nu toe hebben ervaren.

### **Steekproef**

Met behulp van een doelgerichte en selecte steekproef zijn in totaal zes respondenten geïnterviewd, waarvan drie ouders en drie professionals. Er is voor deze verdeling tussen ouders en professionals gekozen om een zo representatief mogelijk beeld van de diverse professionals en ouderinitiatieven in Utrecht te kunnen schetsen. De ouders zijn actief in verschillende wijken in Utrecht en hebben een initiatief opgezet of hebben zich aangesloten bij een initiatief. De eerste ouder (vrouw, Nederlands) op dit moment is zij op eigen initiatief bezig op de basisschool van haar kind ouders actief te krijgen om een oudergroep te vormen om de Vreedzame principes zelf, maar ook in de wijk uit te gaan dragen. De tweede ouder (man, Marokkaans-Nederlands) heeft zich opgegeven om oudermediator te worden op de Vreedzame School van zijn kinderen, daarnaast vervult hij ook een groot deel van de conciërge taken op eigen initiatief. De laatste ouder (vrouw, Afghaans-Nederlands) geeft op dit moment meerdere dagen per week leeslessen aan moeders gericht op de taalontwikkeling en het lezen thuis met het kind, organiseert ze maandelijks informatie en voorlichtingsavonden voor ouders en werkt daarnaast vrijwillig op de ervaringswerkplek sociaal beheer in een buurthuis.

De professionals komen uit verschillende werkgebieden en staan direct of indirect in contact met ouders in hun werkveld. Zo is de eerste professional een management ontwikkelaar die cursussen en advies geeft aan onder andere instellingen en bedrijven die

ouders betrekken in de organisatie. De tweede professional is beleidsmedewerker bij de gemeente Utrecht die zich richt op taalachterstanden en het samenhangend aanbod van onderwijs van nul tot zeven jaar in achterstandswijken. De laatste professional is coördinator van de Vreedzame Wijk en van een Brede School in Utrecht.

### **Meetinstrument en operationalisatie concepten**

De onderzoeksvragen werden volgens kwalitatieve, interpretatieve benadering onderzocht. In dit onderzoek is gekozen voor het afnemen van semi-gestructureerde diepte-interviews als dataverzamelingmethode. De open interviewvragen (zie Bijlage 1) voor de ouders zijn gestructureerd aan de hand van het ASE-model (De Vries, 1998) en voor de professionals gestructureerd aan de hand van de Waarderingsdriehoek (Kruiter, Kruiter & Blokker, 2015). Enkele begrippen die in het onderzoek worden gebruikt zijn geoperationaliseerd, zodat er het duidelijk is wat verstaan wordt onder de gebruikte definities.

*Motivatie van de actieve ouder.* De bereidheid tot het verrichten van bepaald gedrag. Er zijn twee verschillende vormen van motivatie te onderscheiden: 1) Intrinsieke motivatie die verwijst naar het uitvoeren van een activiteit omdat de inhoud van het gedrag belangrijk wordt geacht door de uitvoerder, 2) Extrinsieke motivatie verwijst naar gedrag dat wordt vertoont vanwege een uitkomst die buiten de activiteit ligt. In dit onderzoek wordt gekeken naar gemotiveerde ouders. Een gemotiveerde ouder heeft een positieve attitude tegenover het bijdragen aan en het inzetten voor de ontwikkeling van PCS ofwel VW. Een actieve ouder helpt in de wijk door zich in te zetten in bijvoorbeeld een buurthuis, speeltuin of door het dragen van een (eigen) initiatief. Om dit begrip meetbaar te maken zijn er vragen gesteld als 'Wat zorgde ervoor dat u dit initiatief wilde gaan opzetten?' en 'Wat motiveert u op dit moment om het initiatief nog steeds te dragen?.'

*Waardering van de actieve ouder.* Waardering is dat wat actieve ouders benoemen te ontvangen van de omgeving (professionals in de wijk/gemeente en van buurtbewoners) als beloning voor hun initiatief of inzet. Bijvoorbeeld dat de omgeving de inzet en het initiatief "ziet" en dit uitspreekt naar de ouder. Maar ook dat de omgeving het belang van actieve ouders en de kwaliteiten van de ouder en het initiatief "inziet". De omgeving vindt het belangrijk dat mensen zich inzetten. Of dat de omgeving door hun handelen "laat zien" dat ze belang hecht aan de actieve ouder. Dit begrip is meetbaar gemaakt door middel van vragen als 'Voelt u zich op dit moment gewaardeerd door de omgeving?' en 'Zou u stoppen wanneer u zich niet gewaardeerd voelt?.'

### **Procedure en analyse**

Aan de hand van twee oriënterende gesprekken met een praktijkbegeleider (zelfstandig adviseur en procesbegeleider bij Stichting Vreedzaam), de geoperationaliseerde

begrippen en het literatuuronderzoek zijn de inhoud van de interviews bepaald. Er is gekozen voor het afnemen van semigestructureerde interviews zodat alle relevante onderwerpen goed aanbod konden komen en er ruimte was om door te vragen ter verheldering. De interviews ( $M_{\text{duur}} = 66$  minuten) werden individueel afgenomen op een door de respondent gekozen setting. Van de interviews zijn opnames gemaakt die bewaard zijn tot het gehele onderzoek was afgerond. Het interview bestond uit zes delen, namelijk: 1) Informeren over de procedure en het doel van het interview, 2) Achtergrondinformatie van de respondent, in deel 3, 4, 5) Werd het eerder benoemde meetinstrument voor de ouder of de professional toegepast, en 6) Afsluiting door middel van een samenvatting van het interview, waarbij de respondenten gevraagd werd of de onderzoeker de informatie op juiste wijze had geïnterpreteerd.

De verkregen data uit de semigestructureerde interviews werd getranscribeerd en is vervolgens geanalyseerd en gecodeerd in NVivo 11. Deze data werd in de drie fase open, axiaal en selectief gecodeerd. Na het codeerproces zijn deze fasen nogmaals doorlopen om de kans op een zuivere conclusie te vergroten.

### **Betrouwbaarheid en validiteit**

De betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek zijn in het geding omdat de data niet verzameld is middels een gestandaardiseerd meetinstrument (Boeije, 2010). Daarom zijn er diverse maatregelen getroffen om deze beperkingen te reduceren. Om de betrouwbaarheid te verhogen zijn de geselecteerde interviewvragen vanuit een theoretisch kader ontwikkeld en representeerde deze vragen de beoogde kennisdomeinen van waardering en motivatie die nodig waren voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Voordat de interviews plaatsvonden zijn de interviewvragen meerdere keren geëvalueerd, aangepast en getest op proefpersonen.

Naast de maatregelen voor de betrouwbaarheid zijn er ook maatregelen voor de validiteit genomen. Zo is de sociale wenselijkheid tijdens de interviews geprobeerd te voorkomen door duidelijk te maken dat alle informatie vertrouwelijk behandeld zou worden. Tevens heeft de respondent zelf een vertrouwde interview plek uit kunnen kiezen en bestond het interview uit open vragen. Tijdens het interview werden de antwoorden teruggekoppeld aan de respondenten om verwarring en incorrecte interpretatie van de onderzoeker te voorkomen. Door deze onderzoekswijze kan gegarandeerd worden dat alle relevante informatie aanwezig was om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Verder is er over de codering van de interviews consensus bereikt tussen de onderzoeker en de praktijkbegeleider. Daarnaast zijn de interviewvragen zijn terug te vinden in bijlage 1 en 2,

dit maakt mogelijk het onderzoek te herhalen waardoor zowel de betrouwbaarheid als de validiteit toeneemt.

### **Ethische verantwoording en context**

In dit onderzoek is aandacht besteed aan en rekening gehouden met ethische aspecten. Er is gestreefd de belasting voor de respondenten zo laag mogelijk te houden. Zo werd er maximaal één keer een beroep op de respondent gedaan en vonden de interviews plaats op een door de respondent gekozen locatie. De respondenten deden vrijwillig mee en waren geïnformeerd over de mogelijkheid tot het terugtrekken uit het onderzoek en het doel van het onderzoek (Neuman, 2014). Van de interviews zijn geluidsopnames gemaakt met toestemming van de respondenten. Er is vertrouwelijk met de data omgegaan en de privacy van de respondenten is gewaarborgd (Neuman, 2014). Naderhand zijn de geluidsopnames vernietigd. Daarnaast werd alleen informatie verzameld die van belang was voor het onderzoek. Tot slot zijn de onderzoeksresultaten in eenvoudige taal teruggekoppeld aan de respondenten, waardoor de respondenten ook gebruik kunnen maken van de bevindingen en aanbevelingen. Door de genomen maatregelen stond de belasting van het onderzoek in verhouding met de investering van de respondenten.

### **Resultaten**

In de interviews met de ouders ( $n_o = 3$ ) en professionals ( $n_p = 3$ ) kwamen diverse aspecten ter sprake die onder zeven thema's zijn geschaard, namelijk: 1) Aspecten die ouders activeren, 2) Aspecten die demotiverend zijn voor ouders, 3) Passende waardering voor ouders en het initiatief, 4) Verwachting van professionals over de initiatieven en de ouders, 5) De taak van de professionals bij een initiatief, 6) Aanbevelingen voor de professionals en de organisaties.

#### **Aspecten die ouders activeren**

Er zijn diverse aspecten die maken dat de ouder een initiatief in de wijk wil starten. Het eerste aspect werd door zowel de ouders als de professionals genoemd, namelijk dat ouders actief wilden worden in de VW omdat ze hun huidige netwerk wilden vergroten ( $n_o = 3$ ,  $n_p = 3$ ). *"Over het algemeen zijn ouders, die willen niet perse geld, maar ergens op aangesloten zijn"* ( $n_p$ ). Eveneens gaven de ouders aan al voor het aansluiten bij of beginnen van het initiatief affiniteit te hebben met het onderwerp van het initiatief. Zo hadden de ouders zich bijvoorbeeld al in de gezinssfeer met het onderwerp beziggehouden en gaven aan hierdoor het belang van het onderwerp in te zien ( $n_o = 3$ ). Daarnaast is het voor de ouders ook erg belangrijk dat zij zich willen blijven ontwikkelen; door actief te worden binnen de VW zagen zij ook ontwikkelingskansen voor zichzelf ( $n_o = 3$ ): *"Ik heb Nederlandse taal geleerd maar is vooral passief, dus het werd steeds moeilijker en toen heb ik contact gezocht om*

*vrijwilliger te worden"* ( $n_o$ ). Ook blijkt dat alle ouders idealistische doelen en toekomstbeelden voor ogen hebben ( $n_o = 3$ ): *"Ik geloof er wel in de idealistische gedachte, dat als ouders ook vreedzaam worden, dat een wijk ook vreedzamer kan worden"* ( $n_o$ ). Ze zijn zich bewust van het feit dat de idealistische doelen niet op korte termijn behaald kunnen worden, maar juist dat geeft motivatie om het initiatief te nemen in de wijk en door te zetten.

Naast aspecten die voorafgaand aan het initiatief motiverend kunnen werken, zijn er tijdens het initiatief ook enkele motiverende aspecten voor de ouder. Zo stelden de ouders allereerst dat het motiveert om tijdens het actief zijn de effecten van hun initiatief en inzet terug zien in de wijk, in de school of bij andere ouders ( $n_o = 3$ ), bijvoorbeeld doordat er minder sprake is van ruzie tussen kinderen. Ten tweede gaven de ouders aan dat wanneer er gedurende het initiatief samenwerking plaatsvindt met een professional, dit de ouder het gevoel geeft gezien te worden en dat de kwaliteiten van de ouder worden erkend ( $n_o = 3$ ): *"Er wordt ook geluisterd naar mij als ik zeg dat iets niet goed gaat met leerlingen. Dan zeg ik dat tegen de leidinggevende van een hoger niveau en dan worden de ouders gebeld"* ( $n_o$ ). Volgens de ouders leidt dit tot een nog grotere inzet van de ouder ( $n_o = 3$ ). Tevens stelden de ouders dat het belangrijk is dat andere ouders uit de omgeving de actieve ouder ook zien en erkennen ( $n_o = 3$ ). Tot slot gaven ouders aan dat het voor hen belangrijk is dat er een evenwicht is tussen de geleverde inzet en de waardering ( $n_o = 3$ ). *"Ik ben door de dialoog gesprekken, die ik ontzettend leuk vond, gaan meedenken over hoe je hier een win-win situatie van kan maken"* ( $n_o$ ). Enkele professionals noemde ook dat het de ouder motiveert dat ze zichzelf als een aanvulling ervaren op wat er in de omgeving al aanwezig is ( $n_p = 2$ ). Maar ook benoemden de professionals dat ze denken dat ouders met name gemotiveerd blijven door de fysieke waardering zoals het krijgen van een bloemetje, een uitje, financiële vergoeding en het laten volgen van een cursus ( $n_p = 3$ ).

Samengevat zijn dus meerdere activerende aspecten door de ouder benoemd, namelijk het vergroten van het sociale netwerk, affiniteit met een onderwerp, het ontwikkelingsperspectief, idealistische doelen, effecten van het initiatief zien, samenwerken met professionals, gezien en erkend worden en een evenwicht tussen inzet en waardering. Professionals benoemden net als de ouders het netwerk, maar ook het ervaren een aanvulling te zijn op de omgeving en het ontvangen van uiterlijke waardering zoals een training.

### **Aspecten die demotiverend zijn voor ouders**

Naast motiverende aspecten zijn er ook factoren die ontmoedigend kunnen werken. Zo geven alle actieve ouders aan dat het erg moeilijk is om andere ouders actief te krijgen binnen de school en de wijk ( $n_o = 3$ ). Wanneer de ouder verschillende pogingen heeft ondernomen om andere ouders te activeren en er geen effect zichtbaar is kan dit voor hen

erg demotiverend werken. Een mogelijke verklaring voor het moeilijk te motiveren en actief te krijgen van ouders werd door een mannelijke respondent aangereikt, hij benoemde dat het samenwerken tussen vrouwen en mannen in de Turkse en Marokkaanse cultuur niet vanzelfsprekend is ( $n_o = 1$ ). *"Weinig vaders zijn hier betrokken. In onze cultuur is het een beetje moeilijk vrouwen met mannen samen, maar nu word ik geaccepteerd tussen de moeders"* ( $n_o$ ). Een andere aspect waarom ouders moeilijk te activeren zijn, is dat veel ouders elkaar niet goed kennen en daardoor geen vertrouwen hebben in elkaars opvoedingskwaliteiten ( $n_o = 3$ ,  $n_p = 2$ ). *"Er is soms best wantrouwen, van oh die ouders kunnen niet opvoeden. Het begint al met dat ouders elkaar leren kennen"* ( $n_p$ ).

Naast de moeilijk te motiveren ouders kan het volgens de actieve ouders ook demotiverend werken wanneer tijdens het initiatief de communicatie tussen ouder en professional niet soepel verloopt ( $n_o = 3$ ), of wanneer de ouder het gevoel heeft niet gehoord of gezien te worden door de professional of de organisatie ( $n_o = 3$ ). Bovendien gaven de ouders aan dat te veel verantwoordelijkheid of te hoog gegrepen taken en verwachtingen kunnen zorgen dat de ouder afhaakt omdat de ouder zich nog niet bekwaam voelt, bijvoorbeeld het oplossen van een ruzie van volwassen mannen op straat ( $n_o = 2$ ). De afwezigheid van basisbenodigdheden die van belang zijn voor het initiatief kunnen ook demotiverend werken ( $n_o = 3$ ). Onder basisbenodigdheden wordt verstaan dat er onder andere mogelijkheden zijn om te kopiëren, maar dat ook koffie, thee en ruimtes tot de beschikking van de ouder staan. Tevens stelden ouders dat het ontmoedigend kan werken tijdens het initiatief in de wijk wanneer de actieve ouder vaak moet uitleggen aan andere ouders dat zij niet betaald worden voor de geleverde inzet ( $n_o = 2$ ). *"Soms denken ze: Jij krijgt geen centjes. Die andere vragen mij waarom krijgen hun geen vrijwillige bijdrage? Ik zeg: Ik krijg ook geen centjes"* ( $n_o$ ). De professionals stellen dat ouders soms denken in te idealistische doelen, wat volgens de professionals demotiverend zou kunnen werken, zoals het denken te moeten aanspreken van grote groepen hangjongeren ( $n_p = 2$ ).

Samenvattend zijn er dus diverse demotiverende aspecten benoemd door de ouder. Zo werd het moeilijk te activeren van andere ouders, de communicatie tussen professional en ouder, het niet gehoord of gezien worden, te veel verantwoordelijkheid krijgen en ontbrekende basisbenodigdheden genoemd als demotiverende aspecten. De professionals benoemde ook enkele mogelijke demotiverende aspecten voor de ouder, zoals het buiten de bekende omgeving komen, het wantrouwen onderling onder ouders en daarnaast het hebben van te idealistische doelen.

### Passende waardering voor ouders en het initiatief

Uit de analyse zijn drie verschillende vormen van waardering naar voren gekomen, namelijk: 1) herkennen ofwel zien van het initiatief en de ouder, 2) erkennen ofwel inzien van de kwaliteiten van het initiatief en de ouder en 3) uiterlijke waardering ofwel laten zien van waardering aan de ouder. Professionals stelden dat ze vinden dat elk individu waardering nodig heeft ( $n_P = 3$ ). *"Het maakt niet uit of je professional bent of actieve ouder, iedereen wil graag waardering krijgen"* ( $n_P$ ). Overigens noemden zij dat het voor elke ouder erg verschilt in hoe de ouder gewaardeerd wil worden en dat waardering dus maatwerk moet zijn ( $n_P = 3$ ). Volgens de professionals is een eerste stap dat er bewustwording bij professionals ontstaat voor de inzet die actieve ouders voor de wijk of de organisatie leveren ( $n_P = 3$ ). *"Alleen al bewustwording door alle professionals of mensen van de gemeente, beleidsmedewerkers, mensen die over ouders nadenken, dat is een eerste stap"* ( $n_P$ ). De ouders zeiden in eerste instantie dat de basis van een actieve ouder is dat deze het werk met hart en ziel moet doen ( $n_O = 2$ ). *"Je gaat met je hart werken. Als je dit soort werk wilt doen moet je echt iets in je hart voelen"* ( $n_O$ ). Maar het is volgens ouders wel belangrijk dat de omgeving, zoals professionals en andere ouders, het initiatief ook herkennen (zien) en erkennen (inzien) en dit uitspreken, dit geeft ouders al blijk van waardering ( $n_O = 3$ ).

Er zijn door de ouders verschillende vormen van waardering genoemd die de duurzame inzet van ouders kunnen stimuleren (zie Bijlage 3). Ouders stelden dat 'zien en erkennen' het belangrijkste zijn ( $n_O = 3$ ), maar daarnaast wordt het 'laten zien van waardering' ook als prettig ervaren. Het herkennen (zien) kan bijvoorbeeld bereikt worden door de ouder een contactpersoon aan te wijzen in de school of in het buurthuis. Maar ouders gaven aan zich ook gezien en gewaardeerd te voelen wanneer de ouder iets over zichzelf of het initiatief mag vertellen aan andere ouders of professionals die nog niet bekend zijn met het initiatief of de ouder, bijvoorbeeld in een nieuwsbrief of bij een bijeenkomst. *"Dan voel je je belangrijk, dat ze mij vroegen. Ik heb ook wel eens een groep Chinezen hier gehad, voor de Vreedzame School in China"* ( $n_O$ ).

Daarnaast is het erkennen (inzien) van de kwaliteiten van de ouder een belangrijk onderdeel van waardering. De professional kan erkenning aan de ouder tonen door de ouder verantwoordelijkheid, vertrouwen en ruimte te geven. Verder speelt het ervaren van gelijkwaardigheid tussen ouder en professional een rol in waardering ( $n_O = 2$ ). Het uitten van waardering wordt door ouders ook als prettig ervaren ( $n_O = 3$ ). Zo geven de ouders aan het te waarderen wanneer er een cursus of training wordt aangeboden, gevolgd door een jaarlijks presentje of een uitje met andere actieve wijkbewoners ( $n_O = 3$ ). Professionals benoemden met name waardering (laten zien) van ouders in de vorm van een doosje chocola, een

verjaardagskaart of cursus ( $n_P = 3$ ). Echter gaf de professional aan geen onderscheid te maken in het laten zien van waardering tussen kortdurende (1 á 2 jaar) en langdurende (5 á 6 jaar) initiatieven en inzet van ouders ( $n_P = 2$ ). Tot slot gaven ouders aan dat er minder verwachting naar waardering was wanneer er in een bepaalde context al veel ouders actief zijn ( $n_O = 2$ ). *"Bij de basisschool heb ik zoiets van daar zijn genoeg ouders actief vrijwilliger, als je in de ouderraad gaat zitten krijg je ook geen vergoeding"* ( $n_O$ ).

### **Verwachtingen van professionals over de initiatieven en de ouders**

De professionals hebben diverse verwachtingen over de initiatieven die ouders opzetten. Wat de professionals belangrijk vinden is dat ouder en kind naast de contacten in de thuisomgeving ook andere contacten hebben ( $n_P = 2$ ). *"Als ze in de informele contacten al wat meekrijgen, want als ze thuis zitten en ze praten niet met hun kind, dan is dit al heel wat"* ( $n_P$ ). Hierdoor hoopt de professional dat ouders een groter sociaal netwerk ontwikkelen ( $n_P = 2$ ). Eveneens gaat een professional er vanuit dat een ouderinitiatief inspringt op plekken in de wijk waar behoeftes liggen ( $n_P = 1$ ). Echter zien professionals wel een verschil tussen ouderinitiatieven en professionals met soortgelijk werk ( $n_P = 2$ ) *"Je kunt als ouder ook altijd nee zeggen en een professional [...] die heeft een bepaalde verplichting en dat is toch anders"* ( $n_P$ ). Ook stelden professionals dat er minder continuïteit aanwezig is bij de ouder en dat de ouder vaak wijk-gebonden, in tegenstelling tot de professional in verband met het sociale netwerk van de ouder waarop het initiatief gefundeerd is ( $n_P = 2$ ). Tot slot vindt de professional het niet wenselijk wanneer een ouder met een zzp'er achtergrond zich inzet in de wijk, omdat de ouder dan bijbedoelingen kan hebben in verband met zijn of haar carrière. ( $n_P = 2$ ). *"Er zitten ook altijd van die zzp'ers bij die zich als ouders aanbieden en dan hopen dat ze uiteindelijk hier hun geld mee gaan verdienen, daar moet je een schifting in maken"* ( $n_P$ ).

### **De taak van de professionals bij een initiatief**

De professionals stelde dat dat ze enkele taken hebben bij het duurzaam ondersteunen van een wijk-initiatief, namelijk het faciliteren van het ouderinitiatief zoals voorzieningen aanbieden of die beschikbaar stellen en het in contact brengen van ouders met andere ouders of professionals ( $n_P = 3$ ). Hierbij staat het verbinden van diverse leefwerelden en contexten centraal. Eveneens staat voorop dat het samenwerken met ouders gaat om het leveren van maatwerk omdat elk initiatief uniek is ( $n_P = 3$ ), daarom is het belangrijk om beleid telkens af te stemmen op de Pedagogische Civil Society ( $n_P = 1$ ). *"Dan kun je zeggen zet er beleid op, nee het is geen beleid, het is maatwerk"* ( $n_P$ ). Tevens zien professionals het motiveren van ouders ook als taak. ( $n_P = 2$ ). Bovendien zijn de professionals het er over eens dat er bij professionals uit het gehele werkveld, waarbij over ouders wordt nagedacht of met ouders



wordt samengewerkt, nog een belangrijke taak is weggelegd, namelijk het veranderen van de huidige *mindset* onder professionals ( $n_P = 3$ ). *"Een hele andere opbouw van samenwerken. Eigenlijk moet het gaan over overheidsparticipatie of schoolparticipatie, dat de ouder niet meedenkt met de processen van de professional, maar dat wij meedenken met de processen van de ouder"* ( $n_P$ ). Hierbij is het volgens de professionals belangrijk om continu uit te zoomen ofwel een vogelperspectief in te nemen en zich af te vragen: 'Hoe zal dit voor de ouder/burger zijn?', 'Dien ik hiermee de ouder/burger?' en 'Doe ik wat de eigenlijke bedoeling is van mijn organisatie?'

### **Aanbevelingen voor professionals en organisaties**

De ouders hebben enkele aanbevelingen gegeven ter bevordering duurzame initiatieven, dit heeft betrekking op de huidige omgang van de professional of organisatie met de ouder. Zo geven ouders aan dat de gemeente het beste kan beginnen met het investeren van geld, tijd en waardering in (actieve) ouders in de wijk ( $n_O = 3$ ). Ook benoemen ouders dat zij het belangrijk vinden om te investeren in een aanspreekpunt of contactpersoon voor de ouder binnen een organisatie (school of buurthuis) waar ouders terecht kunnen voor vragen of feedback ( $n_O = 3$ ). Dit draagt volgens de ouders bij aan hun motivatie omdat ze zich dan gezien en erkend voelen. Dit kan bijvoorbeeld door een 'warme' overdracht voor het initiatief te organiseren wanneer er in de context een verandering plaatsvindt, of door te helpen zoeken naar een andere contactpersoon of beschikbare ruimte ( $n_O = 3$ ). *"Dan denk ik probeer die ouders vast te houden want daar is in geïnvesteerd en kennis. Een warme overdracht zodat die in de volgende school wordt doorgedragen"* ( $n_O$ ). In de communicatie tussen ouder en professional is het van belang dat waardering voor de ouder wordt uitgesproken, dat de kwaliteit van de ouder wordt erkend en dat er kort en helder wordt gecommuniceerd ( $n_O = 3$ ). Tot slot gaf een ouder aan dat het motiverend kan werken (herkennen en erkennen), wanneer een organisatie (buurthuis of school) bij een nieuwe vacature ook naar de actieve ouders of wijkbewoners kijken. Zeker wanneer er iemand erg actief is en de vereiste kwaliteiten bezit ( $n_O = 1$ ). *"Er zijn veel vrijwilligers en je kan met de tijd goed het verschil zien tussen serieuze mensen. Als je de motivatie in iemand ziet, moet je deze benutten"* ( $n_O$ ).

Ook de professionals hebben enkele aanbevelingen gegeven voor andere professionals en organisaties om ouders duurzaam te kunnen ondersteunen. Zo stelden professionals dat het belangrijk is wanneer je ouders betrokken wilt krijgen om vanuit een veilige en bekende context zoals de school, het buurthuis of de speeltuin in contact te komen met de ouder ( $n_P = 2$ ). *"Ik denk toch dat veel ouders, die school is toch een vaste plek, daar zitten hun kinderen, dat is toch een veilige context om deze stap te maken"* ( $n_P$ ). Daarnaast is het tijdens het

contactmoment tussen ouder en professional belangrijk vertrouwen te hebben in de kwaliteiten van de ouder en dit te uiten, waardoor de ouder zich gezien voelt ( $n_P = 2$ ). Daarbij vinden ze het luisteren ook erg belangrijk zodat de ouder zich gehoord voelt. Zowel het zien als het luisteren gebeurt volgens de professionals nog te weinig ( $n_P = 2$ ). Het is in de communicatie met ouders volgens professionals belangrijk om het helder en vlot te laten verlopen en ook letterlijk aan de ouder te vragen hoe ze zich gewaardeerd voelen en willen worden ( $n_P = 2$ ). *“Vragen wat vinden mensen belangrijk?”* ( $n_P$ )

### **Discussie**

In dit onderzoek is gekeken op welke wijze waardering kan bijdragen aan het behouden en ondersteunen van de duurzame inzet van actieve ouders in de Pedagogische Civil Society [PCS] in de stad Utrecht. In de VW zijn veel ouder initiatieven die van belang zijn bij het opbouwen van de PCS en het sociaal kapitaal. De VW-organisatie (2018) had echter opgemerkt dat het voor ouders belangrijk is waardering voor de inzet te ontvangen zodat hun betrokkenheid en inzet, en daarmee het initiatief, behouden zou blijven. Door middel van explorerend kwalitatief onderzoek zijn er zowel drie semigestructureerde interviews bij actieve ouders als bij professionals afgenomen. Aan de hand van de drie interviews met actieve ouders is onderzocht wat ouders motiveert om langere tijd actief te zijn en wat zij voor hun langdurige inzet terug verwachten uit de omgeving. Door de interviews met de drie professionals is in kaart gebracht wat de professional denkt dat motiverend werkt voor actieve ouders en hoe zij over de waardering van de inzet van actieve ouders denken.

Uit de eerder besproken resultaten blijkt dat er diverse motiverende aspecten zijn voor de ouder tijdens het actief zijn met een initiatief. Er zijn vijf motiverende aspecten namelijk: 1) het hebben van idealistische doelen, 2) een ontwikkelingsperspectief, 3) het terugzien van de effecten van hun initiatief in de wijk, 4) samenwerking met een professional en 5) het ervaren van evenwicht tussen inzet en waardering. Wanneer ouders zich langdurig inzetten zou waardering volgens ouders de motivatie kunnen ondersteunen. Ouders gaven drie vormen van waardering aan die motiverend en ondersteunend werken, namelijk: 1) herkennen ofwel zien van het initiatief en de ouder, 2) erkennen ofwel inzien van de kwaliteiten van het initiatief en de ouder en 3) uiterlijke waardering ofwel laten zien van waardering aan de ouder. De ouders verwachten op langer termijn voor de geleverde inzet dat de omgeving (professionals, buurtbewoners en andere ouders) het initiatief herkennen (zien) en erkennen (inzien) hierbij is het belangrijk dit door de omgeving wordt uitgesproken. Eveneens benoemde de ouders ook dat ze het laten zien van waardering ook op langer termijn bijdraagt aan de motivatie.

De professionals gaven aan dat waardering van cruciaal belang is om ouders duurzaam gemotiveerd te houden. Professionals benoemden met name het laten zien van waardering zoals het krijgen van een bloemetje en de mogelijkheid geven dat de ouder een cursus kan volgen. Maar daarnaast komt duidelijk naar voren dat de professionals nog veel mogelijkheden tot ontwikkeling zagen in het werkgebied waarin met ouders wordt samengewerkt. Zo geven ze aan dat de kwaliteiten van de ouder en het initiatief door de professional nog te weinig worden gezien (herkennen). Tevens benoemde de professionals ook dat er nog een verandering moet gaan plaatsvinden in de huidige *mindset* onder professionals om van ouderparticipatie of burgerparticipatie naar overheidsparticipatie of schoolparticipatie te veranderen. Tot slot stellen de professionals dat het belangrijk is de communicatie met ouders helder en vlot te laten verlopen, waardering letterlijk uit te spreken en te vragen hoe de ouder zich op dit moment gewaardeerd voelt en zou willen worden.

Dit onderzoek geeft aanleiding om aan te nemen dat waardering op diverse wijzen kan bijdragen aan de duurzame inzet van actieve ouders. Zo werden het herkennen en erkennen van het initiatief door de omgeving (professionals, buurtbewoners en andere ouders) als een van de belangrijkste vormen van waardering beschouwd. Tevens werd het laten zien van waardering in een niet monetaire vorm ook als belangrijk aangeduid.

Op basis van de bestudeerde literatuur werd de hypothese opgesteld dat de actieve ouders door de morele betrokkenheid een grotere intrinsieke motivatie zou ervaren door de attitude en de eigen-effectiviteitsverwachting. Daarnaast zou de ouder minder behoefte hebben aan extrinsieke motivatie vanuit de omgeving voor het duurzaam dragen van het initiatief. Door de morele betrokkenheid zou de focus meer liggen op de aanwezigheid van intrinsieke beloningen (Parry e.a., 2004; Zimmeck, 1998). Deze verwachting lijkt overeen te komen met de resultaten van dit onderzoek omdat het inhoud van het initiatief belangrijker wordt geacht door de ouder dan een extrinsieke beloningen. Gedurende het initiatief werken het herkend en erkend worden als actieve ouder van een initiatief mee in het intrinsiek betrokken en gemotiveerd blijven van de ouder. Wel moet hier de kanttekening bij geplaatst worden dat de ouders daarnaast ook uiterlijke waardering prettig vind, maar volgens de ouders is dit niet in eerste plaats de reden om gemotiveerd te worden of te blijven of om een initiatief te nemen. Een verklaring hiervoor kan wellicht het ASE-model (De Vries e.a. 1998) zijn, dit model geeft aan dat niet alleen attitude en eigen-effectiviteit een rol spelen bij de gedragsintentie maar ook dat de sociale omgeving invloed op de gedragsintentie heeft zoals hier dus uiterlijke waardering in de vorm van een cursus, training of jaarlijks uitje.

Daarnaast werd vanuit de literatuur gesteld dat de aspecten positieve ervaringen (e.g. Nickson et al., 2008), ontwikkelingsperspectieven (e.g. Boezeman & Ellemers, 2008),

duidelijke communicatie (e.g. Haesli & Boxall, 2005) en beloning (e.g. Law & Peter, 2018) belangrijk zouden zijn voor de motivatie en binding van actieve ouders. Deze hypothese blijkt overeen te komen met de bevindingen van dit onderzoek. Wel lijken er bij de actieve ouders extra aspecten naar voren te komen die zorgen voor het opzetten en doordragen van een initiatief zoals het hebben van idealistische doelen, samenwerking met een professional en het terugzien van de effecten van hun initiatief in de wijk. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de actieve ouders aan het *empoweren* zijn. Doordat actieve ouders in het *empowerment* proces zitten zijn ze zich bewust van de omgeving, durven ze het besluiten te nemen om idealistische doelen na te streven en kunnen ze samenwerking aangaan met anderen in de wijk (Zimmerman, 1990).

Uit de interviews met de ouders lijkt dus naar voren te komen dat de sociale invloed tijdens het actief zijn van de ouder een grote rol speelt voor de motivatie om een initiatief langere tijd te dragen. Attitude en eigen effectiviteitsverwachting lijken met name in de aanloop naar het starten van het initiatief mee te spelen bij de motivatie van ouders. Daarnaast kunnen barrières bij het langdurig aanhouden zich ontwikkelen tot een demotiverend aspect waardoor de ouder eerder geneigd is te stoppen met het initiatief.

Binnen dit onderzoek zijn een aantal methodologische beperkingen. Een eerste beperking is dat enkele ouders de Nederlandse taal niet volledig beheersten wat mogelijk invloed heeft gehad op de interne validiteit. Doordat enkele ouders de Nederlandse taal niet volledig beheersten hebben ze zich wellicht minder vanzelfsprekend kunnen uiten gedurende het interview. Deze beperking is echter geprobeerd op diverse wijzen te minimaliseren, door de respondenten voldoende tijd te geven om na te denken over de formulering van het antwoord, tijdens het interview gedeeltes samengevat terug te koppelen naar de ouder en door het interview op de door de respondent gekozen en vertrouwde locatie uit te voeren. Een andere limitatie is dat de respondenten geworven zijn door middel van een doelgerichte en selecte steekproef. Door deze steekproef is de interne validiteit minder hoog waardoor er een geringer beeld gegeven wordt aangezien er alleen ouders zijn bereikt die op dit moment een initiatief hebben of aan een initiatief deelnemen. Daarnaast is de externe validiteit ook beïnvloed doordat het onderzoek een kleine steekproef betrof en doordat alle respondenten uit de stad Utrecht komen. Het doel van het onderzoek was dan ook niet om de resultaten te generaliseren, maar om een beeld te schetsen van gedragsdeterminanten die een rol spelen bij duurzame inzet van ouders in de stad Utrecht in het kader van de VW. Mogelijk zouden de resultaten echter wel als indicatie voor andere soortgelijke populaties kunnen dienen. Voor vervolgonderzoek wordt dan ook aangeraden om een grotere steekproef te trekken, inclusief een groep ouders die in het afgelopen jaar zijn gestopt actief te zijn. Door deze aanpassingen

kan er onderzocht kan worden of er een verschil in de motieven en behoeftes aanwezig is tussen de actieve ouders en gestopte ouders.

De bevindingen van dit onderzoek kunnen van belang zijn voor de maatschappelijke discussie over hoe de participatiesamenleving gestimuleerd en vormgegeven kan worden. Dit onderzoek geeft enkele concrete handreikingen voor de participatiesamenleving waarbij nog ruimte en innovatie mogelijk is bij de professionals in de wijk en op beleidsniveau in het contact met actieve ouders, zoals uitspreken van herkenning en waardering. Tevens moet er nog een verandering plaatsvinden in de *mindset* bij alle professionals die over ouders denken of met ouders samenwerken, namelijk de verandering in het denken van het concept ouder- of burgerparticipatie naar school-, wijk-, gemeente- en overheidsparticipatie. Daarnaast wordt er in Bijlage 3 een helder en divers beeld geschetst van passende vormen van waarderingen die door andere ouders, buurtbewoners en professional op wijk of gemeenteniveau gebruikt kan worden in de praktijk om actieve ouders te ondersteunen in het duurzaam doordragen van het initiatief.

Naar aanleiding van dit onderzoek kunnen een aantal praktische en wetenschappelijke aanbevelingen worden aangedragen. In vervolgonderzoek kan onderzocht worden of er een verschil zit in motivatie en de verwachten waardering wanneer er vanuit de eigen intentie een initiatief op wordt gezet en wanneer de ouder gevraagd is om een initiatief op te zetten of aan te sluiten bij een initiatief. Daarnaast zijn er voor de praktijk al reeds een aantal implicaties genoemd waarvan de verandering van *mindset* de grootste innovatie is die in het gehele werkveld van professionals (wijk, gemeente en overheid) nog in gang gezet moet worden, vervolgonderzoek zou hieraan bij kunnen dragen. Een volgende aanbeveling is dat de professional bewust stilstaat bij de manier waarop hij communiceert met de ouder en in deze communicatie luistert naar de actieve ouder en uitspreekt het ouderinitiatief te herkennen en erkennen. Erkennen en herkennen kan bijvoorbeeld door een ouder te vragen om een stukje over het initiatief voor een nieuwsbrief te laten schrijven of door het aanwijzen van een contactpersoon waarbij de ouder met vragen over het initiatief terecht kan. Ten derde is het belangrijk dat de professional een open houding blijft houden naar ouders met ontwikkelingsperspectieven zoals het uiteindelijk door willen groeien naar een baan of actieve ouder met een zzp'er achtergrond. Tot slot kan de professional de in Bijlage 3 geformuleerde voorbeelden van de diverse vormen van waardering als 'keuze kaart' gebruiken in het contact met de actieve ouder.

Concluderend kan worden gesteld dat de drie vormen van waardering (herkennen, erkennen en laten zien) een belangrijke rol spelen voor ouders in het duurzaam dragen van een initiatief. Waardering zit dus in meer dan alleen geld of een bloemetje! Deze waardering

kan door diverse mensen in de omgeving zoals wijkprofessionals, andere ouders en buurtbewoners uitgesproken en gegeven worden. Maar het is ook belangrijk dat er een verandering in de *mindset* (gemeenteparticipatie i.p.v. ouderparticipatie) ontstaat bij alle professionals (wijk, gemeente, overheid) die met ouders samenwerken of die over ouders in de wijk nadenken om tot duurzame ouderinitiatieven te komen.

## Referenties

- Agarwala, T. (2003). Innovative human resource practices and organizational commitment: an empirical investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 14, 175-197. doi:10.1080/0958519021000029072
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boeijs, H. R. (2010). *Analysis in qualitative research*. Londen: Sage.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 159-172.  
doi: 10.1002/ejsp.415
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Volunteer recruitment: The role of organizational support and anticipated respect in non-volunteers' attraction to charitable volunteer organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1013-1029. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.1013
- Brisson, D. S., & Usher, C. L. (2005). Bonding social capital in low-income neighborhoods. *Interdisciplinary Journal of Applied Family Science*, 54, 644-657.  
doi: 10.1111/j.1741-3729.2005.00348.x
- Brug J., Van Assema P., & Lechner L. (2017). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: Een planmatige aanpak*. Assen: Van Gorcum.
- Bullock, K., & Leeney, D. (2016). On matters of balance: an examination of the deployment, motivation and management of the special constabulary. *Policing & Society*, 26, 483-502. doi: 10.1080/10439463.2014.949713
- Castell, P. (2016). Institutional framing of citizen initiatives: a challenge for advancing public participation in Sweden. *International Planning Studies*, 21, 305-317.  
doi:10.1080/13563475.2015.1124756

- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-259.  
doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 95, 676-684.  
doi: 10.1037/0003-066X.59.8.676
- Conner, M., & Sparks, P. (2015). The theory of planned behavior and the reasoned action approach. In M. Conner & P. Norman (Eds.), *Predicting and changing health behavior: reasearch and practice with social cognition models* (pp. 1-29). Berkshire: Open University Press.
- Cumming, C. M. (1992). Team Players versus Hired Guns: Leveraging a Competitive Advantage. *Compensation & Benefits Management*, 8, 28-33.
- De Vries, H., Dijkstra, M., & Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: The third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioral intentions. *Health Education Research*, 3, 273-282. doi: 10.1093/her/3.3.273
- De Vries, H., & Mudde, A. N. (1998). Predicting stage transitions in smoking cessation: Applying the Attitude- Social influence- Efficacy model. *Health Education Research*, 13, 369-385. doi: 10.1080/08870449808406757
- De Winter, M. (2008). Het moderne van kindermishandeling. In W. Koops, B. Levering, & M. de Winter (Eds.). *Opvoeding als spiegel van de beschaving. Een moderne antropologie van de opvoeding*. (pp. 150-165). Den Haag: SWP.
- De Winter, M. (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding. Vanachter de voordeur naar democratie en verbinding*. Amsterdam: SWP.
- Distelbrink, M., & Spruijt, R. (2014). *Een positief opvoedklimaat creëren in sport, kerk en scouting; tips voor gemeenten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Duimel, M. 'Tieners zitten alleen nog maar achter de computer...'. In: *Jeugdbeleid* (2) 1, 2008: 69-74.



- El Hadioui, I. (2011). *Hoe de straat de school binnendringt. Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur*. Amsterdam: Van Genneep.
- Fisbein, M., & Azjen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The Reasoned Action Approach*. New York (NY): Psychology Press.
- Haesli, A., & Boxall, P. (2005). When knowledge management meets HR strategy: an exploration of personalization-retention and codification-recruitment configurations. *The International Journal of Human Resource Management*, 16, 1955-1975.  
doi: 10.1080/09585190500314680
- Haidt, J. (2007). The new synthesis in moral psychology. *Science*, 316, 998-1002.  
doi: 10.1126/science.1137651
- Harel, G.H., & Tzafrir, S.S. (1999). The effect of Human Resource Management Practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm. Innovative human resource practices and organizational commitment: an empirical investigation. *International Journal of Human Resource Management*, 38, 175-197.  
doi: 10.1002/(SICI)1099-050X(199923)38:3%3C185::AID-HRM2%3E3.0.CO;2-Y
- Hilhorst, P., Zonneveld, M., & De Winter, M. (2013). *De gewoonste zaak van de wereld Radicaal kiezen voor de pedagogische civil society*. RMO, Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17, 422-430. doi: 10.1016/S0263-2373(99)00022-5
- Horjus, B., Dijken, M. v., & De Winter, M., (2012). *Van school naar huis door een Vreedzame Wijk. Onderzoek naar Vreedzame Wijk Overvecht en Kanaleneiland. Overzichtsrapportage*. Utrecht: Universiteit Utrecht/ Zeist: Horjus & Partners.

- Jansen, E. (2013). Spelen met gelijke middelen: overstijgende narratieven als instrument voor sociale transformatie. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 22, 43-60. doi:10.18352/jsi.379
- Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Hall, L. M. (2008). Give them something to smile about: a marketing strategy for recruiting and retaining volunteers. *Journal of Non-profit & Public Sector Marketing*, 20, 71-96. doi: 10.1080/10495140802165360
- Klein, M. van der, Bulsink, D. & Gaag, R.S. van der (2014). *Pedagogische civil society voor beginners. Hoe professionals en vrijwilligers goed kunnen samenwerken rond jeugd en gezin*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Kloos, B., Hill, J., Thomas, E., Wandersman, A., Elias, M.J., & Dalton, J.H., (2012) *Community Psychology: Linking Individuals and Communities*. Belmont: Wadsworth.
- Kruiter, H., Kruiter, A. J., & Blokker, E. (2015). *Hoe waardeer je een maatschappelijk initiatief? Handboek voor publieke ondernemers*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Kwok, A. H., Paton, D., Becker, J., Hudson-Doyle, E. E., & Johnston, D. (2018). "A bottom-up approach to developing a neighbourhood-based resilience measurement framework", *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 27, 255-270. doi: 10.1108/DPM-07-2017-0169
- Lapsley, D. K., & Hill, P. L. (2008). On dual processing and heuristic approaches to moral cognition. *Journal of Moral Education*, 37, 313-32. doi: 10.1080/03057240802227486
- Law, C., & Peter, C. (2018). A qualitative study of the volunteer mind-set. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 10.
- Leventhal, T., & J. Brooks-Gunn (2000). The neighborhoods they live in: The effects of neighborhood residence upon child and adolescent outcomes. *Psychological Bulletin*, 126, 309-337.
- Moritsugu, J., Vera, E.G., Wong, F.W., & Grover Duffy, K. (2014). *Community psychology* (5th edition). Boston, MA: Pearson Education.

- Neuman, W. L. (2014). *Understanding research*. Essex: Pearson Education Limited.
- Nickson, D., Warhurst, C., Dutton, E., & Hurrell, S. (2008). A job to believe in: Recruitment in the Scottish voluntary sector. *Human Resource Management Journal*, *18*, 20-35. doi: 10.1111/j.1748-8583.2007.00056.x
- Parry, E., Kelliher, C., Mills, T., & Tyson, S. (2004). Comparing HRM in the voluntary and public sectors. *Personnel Review*, *34*, 588-602. doi: 10.1108/00483480510612530
- Perkins, D. D., Bess, K. D., Cooper, D. G., Jones, D. L., Armstead, T., & Speer, P. W. (2007). Community organizational learning: Case studies illustrating a three-dimensional model of levels and orders of change. *Journal of Community Psychology*, *35*, 303-328. doi: 10.1002/jcop.20150
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Putnam, R. D. (2007). E Pluribus Unum: Diversity and community in the twenty-first century the 2006 Johan Skytte Prize Lecture. *Scandinavian Political Studies*, *30*, 137-174. doi:10.1111/j.1467-9477.2007.00176.x
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling en Raad voor Volksgezondheid en Zorg (2009). *Investeren rondom Kinderen*. Den Haag.
- Rodgers, F. S. (1995). The new employer-employee relationship. *Human Resources Professional*, *8*, 16-20.
- Sarti, A.J., Sutherland, S., Landriault, A., DesRosier, K., Brien, S., & Cardinal, P. (2017). Exploring the components of physician volunteer engagement: a qualitative investigation of a national Canadian simulationbased training programme. *BMJ Open Journals*, *7*. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014303
- Tijmstra, J., & Boeijs, H. (2011). *Wetenschapsfilosofie in de context van de sociale wetenschap*. Amsterdam: Boom Uitgevers.

- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict, in Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology, 38*, 159-172.
- Vilans & Verwey-Jonker Instituut. (2008). *Op zoek naar menselijk kapitaal: Onderzoek naar vrijwilligerswerk in patieënten en gehandicaptenorganisaties*. Utrecht: Vilans.
- Yperen, T. A., & Veerman, J. W. (2008). *Zicht op effectiviteit: Handboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek in de jeugdzorg*. Eburon: Delft
- Zimmeck, M. (1998). The voluntary sector and voluntary action in the new world of work, in Parry, E., Kelliher, C., Mills, T., & Tyson, S. (2004). Comparing HRM in the voluntary and public sectors. *Personnel Review, 34*, 588-602. doi:10.1108/00483480510612530
- Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment theory. Psychological, organizational and community level of analysis*. In J. Rappaport & E. Seidman, E. (Eds.) Handbook of community psychology (pp. 43-63). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Zimmerman, M. A. (1990). Toward a theory of learned hopefulness: A structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality, 24*, 71-86. doi: 10.1016/0092-6566(90)90007-S

**Bijlage 1)** Topiclijst semigestructureerd diepte-interview: *Actieve ouders***→ Attitude**

- Wat zorgde ervoor dat u dit initiatief wilde gaan opzetten?
- Wat motiveert u op dit moment om het initiatief nog steeds te dragen? Is dit veranderd door de tijd heen?
- Wat zijn de positieve kanten en de negatieve kanten die u hebt afgewogen?
- Wat vindt u van de rol die u draagt als initiatiefnemer?
- Wat wilt u bereiken of waar naar toe werken met uw inzet?
- Welke waarde(wat voegt u toe in de wijk/ziet u positieve gevolgen van uw initiatief/tevreden etc.) geeft u aan uw eigen rol?

**→ Sociale invloed**

- Voelt u zich gezien door de wijk/omgeving/gemeente? (ziet de omgeving uw inzet/herkent) Hoe merkt u dit? ('zien')
- Voelt u zich gesteund door de wijk/omgeving/gemeente? (erkent de omgeving het belang van wat u doet/ de omgeving vindt het belangrijk dat mensen zich inzetten.) Kunt u beschrijven hoe u dit ervaart? ('inzien')
- Voelt u zich gewaardeerd door de wijk/omgeving/gemeente? (laat de omgeving zien dat ze het initiatief waarderen/er belang er aan hechten.) Kunt u beschrijven hoe u dit ervaart? ('laten zien')
- Wat zou het voor u betekenen als de wijk/omgeving/gemeente waardering uitspreekt voor uw inzet? Welke mogelijkheden ziet u daar voor?
- Wat zou deze waardering betekenen voor uw inzet/motivatie?
- Hoeveel waarde hecht u aan deze waardering? Zou u zonder de juiste waardering voor u stoppen met initiatief?
- Wat vind u al erg prettig aan de huidige waardering (tops)?
- Wat voor veranderingen/verbeterpunten (tips) zouden er mogelijk zijn?

**→ Eigen effectiviteit**

- Hoe effectief ervaart u uw eigen initiatief/inzet?
- Heeft u behoefte aan begeleiding of cursussen?
- Waar ligt voor u de overgang/grens tussen het dragen van een initiatief en het aanspraak maken op uw professionele kwaliteiten?

- Zijn er op praktisch gebied dingen die u nog tegen houden of waar u zich door gesteund zou kunnen voelen voor het initiatief? Bijvoorbeeld vrijgestelde ruimte, materialen, reclame hulp etc. 'gratis beschikbaar'.
- Hoe zwaar weegt de tijdsinvestering mee in het door blijven dragen van het initiatief?
- Vindt u het bovengenoemde vallen onder zien, erkenning of waardering vallen?
- Wanneer vindt u het gaan schuiven van actieve inzet naar voel als werk?

**Bijlage 2)** Topiclijst semigestructureerd diepte-interview: *professionals***→ Betrokkenheid (motivatie burger)**

- Welke rol ziet u weggelegd voor betrokken burgers?
- Wat denkt u dat u van de burger kan verwachten?
- Zijn er verschillen in context (gemeente vraagt burger mee te denken/geeft een echte taak/wijk of stad niv.verwachting (buurman verzorgen, hele straat/buurt/wijk/stadsbreed niv)) waarin je betrokkenheid van burgers mag/kan verwachten?
- Wat is realistisch voor een burger (wanneer verschuiving naar professionele kwaliteiten)?
- Hoe denkt u dat de burger hierover denkt?
- Hoe kijkt u aan tegen de verschuiving van 'macht' (wanneer 'snoept' een burger taken professionele weg wat voelt als bedreiging van prof)?
- Waar is de verhouding tussen wat de wijkbewoner kan/doet en wat de professional kan/doet? Reikt de impact van de wijk bewoner niet vaak verder?

**→ Rendement (motivatie overheid)**

- Wat is van belang van rendement bij het initiatief?
- Hoe groot moet de winst zijn en voor wie/op welk gebied (sociale cohesie, cognitieve ontwikkeling kinderen, vermindering uitval, betere school uitstroom, inzicht)?
- Hoe denkt u dat de burger hierover denkt?

**→ Legitimiteit (waardering)**

- Is het wenselijk dat er een waardering verwacht wordt vanuit de overheid?
- Waar ligt de grens tussen een initiatief van een burger en het inzetten/gebruiken van professionele kwaliteiten?
- Wat is de rol van de context (ouder Hoograven kan niet naar Overvecht, wijk gebonden kwaliteit/inzetbaarheid ivm sociale netwerk/hangt het van grootte project af/bereik/opbrengst) bij legitimiteit/waardering?
- Hoe ziet de overheid de verhouding/ waar ligt de grens tussen een actieve ouder en 'werken' en dus aanspraak maken op professionele kwaliteiten?
- Hoe zou de overheid initiatieven kunnen waarderen?
- Hoe denkt u dat de burger hier tegenaan kijkt?
- Wie heeft de rol om waardering te uit te dragen?

**Bijlage 3)** Genoemde voorbeelden van de drie vormen van waardering

<i>Herkennen</i>	<i>Erkennen</i>	<i>Laten zien</i>
<b>Nieuwsbrief</b> De ouder wordt gevraagd een stukje over het initiatief te schrijven.	<b>Verantwoordelijkheid en vertrouwen</b> geven aan de ouder door de ouder gelijkwaardig te behandelen	<b>Opleiding, cursus, training of workshop</b> aanbieden aan de ouder zodat de ouder zich verder kan ontwikkelen.
<b>Wijkkrant</b> De ouder wordt gevraagd een stukje over het initiatief te schrijven.	<b>Werkplek aanbieden en faciliteren</b> waar de ouder zijn initiatief kan opzetten en doorragen	<b>Basisbenodigheden</b> die van belang zijn om het initiatief uit te voeren faciliteren zoals koffie, thee, kopieer mogelijkheid, boeken etc.
<b>Podium geven</b> bij bijeenkomsten professionals of bewoners: De ouder vertelt wat over het initiatief of presenteert wat het initiatief inhoud	<b>Contactpersoon aanwijzen</b> Hier kan de ouder terecht met vragen over of voor het initiatief.	<b>Uitje organiseren</b> Eens in het jaar een uitje, zorgt voor binding onder vrijwilligers en een positieve sfeer. Bijvoorbeeld een etentje, een barbecue, een bonte avond, een nieuwjaarsreceptie etc.
<b>Zichtbaar</b> in de buurt door middel van een badges, een T-shirt of pet.	<b>Inspraak</b> in de instelling of omgeving waar de ouder zich inzet.	<b>Attentie</b> Bij bepaalde feestdagen, verjaardagen of persoonlijke belangrijke gebeurtenissen is een kaartje altijd welkom of een chocolaatje
<b>Uitspreken</b> dat het initiatief wordt herkent en dat de kwaliteiten van de ouder en het initiatief worden erkend (ook bij erkennen!).	<b>Getuigschrift</b> Wanneer de ouder stop met het initiatief zou een getuigschrift passend zijn om de opgedane kennis vast te leggen.	