

2021 - 2022

# Trends en evoluties inzake vrijwillige inzet door jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen

In welke mate is er een match tussen  
vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties?

Anne Laura	(Orthopedagogie)
Cordy Aïsha	(Maatschappelijke Veiligheid)
Dequidt Alison	(Onderwijs)
Detavernier Manon	(Onderwijs)
Tanghe Sara	(Toegepaste psychologie)
Vankeirsbilck Emma	(Toegepaste Psychologie)
Vanmeenen Emily	(Sociaal Werk)
Demeyer Charlotte	(Bachelorproefbegeleider)

Dit product kwam tot stand in het kader van de bachelorproef van Anne Laura, Cordy Aïsha, Dequidt Alison, Detavernier Manon, Tanghe Sara, Vankeirsbilck Emma en Vanmeenen Emily in functie van het behalen van het diploma bachelor Orthopedagogie, Maatschappelijke veiligheid, Lager onderwijs, Toegepaste Psychologie en Sociaal werk aan de Hogeschool Vives. Wil je graag gebruik maken van dit product, doe dit dan met respect voor de auteursrechten: vermeld steeds onze naam, neem contact op voor toelating om dit product ruimer te gebruiken: [tanghe.sara@hotmail.com](mailto:tanghe.sara@hotmail.com).

## Inhoud

Lijst met figuren .....	6
Lijst met tabellen .....	7
Voorwoord en dankwoord.....	9
Inleiding.....	10
Sectie 1: Literatuurstudie.....	12
Deel 1 – Beleid .....	12
1. Departement Cultuur, Jeugd en Media .....	12
1.1 Het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan .....	12
1.2 Actieplan voor een gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid.....	14
1.3 Aandacht voor jongeren is erg belangrijk.....	15
2. Burgerzin .....	16
2.1 Het belang en de voordelen van burgerzin.....	16
2.2 Onderscheid burgerparticipatie en individuele activiteiten .....	17
3. Wetgeving omtrent vrijwilligerswerk .....	18
3.1 Het Vlaams decreet vrijwilligerswerk met de vrijwilligerswet.....	18
3.2 Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding .....	19
4. Vrijwilligerswerk in Europa focust zich vooral op humanitaire hulp .....	20
4.1 Europees Solidariteitskorps .....	20
4.2 Individueel vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk in teamverband .....	20
4.3 Ondersteunende- en gastorganisaties.....	21
4.4 Humanitair vrijwilligerswerk.....	21
Deel 2 - Vrijwilligers .....	22
1. Terminologie .....	22
1.1 De term vrijwilliger.....	22
2. Het profiel van de vrijwilliger.....	25
2.1 Het profiel van de vrijwilliger evolueert doorheen de tijd .....	25
2.2 Categorisering van vrijwilligers in typen, groepen en soorten .....	27
2.3 Demografische kenmerken van vrijwilligers.....	31
2.4 Geografische kenmerken van vrijwilligers .....	33
2.5 Cijfers Waddist- app.....	34
3. Complexe noden en verwachtingen .....	35
4. Wat met 'kwetsbare vrijwilligers'? .....	38
5. Wat motiveert vrijwilligers?.....	39
5.1 Intrinsieke- en extrinsieke motivatie .....	39
5.2 Wat motiveert jongeren om vrijwillig engagement op zich te nemen? .....	39

6. Wat zijn drempels voor vrijwilligers?.....	42
6.1 Tekortkoming informatie, lange procedure, te weinig participatie.....	42
6.2 Hoge verwachtingen, druk, ongelijkheid .....	42
6.3 Afwezigheid communicatie.....	42
6.4 Digitalisering .....	43
Deel 3 – Organisaties .....	44
1. Terminologie inzake organisaties .....	44
1.1 Wat is een vrijwilligersorganisatie? .....	44
2. Soorten organisaties .....	44
3. Suggesties om bruggen te slaan tussen vrijwilligers en organisaties .....	45
3.1 Duidelijke communicatie werkt drempelverlagend.....	45
3.2 Ruimte voor groei binnen vrijwilligersorganisaties zorgt voor meer inspraak.....	45
3.3 Het hart van de samenwerking.....	46
3.4 Cliënt-centraal werken.....	47
3.5 Begeleiding als antwoord op de behoefte van vrijwilligers .....	47
4. Welke drempels ervaren organisaties? .....	48
5. Vrijwilligers coördineren, managen en aanwerven met een strak plan .....	49
5.1 Het vrijwilligersmanagement: algemeen .....	49
5.2 Een inclusief vrijwilligersbeleid zorgt voor ondersteuning van iedere vrijwilliger .....	50
5.3 Het vrijwilligersmanagement: hoe vrijwilligers managen?.....	51
5.4 De vrijwilliger-coördinator als steunpilaar voor de organisatie .....	53
5.5 Verdieping in de leefwereld van jongeren brengt inzicht over de manier van aanwerven ...	54
6. Door het inspelen op de beleving van jongeren zijn organisaties aantrekkelijker .....	55
Sectie 2: Conceptueel Kader en afbakening .....	57
1. Trends en evoluties.....	57
2. Het vrijwillig engagement .....	57
3. De vrijwilliger en het vrijwilligerswerk.....	58
4. De vrijwilligersorganisaties .....	59
5. De beleving van het vrijwillig engagement.....	59
6. Jongeren.....	60
7. Belemmerende en bevorderende factoren bij het vrijwillig engagement .....	60
Sectie 3: Probleemstelling en onderzoeksvragen .....	61
1. Aanleiding .....	61
2. Probleemstelling .....	62
3. Onderzoeksvragen .....	62
Sectie 4: Methodologie.....	64

1.	Dataverzameling – Vrijwilligers.....	64
1.1	Steekproef.....	64
1.2	Keuze onderzoeksmethoden .....	67
2	Dataverzameling - Vrijwilligersorganisaties.....	76
2.1	Steekproef.....	76
2.2	Keuze onderzoeksmethode .....	76
3	Data-analyse .....	79
3.1	Analyse van de enquête: SPSS .....	79
3.2	Analyse van de focusgroepen: De thematische analyse.....	79
Sectie 5: Resultaten .....		85
1.	Resultaten enquête.....	85
1.1	Omschrijving profiel respondenten .....	85
1.1.1	Demografische kenmerken .....	85
1.1.2	Geografische kenmerken .....	88
1.2	Categorisatie van de respondenten.....	88
1.2.1	Onderverdeling naar actieve/ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers.....	88
1.2.2	Actieve vrijwilligers en ex-vrijwilligers .....	89
1.2.3	Niet-vrijwilligers .....	124
1.3	Extra opmerkingen.....	129
2	Resultaten Focusgroepen .....	130
2.1	Algemene resultaten thematische analyse:.....	130
2.1.1	Inleiding.....	130
2.1.2	Algemene resultaten focusgroepen organisaties .....	130
2.1.3	Algemene resultaten focusgroepen (ex-)vrijwilligers .....	142
Sectie 6: Discussie .....		155
1.	Conclusie en interpretatie onderzoeksresultaten .....	155
1.1	Onderzoeksvraag 1 .....	155
1.2	Onderzoeksvraag 2 .....	158
1.3	Onderzoeksvraag 3 .....	161
1.4	Onderzoeksvraag 4 .....	162
1.5	Onderzoeksvraag 5 .....	163
1.6	Onderzoeksvraag 6 .....	165
1.7	Onderzoeksvraag 7 .....	166
1.8	Onderzoeksvraag 8 .....	167
1.9	Onderzoeksvraag 9 .....	168
1.10	Onderzoeksvraag 10 .....	169

1.11	Onderzoeksvraag 11 .....	170
1.12	Onderzoeksvraag 12 .....	172
1.13	Onderzoeksvraag 13 .....	173
2.	Algemene conclusie/antwoord op centrale onderzoeksvraag .....	176
3.	Beperkingen van het onderzoek .....	178
4.	Implicaties praktijk en beleid .....	180
4.1	Aanbevelingen Vlaams Beleid .....	180
4.2	Aanbevelingen Vrijwilligersorganisaties .....	183
5.	Suggesties voor vervolgonderzoek .....	190
	Bronnenlijst .....	194
	Bijlagen .....	201
1.	Enquête .....	201
1.1	<i>Vragen vrijwilligers en ex-vrijwilligers:</i> .....	204
1.2	<i>Vragen niet-vrijwilligers:</i> .....	209
2.	Focusgroepen .....	210
2.1	Praktische zaken focusgroepen .....	210
2.2	Focusgroep organisaties: .....	211
2.3	Focusgroep vrijwilligers en ex-vrijwilligers .....	214

## Lijst met figuren

Figuur 1: Het hart van de samenwerking (Koopsen-van De Kolk, 2020, p.26 .....	46
Figuur 2: Thematische analyse.....	80
Figuur 3: Vorm engagement .....	85
Figuur 4: Geslacht .....	85
Figuur 5: Leeftijd .....	86
Figuur 6: Hoofdactiviteit .....	86
Figuur 7: Gezinssituatie.....	87
Figuur 8: Opleidingsniveau/graad.....	87
Figuur 9: Provincie .....	88
Figuur 10: Vrijwillige inzet.....	88
Figuur 11: Vorm vrijwillig engagement.....	89
Figuur 12: Verband .....	90
Figuur 13: Tijdsintensiviteit.....	93
Figuur 14: Periode.....	95
Figuur 15: Momenten .....	96
Figuur 16: Tijdsintensiviteit.....	99
Figuur 17: Aantal organisaties .....	99
Figuur 18: Redenen engagement.....	100
Figuur 19: Hoe ontdekt? .....	102
Figuur 20: Samenwerking .....	104
Figuur 21: Ervaring.....	105
Figuur 22: Noden .....	106
Figuur 23: Verwachtingen.....	110
Figuur 24: Stem.....	113
Figuur 25: Meerwaarde vrijwilligers .....	114
Figuur 26: Drempels.....	115
Figuur 27: Corona.....	119
Figuur 28: Reden stopzetting.....	119
Figuur 29: Vrijwillige inzet.....	124
Figuur 30: Redenen niet opnemen .....	124
Figuur 31: Toekomst niet-vrijwilligers .....	126
Figuur 32: Waarom wel opnemen? .....	126
Figuur 33: Meerwaarde - niet-vrijwilligers .....	128

## Lijst met tabellen

Tabel 1: Totale vrijwillige inzet in België, onderscheid naar Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020, p. 9) .....	23
Tabel 2: De 'vrijwilligerskwadrant' (vzw Armentekort, 2016, sectie vrijwilligerskwadrant) .....	28
Tabel 3: De 'vrijwilligerskwadrant' naar betrokkenheid (vzw Armentekort, 2016, sectie geboeide versus gebonden vrijwilliger) .....	29
Tabel 4: Het onderscheid tussen de nieuwe- en traditionele vrijwilliger (vzw Armentekort, 2016, sectie de nieuwe vrijwilliger).....	30
Tabel 5: Verricht vrijwilligerswerk in Brussel en Vlaanderen op basis van geslacht (Hustinx & Dudal, 2020, p. 21) .....	31
Tabel 6: Verricht vrijwilligerswerk in Brussel en Vlaanderen op basis van opleiding (Hustinx & Dudal, 2020, p. 23) .....	31
Tabel 7: Verricht vrijwilligerswerk in Brussel en Vlaanderen op basis van leeftijd (Hustinx & Dudal, 2020, p. 22) .....	32
Tabel 8: Gemiddeld aantal uur vrijwilligerswerk per vrijwilliger in Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020, p. 30).....	33
Tabel 9: Frequentie vrijwilligersactiviteit in Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020, p. 10) ...	33
Tabel 10: Vormen van vrijwilligersmanagement in het middenveld (Vermeersch, Szekér, Smits & Lamberts, 2020, p. 23) .....	52
Tabel 11: Codes.....	82
Tabel 12: Verband leeftijd - vrijwillige inzet .....	89
Tabel 13: Verband sector - leeftijd .....	91
Tabel 14: Verband sector - opleidingsniveau.....	92
Tabel 15: Verband sector - geslacht.....	93
Tabel 16: Verband tijdsintensiviteit - leeftijd.....	94
Tabel 17: Verband periode - leeftijd .....	95
Tabel 18: Verband periode - opleidingsniveau .....	96
Tabel 19: Verband periode - hoofdactiviteit.....	96
Tabel 20: Verband tijdsmoment - leeftijd.....	97
Tabel 21: Verband tijdsmoment - opleidingsniveau.....	97
Tabel 22: Verband tijdsmoment – geslacht .....	98
Tabel 23: Verband tijdsmoment - hoofdactiviteit .....	98
Tabel 24: Verband reden - leeftijd .....	100
Tabel 25: Verband reden - opleiding .....	101



Tabel 26: Verband reden - geslacht .....	101
Tabel 27: Verband redenen - hoofdactiviteit.....	102
Tabel 28: Verband ontdekking - leeftijd .....	103
Tabel 29: Verband ontdekking - geslacht .....	103
Tabel 30: Verband ontdekking - hoofdactiviteit .....	103
Tabel 31: Verband noden - leeftijd .....	107
Tabel 32: Verband noden - opleidingsniveau .....	108
Tabel 33: Verband noden - geslacht .....	109
Tabel 34: Verband noden - hoofdactiviteit.....	109
Tabel 35: Verband verwachting - leeftijd.....	111
Tabel 36: Verband verwachting - opleidingsniveau.....	111
Tabel 37: Verband verwachtingen - geslacht.....	112
Tabel 38: Verband verwachtingen - hoofdactiviteit .....	112
Tabel 39: Verband meerwaarde - geslacht.....	115
Tabel 40: Verband drempels - leeftijd .....	117
Tabel 41: Verband drempels - opleidingsniveau .....	118
Tabel 42: Verband drempels - hoofdactiviteit .....	118
Tabel 43: Reden stopzetting - leeftijdsklassen .....	120
Tabel 44: Reden stopzetting - opleidingsniveau.....	121
Tabel 45: Reden stopzetting - geslacht.....	121
Tabel 46: Reden stopzetting - hoofdactiviteit .....	121
Tabel 47: Reden geen engagement - leeftijd.....	125
Tabel 48: Reden geen engagement - geslacht.....	125
Tabel 49: Reden engagement - leeftijd.....	127
Tabel 50: Reden engagement - geslacht.....	127
Tabel 51: Reden engagement - hoofdactiviteit .....	128
Tabel 52: Resultaten focusgroep vrijwilligersorganisaties .....	141
Tabel 53: Resultaten focusgroepen (ex-) vrijwilligers.....	154

## Voorwoord en dankwoord

Vanuit de Katholieke Hogeschool VIVES Kortrijk voeren wij een interdisciplinaire bachelorproef uit. Dit vormt de afsluiter van de verschillende bacheloropleidingen. Deze groep bestaat uit de opleidingen Bachelor in de Orthopedagogie, Bachelor in de Toegepaste Psychologie, Bachelor in het Sociaal-Werk, Bachelor in de Maatschappelijke Veiligheid en de Educatieve Bachelor in het Lager Onderwijs.

Binnen deze interdisciplinaire bachelorproef voerden we een onderzoek naar trends en evoluties inzake vrijwillige inzet door jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen. Het onderzoek kadert binnen het 'Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024' (JPK) van het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse overheid. Vanuit het hoofdstuk 'Jeugd' uit het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024 wil het JPK kleine en grote maatregelen verenigen naar vijf prioriteiten. Deze vijf prioriteiten werden opgesteld in samenspraak met de jeugdsector (Departement Cultuur, Jeugd en Media-a, 2019). Onze bachelorproef situeerde zich binnen prioriteit 3 'Engagement aan de samenleving door vrijwillige inzet'.

Allen kunnen we concluderen dat de bachelorproef leerrijk was in verschillende opzichten. We willen dan ook graag van deze gelegenheid gebruik maken om enkele personen te bedanken die hebben bijgedragen aan het verworven resultaat.

In de eerste plaats gaat onze dank uit naar onze opdrachtgever Benedicte Roose. Telkens bood ze tijdens onze afspraakmomenten binnen het Departement Cultuur, Jeugd en Media in Gent en Brussel nieuwe inzichten aan die het mede mogelijk maakten om dit werk te realiseren. Wij danken haar voor de ondersteuning, deskundigheid en financiële middelen waarop we ons konden beroepen. Samen met de denktank bood ze ons de opportuniteit om dit onderzoek uit te voeren.

In tweede instantie willen we onze dank betuigen naar allen die hebben deelgenomen aan onze enquête en focusgroepen. Het onderzoek steunt op deze gegevens en zou zonder de deelnemers niet tot stand zijn gekomen.

Daarnaast wensen we onze bachelorproefbegeleider Charlotte Demeyer samen met onderzoekers Dewi Hannon en Julie Vandewalle van VIVES Hogeschool Kortrijk te bedanken. De goede raad en bijsturing heeft ons geholpen om dit onderzoek tot een goed einde te brengen.

Als laatste wensen we elkaar te bedanken voor de steun, de samenwerking en het luisteren. Samen kwamen we met het onderzoek tot een mooi eindresultaat.

We hopen dat het resultaat u bekoort.

## Inleiding

Er is een (nieuwe) term binnen het vrijwillig engagement namelijk 'de nieuwe vrijwilliger'. Binnen dit onderzoek trachtten we in opdracht van het Departement Cultuur, Jeugd en Media, na te gaan in welke mate dit concept voorkomt binnen het vrijwillig engagement. Er blijken volgens het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024 van het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse overheid enkele drempels en uitdagingen te leven binnen het vrijwillig engagement (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020). Dit werd eveneens aangehaald in zowel nationale als internationale literatuur. Enkele drempels zijn: onvoldoende informatie, druk, ongelijkheid, et cetera. Dit ondanks het belang van vrijwillig engagement in de samenleving. Uit de literatuur blijkt dan ook dat burgerzin essentieel is om motivatie aan te wakkeren zodat de participatie aan de maatschappij verhoogt.

Uit het Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024 blijkt dat drempels bij vrijwilligers zich uiten in een daling van de waarde van vrijwilligers, het onzichtbaar blijven van vrijwillige inzet, druk omtrent verwachtingen vanuit de organisatie, et cetera. Dit resulteert in een vermindering van de motivatie van jongeren die vrijwilligerswerk (willen) opnemen (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020). Naast vrijwilligers ervaren eveneens vrijwilligersorganisaties drempels, namelijk schaarste van invullingen, verwachtingen van vrijwilligers, opleiden van vrijwilligers is intensief, veel concurrentie, aanwerving, et cetera.

Vanuit het belang om inzicht te krijgen in het profiel van vrijwilligers en organisaties zodat hier optimaal op kan worden ingespeeld in functie van het vrijwillig engagement in de samenleving, voerden we een mixed-method onderzoek uit. Het onderzoek richtte zich op de belevingen/ervaringen, noden en verwachtingen van zowel vrijwilligers tussen de 15 en 30 jaar in Vlaanderen als vrijwilligersorganisaties inzake het vrijwillig engagement in de samenleving. Hierbij maakten we gebruik van een online-enquête voor jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen en online focusgroepen voor zowel (ex-)vrijwilligers tussen 15 en 30 jaar als vrijwilligersorganisaties. De ambitie was om zicht te krijgen op de mate waarin er een match is tussen vrijwilligers en organisaties inzake de vrijwillige inzet van jongeren in Vlaanderen anno 2022.

De centrale onderzoeksvraag luidde als volgt: Hoe is de beleving en wat zijn de belemmerende en bevorderende factoren van jongeren (15 t.e.m. 30 jaar in Vlaanderen) en organisaties inzake de vrijwillige inzet van jongeren in de samenleving anno 2022?

Er werd een denktank (enkele middenveldorganisaties inzake vrijwilligerswerk) opgericht die met de inzichten van het onderzoek en de geformuleerde aanbevelingen aan de slag zal gaan, waarbij concrete acties uitgewerkt zullen worden om de afstemming tussen organisaties en vrijwilligers (verder) te optimaliseren.

In sectie één van het onderzoeksrapport wordt de context van deze bachelorproef aan de hand van de literatuurstudie geschetst. Sectie twee omkadert het conceptueel model en de afbakening, sectie drie omschrijft de probleemstelling en bijhorende onderzoeksvragen. Vervolgens omschrijft sectie vier de methodologie van het onderzoek en sectie vijf de bekomen resultaten. Tot slot omvat sectie zes de discussie met het antwoord op de centrale onderzoeksvraag, beperkingen van het onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek. In deze laatste sectie worden eveneens aanbevelingen geformuleerd voor het Vlaams beleid en voor vrijwilligersorganisaties.

## Sectie 1: Literatuurstudie

### Deel 1 – Beleid

In deel één van onze literatuurstudie staat het Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan (JKP) centraal. Het is een belangrijk beleidsinstrument dat vijf prioriteiten weergeeft. Binnen dit onderzoek spitsen we ons toe op prioriteit drie, namelijk engagement aan de samenleving door vrijwillige inzet. Het JKP spitst zich toe op alle kinderen, jongeren en jongvolwassenen in Vlaanderen tot en met 30 jaar (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020).

### 1. Departement Cultuur, Jeugd en Media

#### 1.1 Het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan

Het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan (hierna JKP) is een beleidsinstrument waarin voor de komende regeerperiode de visie van de Vlaamse regering over het te voeren beleid omtrent jeugd- en kinderrechten op vlak van vijf vastgelegde prioriteiten wordt weergegeven. Dit plan is van toepassing op alle kinderen, jongeren en jongvolwassenen in Vlaanderen en Brussel tussen 0 en 30 jaar (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020, p. 6).

Op heden is dit de huidige regeerperiode. Het JKP verbindt de voorheen afzonderlijke jeugdbeleidsplannen en de kinderrechten uit onder andere het VN-Kinderrechtencomité. Het JKP van het Departement Cultuur, Jeugd en Media (2020) omvat vijf overheidsbrede en transversale doelstellingen, namelijk:

- welbevinden en positieve identiteitsontwikkeling;
- gezonde- en leefbare buurten;
- **engagement aan de samenleving door vrijwillige inzet;**
- vrijetijdsbesteding voor allen;
- mediawijsheid.

(Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020).

Het doel van het JKP is om deze doelstellingen om te vormen naar enkele concrete, realiseerbare en haalbare acties die een waarneembaar effect hebben op het leven van alle kinderen, jongeren en jongvolwassenen in Vlaanderen. Dit beleid houdt de kinderrechten in het oog aan de hand van bovenstaande doelstellingen. De kracht van het JKP is de stem van de jongere en het is de ambitie om deze te laten horen (Departement Cultuur, Jeugd en Media-b, 2019).

Hierdoor kan het JKP uitgroeien tot een katalysator voor het Jeugd- en Kinderrechtenbeleid van de Vlaamse overheid. De vijf transversale projectplannen zijn ontstaan vanuit een omgevingsanalyse door: de Vlaamse overheid, enkele internationale bronnen en in samenspraak met enkele stakeholders (jeugdsector, vzw's ...). Samen met deze stakeholders verengden ze dertien tot vijf doelstellingen (Departement Cultuur, Jeugd & Media-b, 2019).

Het Departement Cultuur, Jeugd & Media (2019) omschrijft één van de doelstellingen als volgt:

De Vlaamse overheid zorgt ervoor dat kinderen en jongeren actief kunnen bijdragen aan de samenleving door: a) hen te versterken in hun vaardigheden om geweldloos en respectvol te communiceren en zo een open debatacultuur te stimuleren, b) hen te stimuleren om zich vrijwillig in te zetten, waarbij ze erkend en gewaardeerd worden voor hun engagement en vergaarde competenties, c) blijvend in te zetten op beleidsparticipatie van kinderen en jongeren (Departement Cultuur, Jeugd & Media-b, 2019, p. 46).

Speerpunt vier van de regeerbijdrage beschrijft onder andere het veranderend jeugd- en cultuurlandschap. Het Departement Cultuur, Jeugd en Media stelt vast dat 26% van de Vlaamse bevolking geen deelname heeft in het sociaal-cultureel verenigingsleven. Ook vrijwilligerswerk valt hieronder. Hierbij is een onderwijskloof zichtbaar, namelijk dat het aandeel laaggeschoolden significant minder vrijwilligerswerk opneemt in vergelijking met hoger opgeleiden (Departement Cultuur, Jeugd & Media-b, 2019).

Tevens blijkt uit het Eurobarometer onderzoek van 2011 dat er een onderwijskloof waarneembaar is. Evenzeer zien we hier dat vooral hoogopgeleiden vrijwilligerswerk opnemen. Hoogopgeleiden beschrijft het Eurobarometer onderzoek als 'personen van 20 jaar en ouder' en 'studenten'. Binnen de categorie 'werkenden' zijn het in het onderzoek vooral de managers (34%) die aan vrijwilligerswerk doen t.o.v. werklozen (17%) (Directoraat-generaal Voorlichting & Directoraat Betrekkingen met de burgers, 2011).

Eveneens is in andere landen een onderwijskloof aanwezig. Haddad (2007) schrijft dat de meeste onderzoeken vanuit het Midden-Oosten, Oost-Europa en Azië bevestigen dat personen met een relatief hoger inkomen en met een hogere opleiding vaker geneigd zijn om maatschappelijk betrokken te zijn dan de armere, minder opgeleide personen. Ze beschrijft dit als krachtige, voorspellende factoren die het individueel gedrag kunnen voorspellen. In haar eigen boek merkt ze dat deze individuele kenmerken echter niets zeggen over de participatie op hogere aggregatieniveaus.

Het JKP nam enkele effecten van de Covid-pandemie op. Voornamelijk het effect op kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties staat er aangehaald. Gebrek aan ontspanningsmogelijkheden, een beperkt sociaal netwerk en eenzaamheid zijn enkele effecten die aan het vrijwillig engagement gekoppeld zijn. Het Departement Cultuur, Jeugd en Media formuleert de aandacht voor de veerkracht van kinderen en jongeren in kwetsbare situaties bijgevolg als een essentieel belang (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020).

## 1.2 Actieplan voor een gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid

Naast het JKP werd ook een actieplan voor een gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid opgericht. Het actieplan is een concretisering van de conceptennota dat in 2016 door de Vlaamse Regering gepubliceerd is. Het omvat wetgeving en statuut, informatie, ondersteuning en regulering die de toekomstige plannen omtrent cultuur en erfgoed op een inspirerende, samenhangende manier beschrijft (Vlor, 2016).

Het actieplan maakt een onderverdeling in vijf doelstellingen (cf. deel 1: 1.1 Het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan) naar zowel het federaal, Vlaams en lokaal beleidsniveau. Actiepunt drie onder 'wetgeving en statuut' omschrijft planlast en administratie als een hindernis voor vrijwilligers. Daarnaast onderstreept actiepunt elf onder 'informatie en ondersteuning' het belang van een competentie-instrument voor organisaties en vrijwilligers. Voor organisaties kan het hulp bieden om hun aanbod aantrekkelijker te maken, terwijl het voor vrijwilligers mogelijks een extra stimulans biedt om zich vrijwillig te engageren. Het is hierbij belangrijk dat het instrument laagdrempelig is en geen zware administratieve lasten voor vrijwilligers met zich meebrengt (Bourgeois en Gatz, 2016).

Actiepunt dertien onder 'informatie en ondersteuning' benadrukt de nood aan een permanente vorming voor vrijwilliger-coördinatoren (o.a. fysieke bijscholing). Daarenboven benadrukt actiepunt vijftien de toegankelijkheid van het vrijwilligerswerk. Dit kan gaan over drempels, het stimuleren van bepaalde doelgroepen en het aanzetten van mensen om te participeren in vrijwillig engagement. Ook actiepunt negentien onder 'overregulering' benadrukt het wegwerken van mogelijke drempels (Bourgeois en Gatz, 2016).

### 1.3 Aandacht voor jongeren is erg belangrijk

Voor de jongeren blijkt het echter niet altijd gemakkelijk om te participeren aan de samenleving. Daarom is het belangrijk om jongeren te betrekken en aandacht te hebben voor deze jongeren.

Het publicatieblad van de Europese Unie (Hierna EU) i.v.m. de jeugdstrategie 2019-2027, onderstreept het belang van participatie aan de samenleving door jongeren. Jongeren nemen hun leven in eigen handen en willen anderen tegemoetkomen en/of ondersteunen. Er blijken echter enkele drempels: veranderingen in het persoonlijk leven, het al dan niet hebben van een relatie, het al dan niet zelfstandig wonen, et cetera. Bij deze persoonlijke veranderingen kunnen onzekerheden over de toekomst (bv. mondialisering) optreden (Europese Unie, 2018).

Verscheidene instellingen van de EU (Europese Raad en Europese Commissie) vinden het van cruciaal belang om jongeren te betrekken in het democratische leven om een goed functionerende democratie en samenleving te bekomen. Deze instellingen vinden dit belangrijk doordat de genomen besluiten het langst gevolg zullen hebben op jongeren (Europese Unie, 2018).

Aandacht voor kinderen en jongeren is bijgevolg één van de prioriteiten die opgenomen is in verscheidene beleidsdocumenten. De regeerbijdrage in functie van beleidsaanbevelingen aan de regeringsonderhandelaars bespreekt het belang van een geïntegreerd Jeugd- en Kinderrechtenbeleid in Vlaanderen. Speerpunt 3: “Dwarsverbanden, kinderen en jongeren als leidraad doorheen het beleid” (Departement Cultuur, Jeugd & Media-b, 2019, p. 42) benadrukt dit nogmaals. De Vlaamse overheid stelt sinds 2004 het Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan systematisch op aan het begin van elke Vlaamse legislatuur. De Vlaamse Regering verkoos om transversale projectplannen te ontwikkelen die dienen als versterking van het instrumentenkader.



## 2. Burgerzin

Burgerzin speelt een rol in het vrijwilligerswerk of vrijwillig engagement. Het is belangrijk om hierop in te zetten. Waarom nu precies? En hoe breng je burgerzin tot stand? Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen burgerparticipatie en individuele activiteiten.

### 2.1 Het belang en de voordelen van burgerzin

In Vlaanderen organiseert het onderwijs burgerschapsvorming. Dit is volgens het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (hierna AHOVOKS) (2017) echter een complex gegeven gezien dit een vakoverschrijdende discipline is. In het onderzoek van 2017 gingen de onderzoekers de burgerzin in de derde graad van het secundair onderwijs in Vlaanderen na. Daaruit blijkt dat Vlaanderen goed scoort op het vlak van opvoeden tot burgerzin. In het onderzoek peilden ze uiteraard ook naar verschillende domeinen in de samenleving van burgerzin en niet enkel dat van het vrijwilligerswerk, namelijk kunst, cultuur, politiek, et cetera. Merkbaar is het verschil tussen jongens en meisjes. Het blijkt dat scholen jong-adolescente vrouwen vaker dienen uit te dagen om met burgerzin aan de slag te gaan. Algemeen bemerken ze in het onderzoek dat ASO-leerlingen zich het meest engageren en BSO-leerlingen het minst (AHOVOKS, 2017).

Toch is het inzetten op burgerzin belangrijk, blijkt verder ook uit internationale literatuur. Zo bemerkte Haddad (2007) bijvoorbeeld in haar onderzoek dat de burgerzin bij inwoners in Japan zeer aanwezig is waardoor men zich langdurig en vaker engageert voor vrijwilligerswerk. Eén van de onderzoekers die in Haddads' onderzoek is aangehaald, Verba, geeft aan dat vrijwilligers zich door het vervullen van hun burgerplicht tevreden voelen door de voldoening en sociale erkenning die ze verkrijgen. Op gemeenschapsniveau speelt de totstandbrenging en instandhouding van normen van burgerzin zich af waardoor de individuele afwegingen om zich te engageren tot het vrijwilligerswerk afnemen.

Uit de Eurobarometer blijkt dat 22 tot 25% van alle Europeanen aan vrijwilligerswerk doet. Het land met het hoogst aantal vrijwilligers is Nederland, het land met het laagste aantal vrijwilligers is Polen. Het rapport geeft aan dat er in Europa heel wat nuances nodig zijn. Ten eerste is de status van vrijwilligers binnen verschillende lidstaten van de EU anders. Er zijn ten tweede geen statistieken beschikbaar voor alle lidstaten van de EU. De grootste conclusie uit het onderzoek geeft aan dat vrijwilligerswerk een maatschappelijk belang heeft dat gebaseerd is op solidariteit, dat het burgerzin stimuleert en bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van het individu. Het laatstgenoemde voordeel blijkt in België zelfs het vaakst vermeld te worden. Dit antwoord gaven 38% van de respondenten aan (Directoraat-generaal Voorlichting & Directoraat Betrekkingen met de burgers, 2011).

Om burgerzin tot stand te brengen is het dus essentieel om een gevoel van burgerlijke verantwoordelijkheid op te wekken. In een internationaal onderzoek van ICSS (International Civic and Citizenship Education Study) uit 2009 stelden ze vast dat Vlaamse jongeren niet slagen voor burgerzin. Vlaams volksvertegenwoordiger Kathleen Krekels van de Nieuw-Vlaamse Alliantie (NVA) uitte haar bezorgdheid rond de maatschappelijke betrokkenheid van jongeren. Haar opinie is om de opvoeding tot burgerzin een centrale plaats te geven in het onderwijs gezien dit momenteel vakoverschrijdende eindtermen zijn (Krekels, 2016; Vlaamse overheid, 2009).

## 2.2 Onderscheid burgerparticipatie en individuele activiteiten

Volgens Haddad (2007) is er een onderscheid tussen de termen 'burgerparticipatie' en 'individuele activiteiten'. Burgerparticipatie is eerder een collectief fenomeen terwijl de andere term zich richt op een som van individuele activiteiten. Dit suggereert dat studies die zich richten op burgerparticipatie hun aandacht dienen te besteden aan eenheden die groter zijn dan het individu. In kader van het onderzoek is het belangrijk rekening te houden met de vraag hoe het komt dat de ene plaats binnen de samenleving levendig is, terwijl andere plaatsen tegenovergesteld zijn.

De term 'burgerzin' slaat op het openstaan en bereid zijn om deel te nemen aan het politiek, economisch, sociaal en cultureel leven van de samenleving waar men deel van uitmaakt. Daarnaast schrijft het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2006) dat men zich dient bewust te zijn dat er binnen de gemeenschap rechten en plichten zijn van waaruit verantwoordelijkheden en taken voortvloeien.

### 3. Wetgeving omtrent vrijwilligerswerk

In het vrijwilligerswerk zijn een aantal rechten en plichten verbonden aan de vrijwilliger en aan de vrijwilligersorganisaties. Dit wordt beschreven in het Vlaams decreet vrijwilligerswerk en meer specifiek in de vrijwilligerswet. We staan daarnaast ook kort even stil bij de onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding die vrijwilligers kunnen ontvangen.

#### 3.1 Het Vlaams decreet vrijwilligerswerk met de vrijwilligerswet

Sinds 2006 is de vrijwilligerswet (2005) van kracht. In de vrijwilligerswet uit het Belgisch Staatsblad (2005) en op de website van het Vlaams steunpunt vrijwilligerswerk (2022) staat de term vrijwilligen beschreven: “Vrijwilligen betekent dat iemand zich inzet voor anderen of de samenleving in de context van een organisatie zonder winstoogmerk” (Vlaams steunpunt vrijwilligerswerk, 2022).

Eveneens staan de rechten en plichten van een vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie erin vermeld. Een voorbeeld hiervan is de ‘informatie- en verzekeringsplicht’. In de informatie- en verzekeringsplicht beschrijft de vrijwilligerswet uit het Belgisch Staatsblad (2005) dat de organisatie de vrijwilliger alvorens het uitvoeren van een activiteit op een eigen gekozen wijze dient te informeren over de doelstellingen en het juridisch statuut van de organisatie, het gesloten verzekeringscontract en de dekking hiervan, een eventuele onkostenvergoeding en de overkoepelende informatie omtrent discretieplicht en eventueel het beroepsgeheim (Belgisch Staatsblad, 2005; Vlaams Steunpunt vrijwilligerswerk, 2022).

Het Vlaams Decreet Vrijwilligerswerk (vrijwilligerswet) dat staat beschreven in het Belgisch Staatsblad (2009) geldt niet enkel in Vlaanderen, maar over heel België (federaal niveau). Vlaamse organisaties die een erkenning of structurele subsidiëring ontvangen, dienen zich naast de Vrijwilligerswet eveneens aan dit decreet te houden. Hierbij ligt de nadruk op de afsprakennota, verzekeringen en de kwaliteit van het vrijwilligerswerk. Om deze kwaliteit te waarborgen, dienen organisaties zich bijvoorbeeld te houden aan artikel 4 dat als volgt luidt (2009): “De organisatie rekruteert vrijwilligers, zorgt voor een passend onthaal en passende vorming en ondersteuning van de vrijwilligers zodat ze het vrijwilligerswerk op een kwaliteitsvolle wijze kunnen verrichten. De Vlaamse Regering kan daarvoor nadere regels bepalen” (Belgisch Staatsblad, 2009, hoofdstuk 2).

### 3.2 Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding

De wetgeving voorziet voor vrijwilligers een mogelijkheid tot onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding. Een vrijwilligersvergoeding is een forfaitaire onkostenvergoeding en is vrijgesteld van de belastingen. Door deze vrijstelling draagt de vrijwilliger niet bij aan de sociale bijdragen. Eveneens is een vrijwilligersvergoeding niet verplicht. De organisatie kan hier vrij in bepalen. Op deze bedragen zijn er echter enkele beperkingen die hieronder beschreven staan (Financiën, 2018; VI.be, 2020).

Maximaal mag de vrijwilliger dagelijks €36,84 ontvangen en jaarlijks €1.473,37 in totaal. Deze bedragen gelden voor inkomstenjaar 2022, aanslagjaar 2023. Hierop kan de vrijwilliger nog een verplaatsingsvergoeding ontvangen voor maximum 2.000 kilometer per jaar. De onkostenvergoeding kan door de organisatie worden verhoogd indien je via bewijsstukken kan aantonen dat je werkelijke kosten hoger zijn dan je forfaitaire onkostenvergoeding. Vanaf dan spreken we van een reële onkostenvergoeding. De reële onkostenvergoeding en forfaitaire onkostenvergoeding kunnen echter niet gecombineerd worden in éénzelfde kalenderjaar. Een vrijwilligersvergoeding is niet prestatiegericht, maar dus enkel om de kosten te dekken (Financiën, 2018; VI.be, 2020).

Daarnaast is er bij het aangaan van het vrijwillig engagement een meldingsplicht naar uitkerende instanties toe. Een meldingsplicht is een verplichting bij wet om bepaalde zaken (hierbij het engageren tot vrijwilligerswerk) te melden aan de specifieke instantie(s) (De financiële begrippenlijst, z.d.). Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vermoedt dat de meldingsplicht is geïntegreerd om misbruik van het systeem van vrijwilligerswerk te voorkomen, zoals zwartwerk en om na te gaan wat vrijwilligers ontvangen als onkostenvergoeding (Radio 2, 2022).

#### 4. Vrijwilligerswerk in Europa focust zich vooral op humanitaire hulp

In dit deel verdiepen we ons in het vrijwilligerswerk in Europa, dit focust zich vooral op humanitaire hulp. Een initiatief dat hierrond werkt is het Europees Solidariteitskorps. Daarnaast zijn er twee soorten organisaties betrokken bij het buitenlands vrijwillig engagement. Als laatste focussen we specifiek op het humanitair vrijwilligerswerk en het doel ervan.

##### 4.1 Europees Solidariteitskorps

Het Europees Solidariteitskorps is een Europees initiatief dat steun verleent aan jongeren die zich (willen) engageren in het vrijwilligerswerk, vroeger (voor 2018) bekend als een onderdeel van 'Erasmus +' voor studenten. Het Europees Solidariteitskorps organiseert projecten rond vrijwilligerswerk binnen de EU wat de mogelijkheid biedt voor jongeren om anderen te helpen, bij te leren, ervaringen op te doen in het buitenland, ... Jaarlijks zet het initiatief een nieuw thema prioritair. Om deel te nemen aan het Europees Solidariteitskorps is er de mogelijkheid om lid te worden op je 17<sup>de</sup>, maar slechts bij de leeftijd van 18 jaar kan je aan een project beginnen. Het doel van deze projecten zijn het aanpakken van problemen binnen de gemeenschap (Europese Commissie, 2022).

De website omschrijft het als één van de belangrijkste Europese programma's waar jongeren vrijwilligerswerk vinden. Het initiatief organiseert vrijwilligerswerk en werkprojecten (cf. deel 1: 4.2 individueel vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk in teamverband). Werkprojecten behoren tot het kleinste onderdeel van het Europees Solidariteitskorps, vallen niet onder het vrijwilligerswerk en worden georganiseerd binnen het hoger onderwijs (Europese Unie, z.d.). Het Europees Solidariteitskorps houdt bij de keuze van het project rekening met de interesses en achtergronden van jongeren. De projecten bevinden zich binnen verschillende gebieden namelijk: milieu, gezondheid, inclusie, digitale technologieën, cultuur en sport (Europese Unie, z.d. sectie vrijwilligerswerk).

##### 4.2 Individueel vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk in teamverband

Er zijn twee opties bij de keuze van vrijwilligerswerk binnen het Europees Solidariteitskorps, namelijk individueel vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk in teamverband. Beide vormen van vrijwilligerswerk spitsen zich toe op een 'gemeenschap'.

**Individueel vrijwilligerswerk** neemt twee tot twaalf maanden in beslag (30-38 uren per week) en gaat veelal over organisaties die zich engageren binnen de lokale gemeenschap. Daarnaast kan individueel vrijwilligerswerk binnen een ander EU-land plaatsvinden en kan het korter duren (bv. bij kwetsbare vrijwilligers met een beperking). **Vrijwilligerswerk in teamverband** duurt, in tegenstelling tot individueel vrijwilligerswerk, twee weken tot twee maanden (30-38 uren per week). Daarnaast is het georganiseerd in groepsverband met 10-40 personen uit minimaal twee andere, verschillende EU-landen in het binnen- of buitenland (Europese Commissie, 2022; Europese Unie, z.d.).

### 4.3 Ondersteunende- en gastorganisaties

Bij het aangaan van een buitenlands engagement zijn er twee soorten organisaties betrokken. **Ondersteunende organisaties** zijn gevestigd in het land waar de vrijwilliger gedomicilieerd staat. Ze helpen de vrijwilliger voor te bereiden op het engagement in het buitenland.

Een **gastorganisatie** daarentegen vangt de vrijwilliger op in het land waar hij/zij naartoe gaat. Dit is minder van toepassing voor vrijwilligers die hun vrijwilligerswerk in teamverband opnemen. Ook vrijwilligersprojecten worden binnen deze organisaties georganiseerd met behulp van een financiering van het Europees Solidariteitskorps (Europese Unie, z.d.).

### 4.4 Humanitair vrijwilligerswerk

Het Europees Solidariteitskorps helpt humanitaire hulporganisaties in derdewereldlanden. Het doel van deze projecten is om burgers te stimuleren deel te nemen aan de samenleving (cf. deel 1: 2. Burgerzin). Dit realiseert het initiatief door hen te activeren om als actieve vrijwilligers aan de slag te gaan en solidariteit te tonen voor mensen uit deze derdewereldlanden. Vrijwilligers krijgen de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te leren en krijgen meer inzicht in de leefwereld van deze personen. Binnen het humanitair vrijwilligerswerk kunnen kandidaten kiezen voor individueel vrijwilligerswerk of vrijwilligerswerk in teamverband. Dit voor een korte- of lange tijd. Verschillende projectthema's komen aan bod: gaande van genderongelijkheid wegwerken, kwetsbare vrouwen en kinderen, tot vluchtelingen/ migranten beschermen en klimaatverandering (Europese Unie, z.d.).

Na de Covid-pandemie staat het thema gezondheid in de kijker. De Europese Commissie diende op donderdag 15 april 2022 een nieuw voorstel in voor een project dat van start gaat binnen de tijdsperiode 2021-2027. Vrijwilligers kunnen zich inzetten bij gezondheidsprojecten gerelateerd aan COVID-19. Vanaf 2023 is de kans reëel dat jongeren met het project ook in derdewereldlanden aan de slag kunnen (Europese Unie, z.d.). Tijdens de Covid-pandemie stelden heel wat mensen zich beschikbaar als vrijwilliger. De Raad van State trok de forfaitaire onkostenvergoeding voor vrijwilligers die zich beschikbaar stelden in het vaccinatiecentrum op van €1 416,16 naar €4 107,56 (Lemahieu, 2021).

De terreinen waarbinnen vrijwilligerswerk het meest voorkomt binnen de EU, zijn sport en cultuur. Vooral op het terrein van solidariteit en humanitaire hulp zijn nochtans, zoals hierboven aangetoond, vrijwilligers nodig. Er blijkt dus een verschil te zijn tussen het terrein dat Europeanen als belangrijk beschouwen en het vrijwilligerswerk waarvoor ze zich engageren. Op de tweede en derde plaats staan gezondheidszorg (32%) en onderwijs, opleiding en milieu (22%). Het minst belangrijk blijkt het vrijwilligerswerk dat helpt bij de opbouw van de Europese identiteit (3%) (Directoraat-generaal Voorlichting & Directoraat Betrekkingen met de burgers, 2011).

## Deel 2 - Vrijwilligers

In dit onderzoeksrapport spreken we over vrijwilligers, maar wat is dat nu eigenlijk een vrijwilliger? We definiëren en schetsen verschillende termen rond vrijwilligers, vrijwillige inzet, vrijwilligerswerk en verenigingswerk.

### 1. Terminologie

#### 1.1 De term vrijwilliger

Er bestaan in de literatuur verschillende definities voor de term 'vrijwilliger'. Vaak terugkerende aspecten in definities zijn dat dit het aangaan van een engagement is binnen een organisatie zonder winstoogmerk waarbij de vrijwilliger onbezoldigd werk verricht.

##### *1.1.1 Het onderscheid tussen vrijwillige inzet, vrijwilligerswerk, verenigingswerk en formeel/informeel engagement*

###### *A) Vrijwilligerswerk*

Vrijwilligerswerk kan je aanzien als een onderdeel van vrijwillige inzet en is vervolgens in de Belgische Vrijwilligerswet beschreven in de scriptie 'Het vrijwilligerswerk in België: kerncijfers 2019' en het 'Belgisch Staatsblad' (Hustinx & Dudal, 2020; Belgisch Staatsblad, 2005). Er bestaan echter verschillende definities van het begrip 'vrijwilligerswerk'. Vaak terugkerende aspecten in definities voor vrijwilligerswerk zijn activiteiten die onbezoldigd worden uitgevoerd binnen een organisatie die zich buiten het privé- of familieverband bevinden.

De termen vrijwilligerswerk en verenigingswerk worden heel vaak door elkaar gehaald. Toch zijn deze twee zaken zeer verschillend (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2019).

###### *B) Verenigingswerk*

De wet betreffende het verenigingswerk van 24 december 2020 omvat:

Verenigingswerk is elke activiteit die binnen bepaalde grenzen in beginsel tegen vergoeding wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel en die ingericht wordt door een organisatie (Demeyere, 2021, p. 144).

Enkel in de sportsector is er een specifieke regeling voor verenigingswerk. Verenigings- en vrijwilligerswerk mogen niet binnen dezelfde vereniging en binnen dezelfde periode gecombineerd worden. Een persoon is dus of een verenigingswerker, of een vrijwilliger (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2019).

### C) Vrijwillige inzet/vrijwillig engagement

De termen vrijwillige inzet of vrijwillig engagement vormen een geheel van vrijwillige- en onbetaalde activiteiten, die zowel formeel engagement als andere vormen van inzet omvat, zoals bijvoorbeeld informele vormen van engagement, dit staat verder geduid bij onderdeel D) formeel/informeel engagement (Hustinx & Dudal, 2020).

Onderstaande tabel van Hustinx & Dudal (2020) geeft een overzicht van de vrijwillige inzet in België anno 2019 weer, en is opgedeeld in formeel (georganiseerd verband) en informeel (niet georganiseerd verband) engagement. Uit onderstaande tabel kan je afleiden dat het totaal van vrijwillige inzet in Brussel 8,9% is en in Vlaanderen 10,1%. Hier is geen afbakening in leeftijdscategorie. Hieruit blijkt dat de inwoners van België zich voornamelijk inzetten in georganiseerd verband. In Brussel is dit 6,40% en in Vlaanderen 8,80%. Slechts 2,5% in Brussel en 1,3% in Vlaanderen zet zich op een informele wijze vrijwillig in (Hustinx & Dudal, 2020).

Tabel 1: Totale vrijwillige inzet in België, onderscheid naar Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020, p. 9)

		Brussel	Vlaanderen	België
Vrijwilligerswerk (vrijwillige inzet in georganiseerd verband)				
Vrijwilligers uitsluitend actief in georganiseerd verband	Aantal	50 953	440 911	668 553
	% bevolking	5,3%	8,1%	7,1%
Vrijwilligers die hun inzet in georganiseerd verband combineren met vrijwillige inzet buiten organisaties	Aantal	11 016	37 299	67 186
	% bevolking	1,1%	0,7%	0,7%
Totaalaantal vrijwilligers in organisaties	Aantal	61 969	478 210	735 739
	% bevolking	6,4%	8,8%	7,8%
'Rechtstreekse' of informele vrijwillige inzet (niet in georganiseerd verband)	Aantal	23 719	70 219	130 782
	% bevolking	2,5%	1,3%	1,4%
Totaal vrijwillige inzet	Aantal	85 688	548 429	866 521
	% bevolking	8,9%	10,1%	9,2%



#### *D) Formeel/informeel engagement*

Ackermann & Manatschal (2018) schrijven dat **formeel engagement** plaatsvindt binnen organisaties. Enabel & Méthos (2021) vullen aan dat dit formeel engagement meestal plaatsvindt in onder andere: ngo's, vzw's en politieke partijen. Informeel engagement realiseren vrijwilligers buiten organisaties of bestaande conventionele structuren zoals buurthulp (Enabel & Méthos, 2021; Ackermann & Manatschal, 2018).

In de maatschappij zien Vanderleyden & Stolk (2017) een groei met betrekking tot **informeel engagement**. Er is steeds meer vrijwillige inzet buiten organisaties, zoals burgerinitiatieven. Deze ontstaan in het kader van zelfwerkzaamheid en betrokkenheid op de maatschappij. Burgerinitiatieven komen vooral tot stand door autochtone, hoger opgeleide beroepsbevolking en ouderen en moeten kunnen terugvallen op grote netwerken en instanties.

Tijdens de Covid-pandemie bemerkte Hustinx (2021) een verschuiving van formeel engagement naar informeel engagement. Doordat de overheid maatregelen trof, waren heel wat vrijwilligersactiviteiten opgeschort. Uit onderzoek blijkt dat 31,8% van de personen die als formeel vrijwilliger actief was voor de pandemie ondervond dat hun organisatie door de overheid werd stilgelegd. Ongeveer 22% kreeg geen toestemming om actief te blijven en slechts 2,8% koos er zelf voor om de formele vrijwillige activiteiten stop te zetten.

Ook VolunteerMatch (2020) schrijft dat de manier waarop personen zich engageren voor vrijwilligerswerk en hun programma's is veranderd tijdens de pandemie. Ze bemerkten een trend dat de meldingen van het annuleren van vrijwillig engagement bij non-profitorganisaties daalde met 15% van de periode maart 2020 tot mei 2020 in de Verenigde Staten. Mettertijd zagen ze geen dalingen meer, maar een verdubbeling van vrijwillig engagement.

Hierdoor merkte Hustinx (2021) het fenomeen van 'ramp'- of 'crisis'-vrijwilligerswerk op tijdens de Covid-pandemie. Dit definieert Hustinx (2021) als een korte, eenmalige reactie dat ontstaat bij noodsituaties, rampen en crisissen. Meestal nemen deze vrijwilligers alledaagse taken op. Zoals eerder vermeld, is maatschappelijk belang één van de drijfveren om vrijwilligerswerk op te nemen (Van Borm et al., 2018; Hustinx, 2021).

Binnen onze maatschappij wordt de trend van de individualisering opgemerkt, wat volgens Swerts (2017) de evolutie naar meer informeel engagement mee verklaart. Swerts (2017) ziet dat deze maatschappelijke trend leidt tot een daling van het traditioneel engagement in de collectieve, formele hiërarchische vorm. Daarnaast bemerkt hij dat er nieuwe trends ontstaan, zoals de nieuwe vrijwilliger. Het traditioneel engagement wisselt men vaker in voor flexibel, horizontaal en informele vormen van vrijwillig engagement.

Verder geeft Hustinx (2009) ook nog een andere verschuiving dat aansluit bij de individualiseringstendens aan. Vroeger uitte men zijn solidariteit door kostbare tijd te investeren in een vereniging of vrijwilligersorganisatie. Op heden uitte we echter onze solidariteit door middel van protestmarsen of financiële steun. Jongeren zijn onderhevig aan de individualiseringstendens en zetten zich mede daardoor vaak af tegen het politiek en maatschappelijk gebeuren. Er is niet meteen sprake van een (kwantitatieve) afname of vermindering van sociale en politieke betrokkenheid, maar eerder van een (kwalitatieve) gedaanteverandering in de wijze waarop burgers zich engageren. Er is dus een groei waarneembaar in het informeel engagement. De betrokkenheid bij een organisatie blijkt de voorbije decennia steeds minder aanwezig. Deze evolutie is een trend die burgerzin gaat beïnvloeden.

## 2. Het profiel van de vrijwilliger

Iedereen kan zich vrijwillig engageren, maar bij het formeel engagement is de minimumleeftijd het jaar waarin je de leeftijd van 16 jaar bereikt. Indien de persoon een werkloosheidsuitkering, leefloon, ziekte- of invaliditeitsvergoeding ontvangt, dient de uitkerende organisatie voor het vrijwillig engagement geïnformeerd te zijn. Dit is in kader van de meldingsplicht (cf. deel 1: 3.2 Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding) (Vlaanderen, z.d.; VSVW, z.d.).

### 2.1 Het profiel van de vrijwilliger evolueert doorheen de tijd

Het profiel van vrijwilligers is op heden niet meer hetzelfde als vroeger (Piot 2019; COV, 2019). Het is doorheen de jaren enorm geëvolueerd.

Vrijwilligers kiezen op heden eerder voor een vereniging of organisatie met een specifiek profiel en een concreet maatschappelijk doel. Ze zijn met andere woorden selectiever in hun keuzes voor organisaties waarin ze zich engageren. Daarnaast zijn vrijwilligers kritischer geworden. Ze verwachten dat organisaties aan hun persoonlijke verwachtingen tegemoetkomen. Als organisaties bijvoorbeeld op zoek gaan naar vrijwilligers binnen een hogere functie met meer verantwoordelijkheid, zijn die moeilijk te vinden. Als organisaties toch vrijwilligers vinden, kunnen ze de functie niet invullen omdat hun profiel niet passend is (Christelijk Onderwijsverbond, 2019; Koopsen-van De Kolk, 2020).

In het verleden engageerden vrijwilligers zich voor een langere tijd. Vaak sloten de dochter en/of zoon zich aan bij dezelfde vereniging als de ouders. De laatste jaren komt dit minder voor door, onder andere, de toegenomen individualiseringstendens. Op heden vinden jongeren flexibiliteit en vrijheid een belangrijke voorwaarde om zich als vrijwilliger te engageren (Maes et al., 2014).

Koopsen-van De Kolk (2020) geeft verder aan dat er binnen de organisaties een grotere uitstroom dan instroom is van vrijwilligers doordat op heden het kortdurend engagement vaker voorkomt. Deze trend heeft natuurlijk zijn gevolgen. Steeds meer jongeren nemen de ruimte niet om ingewerkt te zijn binnen de organisaties. Bovendien is er een mismatch tussen de tijden waarop ze zich willen inzetten en de tijden waarop bedrijven vrijwilligers nodig hebben.

De Gast en Hetem (2018) schrijven dat door decentralisatie en de vergrote eigen verantwoordelijkheid van burgers, vrijwilligers niet enkel meer, maar ook anders uitvoeren. Hierbij leggen we opnieuw de link naar onder andere de verschuiving van het formeel- naar het informeel engagement.

Op heden wenst men zich te ontwikkelen binnen een beperkte tijdsinvestering en wenst men hiervoor iets terug te krijgen. Vrijwilligers stimuleer je door te belonen, dat vinden nieuwe vrijwilligers aangenaam. Dit kan bijvoorbeeld de vorm aannemen van dankbaarheid van personen. De nieuwe vrijwilliger verlangt volledige keuzevrijheid, is minder loyaal, wil vooral korte opdrachten (episodisch van aard) en is voornamelijk bezig met de eigen interesses. De nieuwe vrijwilliger stelt dat hij behoeftig is voor zelfontplooiing tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk (Vzw Armentekort, 2016; Vanderleyden & Stolk, 2017; Movisie, 2017).

Tot slot merken we dat het wij-zij denken dat aanwezig was bij liefdadigheidsverhalen nu veel minder leeft bij jongeren. Jongeren willen zich tegenwoordig vooral engageren voor projecten gebaseerd op rechtvaardigheid (Geyskens, 2022).

Er blijkt dus doorheen de tijd een evolutie naar gevarieerdere profielen en wensen van vrijwilligers die gericht op zoek gaan naar een engagement van korte duur met ruimte voor andere engagementen. Volgens het Christelijk Onderwijsverbod (COV) (2019) kunnen we concluderen dat het engagement geëvolueerd is naar een meer tijdelijk, individueel en persoonlijk parcours. Ook de Ambrassade (2022) schrijft dat engagementen vaak gekoppeld zijn aan de individuele interesses van vrijwilligers (Ambrassade, 2022; Christelijk Onderwijsverbod, 2019).

Door deze evolutie kunnen we spreken van de term 'nieuwe vrijwilliger', ze hebben namelijk andere motieven, hun inzet is anders, interesses verschillen, et cetera.

## 2.2 Categorisering van vrijwilligers in typen, groepen en soorten

Binnen het vrijwillig engagement is er de mogelijkheid om zowel een nationaal- als internationaal engagement aan te gaan. Vrijwilligers zijn opgedeeld aan de hand van verschillende kenmerken van waaruit je verschillende types van elkaar kan onderscheiden.

Onder andere 'S Jongers (2018) creëerde een indeling van soorten vrijwilligers. Dit aan de hand van drie categorieën die in verband staan met drie types. De eerste categorie is de **traditionele vrijwilliger**. Deze vrijwilliger bindt zich voor langere tijd aan dezelfde organisatie. Vrijwilligerswerk is een deel van hun leven en identiteit. Ze zetten zich op een structurele en duurzame wijze in. Het zijn veelal mensen die zich verdiepen in een passie, bijvoorbeeld leiding geven binnen een sportclub.

De tweede categorie is de **episodische vrijwilliger**. Vaak zijn dit hoogopgeleiden die rekening houden met het persoonlijk voordeel. Hierbij is de inzet afhankelijk van de huidige behoeften en frustraties binnen de samenleving. Deze vrijwilliger bindt zich meestal niet voor een lange tijd. Daarnaast laat deze vrijwilliger zich leiden door zijn eigen agenda en weet hij wat hij wil. Koopsen - van De Kolk (2018) schrijft dat deze vrijwilligers zichzelf willen prikkelen en veelal bovengemiddeld ontwikkelde capaciteiten bezitten. Om deze redenen zijn ze gegeerd door organisaties (Koopsen- van De Kolk, 2018; 's Jongers, 2018).

De derde categorie staat omschreven als die van de **geleide vrijwilliger**. Veelal zijn dit personen die zichzelf opnieuw willen integreren in de samenleving. Ze hebben nood aan nieuwe sociale contacten, leerkansen en waardering. Ze werden gemotiveerd door anderen om vrijwillig engagement op te nemen waardoor bij hen een extra inzet nodig is om de motivatie te behouden of aan te wakkeren ('S Jongers, 2018).

Binnen de bovenstaande beschreven categorieën bestaan er nog verschillende types vrijwilligers:

- Het eerste type vrijwilliger is een **carrièregerichte vrijwilliger**. Dit zijn personen die zich engageren voor vrijwilligerswerk dat in lijn ligt met hun (voor)opleiding om zo meer kansen te verwerven op de arbeidsmarkt, connecties te leggen en competenties te ontwikkelen.
- Het tweede type vrijwilliger is de **helpende vrijwilliger** waarbij de naam voor zich spreekt.
- Het derde type vrijwilliger beschrijft 'S Jongers (2018) als de socialiserende vrijwilliger.
- Het laatste type vrijwilliger is volgens 'S Jongers (2018) de **ideologische/spirituele vrijwilliger**. Deze vrijwilliger draagt bij aan een betere wereld. Het is een bepaalde vorm van zingeving.

( 's Jongers, 2018).

Naast de verschillende vrijwilligerstypes van 's Jongers (2018) heeft ook het CIVIQ, instituut vrijwillige inzet uit de bron van Vzw Armentekort (2016) een model met types opgesteld. Dit model heet de 'vrijwilligerskwadrant'. In het model worden twee dimensies weergegeven, namelijk de horizontale dimensie of de 'zelf- versus omgevingsgerichtheid' dimensie van een vrijwilliger en de verticale dimensie of de 'veiligheid versus uitdaging' dimensie (Vzw Armentekort, 2016; 's Jongers, 2018).

In de horizontale dimensie gaat het over de gedragingen van de vrijwilliger tegenover de sociale omgeving. In de verticale dimensie staat de beleving van de vrijwilliger beschreven. De ene vrijwilliger zoekt een uitdaging, gaat op zoek naar zichzelf en wil kansen benutten terwijl de andere rust en vrijheid zoekt. Volgens CIVIQ is het mogelijk om de dimensies en types vrijwilligers met elkaar te combineren (Vzw Armentekort, 2016; 's Jongers, 2018).

In onderstaande tabel kan je de kenmerken van deze types vrijwilligers terugvinden:

Tabel 2: De 'vrijwilligerskwadrant' (vzw Armentekort, 2016, sectie vrijwilligerskwadrant)

	Zelfgericht	Omgeving gericht
Uitdaging	Ondernemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Netwerkkansen</li> <li>○ Training</li> <li>○ Uitdagende functie</li> <li>○ Samenwerking met professionals</li> <li>○ Publieke erkenning</li> </ul>	Stimulators: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Doorgroeimogelijkheden</li> <li>○ Sociaal contact</li> <li>○ Beginnersfunctie bieden</li> <li>○ Ondersteunen en coaching</li> <li>○ Ervaring en expertise erkennen</li> </ul>
Veiligheid	Regelaars: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Overkoepelende functie</li> <li>○ Duidelijke functieprofiel</li> <li>○ Veel taken geven</li> <li>○ Formele inspraak: beslissingsbevoegdheid</li> <li>○ Informeren en betrekken</li> <li>○ Procedures vastleggen</li> <li>○ Jaarlijkse uitjes, toespraak, fles wijn</li> </ul>	Dienstverleners: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sociale contacten</li> <li>○ Vaststaande functie</li> <li>○ Niet te veel verantwoordelijkheid</li> <li>○ Plek in de luwte</li> <li>○ Afgebakend takenpakket</li> <li>○ Schouderklopje en uitje</li> </ul>

Rood= motieven, Blauw= soort taken, Groen= tevredenheidsfactoren/ verwachtingen

Movisie schrijft binnen de bron Vzw Armentekort (2016) de betrokkenheid van de vrijwilliger neer in een tabel. Hierdoor ontstaan opnieuw verschillende types vrijwilligers, bijvoorbeeld de sympathisant, de koper, de klant, de donateur, de vaste vrijwilliger, et cetera. Het schema kan voor vrijwilligersorganisaties een hulpmiddel zijn om onder andere types vrijwilligers te identificeren, op welke manier ze bepaalde types vrijwilligers kunnen aanwerven, et cetera.

Volgende tabel van Movisie geeft de betrokkenheid van vrijwilligers weer aan de hand van verschillende types (Vzw Armentekort, 2016):

Tabel 3: De 'vrijwilligerskwadrant' naar betrokkenheid (vzw Armentekort, 2016, sectie geboeide versus gebonden vrijwilliger)

	Affiniteit	Actie	Participatie	Binding
<b>Soort inzet (bijv.)</b>	Sympathisant Koper/klant	Donateur, Activist Eenmalig vrijwilliger	Tijdelijke vrijwilliger Af-en-toe vrijwilliger	Vaste vrijwilliger Bestuurder
<b>Ruil: ik geef, ik verwacht terug</b>	Boodschap uitdragen Goed gevoel Geld Product of dienst	Geld Bijdrage aan doel Massa Bijdrage aan inhoud Tijd Bijdrage aan organisatie en eigen doelen	Tijd Bijdrage aan organisatie en eigen doelen	Tijd Bijdrage aan organisatie en eigen doelen + eigenaarschap/ invloed
<b>Motivatie</b>	nuttig werk: 'Voor dit product of deze dienst wil ik betalen'	'Ik wil ze best steunen met wat geld of eens een keer wat doen'	'Ik zet me graag in maar wel op momenten dat het mij uitkomt'	'Ik zet me helemaal in; het is onderdeel van mijn identiteit'
<b>Werven: vooral aanspreken op...</b>	Imago: pakkende beelden Doel organisatie Interessante producten en diensten	Transparante besteding Concrete acties met zichtbaar resultaat Concrete activiteiten/taken Keuzevrijheid Mogelijkheden voor leren en lol Bijdrage aan goed doel	Concrete activiteiten/taken Keuzevrijheid Persoonlijke benadering Mogelijkheden voor leren en lol Bijdrage aan goed doel	Belang functie/taak Persoonlijke benadering Bijdrage aan goed doel Mogelijkheden voor leren en lol
<b>Begeleiden</b>	Opvolgen	Duidelijke taak-beschrijving Afspraken over planning en inzet Eventueel technische ondersteuning	Duidelijke taak-beschrijving Afspraken over planning en inzet Taakgerichte ondersteuning	Selectie op basis van kwaliteiten Vrijheid in invulling van taken Persoonlijke ondersteuning
<b>Waarderen: gevoelig voor...</b>	Positieve resultaten Duurzaam product of dienst	Feedback over resultaten Aanbod vervolklussen 'Gadget'	Feedback over resultaten Aanbod vervolklussen Gerichte training Onkosten-vergoeding 'Cadeautje'	Feedback over functioneren Ontwikkelmogelijkheden Gerichte training Onkosten-vergoeding 'Lintje'
<b>Type</b>	<b>Geprikkeld</b>	<b>Geboeid</b>	<b>Geboeid</b>	<b>Gebonden</b>

Rood= motieven, Blauw= soort taken, Groen= tevredenheidsfactoren/ verwachtingen

Zoals hierboven aangetoond zijn er verschillende categorieën van vrijwilligers. In dit onderzoek is het niet de bedoeling om vrijwilligers te classificeren in categorieën. Echter zijn we ervan overtuigd dat de opdelingen wel functioneel zijn om inzichten te verwerven in de verwachtingen van zowel vrijwilligers als vrijwilligersorganisaties.

Jong (2014) stelt dat er eveneens een onderscheid is tussen de traditionele en nieuwe vrijwilliger aan de hand van de intensiteit van het vrijwillig engagement. Hij zegt dat er twee groepen vrijwilligers te onderscheiden zijn, namelijk: intensieve, diep verankerde vrijwilligers en vrijwilligers die losse, toevallige, wisselende en meer tijdelijke engagementen aangaan.

De tweede groep staat ook wel beschreven als ‘de nieuwe vrijwilliger’. Jong (2014) beschrijft de term ‘nieuwe vrijwilliger’ als vrijwilligers die zich minder willen binden en zich niet verplicht voelen aan hun engagement. Deze groep van vrijwilligers haken sneller af en kiezen voor projecten die bij hun interesses passen. Door deze attitude is het voor organisaties moeilijker om vrijwilligers te vinden. Ze zoeken hierbij een evenwicht tussen hun eigen visie en verwachtingen en de organisatie.

Vzw Armentekort (2016) geeft de opdeling tussen de nieuwe- en traditionele vrijwilliger aan de hand van volgend schema duidelijk aan:

Tabel 4: Het onderscheid tussen de nieuwe- en traditionele vrijwilliger (vzw Armentekort, 2016, sectie de nieuwe vrijwilliger)

	Nieuwe vrijwilliger	Traditionele vrijwilliger
<b>Motieven</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Draagt bij aan identiteit</li> <li>- Werkervaring opdoen</li> <li>- Nieuwe gemeenschappelijkheid</li> <li>- Zelfontplooiing</li> <li>- Persoonlijke doelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traditionele culturele identificatie schema's</li> <li>- Altruïstische inzet</li> <li>- Passend bij cultuur, klasse, religie</li> </ul>
<b>Kenmerken van het werk of de organisatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taken afgestemd op de wensen van de vrijwilliger</li> <li>- Flexibiliteit</li> <li>- Engagement op maat</li> <li>- Kosten/baten analyse</li> <li>- Projectmatig werken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eenzijdige/ongelijke relatie (inzet)</li> <li>- Taak passend bij traditioneel rollenpatroon</li> <li>- Levenslange verbintenis</li> </ul>
<b>Persoonlijkheid/ persoonskenmerk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extravert</li> <li>- Flexibele grens werk/privé</li> <li>- Kritisch</li> <li>- Ongebonden/onafhankelijk</li> <li>- Postmaterialistisch</li> <li>waardepatroon (seculier)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loyaal</li> <li>- Altruïstisch</li> </ul>

Door de opkomst van de nieuwe vrijwilliger zijn organisaties vaker op zoek naar hoe ze ruimte, inspraak en de verwachtingen van en voor de vrijwilligers kunnen integreren. Er zijn twee tendensen merkbaar in het vrijwilligerswerk: flexibilisering en professionalisering (Vanderleyden & Stolk, 2017).

### 2.3 Demografische kenmerken van vrijwilligers

Er blijkt een verschil te zijn tussen vrijwillige inzet van mannen en vrouwen. Uit voorgaand onderzoek bleek dat de vrijwillige inzet van mannen en vrouwen gelijkloopt, maar dat de beweegredenen variëren. Volgens Van Borm (2018) zouden vrouwen zich engageren door de extrinsieke motivatie gezien er externe voordelen van vrijwilligerswerk aan verbonden zijn zoals sociale contacten, de kansen op de arbeidsmarkt vergroten en om nieuwe vaardigheden te verkrijgen. Dit verschilt bij mannen. Zij zouden zich vaker laten leiden door de intrinsieke motivatie zoals sociale principes en het maatschappelijk belang dat gekoppeld is aan het vrijwilligerswerk (cf. deel 2: 5.1 intrinsieke- en extrinsieke motivatie) (Vrtnws, 2018; Van Borm, 2018).

Onderstaande tabel geeft de verdeling naar geslacht in Brussel en Vlaanderen weer. De verdeling naar geslacht is behoorlijk gelijklopend in Brussel. Ook in Vlaanderen blijkt het verschil tussen vrouwen en mannen eerder miniem.

Tabel 5: Verricht vrijwilligerswerk in Brussel en Vlaanderen op basis van geslacht (Hustinx & Dudal, 2020, p. 21)

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest
Man	6,3%	9,4%
Vrouw	6,5%	8,2%

Ondanks dat onderzoek aangeeft dat jongvolwassenen een kleinere kans hebben om zich te engageren tot vrijwilligerswerk, blijkt dat de schoolcontext vruchtbaar kan zijn voor het opnemen van vrijwillig engagement. Het engageren tot vrijwilligerswerk neemt daarnaast toe nadat een professionele carrière is opgebouwd en een gezin is gesticht. Enkele factoren, zoals de intrede van kinderen op school, kunnen dit effect verklaren: dit kan vrije tijd opleveren en kansen bieden voor vrijwilligerswerk (Ackermann & Manatschal, 2018).

Tabel 6: Verricht vrijwilligerswerk in Brussel en Vlaanderen op basis van opleiding (Hustinx & Dudal, 2020, p. 23)

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest
Geen diploma	0,7%	3,7%
Lager onderwijs	0%	3,5%
Lagers secundair onderwijs	1,9%	6,6%
Hoger secundair en postsecundair onderwijs	5,9%	7,2%
Hoger niet-universitair onderwijs (bachelor)	10%	13,5%
Universitair onderwijs (master)	12,5%	13,4%



In voorgaande tabel zien we dat personen vanuit het hoger niet-universitair onderwijs in Vlaanderen zich het vaakst vrijwillig engageren (13,5%). In Brussel zijn dit de personen vanuit het universitair onderwijs (12,5%). Zowel in Brussel als in Vlaanderen zien we dat hoe lager het diploma is, hoe lager het vrijwillig engagement. Hustinx & Dudal (2020) merken voornamelijk dat personen met een bachelor- of masterdiploma zich vrijwillig inzetten. Personen zonder diploma of met een diploma lager onderwijs, zetten zich opvallend minder in als vrijwilliger (Hustinx & Dudal, 2020).

Ook volgens Ackermann & Manatschal (2018) is vrijwilligerswerk gekoppeld aan individuele socio-demografische factoren. Hoogopgeleiden hebben bepaalde capaciteiten, kennis en een bredere sensibilisering voor maatschappelijke uitdagingen. Hoogopgeleide personen hebben over het algemeen jobs met een hogere status en worden daarom, in vergelijking met laagopgeleide personen, vaker gevraagd om vrijwilligerswerk te doen.

Tabel 7: Verricht vrijwilligerswerk in Brussel en Vlaanderen op basis van leeftijd (Hustinx & Dudal, 2020, p. 22)

	<b>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b>	<b>Vlaams Gewest</b>
15-29	5,6%	9,3%
30-39	7,9%	9,8%
40-49	4,0%	10,2%
50-59	7,4%	8,4%
60+	7,5%	7,5%

Bovenstaande tabel toont aan dat hoe jonger de vrijwilliger is, hoe lager het vrijwillig engagement in Brussel en Vlaanderen. Hierbij merken we verschillen tussen Brussel en Vlaanderen. Uit de tabel blijkt dat de vrijwillige inzet in Brussel voornamelijk tussen de leeftijd van 30 tot 39 jaar gebeurt. In Vlaanderen, daarentegen, situeert de vrijwillige inzet zich voornamelijk tussen de leeftijd van 40 en 49 jaar. Uit het onderzoek blijkt dat personen ouder dan 50 jaar zich het meest intensief vrijwillig inzetten. Jongeren tussen 15 en 30 jaar blijken een gemiddelde intensiviteit van vrijwillige inzet te hebben (Hustinx & Dudal, 2020).

## 2.4 Geografische kenmerken van vrijwilligers

Uit onderzoek van de Gast en Hetem (2018) blijkt dat in sterk verstedelijkte gebieden mensen zich minder vrijwillig engageren dan op het platteland. Dit zou voortvloeien vanuit de grotere gemeenschapszin op het platteland.

Tabel 8: Gemiddeld aantal uur vrijwilligerswerk per vrijwilliger in Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020, p. 30)

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest
Maand	21,9	16,9
Jaar	263	202,5

Bovenstaande tabel toont aan dat vrijwilligers zich gemiddeld 21,9 uur (Brussel) en 16,9 uur (Vlaanderen) per maand vrijwillig inzetten. Dit komt neer op 263 uur (Brussel) en 202,5 uur (Vlaanderen) per jaar. De mediaan voor het aantal uren vrijwilligerswerk per jaar ligt in België echter op 108 uur, wat wijst op een sterk uiteenlopende tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk (Hustinx & Dudal, 2020).

Tabel 9: Frequentie vrijwilligersactiviteit in Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020, p. 10)

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest
Dagelijks	2,9%	2,2%
Meerdere keren per week	17%	11,4%
Een keer per week	15,2%	16%
Meerdere keren per maand	16,1%	22,2%
Een keer per maand	21%	12,6%

De frequentie van het vrijwilligerswerk toont aan in welke mate de vrijwillige inzet gelegenheid gebonden is of een terugkerende structuur kent. Bovenstaande tabel toont aan dat de vrijwillige inzet, anno 2019, voornamelijk maandelijks of meerdere keren per jaar is. Er zijn hierbij verschillen zichtbaar tussen Brussel en Vlaanderen (Hustinx & Dudal, 2020).

Het gevoerde onderzoek benadert eveneens de individuele duur van het engagement over alle organisaties heen. Hieruit bleek dat de meerderheid (37,3%) zich tussen de één en vijf jaar vrijwillig engageert. Daarnaast zijn er ook heel wat vrijwilligers (29,3%) die zich meer dan tien jaar vrijwillig inzetten (Hustinx & Dudal, 2020).

## 2.5 Cijfers Waddist- app

De Waddist-app is ontwikkeld door de Ambrassade in samenwerking met Arteveldehogeschool. De app heeft als doel de stem van jongeren te laten horen en een plaats te geven in actuele vraagstukken en debatten rond verschillende thema's zoals onderwijs, seksualiteit, ... (Arteveldehogeschool, z.d.).

Op de Waddist-app zijn er enkele vragen gesteld rond vrijwilligerswerk. Op 10 mei 2020 stelden ze de vraag: 'Doe jij vrijwilligerswerk?'. Daarop hadden 435 respondenten geantwoord. Bijna 40% van de respondenten gaf hierbij aan zich te engageren tot vrijwilligerswerk en 28% gaf aan geen vrijwilligerswerk te doen maar het wel eens te willen proberen. Ongeveer 10% doet geen vrijwilligerswerk en wil dit ook niet doen, terwijl 20 % niet weet of ze (ooit) vrijwilliger zouden worden en 4% antwoordde liever niet op de vraag (Arteveldehogeschool, z.d.).

De app stelde op 9 maart 2021 de vraag: 'Heeft corona invloed op jouw motivatie als vrijwilliger (leiding, animator of andere)?', daarmee hadden ze 2 765 respondenten bereikt. Hierop gaf 15 % van de respondenten aan dat hun motivatie niet is veranderd, 11% gaf aan dat ze zich meer gemotiveerd voelen en 25% gaf aan minder gemotiveerd te zijn door COVID-19 (Arteveldehogeschool, z.d.).

Op 5 december 2021 stelden ze de vraag: 'Om welke reden doe jij vrijwilligerswerk/zou jij vrijwilligerswerk doen? (meerdere antwoorden mogelijk)', 664 respondenten reageerden.

1. 12% van de respondenten duidde de antwoordmogelijkheid 'Ik doe geen vrijwilligerswerk en zou het ook niet doen' aan.
2. 57% van de respondenten gaf als reden 'om mensen te helpen' aan.
3. 32% van de respondenten duidde de antwoordmogelijkheid 'om mijn vrije tijd te vullen' aan.
4. 49% van de respondenten duidde de reden 'om het gevoel te hebben dat ik iets nuttigs doe met mijn vrije tijd' aan.
5. 39% van de respondenten gaf de reden 'om nieuwe mensen te leren kennen' aan.
6. 41% van de respondenten duidde de reden 'omdat het om een organisatie of doel gaat waar ik veel interesse in heb' aan.
7. 21% van de respondenten duidde de reden 'omdat het om een organisatie of doel gaat waar ik zelf ooit iets aan had' aan.
8. 11% van de respondenten duidde de antwoordmogelijkheid 'om een andere reden' aan.
9. 8% van de respondenten duidde 'ik weet het niet' aan.

(Arteveldehogeschool, z.d.).

### 3. Complexe noden en verwachtingen

Uit de literatuur blijkt dat jongeren verschillende verwachtingen hebben ten aanzien van hun vrijwillig engagement.

Vooraleer jongeren van start gaan met hun vrijwillig engagement, zijn er al heel wat zaken die ze verwachten. Jongeren willen bijvoorbeeld competenties ontwikkelen. De competenties die jongeren (idealiter) wensen op te bouwen en die volgens hen geïncorporeerd zijn in een engagementstraject zijn:

- Sociale competenties: vaardigheden om in groep te werken, sociale relaties aangaan buiten de familiale sfeer en vriendengroep, kennis van groepsdynamiek, et cetera.
- Culturele competenties: kennis van het ander, cultureel bewustzijn, in vraag stellen van overtuigingen, et cetera.
- Persoonlijke competenties: een volwaardig persoon worden, zelfvertrouwen, tevredenheid over zichzelf, et cetera.
- Cognitieve competenties: organisatorische- en communicatieve vaardigheden.
- Politieke competenties: begrip van functioneren van het democratisch systeem, kritisch bewustzijn, et cetera.

(Enabel & Méthos, 2021, p. 22)

Engagementen die jongeren aangaan helpen hen om zichzelf verder te ontwikkelen gezien deze kennis en vaardigheden bijdragen tot zelfontplooiing en zelfontwikkeling. Ze zien hun engagement als een volwaardig leerproces dat hen in hun verdere engagementen en zelfs in hun verdere (professionele) leven kan helpen (Enabel en Méthos, 2021).

De verwachtingen en behoeften van vrijwilligers lijken dus te vergroten. Zo hebben ze een grotere behoefte aan begeleiding. Vrijwilligers vragen zich daarnaast vaak af of ze hun functie goed uitvoeren. Er is een gezamenlijke ervaring waaruit blijkt dat vrijwilligers weinig persoonlijke feedback ontvangen op hun functioneren, ook als ze dit bevragen aan de organisaties. Toch geven vrijwilligers aan dat welzijn en persoonlijke begeleiding erg belangrijk is voor hen. Er is dus nood aan constructieve feedback. Daarnaast merken vrijwilligers dat ze te weinig inspraak hebben binnen organisaties, zowel op beleids- als op operationeel niveau. Ze hebben nood aan meer betrokkenheid en overleg binnen de organisatie. Ze verwachten dat ze zich er persoonlijk kunnen ontplooiën (Koopsen-van De Kolk, 2020).

Vrijwilligers blijken steeds vaker een 'specifieke leervraag' naar organisaties toe te stellen. Binnen een 'begeleidingstraject' engageren personen zich vrijwillig om hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Indien de organisatie deze aanvraag goedkeurt, krijgt deze persoon persoonlijke begeleiding van de organisatie passend bij zijn/haar/X leervraag (Hustinx, 2021).

Hoekendijk (2007) versterkt het belang van de behoeften van vrijwilligers. Ze hebben nood aan een duidelijke taakomschrijving die past bij hun vrijwillig engagement. De taak voor de vrijwilliger dient volgens Hoekendijk (2007) evenredig te zijn met de begeleiding van de organisatie. Een zware taak voor de vrijwilliger dient aangevuld te zijn met goede begeleiding (Hoekendijk, 2007). Koopsen-van De Kolk (2020) voegt hier nog aan toe dat een goede kennismaking met de organisatie ervoor zorgt dat vrijwilligers zich thuis voelen (bv. een rondleiding). Het is belangrijk om beginnende vrijwilligers niet af te schrikken, openheid is hierbij voor kwetsbare vrijwilligers essentieel (Koopsen-van De Kolk 2020).

Het blijkt dat er heel wat ongelijkheid heerst binnen vrijwilligersorganisaties. Vrijwilligers verwachten van organisaties dat zij de ongelijkheid tussen vaste medewerkers en vrijwilligers aanpakken om zo meer gelijkheid te creëren. Een ongelijke behandeling heeft een aanmerkelijk effect op het uitvoeren van het vrijwillig engagement. Vrijwilligers blijken hierdoor kieskeuriger in het aannemen van bepaalde functies, er ontbreekt verantwoordelijkheidszin of ze nemen een afwachtende houding aan (Matthijssen & Hambach, 2011; Hoekendijk, 2007; Koopsen-van De Kolk, 2020).

Het is belangrijk dat er naast de professionele omgang, ook een band ontstaat die erkenning en herkenning uitstraalt. Een vrijwilligersfeest is onvoldoende om aan de verwachtingen van vrijwilligers te voldoen. Echter zorgt dit wel voor het ontstaan van een gevoel van waardering. De vrijwilligers dienen in de mogelijkheid te staan om zelf creatieve voorstellen en oplossingen voor problemen te zoeken. Als organisaties vrijwilligers waarderen voor hun inbreng is er meer kans dat ze langdurig engagement binnen de organisatie aangaan (Hoekendijk, 2007; Koopsen-van De Kolk, 2020).

Vrijwilligers hebben daarnaast de behoefte om hun engagement zo snel mogelijk te kunnen aangaan. Dat wil zeggen dat ze van de organisatie verlangen dat het papierwerk snel in orde is, zodat zij aan de slag kunnen. Het werk dient goed georganiseerd te zijn zodat het gestructureerd en duidelijk is voor de vrijwilligers (Koopsen-van De Kolk, 2020).

Volgens Koopsen-van De Kolk (2020) hebben vrijwilligers ook nood aan erkenning van hun status. Deze erkenning uit zich in een behoefte aan wederkerigheid van de organisatie. De vrijwilligers geven hun engagement aan de organisatie en verwachten op korte/ lange termijn een 'terugbetaling' voor hun inspanningen. Het 'geven' van de vrijwilliger zal veelal groter zijn dan het 'teruggeven' van de organisatie, er is dus geen gelijke balans (Koopsen-van De Kolk, 2020; Movisie, 2017).

Zoals hierboven aangehaald zijn de behoeften erkenning, waardering en wederkerigheid belangrijke voorwaarden om vrijwillig engagement aan te gaan. Vrijwilligers hebben niet enkel nood aan erkenning en waardering, maar ook aan een beloning (extrinsiek). Wederkerigheid blijkt belangrijker en gaat uit van het principe: ik doe wat voor jou omdat jij iets voor mij gedaan hebt (Koopsen-van De Kolk, 2020).

Bepaalde tendensen op micro-, meso- en macroniveau beïnvloeden de verwachtingen van de vrijwilligers naar de organisaties waar ze vrijwilligerswerk uitvoeren of interesse voor hebben. Ten eerste speelt het microniveau een grote rol: hoe het individu denkt of handelt kan al heel wat verwachtingen ontwikkelen. Organisaties (mesoniveau) hanteren bovendien niet meer dezelfde aanpak als in het verleden. Maatschappelijke organisaties passen zich van nature aan aan belangrijke sociale, economische en culturele transformaties zoals digitalisering, interculturalisering, ongelijkheid en globalisering. Niet enkel de macro-ontwikkelingen spelen een rol in dit proces, maar ook de meso-ontwikkelingen. Hieronder valt organisatieontwikkeling en oriëntatie. Ten slotte zijn er de nieuwe opvattingen in beleidsvoering, management en human resources, schaalveranderingen, de bekommerning voor huidige problematieken en de diverse uitingen van hybridiseren richting markt en overheid (macroniveau) (Vermeersch et al., 2020).

Bovenstaande zaken zorgen ervoor dat vrijwilligersorganisaties op heden een gedifferentieerde kijk hebben naar hun leefomgeving, zichzelf, vrijwilligers en naar hun beroepskrachten als ze deze ter beschikking hebben (Vermeersch et al., 2020).

#### 4. Wat met 'kwetsbare vrijwilligers'?

Uit de literatuur blijkt dat kwetsbare vrijwilligers het moeilijker hebben om deel te nemen aan de maatschappij.

Dit zijn mensen die niet altijd een grondige of stevige basis hebben in hun leven, zoals mensen in armoede, vluchtelingen, mensen met een burn-out, bejaarden, et cetera. Het is niet altijd evident om als kwetsbare vrijwilliger deel te nemen aan de maatschappij en actief te zijn in een organisatie (tijdsintensief) (Matthijssen en Hambach, 2011).

Movisie (2022) omschrijft kwetsbare vrijwilligers als personen die zich in een kwetsbare positie bevinden waardoor het participeren aan de samenleving niet evident is (bv. personen met een verstandelijke of lichamelijke beperking, chronische psychische problemen of psychosociale problemen). Kwetsbare vrijwilligers worden vaak gelabeld als bijzondere vrijwilliger, vrijwilliger in een kwetsbare positie, et cetera.

Het is essentieel om vrijwilligerswerk voor iedereen toegankelijk te maken. Om kwetsbare vrijwilligers in te zetten kunnen de organisaties inclusief vrijwilligerswerk aanbieden. Dit wil zeggen: ervoor zorgen dat iedereen vrijwilligerswerk kan doen. Als de organisatie zelf toont dat ze openstaan voor alle vrijwilligers, dan neemt het al een drempel weg voor bijvoorbeeld mensen met een beperking om zich aan te melden. Het is niet enkel in het belang van het individu, maar ook voor de samenleving en eveneens voor het democratisch functioneren ervan. Elk individu heeft talenten, ook personen uit kansengroepen (Mathijssen & Hambach, 2011). In Nederland bemerken ze dat vrijwilligers in een kwetsbare positie minder participeren dan 'de algemene bevolking' ondanks dat vrijwilligerswerk de kans biedt om te participeren aan de samenleving. Bij het aangaan van een vrijwillig engagement kan dit het gevoel van samenhang met zich meebrengen gezien hier relaties en vriendschappen ontstaan. Dit gevoel optimaliseert de geestelijke gezondheid en het welzijn. Ze ontwikkelen nieuwe vaardigheden, ervaringen en verruimen hun kennis (Movisie, 2022).

## 5. Wat motiveert vrijwilligers?

### 5.1 Intrinsieke- en extrinsieke motivatie

Een belangrijke term in het vrijwilligerswerk/vrijwillig engagement is 'motivatie'. Er bestaan twee soorten motivatie namelijk 'intrinsieke motivatie' en 'extrinsieke motivatie'. **Intrinsieke motivatie** start binnenin het individu, met zijn/haar waarden. Iemand vindt iets leuk, vanuit eigen interesse. De persoon voelt zich beloond door het uitvoeren van een activiteit. Een voorbeeld van zo'n beloning is sociaal contact. **Extrinsieke motivatie** gaat eerder over de beloning of het resultaat van de arbeid die een persoon verricht, niet over de waarden die een persoon binnenin zich draagt (bv. bonus, geld) (Buyckx, 2017; Van den Broeck et al., 2016).

Als vrijwilligers een engagement aangaan zonder enige vorm van motivatie zal dit niet werken. Intrinsieke motivatie zorgt ervoor dat iemand vrijwilliger blijft. De organisatie dient dus de aangeworven vrijwilligers steeds te motiveren zodat ze zich blijven engageren (Koopsen-van De Kolk, 2020). Daarnaast gaan vrijwilligers geen engagementen aan waarbij ze enkel extrinsiek gemotiveerd worden. Intrinsieke motivatie is persoonlijk en de invulling hiervan is dus voor elk individu verschillend. Om deze reden is het belangrijk om als organisatie te bevragen wat de intrinsieke motivatie is van de vrijwilligers die binnen de eigen organisatie werken (Movisie, 2017).

Beide vormen van motivatie vullen elkaar aan volgens Koopsen- van De Kolk (2020) en hij beschrijft het als een combinatie tussen motivatie (intrinsiek) en inspiratie (extrinsiek). Motivatie gaat over de vrijwilliger die het engagement opneemt en de handelingen die deze persoon stelt. Inspiratie gaat dan weer over een 'vonk' die niet vanuit de persoon zelf komt, maar vanuit een prikkel buiten deze persoon. Koopsen-van De Kolk (2020) benoemt dus intrinsieke motivatie als motivatie en extrinsieke motivatie als inspiratie (Koopsen-van De Kolk, 2020; Van den Broeck et al., 2016).

Ook volgens Zondag & Vossen-Van de Ruit (2011) zijn beide vormen van motivatie belangrijk. Intrinsieke motivatie blijkt een sterke motivator te zijn voor vrijwilligers om zich in het formeel engagement te binden aan de organisaties. Indien er een beloning of waarde uit voortvloeit, kan het nieuwe en andere vrijwilligers aantrekken (Zondag & Vossen-Van de Ruit, 2011).

### 5.2 Wat motiveert jongeren om vrijwillig engagement op zich te nemen?

Binnen de Zelfdeterminatietheorie (ZDT) van Deci & Ryan beschrijven de onderzoekers een macrotheorie voor de menselijke motivatie. Volgens hen is ieder individu met drie psychologische basisbehoeften aangeboren (Van Den Broeck et al, 2009). Deze psychologische behoeften zijn anders dan de fysieke behoeften. Van Den Broek et al. (2016) beschrijft dit in een later verslag ook wel als 'ABC' (autonomie, betrokkenheid en competentie). Bij vervulling van deze behoeften voelen mensen zich goed in hun vel, presteren ze beter en zijn ze kwalitatief goed gemotiveerd.



Vanuit de ZDT kan je op twee verschillende manieren naar de kwaliteit van motivatie kijken. Je kan enerzijds nagaan waarom je iets doet, bijvoorbeeld: is dit verplicht of naar eigen keuze. Anderzijds kan je de vraag stellen wat de persoonlijke doelen zijn en wat je ambieert.

Intrinsieke en extrinsieke motivatie zijn twee termen die eveneens centraal staan binnen de Zelfdeterminatietheorie. De ZDT maakt een onderscheid tussen verschillende extrinsieke drijfveren: gecontroleerde versus autonome motivatie. Gecontroleerde motivatie gaat over druk die van buitenaf komt of van de persoon zelf. Het gevoel van eigen keuze over wat je al dan niet doet, vermindert en omvat dus enkel extrinsieke motivatie. Autonome motivatie bevat zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie. Hoe meer plezier en waarde een persoon hecht aan een extrinsieke drijfveer, hoe vaker de motivatie van extrinsiek naar intrinsiek verschuift (Vansteenkiste, 2010).

Volgens Van den Broeck et al. (2009) heeft ieder individu nood aan het opbouwen van positieve relaties om zich geliefd en verzorgd te voelen en om in staat te zijn voor anderen te zorgen. Eveneens staat in het onderzoek van Van den Broeck et al. (2009) beschreven dat er talrijke studies zijn die aantonen dat werknemers beter functioneren als ze zich competent en verbonden voelen dan bij de werknemers waar dit niet voorkomt. Dit kunnen we linken aan de verschuiving van de drijfveer die extrinsieke motivatie omvormt naar intrinsieke motivatie. Hier bemerken we opnieuw de nood aan erkenning (cf. deel 2: 3. complexe noden en verwachtingen).

Koopsen-van De Kolk (2020) en Hoekendijk (2008) stelden een top tien van drijfveren op voor het opnemen van vrijwilligerswerk. Als eerst dienen de (potentiële) vrijwilligers zichzelf nuttig te voelen en dienen ze het als onderdeel van hun sociaal leven te zien. Het in contact staan met anderen en de betrokkenheid met de doelgroep is belangrijk om zo binnen de maatschappij betrokken te zijn. Daarnaast is het van belang dat ze anderen willen helpen of bijleren. Ze dienen hun eigen kwaliteiten in te zetten zodat ze voor zichzelf ervaring opdoen. Het is belangrijk dat ze plezier beleven en waardering ontvangen (Hoekendijk, 2008; Koopsen-van De Kolk, 2020).

Koopsen-van De Kolk (2020) beschrijft daarbij nog vier drijfveren die zich specifiek richten op jongeren. Jongeren maken bij het engageren tot het vrijwilligerswerk kans op extra studiepunten, vrijwillig engagement is mooi meegenomen op het CV, de jongere maakt kennis met een nieuw deel van de maatschappij en als laatste is de jongere in de mogelijkheid om af te toetsen of de werkomgeving hem of haar aanspreekt).

Jongeren laten graag een stempel achter, hoe klein die stempel ook is. Ze verwachten erkenning. De realisatie van hun taken dient voor hen betekenisvol te zijn. Ook willen jongeren groeien, ze willen zowel sociale-, als culturele-, en persoonlijke competenties ontwikkelen tijdens hun engagement (Enabel & Méthos, 2021).

Uiteraard blijken ook de school en de familiale omgeving van jongeren een belangrijke beïnvloedende factor in het al dan niet opnemen van vrijwillig engagement. In sommige gezinnen is engagement vanzelfsprekend en bepaalde scholen geven jongeren de kans om zich te engageren in verschillende projecten. In onderzoek van Enabel en Méthos (2021) werden jongeren tussen 15 en 19 jaar in België bevraagd over hun engagement. Daaruit bleek dat alle bevraagde jongeren binnen dit onderzoek aangaven dat ze beïnvloed waren door de school en/of leerkrachten.

In het thesisonderzoek van Vlierberghe (2017) staan enkele **bevorderende factoren** toegelicht met betrekking tot vrijwilligers en organisaties. Deze bevorderende factoren kunnen voor een betere of verhoogde motivatie zorgen gezien ze een invloed hebben op het omgaan met emoties. Vlierberghe (2017) maakt hierbij een onderscheid tussen zeven categorieën:

- zelfzorg/zelfcompassie;
- gesprek/dienst afsluiten;
- het aangeven van de eigen grens;
- herkenbaarheid;
- het delen van ervaringen;
- kennis;
- reflecteren.

(Vlierberghe, 2017, p. 30)

Zelfzorg of zelfcompassie kan zich bijvoorbeeld uiten in het nemen van een pauze, water drinken, even rondlopen, et cetera. Ook het delen van ervaringen met collega's blijkt een bevorderende factor te zijn. Indien deze bevorderende factoren aanwezig zijn, dan zal een vrijwilliger gemotiveerder blijven om zich vrijwillig te engageren (Kruithof et al., 2020).

Moderne organisaties zijn tevens op zoek naar vrijwilligers met dezelfde waarden, visie en normen van de organisatie. Dat is ook een voordeel om langdurige motivatie te behouden. Als de drijfveren van de vrijwilliger op een gegeven moment wegvallen, blijven ze zich wel één voelen met het doel van de organisatie. Vrijwilligers die wel nog drijfveren hebben om vrijwilligerswerk te doen, maar zich niet meer aangetrokken voelen tot de waarden en normen van de organisatie zullen sneller afhaken en op zoek gaan naar ander vrijwilligerswerk (Koopsen-van De Kolk, 2020).

## 6. Wat zijn drempels voor vrijwilligers?

Er zijn echter eveneens heel wat redenen waardoor jongeren zich niet vrijwillig engageren. Sommige redenen werden reeds aangekaart in het onderdeel 'complexe noden en verwachtingen' hierboven (cf. deel 2: 3. complexe noden en verwachtingen).

### 6.1 Tekortkoming informatie, lange procedure, te weinig participatie

Koopsen-van De Kolk (2020) geeft verder nog aan dat organisaties niet de meest aantrekkelijke partners zijn voor kandidaat-vrijwilligers. Vooreerst ervaren ze een drempel als er informatie ontbreekt op de vacature. Daarnaast doorlopen ze vaak een lange procedure voordat ze zijn aangesteld tot het vrijwillig engagement. Vrijwilligers hebben hierbij vaak het gevoel dat ze weinig bijbrengen in de organisaties. Door de hiërarchische vorming van de organisaties staan medewerkers steeds boven vrijwilligers. Vrijwilligers zijn vaak uitgesloten van bijvoorbeeld vergaderingen, ondanks hun expertise met het werkveld en/of cliënten (Koopsen- van De Kolk, 2020; Vlierberghe, 2017).

### 6.2 Hoge verwachtingen, druk, ongelijkheid

Ten tweede ervaren vrijwilligers disproportionaliteit in verwachtingen van medewerkers en de organisatie (bv. op vlak van tijdsinvestering). Door de disproportionaliteit in verwachtingen ervaren vrijwilligers binnen de organisatie druk. Hierdoor ontstaat een spanningsveld tussen de verwachtingen van zichzelf en de organisatie. Dit maakt dat er weinig ruimte is om eigen verwachtingen te stellen. Dit draagt achtereenvolgens bij aan het gevoel van ongelijkheid binnen de organisatie (Koopsen-van De Kolk, 2020). Uit het onderzoek van Enabel & Méthos (2021) bleken bovenstaande zaken eveneens opgemerkt. Daarnaast bemerkt Vlierberghe (2017) dat vrijwilligers hun grenzen minder durven aangeven als de druk te hoog is, waardoor ze te weinig pauzeren en te veel diensten opnemen (Koopsen- van De Kolk, 2020; Enabel & Méthos, 2021; Vlierberghe, 2017).

### 6.3 Afwezigheid communicatie

In het thesisonderzoek van Vlierberghe (2017) staan tevens enkele belemmerende factoren beschreven. De factoren hebben betrekking tot vrijwilligers en organisaties en kunnen een negatieve invloed veroorzaken bij het omgaan met emoties en motivatie. Het is onder andere belangrijk om je ervaringen te delen met mede-vrijwilligers of collega's. Vlierberghe (2017) bemerkt dat indien deze communicatie afwezig is, dit een negatieve invloed heeft op de motivatie.

## 6.4 Digitalisering

Naast factoren bij organisaties en persoonlijke factoren blijken ook andere evoluties een impact te hebben op het al dan niet opnemen van vrijwillig engagement. Hierbij richten we ons tot de digitalisering dat een sterk toegenomen tendens binnen onze maatschappij is. Het huidige regeerakkoord schrijft dat de regering zich inzet voor de vereenvoudiging van de administratie en digitalisering om de planlastvermindering te realiseren (Vlaamse Raad WVG, 2021).

Digitalisering zorgt ervoor dat de manier van werken, communiceren, het zoeken van informatie, et cetera veranderd is. Het opende nieuwe wegen voor onbetaalde activiteiten, zoals online vrijwillig engagement. Er is een daling van betrokkenheid in het offline vrijwillig engagement merkbaar bij jongeren. Ondanks de impact van digitalisering op individuen en op de maatschappij vormt burgerparticipatie een toenemende maatschappelijke bezorgdheid. Het is belangrijk om na te gaan of nieuwe vormen van betrokkenheid deze patronen van ongelijkheid kunnen overmeesteren (Ackermann & Manatschal, 2018).

Voor zowel offline als online vrijwillig engagement zijn er bepaalde vaardigheden en motivaties nodig. Bij formeel vrijwillig engagement zijn dit vaak de organisatorische vaardigheden zoals coördineren, zaken op tijd voor elkaar krijgen, ... Bij informeel vrijwillig engagement komen vooral de vaardigheden en motivaties voor het zorgen voor anderen aan bod. Online en offline vrijwillig engagement bieden ook leermogelijkheden om vaardigheden te verbeteren en verhogen de toegankelijkheid op verschillende manieren zoals voor personen met een fysieke handicap (Ackermann & Manatschal, 2018; Mathijssen & Hambach, 2011; Zondag & Vossen-van De Ruit, 2011).

Online vrijwillig engagement heeft de potentie om een diversiteit aan mensen te mobiliseren. Algemeen is offline vrijwillig engagement, ook wel traditioneel vrijwilligerswerk genoemd, minder flexibel. Offline vrijwillig engagement vindt meestal plaats op een vast tijdstip, is beperkt tot lokale activiteiten en heeft een beperkte diversiteit aan onderwerpen. Bij online vrijwillig engagement zijn deze beperkende factoren makkelijk te overwinnen, het tijdstip, flexibel en verplaatsing is niet nodig (Ackermann & Manatschal, 2018).

Online vrijwillig engagement is voor schoolgaande jongeren of jongeren die aan het begin van hun carrière staan het aantrekkelijkst. Deze levensfase wordt vaak gekenmerkt door mobiliteit en snelle veranderingen. Flexibiliteit in tijd en plaats zijn hier een sleutelfactor voor het aannemen van vrijwilligerswerk. Ook de verscheidenheid aan onderwerpen waarvoor men zich online kan engageren, is voor jongeren aantrekkelijk (Ackermann & Manatschal, 2018).

## Deel 3 – Organisaties

In deel 3 focussen we op vrijwilligersorganisaties.

### 1. Terminologie inzake organisaties

#### 1.1 Wat is een vrijwilligersorganisatie?

Er bestaan in de literatuur verschillende definities van vrijwilligersorganisaties. Vaak terugkerende elementen in deze definities zijn volgende aspecten: organisaties die werken met vrijwilligers, bestaan uit vrijwilligers of ondersteund zijn door vrijwilligers en verlonen de inspanningen niet.

### 2. Soorten organisaties

Er zijn in heel wat verschillende sectoren vrijwilligers actief. Volgens de Vlaamse overheid (2022) en een scriptie over de kerncijfers van vrijwilligerswerk in 2019 (2020) bestaat vrijwilligerswerk in volgende sectoren:

- sport;
- zorg;
- onderwijs;
- welzijn;
- cultuur;
- jeugd;
- religie;
- rechten en belangen.

(Vlaamse overheid, 2022; Hustinx & Dudal, 2020).

De meeste organisaties kan je onderbrengen in één van bovenstaande sectoren.

Volgens het Vlaams Steunpunt voor Vrijwilligerswerk (2019) kan vrijwilligerswerk zich voordoen in opdracht van onderstaande soorten organisaties:

- feitelijke verenigingen (min. 2 personen aan het stuur) (bv. toneelgezelschap);
- lokale afdelingen van koepels (bv. jeugdbeweging);
- lokale werkingen van een groter geheel (zonder winstoogmerk) (bv. Kom op Tegen Kanker);
- verenigingen met rechtspersoonlijkheid, vzw's, stichtingen, vzw's (bv. Oxfam);
- stichtingen van openbaar nut (bv. Rode Kruis);
- openbare besturen (lokaal, Vlaamse, federaal) (bv. gemeente, OCMW).

(Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2019).

### 3. Suggesties om bruggen te slaan tussen vrijwilligers en organisaties

Een goede samenwerking tussen vrijwilligers en organisaties is erg belangrijk, alsook een goede afstemming. Uit de literatuur blijken de hieronder besproken suggesties positieve gevolgen te hebben voor het contact tussen vrijwilligers en organisaties.

#### 3.1 Duidelijke communicatie werkt drempelverlagend

Communicatie dat de verwachtingen duidelijk stelt, is van belang. Organisaties kunnen hieraan tegemoetkomen door concreet te omschrijven wat ze zoeken. Vroeger werkten heel wat organisaties functiegericht, wat betekent dat ze vrijwilligers met een specifieke functie zochten (vb. secretaris, organisator, et cetera) (Zondag & Vossen-van de Ruit, 2011).

Daarnaast zoeken organisaties volgens Zondag & Vossen-van de Ruit (2011) vaak vrijwilligers binnen het eigen netwerk. Om vrijwilligers aan te werven is het echter belangrijk om ruimer op zoek te gaan, rekening houdend met de kwaliteiten die de vrijwilligers bezitten. Daarnaast is het belangrijk om als organisatie een flexibele en taakgerichte aanpak te hanteren.

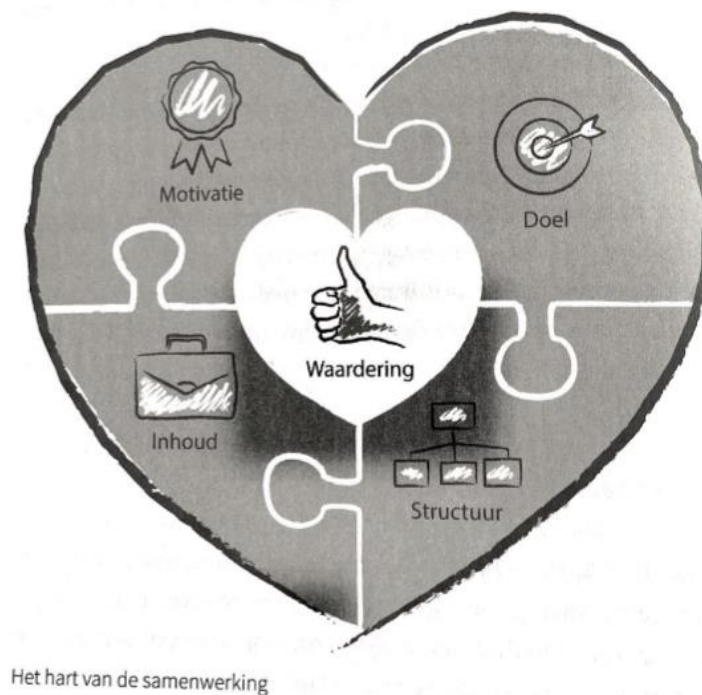
Het is aangewezen dat organisaties op voorhand nagaan welke kwaliteiten ze beogen voor het invullen van de vacature. Als hier een duidelijk zicht op is, is het eveneens eenvoudiger om kwetsbare vrijwilligers in te schakelen. Om optimaal de capaciteiten van de vrijwilliger te benutten is het dus beter te vertrekken vanuit bepaalde taken en talenten, in plaats van bepaalde functies (Mathijssen & Hambach, 2011; Zondag & Vossen-van De Ruit, 2011).

#### 3.2 Ruimte voor groei binnen vrijwilligersorganisaties zorgt voor meer inspraak

Organisaties dienen vrijwilligers voldoende ruimte te bieden om fouten te maken, eruit te leren en om op hun eigen tempo te functioneren. Vrijwilligers kunnen het engagement aangaan om vaardigheden te ontwikkelen die bijvoorbeeld bevorderend werken naar volgende tewerkstellingen toe. Hierbij is het belangrijk dat de vrijwilligers het gevoel krijgen dat ze persoonlijk kunnen groeien. Daarnaast appreciëren vrijwilligers inspraak binnen de organisatie en zou het delen van informatie de kloof tussen vrijwilligers en organisaties verkleinen. SWOT-analyses (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) uitwisselen, kan eveneens een hulp zijn voor organisaties onderling (Mathijssen & Hambach, 2011).

### 3.3 Het hart van de samenwerking

Figuur 1: Het hart van de samenwerking (Koopsen-van De Kolk, 2020, p.26)



Organisaties kunnen gebruik maken van het ‘hart van de samenwerking’ om de samenwerking tussen zichzelf en de vrijwilligers te optimaliseren. Het is belangrijk dat beide partijen zich erkend voelen in de samenwerking zodat beiden groeimogelijkheid hebben.

Koopsen-van De Kolk (2020) beschrijft dit samenwerkingsmodel als een complex samenhangend geheel van verschillende onderdelen die hun eigen taak vervolledigen, maar desondanks de complexiteit toch soepel werkt. Hij schrijft dat dit systeem te vergelijken is met vrijwilligers. Vrijwilligers zijn een eigen onderdeel die een samenhangend geheel vormen en zonder dit onderdeel kan een vrijwilligersorganisatie niet (voldoende) functioneren.

Het ‘hart van samenwerking’ kent vijf belangrijke punten waarmee rekening dient gehouden te worden, namelijk motivatie, doel, inhoud van de taak, structuur en waardering (Koopsen-van De Kolk, 2020).

### 3.4 Cliënt-centraal werken

Vrijwilligersorganisaties merken uit de verwachtingen van vrijwilligers op dat erkenning essentieel is. Om deze reden werken vrijwilligersorganisaties vaker 'cliënt-centraal'. Deze manier van werken plaatst de vrijwilliger centraal met als doel een 'optimale samenwerking' tussen vrijwilliger en organisatie te creëren (Koopsen-van De Kolk, 2020).

Echter kan het centraal stellen van de vrijwilliger een drempel vormen voor de organisatie gezien er bijkomende middelen nodig zijn zoals meer tijd en een hoger kapitaal, zaken waarover vrijwilligersorganisaties vaak niet beschikken. Daarnaast dient de organisatie aanhoudend te zijn gezien het resultaat van de inspanningen pas op lange termijn te merken is. Toch is deze aanpak duurzaam gezien het veel voordelen met zich meebrengt zoals het stijgen van de motivatie bij vrijwilligers (Koopsen-van De Kolk, 2020).

Uit de toepassing van het cliënt-centraal werken kwamen enkele resultaten tevoorschijn. Door het 'cliënt-centraal' werken ervaren medewerkers een aantrekkelijke sociale omgeving. De vrijwilligers zijn enthousiast waardoor dit enthousiasme afstraalt op de medewerkers. Daarnaast is de motivatie van de vrijwilligers hoger om hun functie op een correcte manier uit te voeren en stijgt de beschikbaarheid van de vrijwilligers gezien de betrokkenheid stijgt. Door het cliënt-centraal werken is er tevens meer ruimte binnen de organisatie om vrijwilligers persoonlijk te begeleiden. Dit zorgt voor een soepel verloop van de taken. Ten slotte ervaren zowel de vrijwilligers als de vrijwilligersorganisatie meer zingeving waardoor de waarde van de vrijwilligers stijgt (Koopsen-van De Kolk, 2020).

### 3.5 Begeleiding als antwoord op de behoefte van vrijwilligers

Bij het aanwerven van een vrijwilliger is het voor de organisatie belangrijk om begeleiding te voorzien doorheen de volledige geëngageerde periode en niet enkel bij de opstart. Drie geconcretiseerde manieren voor de specifieke begeleiding zijn, namelijk tandemwerking, babbels en groepsmomenten. Tandemwerking werkt met zowel kwetsbare- als niet kwetsbare vrijwilligers, wat maakt dat de organisatie er niet alleen voor staat gezien kwetsbare vrijwilligers nood hebben aan een intensievere begeleiding/opleiding. Babbels zijn er om de vrijwilligers blijvend te betrekken, voorbeelden zijn een startersbabbel, begeleidingsgesprek, et cetera. Groepsmomenten zorgen voor een actieve begeleiding waarbij iedereen samenwerkt (Matthijssen & Hambach, 2011).

Daarnaast kan een takenfiche duidelijkheid scheppen voor zowel de organisatie als de vrijwilliger. Hierin kan de organisatie de interesses, moeilijkheden en mogelijkheden van de vrijwilligers nagaan (Matthijssen & Hambach, 2011).



#### 4. Welke drempels ervaren organisaties?

Naast drempels voor vrijwilligers zijn er uiteraard ook drempels voor vrijwilligersorganisaties. Het blijkt dat organisaties heel wat moeite ondervinden met het aanwerven van vrijwilligers. Een eerste drempel hierbij blijkt de concurrentie te zijn. Vrijwilligersorganisaties, zoals jeugdwerk of gezondheidszorg, zijn bijvoorbeeld sterk vergelijkbaar. Indien de concurrentie de vrijwilliger een beter takenpakket aanbiedt, is de kans reëel dat hij voor de voordeligste optie kiest. Daarnaast is er binnen het vrijwillig engagement een groot scala aan alternatieve vormen van vrijwilligerswerk, waardoor vrijwilligers minder hun weg naar vrijwilligersorganisaties vinden (Koopsen- van De Kolk, 2020).

Het opleiden van nieuwe vrijwilligers is ook intensief. Er zijn organisaties die hier niet of minder op inzetten net om die reden, met als gevolg dat de taken niet correct of volledig naar wens van de organisatie zijn uitgevoerd. Tevens zien we de verwachting van de vrijwilliger omtrent een specifieke leervraag. Echter vergt dit heel wat denkwerk voor de organisatie zoals wie ze hiervoor zullen aanstellen, hoe ze de invulling hiervan zien, et cetera (cf. deel 2: 3. complexe noden en verwachtingen) (Koopsen-van De Kolk, 2020).

Nog een drempel die organisaties opmerken is een schaarste voor de invulling van bepaalde functies bij zowel vrijwilligers als beroepskrachten. Door deze schaarste breiden organisaties vaak het takenpakket voor de geëngageerde vrijwilligers uit om deze functies in te vullen, of dienen beroepskrachten de taken van de vrijwilligers op zich te nemen. Dit laatste zorgt voor een stijging van de kosten gezien beroepskrachten een verloning ontvangen en vrijwilligers (buiten eventuele onkostenvergoeding) niet (Koopsen- van De Kolk, 2020).

## 5. Vrijwilligers coördineren, managen en aanwerven met een strak plan

### 5.1 Het vrijwilligersmanagement: algemeen

Het is van belang dat vrijwilligersorganisaties een **vrijwilligersbeleid** ontwikkelen. Dit stelt de doelstellingen duidelijk voor zowel de organisatie als de vrijwilligers en medewerkers. Binnen het vrijwilligersbeleid staat het vrijwilligersmanagement beschreven. Een goed vrijwilligersmanagement dient ervoor te zorgen dat vrijwilligers tevreden zijn, zich langer engageren en ze goeie vertegenwoordigers zijn van de organisatie. De invulling van het vrijwilligersmanagement kiest de vrijwilligersorganisatie zelf. Hierin kunnen de rechten en beschermingen beschreven staan, alsook dat de vrijwilligers dienen op de hoogte gesteld te zijn bij nieuwe beslissingen, maar eveneens dat vrijwilligers welkom zijn op personeelsfeesten (Matthijssen & Hambach, 2011; Koopsen-van De Kolk, 2020).

Hoekendijk (2007) haalt aan dat vrijwilligersmanagement eerder essentieel, dan optioneel is voor een organisatie. Vrijwilligers voeren de taken uit aan de hand van de opstelling van het vrijwilligersbeleid. De status van een organisatie is telkens zeer belangrijk. Indien de organisatie niet kwaliteitsvol met de vrijwilligers omgaat kan dit nefast zijn. Het zorgt namelijk voor slechte reclame die op zijn beurt een slechte reputatie van de organisatie ontwikkelt met als gevolg dat het nieuwe vrijwilligers afschrikt. Dit stelt nogmaals duidelijk dat het belangrijk is om een geschikt en duidelijk vrijwilligersbeleid te bezitten.

De casestudy van CSI Flandres (Civil Society Innovation Flanders) (2020) schrijft dat vrijwilligersorganisaties met een vrijwilligersmanagement georganiseerde organisaties zijn. De vormgeving van het vrijwilligersmanagement vergt enige expertise, maar net dit blijkt moeilijk gezien er een tekort aan expertise en inzicht is binnen de organisaties. Dit is één van de hoofdredenen waarom enkele organisaties niet over een vrijwilligersmanagement beschikken. Naast het opmaken van een vrijwilligersmanagement is het ook belangrijk dat de vrijwilligers hun weg hierin vinden, dit op een spontane wijze of met behulp van de organisatie (Vermeersch, Szekér, Smits & Lamberts, 2020).

## 5.2 Een inclusief vrijwilligersbeleid zorgt voor ondersteuning van iedere vrijwilliger

Verder voorzien Zondag & Vossen-van de Ruit (2011) nog een aantal tips om een meer inclusief vrijwilligersbestand uit te bouwen. Organisaties die reeds werken met kwetsbare vrijwilligers kunnen zoekende organisaties helpen door hun kennis en ervaring rond het onderwerp te delen. Ten eerste is het belangrijk om een kennismakingsgesprek met de toekomstige vrijwilligers te voeren. Ten tweede is het belangrijk om te zorgen voor een fijne, aangename werkplek die alle vrijwilligers aanvaardt. Ten slotte is een persoonlijke begeleiding die de noden van de vrijwilliger afstemt vereist.

Dit inclusief vrijwilligersbestand heeft de bedoeling om kwetsbare vrijwilligers te behouden van zaken die hen nog meer zouden kwetsen. Het is essentieel om dit regelmatig te (her)evalueren om mogelijke verborgen drempels tegen te gaan. Omkadering is hierbij onmisbaar. De eerste stap bij het ontwikkelen van een vrijwilligersbeleid dat zich focust op kwetsbare vrijwilligers is het nagaan van de meerwaarde bij het inschakelen van kwetsbare vrijwilligers. De volgende stap is het rekruteren van vrijwilligers, hierbij rekening houdend met de drempel die bij kwetsbare vrijwilligers hoger ligt (Matthijssen & Hambach, 2011).

Naast begeleiding is stimulering vanuit de organisatie naar de kwetsbare vrijwilligers toe een niet te missen element. De invulling hiervan kan op verschillende manieren zoals een onkostenvergoeding, uitstappen, complimenten, et cetera (Matthijssen & Hambach, 2011).

Waardering vanuit de organisatie naar de kwetsbare vrijwilligers toe, dient in het DNA van de organisatie te zijn verweven, ook van diegenen die niet werken met kwetsbare vrijwilligers. Feedback is hierbij een eerste stap. Dit kan op heel wat momenten, zowel na het uitvoeren van een bepaalde taak, als op het moment dat de vrijwilliger de organisatie verlaat, of als de organisatie beslist te stoppen met de samenwerking. Het evalueren verloopt het efficiëntst volgens volgende drie stappen: beschrijven (1), beoordelen (2) en bijsturen (3), en zijn belangrijk doorheen het volledige proces van de vrijwilliger. Mensen die een vrijwillig engagement opnemen, krijgen graag feedback om onder andere na te gaan of ze voldoen aan de verwachtingen van de organisatie (cf. deel 2: 3. complexe noden en verwachtingen). Als organisatie is het van belang om naast negatieve feedback ook positieve feedback te bieden die gecommuniceerd is vanuit de ik-boodschap. Daarnaast dient de organisatie zich ervan bewust te zijn dat het engagement een leerproces kan zijn (Koopsen-van De Kolk, 2020; Matthijssen & Hambach, 2011).

### 5.3 Het vrijwilligersmanagement: hoe vrijwilligers managen?

Het managen van vrijwilligers kan op drie manieren: het functioneel management, het interactioneel management en het op waarden gebaseerd management (Vermeersch, Szekér, Smits & Lamberts, 2020).

Bij het **functioneel vrijwilligersmanagement** staat de vrijwilliger quasi gelijk aan de vaste beroepskracht, uitgezonderd de verloning. Hierbij stelt de organisatie de vrijwilligersvacature op aan de hand van een vooraf bepaald takenpakket. De organisatie koppelt hier dan een intakegesprek of een competentieprofiel aan vast. Het **interactioneel vrijwilligersmanagement** ziet de vrijwilliger als een belanghebbende of noodzakelijke bron die een eigen HR-aanpak verdient. Toch is de vrijwilliger niet gelijkgesteld aan de vaste beroepskracht zoals in het functioneel vrijwilligersmanagement. De vrijwilliger staat 'tussen' de werkkrachten. De vrijwilligers en werknemers zijn beiden essentiële stakeholders waarbij de meningen en positie van vrijwilligers van strategisch belang zijn voor de organisatie. Het management zoekt bijgevolg naar een evenwicht tussen noden en verwachtingen van de vrijwilligers, de beroepskrachten en de organisatie (Vermeersch, Szekér, Smits & Lamberts, 2020).

Tot slot is er het **vrijwilligersmanagement gebaseerd op waarden**. De vrijwilligers staan in dienst van de waarden van de organisatie. Het is essentieel dat de vrijwilliger zich identificeert met de waarden van de organisatie en dat die dat bij voorkeur ook uitstraalt. De waarden van de organisatie zijn de referentie bij het aanwerven van vrijwilligers, wat heel wat potentiële vrijwilligers uitsluit. Het is daarentegen ook de sterkte van de organisatie dat er een krachtige eenheid aanwezig is. Deze krachtige eenheid kan een positief effect hebben op het behouden van vrijwilligers (Vermeersch, Szekér, Smits & Lamberts, 2020).

Navolgend schema geeft het onderscheid tussen de verschillende managementstijlen van vrijwilligerswerk samengevat weer, met horizontaal de drie soorten managementstijlen en verticaal de kenmerken die aan deze managementstijlen gekoppeld zijn.

Tabel 10: Vormen van vrijwilligersmanagement in het middenveld (Vermeersch, Szekér, Smits & Lamberts, 2020, p. 23)

	<b>Functioneel vrijwilligers- management</b>	<b>Interactieel vrijwilligers- management</b>	<b>Value-based vrijwilligersmanagement</b>
Typerend	Klassieke HR-praktijken van beroepskrachten toepassen op vrijwilligers	De vrijwilliger is een unieke resource (anders dan werknemer), verdient een eigen specifieke HR-praktijk	De vrijwilliger staat in dienst van de waarden van de organisatie
Visie op de vrijwilliger	Er wordt nauwelijks onderscheid gemaakt tussen de vrijwilliger en de beroepskracht. Beide dienen eenzelfde doel	De vrijwilliger is een lid, een stakeholder. Er is een strategische visie op het werken met vrijwilligers	De vrijwilliger identificeert zich met de doelen van de organisatie
Positie van de vrijwilliger in de organisatie	“Onder” en los van de beroepskrachten	Sterke interactie “tussen” vrijwilligers, werknemers en managers	De vrijwilliger identificeert zich met de doelen van de organisatie
Proces vrijwilligers-loopbaan	Lineair (van aanwerving tot ontslag)	Veelal niet lineair	Veelal niet lineair
Typische praktijken van vrijwilligersmanagement	Vrijwilligers-vacatures / duidelijke werkpakketten Selectie en rekrutering Taak-match Duidelijk VTO-beleid Persoonlijke mentoring Functionerings-gesprek Vrijwilligerscoördinator ...	Participatie vrijwilligers op verschillende organisatieniveaus Veel overleg onderling Persoonlijke expressie door vrijwilligers Inzet op teamspirit en het collectieve Collectieve beloningen (feestjes, applaus ...) Vrijwilligersrotatie ...	Rekrutering = selectie op grond van waarden Vorming rond de waarden Vrijwilligers worden betrokken in discussies Voorbeeldgedrag wordt in de kijker gezet / Vrijwilligers stralen waarden uit Beloning volgens de waarden ...

Binnen dit schema staat verwezen naar vrijwilligersmanagement in het middenveld. Het middenveld is een ruim veld, constant in beweging tussen overheid, markt en gemeenschap. Binnen het middenveld zijn er drie sectoren: de sociaal-culturele sector, de sector sociale economie en de sector welzijn. LannooCampus (2020) situeert het middenveld als volgt:

Het middenveld bevindt zich tussen de informele organisatievorm van gemeenschappen (inclusief families) en de sterk geformaliseerde organisatievorm van de overheid; tussen het publieke karakter van de overheid en het private karakter van gemeenschappen en bedrijven; en tussen het niet winstgericht zijn van overheden en het ondubbelzinnig op winst gerichte karakter van bedrijven (LannooCampus, 2020, p. 11).

Het middenveld zijn burgers die zich, vanuit een gedeelde maatschappelijke visie, samen organiseren en van daaruit dienstverlening opzetten. Daarnaast streven burgers vaak politieke of maatschappelijke veranderingen na en werken ze in gemeenschapsvorm. Enkele voorbeelden hiervan zijn milieuverenigingen, vakbonden en sociaal-culturele verenigingen. Deze middenveldorganisaties dienen als middel om maatschappelijke doelstellingen te verwezenlijken. Middenveldorganisaties worden niet georganiseerd vanuit de overheid of bedrijven en hebben dus niet het doel inkomsten te innen (LannooCampus, 2020).

#### 5.4 De vrijwilliger-coördinator als steunpilaar voor de organisatie

Om aan de behoeften van de vrijwilligers te voldoen, dient er binnen de organisatie een verantwoordelijke voor vrijwilligers te zijn, namelijk een vrijwilliger-coördinator. In een organisatie speelt de vrijwilliger-coördinator een belangrijke rol. Deze dient voldoende tijd te voorzien om vrijwilligers te begeleiden en is daarnaast aangesteld als contactpersoon van medewerkers en vrijwilligers naar de bedrijven of organisaties toe (Hoekendijk, 2007).

De vrijwilliger-coördinator heeft onder andere de taak om vrijwilligers aan te werven. Daarbij is een wervingsplan een meerwaarde. Daarin kunnen tendensen van het vrijwilligerswerk zijn opgenomen zoals op welke momenten zijn er veel vrijwilligers, wanneer minder, hoe ziet je vrijwilligersbestand eruit, wanneer heb je er veel/minder nodig, et cetera. Aansluitend kunnen wervingsactiviteiten georganiseerd worden ('s Jongers, 2018).

De Gast & Hetem (2018) schrijven dat ze vrijwilliger-coördinatoren ook aanzien als vrijwilligersmanagers, gezien deze personen vaak een managementfunctie op zich nemen. Het is de taak van de managers om vrijwilligers te begeleiden, aan te sturen en te ondersteunen.

Tijdens de Covid-pandemie zag Hustinx (2021), ondanks de massale bereidheid voor vrijwillige inzet, door middel van onderzoek dat kandidaat-vrijwilligers niet gematcht werden met organisaties of individuen door coördinatieproblemen. Dit kan als gevolg met zich meebrengen dat de potentiële vrijwilligers er een negatieve connotatie aan overhouden. Daarnaast kunnen ook de motivaties of competenties een mismatch zijn tussen de spontane vrijwilligers en de professionele organisaties, waardoor een afwijzing mogelijk is. Een vrijwilliger-coördinator kan dit probleem verhelpen.

### 5.5 Verdieping in de leefwereld van jongeren brengt inzicht over de manier van aanwerven

Engagement komt niet zomaar. Het dagelijks leven van jongeren speelt hierin een rol zoals de woonomgeving, schoolomgeving, vrijetijdsomgeving et cetera. Eveneens kunnen persoonlijke ervaringen zoals internationale ervaringen, religie of moeilijke momenten het engagement sturen. Daarnaast beïnvloeden sociale media, documentaires en vrienden potentiële vrijwilligers het meest. Het is belangrijk om de interesse aan te wakkeren gezien ze het engagement dat het dichtst bij henzelf ligt het vaakst aangaan (Hoekendijk, 2007).

Organisaties die vrijwilligers willen aanwerven richten zich het best op de vrijetijdsmarkt. In eerste instantie vraagt vrijwilligerswerk tijd. De organisaties profileren zich het best via de tijdsinvestering die ze aanbieden. Het goede doel dat daarbij komt kijken staat op de tweede plaats. Daarbij is het steeds van belang dat organisaties stilstaan bij hun doelen en wat ze werkelijk kunnen bieden. Het inspelen op het aspect van het belang voor de maatschappij kan voor de organisatie in hun voordeel spelen (Hoekendijk, 2007).

Bestaande vrijwilligers kunnen uitstekende ambassadeurs zijn in de speurtocht naar nieuwe vrijwilligers. Het is belangrijk dat organisaties hierin extra ondersteuning aanbieden. Om deze reden is communicatie van de organisatie naar de vrijwilligers toe cruciaal. Dit kan via een Facebookgroep, een nieuwsbrief, blogs, et cetera. Een andere mogelijkheid is het verspreiden van vacatures via het eigen netwerk van de bestaande vrijwilligers (Van Steekelenburg, 2009).

Door thema's van onrechtvaardigheid aan te kaarten zoals klimaat, racisme, et cetera is het mogelijk om aan te sluiten bij de leefwereld van de jongeren. Verder is het ook belangrijk om de stem van jongeren te laten horen door ze bijvoorbeeld vaker te betrekken in debatten en hun acties omtrent internationale solidariteit ook in de kijker te zetten. Volgend citaat van Els Hertogen (2022) licht dit verder toe: "We merken dat de stem van jongeren onvoldoende doorweegt op het politieke debat" (Geyskens, 2022).

Geyskens (2022) geeft aan dat sociale media heel wat jongeren bereikt. Organisaties kunnen jongeren via deze weg bereiken, maar dienen authentieke verhalen te brengen om ze aan te spreken. Daarnaast blijft het essentieel om steeds in te zetten op fysiek contact en fysieke acties en niet alles over te laten aan sociale media. Vaak schakelen organisaties influencers in om jongeren bewust te maken van bepaalde problematieken en om hen warm te maken om zich in te zetten.

Geyskens (2022) spreekt Matthijssen en Hambach (2011) dus wat tegen, gezien uit hun onderzoek blijkt dat heel wat organisaties op stap gaan om vrijwilligers te vinden zoals het langsgaan in scholen. Ze geven aan dat mensen persoonlijk aanspreken de meest eenvoudige en voortreffende manier is om vrijwilligers te rekruteren. Mensen krijgen vertrouwen in de organisatie, wat volgens hen drempelverlagend werkt. Mensen die geen vrijwillig engagement opnemen, vertelden dat het hen nooit werd gevraagd. Uiteraard is het belangrijk om te vermelden dat Matthijssen & Hambach (2011) het hebben over kwetsbare vrijwilligers en manieren om hen te bereiken (Geyskens, 2022; Matthijssen & Hambach, 2011).

## 6. Door het inspelen op de belevenis van jongeren zijn organisaties aantrekkelijker

Uit de literatuur blijkt dat organisaties aantrekkelijker worden door in te spelen op de belevenis van jongeren. Om dit te doen spelen tien kenmerken, die hieronder vermeld staan, een rol.

Organisaties worden aantrekkelijker voor jongeren als ze een belevenis creëren waarbij jongeren goed weten wat hen te wachten staat. Dit is erg belangrijk. Movisie (2009) somt enkele kenmerken op die een rol spelen in de belevenis. Als eerst dient er een centraal start- en eindpunt te zijn. Op basis hiervan beschrijft de organisatie de belevenis die de doelgroep dient te ervaren. De organisatie zet negatieve zaken best om in iets positief, maar de beste optie is om negatieve indrukken in eerste instantie te voorkomen. Daarnaast is het aangewezen om zich tot de zintuigen te richten. Bied bijvoorbeeld tastbare zaken aan de vrijwilligers aan zodat ze een herinnering hebben. Het is niet onbelangrijk om als organisatie steeds jezelf te blijven, maar waar jongeren toch de mogelijkheid hebben tot een eigen inbreng zodat ze het gevoel hebben dat ze erbij horen. Tot slot dient de organisatie steeds na te denken over de bereikbaarheid en toegankelijkheid.

Een organisatie kan 5 stappen volgen om activiteiten concreter uit te werken en uit te bouwen tot een belevenis:



#### A) Bepalen van het doel

Organisaties dienen na te gaan wat het engagement van jonge vrijwilligers dient op te leveren en welke ervaring het engagement voor de jongere moet opleveren zoals plezier, ontmoeten van anderen, ontdekken van talenten, laten kennismaken met de sectoren, et cetera (Movisie, 2009).

#### B) Doelgroep en behoeften

Organisaties kunnen het profiel van de verwachte vrijwilliger in kaart brengen. Ze classificeren vrijwilligers op vlak van sekse, leeftijd, opleiding, beroepssituaties, et cetera. Het in kaart brengen van een mogelijk profiel kan helpen bij het achterhalen van de soort groep vrijwilligers die nodig zijn (bv. homogeen of heterogeen) (Mathijssen en Hambach, 2011).

De organisatie dient ook na te gaan welke doelgroep ze trachten te bereiken, denk hierbij niet enkel aan leeftijd, opleidingsniveau, et cetera, maar ook aan welke behoeften de vrijwilligers (kunnen) hebben. Indien er zicht is op de interesses van de jongeren, zal er sneller vanuit de belevingswereld en het perspectief van de jongeren ingespeeld kunnen worden (Movisie, 2009).

#### C) Activiteit(en) bepalen

Voor organisaties is het aangewezen om zo concreet mogelijk te zijn in wat ze aanbieden aan de jongeren. Organisaties kunnen nieuwe, aansprekende activiteiten bedenken door huidige activiteiten te combineren met de interesses en belevingswereld van jongeren aan de hand van kleine aanpassingen (Movisie, 2009).

#### D) Van activiteit naar verhaal

Voor jongeren kan het helpen om een verhaal te schrijven waarin de organisatie doorloopt wat ze meemaken vanaf het moment van binnenkomst tot ze weggaan. Hierbij kunnen ze benoemen wat leuk en minder leuk is. Bij het minder leuke deel kan de organisatie het verhaal een positieve wending geven, waardoor de jongere geen negatieve connotatie meer heeft. De manier waarop men het verhaal brengt of inkleurt kiest de organisatie zelf (Movisie, 2009).

#### E) Concretisering van de activiteit, voor, tijdens en na

Door voorgaande stappen is het voor de jongere duidelijk in kaart gebracht wat voor, tijdens en na de activiteiten gebeurt. De laatste stap richt zich op het bepalen van hoe de organisatie dit gaat realiseren, wat haalbaar is, wat de randvoorwaarden zijn en welke handelingen de organisatie dient uit te voeren. Het is de bedoeling dat de organisatie met het resultaat aan de slag kan om de activiteiten hierop verder te baseren (Movisie, 2009).

## Sectie 2: Conceptueel Kader en afbakening

Alvorens aan te vangen met het onderzoek, kozen we ervoor om enkele termen nader te verklaren.

### 1. Trends en evoluties

Gezien de breedheid van de concepten ‘trends’ en ‘evoluties’ duiden we deze begrippen. Onder trends en evoluties werden volgende onderwerpen geplaatst:

- drempels;
- noden en verwachtingen;
- drijfveren en motivaties;
- belevenissen;
- de bereikbaarheid;
- de beschikbaarheid;
- vernieuwende vormen van vrijwillig engagement;
- concept ‘nieuwe vrijwilliger’;

Ook al zijn we ons bewust dat de evolutie van de Covid-pandemie en de digitalisering mee een rol spelen in dit onderzoek, nemen we dit niet expliciet op. We blijven wel bedachtzaam om onze resultaten steeds in de groeiende digitalisering en in navolging van de Covid-pandemie te plaatsen. Gezien de belangrijkheid van het concept ‘nieuwe vrijwilliger’ in de literatuur, hebben we dit gevat onder trends en evoluties.

### 2. Het vrijwillig engagement

In dit onderzoek hanteren we volgende definitie van vrijwillig engagement: een geheel van vrijwillige en onbetaalde activiteiten die zowel formeel engagement als informeel engagement inhoudt (Hustinx & Dudal, 2020). Onder formeel engagement verstaan we vrijwillige inzet in georganiseerd verband, terwijl we onder informeel engagement de vrijwillige inzet buiten organisaties begrijpen (Enabel & Méthos, 2021; Ackermann & Manatschal, 2018).

We kozen voor deze definitie onder meer omdat het zowel formeel als informeel engagement omvat. Dit gezien wij inzetten op het volledig vrijwillig engagement en deze twee componenten niet kunnen ontbreken om alomvattend te zijn.

### 3. De vrijwilliger en het vrijwilligerswerk

In dit onderzoek hanteren we volgende definitie van het vrijwilligerswerk:

Elke activiteit die onbezoldigd/onbetaald en onverplicht wordt verricht; die verricht wordt ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel; die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privéverband (personen die niet tot het eigen huishouden behoren) van degene die de activiteit verricht; en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling (Belgisch Staatsblad, 2005, Hoofdstuk 2).

Het vrijwilligerswerk richt zich louter op het formeel engagement. Personen die zich vrijwillig engageren in informeel verband vallen bijgevolg niet onder de term 'vrijwilliger'. We maken dit onderscheid ook verder in dit rapport.

Vanuit onderzoek bleek dat het profiel van de vrijwilliger evolueert. Onder profiel verstaan we alle geografische en socio-demografische kenmerken, zoals geslacht, leeftijd, hoofdactiviteit, gezinssituatie, woonplaats en opleidingsniveau. Daarnaast zijn de vorm, sector, tijdsduur, tijdsintensiviteit, periode en het aantal verschillende organisaties bij het vrijwillig engagement ook kenmerken van het profiel.

Het profiel van de vrijwilliger is aan het evolueren, wat de term 'de nieuwe vrijwilliger' krijgt. Dit zorgt ervoor dat de ervaringen, beleving en verwachtingen van vrijwilligers wijzigen, wat ervoor kan zorgen dat er onvoldoende afstemming tussen vrijwilligers en organisaties tot stand komt.

#### 4. De vrijwilligersorganisaties

In dit onderzoek hanteren we volgende definitie voor vrijwilligersorganisaties: “Vrijwilligersorganisaties zijn organisaties waar vrijwilligers de doelen van de organisaties stellen en realiseren. De vrijwilligers kunnen daarbij worden ondersteund door beroepskrachten.” (Van Baren, Meijs, Roza, Metz, & Hoogervorst, 2011b, p. 14).

Vrijwilligersorganisaties bevinden zich binnen het formeel engagement. De organisaties kunnen we onderbrengen in verschillende sectoren: sport, gezondheidszorg, onderwijs, welzijn, cultuur, et cetera (Vlaamse overheid, 2022; Hustinx & Dudal, 2020). Onze specifieke doelgroep was vrijwilligersorganisaties in Vlaanderen, gezien we aanbevelingen op Vlaams niveau dienden te formuleren. Hierbij richtten we ons op verschillende sectoren (nl. zorg, sport, cultuur, et cetera) en structuren. Er zijn verschillen in de vrijwilligersorganisaties die we binnen het onderzoek betrokken, namelijk organisaties die ondersteund worden door vrijwilligers, maar eveneens organisaties die afhankelijk zijn van vrijwilligers.

#### 5. De beleving van het vrijwillig engagement

Uit de literatuurstudie is gebleken dat de ervaringen, noden en verwachtingen (beleving) van vrijwilligers evolueren doorheen de tijd (Vermeersch et al., 2020). De behoeften van vrijwilligers lijken te vergroten. Behoeften van vrijwilligers zijn reeds geformuleerd in de literatuurstudie.

Noden en verwachtingen hangen zeer nauw samen en vloeien in elkaar door. Onder een nood verstaan we een noodzakelijk aspect voor het functioneren die ingevuld dient te worden opdat het vrijwilligerswerk voortgezet wordt. Onder een verwachting verstaan we een behoefte van een vrijwilliger die niet per se belemmerend is voor het vrijwilligerswerk indien deze niet ingevuld wordt.

Vrijwilligersorganisaties hebben ook noden en verwachtingen. Deze werden reeds uitvoerig beschreven in de literatuurstudie.

## 6. Jongeren

Het onderzoek houdt onder andere een bevraging in van jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen. We gebruiken dus de term jongeren voor mensen tussen 15 en 30 jaar die in Vlaanderen woonachtig zijn, zijnde mensen uit de adolescentie en de jongvolwassenheid.

Gezien de terminologie van vrijwilligers, richt het concept jongeren zich zowel op jongeren die zich momenteel vrijwillig inzetten voor de samenleving als op ex-vrijwilligers en niet vrijwilligers van die leeftijdscategorie.

Binnen dit onderzoek hanteerden we deze leeftijdscategorie gezien het onderzoek loopt in samenwerking met de denktank. Vanuit het perspectief van de denktank was het belangrijk om deze bovengrens te hanteren zodat we de stem van oudere vrijwilligers eveneens konden betrekken. Deze vrijwilligers stonden in de mogelijkheid om terug te kijken op hun eerder aangegaan engagement(en), de evoluties ten opzichte van vroeger, welke omkadering ze hadden en wat ze bij nader inzien nodig hadden. Eveneens hanteert het JKP de leeftijd van 30 jaar als bovengrens van jongeren. De ondergrens van 15 jaar kan gelinkt worden aan het wettelijk kader dat het deelnemen aan vrijwillig engagement vanaf die leeftijd toelaat (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2021).

## 7. Belemmerende en bevorderende factoren bij het vrijwillig engagement

Tot slot kunnen we een onderscheid maken naar belemmerende en bevorderende factoren. Hieronder plaatsen we de drijfveren en drempels van vrijwillig engagement en de redenen om te stoppen met vrijwillig engagement.

## Sectie 3: Probleemstelling en onderzoeksvragen

### 1. Aanleiding

Er is een (nieuwe) term binnen het vrijwillig engagement namelijk 'de nieuwe vrijwilliger'. Binnen dit onderzoek trachtten we na te gaan in welke mate dit concept voorkomt binnen het vrijwillig engagement. Volgens Lanckswert (2016) hebben enkele trends een invloed op het engagement van (jonge) vrijwilligers. Hij brengt de verscheidene trends onder in vier clusters: cultuur, motivatie, duur van engagement en band met organisatie.

Daarnaast blijken er volgens het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024 van het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse overheid enkele drempels en uitdagingen te leven binnen het vrijwillig engagement (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020). Dit werd eveneens aangehaald in zowel nationale als internationale literatuur. Enkele drempels zijn: onvoldoende informatie, druk, ongelijkheid, et cetera.

Uit het Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024 blijkt dat drempels bij vrijwilligers zich uiten in een daling van de waarde van vrijwilligers, het onzichtbaar blijven van vrijwillige inzet, druk omtrent verwachtingen vanuit de organisatie, et cetera. Dit resulteert in een vermindering van de motivatie van jongeren die vrijwilligerswerk (willen) opnemen (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020).

Dit ondanks het belang van vrijwillig engagement in de samenleving. Uit de literatuur blijkt dat burgerzin essentieel is om motivatie aan te wakkeren zodat de participatie aan de maatschappij verhoogt.

Naast vrijwilligers ervaren eveneens vrijwilligersorganisaties drempels, namelijk schaarste van invullingen, verwachtingen van vrijwilligers, opleiden van vrijwilligers is intensief, veel concurrentie, aanwerving, et cetera.

Het is dus van belang om inzicht te krijgen in het profiel van vrijwilligers en organisaties (inclusief verwachtingspatronen en ervaren drempels) op dit moment, zodat hierop zo optimaal mogelijk kan ingespeeld worden (bv. tegemoetkomen aan noden, drempels wegwerken, ...) in functie van het vrijwillig engagement in de samenleving.

## 2. Probleemstelling

We voerden een mixed-method onderzoek dat zich richtte op de belevingen/ervaringen, noden en verwachtingen van zowel vrijwilligers tussen de 15 en 30 jaar in Vlaanderen als vrijwilligersorganisaties inzake het vrijwillig engagement in de samenleving. Hierbij hanteerden we volgende probleemstelling:

We weten niet in welke mate er een match is tussen vrijwilligers en organisaties inzake de vrijwillige inzet van jongeren in Vlaanderen anno 2022, ondanks het belang van vrijwillig engagement in de samenleving.

## 3. Onderzoeksvragen

De probleemstelling wordt beantwoord aan de hand van een centrale onderzoeksvraag met enkele thema's die hieronder omschreven zijn. Op basis van deze thema's, die eveneens gelinkt zijn aan thema's uit de literatuurstudie, stonden we in de mogelijkheid om de verwachtingen, noden en ervaringen te onderzoeken.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt: ***Hoe is de beleving en wat zijn de belemmerende en bevorderende factoren van jongeren (15 t.e.m. 30 jaar) en organisaties inzake de vrijwillige inzet van jongeren in de samenleving anno 2022?***

Deze centrale onderzoeksvraag kunnen we opdelen in sub-vragen, die telkens een thema vertegenwoordigen.

### 1) Beleving (noden/verwachtingen/ervaringen):

Onderzoeksvraag 1: Welke noden hebben Vlaamse organisaties en vrijwilligers inzake vrijwillig engagement?

Onderzoeksvraag 2: Welke verwachtingen hebben Vlaamse organisaties en vrijwilligers inzake vrijwillig engagement?

Onderzoeksvraag 3: In welke mate worden (potentiële) Vlaamse vrijwilligers als een meerwaarde aanzien?

Onderzoeksvraag 4: In welke mate zien Vlaamse vrijwilligers vrijwillig engagement als een meerwaarde?

Onderzoeksvraag 5: Waarom stoppen Vlaamse vrijwilligers met het vrijwillig engagement?

Onderzoeksvraag 6: Hoe beleven Vlaamse vrijwilligers het vrijwillig engagement?

Onderzoeksvraag 7: Hoe worden contacten tussen (potentiële) Vlaamse vrijwilligers en organisaties gelegd en onderhouden?

## **2) Belemmerende en bevorderende factoren (drijfveren/drempels):**

Onderzoeksvraag 8: Waarom nemen Vlaamse jongeren tussen 15 en 30 jaar geen vrijwillig engagement op?

Onderzoeksvraag 9: Op welke wijze motiveren Vlaamse organisaties (potentiële) vrijwilligers?

Onderzoeksvraag 10: Welke drijfveren ervaren (potentiële) Vlaamse vrijwilligers binnen het vrijwillig engagement?

Onderzoeksvraag 11: Welke drempels ervaren Vlaamse organisaties in het aantrekken en behouden van (potentiële) vrijwilligers?

Onderzoeksvraag 12: Wat ervaren (potentiële) Vlaamse vrijwilligers als drempel(s) binnen het vrijwillig engagement?

## **3) Verklarende onderzoeksvraag (profiel):**

Onderzoeksvraag 13: In welke mate zijn er verschillen waarneembaar naargelang het profiel van de (potentiële) Vlaamse vrijwilliger?



## Sectie 4: Methodologie

Om de probleemstelling te beantwoorden, maakten we gebruik van zowel een kwantitatief als kwalitatief onderzoek.

Om de ervaringen, noden en verwachtingen van de vrijwilliger te achterhalen, vulden jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen een online-enquête met een kwalitatieve inslag in de vorm van open vragen in. Voor het kwalitatieve luik hielden we focusgroepen met actieve en ex-vrijwilligers van diezelfde leeftijdsgroep in Vlaanderen. Daarnaast trachtten we de verwachtingen en ervaringen van vrijwilligersorganisaties te achterhalen via een kwalitatief onderzoek eveneens doormiddel van focusgroepen.

### 1. Dataverzameling – Vrijwilligers

De info over de vrijwilligers wilden we bekomen via een mixed-method onderzoek. Dit hield in dat we zowel een kwantitatief als kwalitatief luik hadden die betrekking had op de ervaring, noden en verwachtingen van de jongeren. De kwalitatieve methode omvatte focusgroepen met vrijwilligers en ex-vrijwilligers (cf. Sectie 4 Methodologie: Dataverzameling - vrijwilligers 1.2. Keuze onderzoeksmethoden: focusgroepen). Het kwantitatieve luik omvatte een online-enquête die zowel bedoeld was voor vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers tussen de 15 en 30 jaar binnen Vlaanderen. De info uit de enquête werd in latere stappen aangewend om de focusgroepen mee vorm te geven. Hieronder beschrijven we hoe we te werk zijn gegaan bij het opstellen van het kwantitatieve onderzoeksluik.

#### 1.1 Steekproef

Alvorens het effectieve onderzoek van start kon gaan, was het belangrijk om onze doelgroep af te bakenen. Vanuit de projectfiche van het Departement Cultuur, Jeugd en Media kwamen we op volgende doelgroep uit, namelijk 'jongeren tussen de 15 en 30 jaar in Vlaanderen'. De keuze voor de doelgroep konden we theoretisch onderbouwen (cf. Sectie 2: Conceptueel kader en afbakening).

##### 1.1.1 *Kwantitatieve methode*

Eerst hebben we de theoretische populatie bepaald. Dit is de doelgroep die centraal stond in het onderzoek, zijnde alle jongeren in België. Vanuit de theoretische populatie konden we de onderzoeks- of operationele populatie trekken die bestond uit een afbakening van de theoretische populatie in tijd en ruimte. Vanuit het Departement Cultuur, Jeugd en Media werd de theoretische populatie afgebakend naar alle jongeren tussen de 15 en 30 jaar in Vlaanderen. Vanuit deze populatie trokken we een steekproef, meer bepaald een niet-theoretische selecte steekproef waarover later meer aan bod komt, om verder aan de slag te gaan met het onderzoek (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Vlaanderen beslaat volgende provincies: West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Limburg, Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-Brabant. We beschikten in dit onderzoek niet over een bestaand steekproefkader over Vlaanderen. Een bestaand steekproefkader kon een bevolkingsregister of lijst met namen omvatten. We konden wel een eigen steekproefkader opmaken a.d.h.v. de omvang van het aantal jongeren tussen de 15 en 30 jaar in Vlaanderen. We berekenden de omvang van de steekproef a.d.h.v. de steekproefcalculator van Checkmarket (Checkmarket.com, z.d).

Voor onze populatie betekende dit dat we met een foutenmarge van 2%, een betrouwbaarheid van 95% en een responsgraad van 10%, 23.980 uitnodigingen dienden te versturen om een respons van 2.398 te behalen om zo te kunnen veralgemenen. Vanuit de operationele steekproef konden we een geplande steekproef halen. Hierbij werd niet de volledige operationele populatie uit het onderzoek betrokken, maar maakten we een selectie van eenheden uit de populatie (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Om de resultaten naar de populatie te veralgemenen (externe validiteit), hadden we een voldoende grote omvang en een diverse samenstelling van de populatie nodig. Hierbij was het essentieel dat het onderzoek nauwkeurig en betrouwbaar was. Om nauwkeurigheid na te streven diende er een zo omvangrijk mogelijke steekproef te zijn. Hoe groter de steekproef, hoe nauwkeuriger de resultaten. Hoe nauwkeuriger de resultaten, hoe hoger de betrouwbaarheid. Daarnaast was toeval belangrijk voor de veralgemening naar de populatie toe. Hiervoor moet elke eenheid uit de operationele populatie een even grote kans maken om geselecteerd te worden voor de geplande steekproef (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Echter streefden we binnen dit onderzoek geen externe validiteit na gezien dit een ervaringsgericht onderzoek was. De kwantitatieve methode diende ter ondersteuning van de kwalitatieve methode, doordat de opdrachtgever minder op zoek was naar cijfergegevens. Om deze redenen gingen we vooral met kwalitatieve data aan de slag. Hierdoor kreeg de informatie in de diepte voorrang op informatie in de breedte doordat de opdrachtgever concreter aan de slag kunnen met deze belevingsinformatie. Bijgevolg veralgemeenden we de resultaten niet naar de populatie.

Wegens het niet nastreven van externe validiteit maakten we gebruik van een niet-theoretisch selecte steekproef. Hierbij wordt geen rekening gehouden met het toeval. Wij maakten gebruik van een vrijwillige steekproef op basis van zelfselectie. Hierbij gingen we op zoek naar eenheden die aan bepaalde kenmerken voldeden, namelijk jongeren van 15 t.e.m. 30 jaar in Vlaanderen. We verspreidden de enquête via diverse sociale media (Facebook, Instagram, et cetera) en deden hierbij de oproep om deel te nemen aan het onderzoek. De eenheden konden bijgevolg zelf bepalen of ze al dan niet deelnamen aan het onderzoek (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

### 1.1.2 *Kwalitatieve methode*

Bij de uitvoering van de kwalitatieve onderzoeksmethoden maakten we gebruik van een theoretisch selecte steekproef. Dit is een steekproef waarbij de selectie gebaseerd is op inhoudelijk relevante criteria. Er wordt hierbij een gedetailleerd beeld nagestreefd. Hierdoor is de steekproefselectie niet gebeurd op basis van omvang, een steekproefkader, et cetera. De kwalitatieve methode had als doel gedetailleerde en informatierijke data te verzamelen, alsook op zoek te gaan naar diepliggendere betekenissen. De kwalitatieve methode streefde geen generaliseerbaarheid na, maar streefde naar diversiteit in de steekproef en informatierijke eenheden. Hiervoor betrokken we sleutelfiguren (deskundigen, experts, et cetera.) die ervaring hadden met het onderwerp van het onderzoek (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Zoals hierboven vermeld, streefde de kwalitatieve methode geen generaliseerbaarheid na, maar theoretische of inhoudelijke representativiteit. Dit is de mogelijkheid om de inhoud te veralgemenen naar vergelijkbare situaties. Om inhoudelijke representativiteit te bekomen dienden we enige representativiteit in de samenstelling van de steekproef na te streven (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018). Het type theoretisch selecte steekproef die wij hanteerden was de doelgerichte steekproef. Hierbij gingen we op zoek naar specifieke personen. Deze specifieke personen zijn actieve en ex- vrijwilligers tussen de 15 en 30 jaar. Om deze personen te bereiken, plaatsten we een oproep op sociale media en spraken we vrijwilligers uit ons eigen netwerk. We trachtten hierbij zoveel als mogelijk rekening te houden met de verscheidenheid in sectoren en leeftijden

## 1.2 Keuze onderzoeksmethoden

### 1.2.2 Enquête

#### De voor- en nadelen van de enquête

In de enquête stelden we zowel open, halfopen als gesloten vragen aan de volledige doelgroep, namelijk 'jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen'. Bij de keuze van deze onderzoeksmethode hielden we rekening met de verschillende voor- en nadelen van de gekozen methode. Door het stellen van gesloten vragen hadden we als voordeel dat we alle respondenten efficiënter konden vergelijken en deze resultaten sneller konden analyseren. Daarnaast was dit niet tijdsintensief voor de deelnemers. We stelden open vragen om de respondenten in de mogelijkheid te stellen hun antwoord toe te lichten. Eveneens werden halfopen vragen geïmplementeerd zoals de optie 'andere' met invulmogelijkheid bij bepaalde vragen. Dit maakte dat alle respondenten een keuze konden aanduiden. Door de soorten enquêtevragen te vermengen in éénzelfde vragenlijst was er zowel kwalitatieve- als kwantitatieve informatie beschikbaar (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2018).

Het voordeel van het werken met een online-enquête was dat het een goedkope vorm van bevraging is. De enquête kon eenvoudig verspreid worden via een gratis online tool. Daarnaast konden we zo op korte tijd heel wat mensen bereiken. De online-enquête was niet gevoelig voor interviewereffecten, waardoor de kans op sociale wenselijkheid daalde indien er geen derden aanwezig waren bij het invullen van de enquête. Doordat er via een online tool werd gewerkt, was het ook gemakkelijk om de volgorde en volledigheid te controleren (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2018).

Anderzijds zijn er enkele nadelen bij een afname via een online-enquête. De respons bij een online-enquête ligt over het algemeen laag. We waren ons hiervan bewust, waardoor we doordacht tewerk gingen door het organiseren van focusgroepen om extra informatie te verwerven. Dit maakte dat de inspanning die respondenten dienden te leveren lager was. Tijdens de online-vergadering met de denktank concludeerden we dat een 'prijs', een stimulans kon zijn om de enquête in te vullen. Hierdoor kwamen we tot de beslissing om vijf bioscooptickets te verloten. De deelnemers konden vrijblijvend, op het einde van de enquête hun mailadres opgeven indien ze wensten deel te nemen aan de verloting. Dit was niet verplicht en werd ook afzonderlijk verwerkt van de resultaten zodat de anonimiteit behouden bleef.

Naast de lage respons was er ook een risico op selectieve non-respons. Dit betekent dat we door de gekozen onderzoeksmethode bepaalde mensen niet bereiken. Onze onderzoeksmethode vereiste dat de deelnemer over een sociale media-account beschikte en dat hij/zij/x (non-binair) internetverbinding had. Hierdoor sloten we bepaalde groepen mensen uit. We hielden hiermee rekening tijdens de data-analyse (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Eveneens hadden we geen zicht op de omgevingsinvloeden bij een online-enquête. Indien er anderen aanwezig waren tijdens het invullen van de enquête zou het mogelijk zijn dat de respondent zaken achterhield, sociaal wenselijk antwoordde, et cetera (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018). De online enquête vond plaats via het platform 'Microsoft Forms'. Via Microsoft Forms was er de mogelijkheid om vertakkingen in te voegen bij de vragen. Dit zorgde ervoor dat we binnen de vragenlijst eenvoudig een opsplitsing konden maken tussen de vragen voor de vrijwilligers en ex-vrijwilligers enerzijds en de vragen voor de niet-vrijwilligers anderzijds. Naast de mogelijkheid van vertakkingen was er bij Microsoft Forms ook een automatisch gegenereerde basisanalyse beschikbaar. Na afloop van de enquête konden we de resultaten eenvoudig exporteren naar SPSS, een statistisch computerprogramma, om verdere analyses uit te voeren.

Toch kozen we er bewust voor om een online-enquête te gebruiken, gezien de beperkte tijd waarover we beschikten om het volledig onderzoek uit te voeren en te rapporteren (acht weken). We hielden met deze nadelen dan ook zoveel mogelijk rekening tijdens verdere fasen van het onderzoek.

#### [Van onderzoeksvraag naar enquête](#)

We zijn aan de hand van de onderzoeksvragen aan de slag gegaan met het opstellen van de enquête. Via de opgestelde vragen werd weergegeven welke informatie we via de enquête te weten wilden komen. Daarna gingen we via operationalisering aan de slag om te bepalen hoe we de centrale kenmerken zouden meten. We hebben ons hiervoor gebaseerd op het boek van Neckebroeck, Vanderstraeten en Verhaeghe (2018).

De eerste stap was het bepalen van de variabelen binnen de onderzoeksvragen. De onderzoeksvragen werden ontleed om daarna op zoek te gaan naar het kernwoord in de zin of kortom waarover we meer informatie wilden verzamelen. De variabelen zijn de kenmerken die elke respondent verschillend kan invullen waardoor het eveneens verschillende waarden kan aannemen. Bijvoorbeeld: profiel vrijwilliger, ervaring, belemmeringen, et cetera.

Nadat de variabelen van het onderzoek waren bepaald, gingen we aan de slag met het bepalen van de types kenmerken. Dit wil zeggen dat er wordt nagegaan hoe de variabelen zijn samengesteld, namelijk uit één component die eenvoudig te interpreteren valt of complexe kenmerken die uit meerdere componenten bestaan. Daarna werd nog een onderscheid gemaakt tussen concrete kenmerken (rechtstreeks waarneembaar kenmerken) en abstracte kenmerken (onrechtstreeks waarneembare kenmerken).

Als alle variabelen voldoende geduid waren, werd via de vakliteratuur inzicht verworven in hoe deze variabelen en componenten door anderen gedefinieerd zijn en welke interpretatie wij zouden aanwenden. Dit werd enkel uitgevoerd voor de complexe kenmerken die meer duiding nodig hadden. Extra aandacht ging uit naar heterogene kenmerken die uit meerdere componenten bestonden.

Vanuit deze definiëring gingen we na welke componenten vaak terugkwamen. Op basis daarvan werd beslist wat we verder zouden onderzoeken en wat niet. Na deze bepaling was het belangrijk om deze zaken verder uit te diepen. De componenten die we momenteel hadden, bijvoorbeeld geslacht, waren nog niet meetbaar. Hierdoor was het nodig om de componenten om te zetten naar indicatoren. Dit wil zeggen dat er bijvoorbeeld bij het geslacht een opdeling was tussen, 'man', 'vrouw', 'genderneutraal' en 'wil ik liever niet zeggen'.

Bij de complexere kenmerken gingen we aan de slag met vakliteratuur om uit te maken welke indicatoren zeker aan bod dienden te komen. Hoe meer indicatoren bij complexe kenmerken, hoe kleiner de kans dat de resultaten op toeval zouden berusten, doordat er meer kans is dat een respondent de antwoordmogelijkheid ziet staan dat bij hem/haar/X past. Bijvoorbeeld: Hoe komt het dat je vrijwillig engagement opneemt? Hier hadden we de mogelijkheden 'nieuwe ervaringen', 'iets betekenen voor anderen', 'leuke tijd met vrienden', 'zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling', 'vaardigheden voor het CV', 'Onkosten- of vrijwilligersvergoeding', 'ik moet dit doen voor school/werk' en 'andere'. Doordat we zoveel mogelijkheden voorzien hadden was de kans groter dat er een passend antwoord bijzat. Ook dankzij de optie 'andere' hadden de respondenten steeds de mogelijkheid nog een eigen persoonlijke reden toe te voegen. Tot slot dienden we deze indicatoren om te zetten naar vragen en antwoordmogelijkheden voor de enquête (cf. Bijlagen: Enquêtes).

#### De vraagkeuze van de enquête

Bij het opstellen van de enquête werd opnieuw zoveel als mogelijk rekening gehouden met de richtlijnen vanuit het boek van Neckebroeck, Vanderstraeten en Verhaeghe (2018). Dit houdt onder meer in dat de vragen kort en bondig geformuleerd staan en er rekening wordt gehouden met de woordkeuze zodat deze is aangepast aan de doelgroep. De vragen zijn zo vaak als mogelijk vrij van waardeoordelen en suggestieve uitspraken opgesteld en bestonden uit enkelvoudige vragen om hiermee een primacy- of recency-effect te vermijden. De tijdsdementie werd zo concreet mogelijk geformuleerd door gebruik te maken van open vragen bij bijvoorbeeld het vragen naar aantallen, zoals leeftijd. Dit voorkomt verwarring van interpretatie. Daarnaast werden dubbele negaties vermeden en trachtten we af te wisselen tussen positief en negatief geformuleerde vragen, al is dit minder aan bod gekomen.

Bij het opstellen van de vragen werd steeds overwogen of de respondenten een gerichte keuze dienden te maken of niet. Bij de ordinale vragen hielden we hier rekening mee door de respondent een neutrale optie te bieden. Dit zorgt ervoor dat er niet lukraak een antwoord wordt gekozen omdat respondenten verplicht zijn gericht te kiezen. Daarnaast probeerden we een hogere hoeveelheid antwoordmogelijkheden aan te bieden, zodat de respondenten meer kans hadden om het antwoord dat bij hen paste aan te duiden. We beperkten ons tot maximum tien antwoordmogelijkheden. Bij schaalvragen maakten we de keuze om telkens vijf mogelijkheden te voorzien en éénmaal zes mogelijkheden. De categorie 'ik weet het niet' hebben we bewust maar éénmaal geïntegreerd in een schaalvraag en éénmaal in een open vraag. Dit met als reden dat lager gemotiveerde respondenten sneller geneigd zouden zijn om systematisch 'ik weet het niet' aan te duiden (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2018).

Doordat we vertrokken vanuit de literatuur dienden alle antwoordmogelijkheden aan te sluiten op de vraag. Daarnaast trachtten we binnen deze mogelijkheden een logische volgorde te integreren bijvoorbeeld: werken van klein naar groot of een volgorde die door de meeste mensen spontaan doorlopen wordt in hun leven. We hielden er eveneens rekening mee dat de mogelijkheden niet overlaptten met elkaar en dat de mogelijkheden uitputtend waren. Doordat het onderzoek vooral gericht was op de beleving en dit voor de meeste respondenten verschilt, was het moeilijk om alle mogelijke antwoorden te voorzien. Dit hebben we opgelost door de categorie 'andere' toe te voegen bij vragen die niet over een vast aantal antwoordmogelijkheden beschikten. Tot slot hebben we bij vragen die polsten naar frequenties steeds een concreet aantal toegevoegd omdat omschrijvingen zoals 'vaak', 'regelmatig', 'soms' et cetera voor iedereen een andere betekenis kunnen hebben (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2018).

De vragen waren thematisch gebundeld, dit hield in dat er rekening gehouden werd met de psychologische factoren bij het opmaken van de enquête. De inleiding was relatief uitgebreid doordat de informed consent hierin stond geïntegreerd. De socio-demografische kenmerken werden eerst bevraagd met daarna de ervaringen. Als slot was een bedanking voorzien, alsook was er ruimte voorzien zodat de respondenten feedback konden nalaten voor ons. Er was ook ruimte om hun mailadres achter te laten zodat ze kans maakten op één van de vijf bioscooptickets.

De eerste vijftien vragen polsten naar het profiel van de vrijwilliger. Daaronder kwamen enkele basisvragen aan bod zoals geslacht, leeftijd, woonplaats, hoofdactiviteit en opleidingsniveau. We hebben deze vragen opgenomen omdat dit belangrijke zaken zijn om mee te nemen in de analyse later. Binnen de literatuur vonden we deze aspecten ook als belangrijke aspecten terug, wat mede verklaart waarom deze werden opgenomen in onze enquête.

Naast de algemene informatie was het uiteraard de bedoeling een opsplitsing te maken tussen wie wel al vrijwillig engagement heeft opgenomen en wie (nog) niet. Dit onderscheid maakten we via de vraag 'Heb je ooit al vrijwillig engagement opgenomen?'. Deze vraag maakte dan uiteindelijk een opsplitsing tussen actieve vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers.

Hieronder lichten we eerst de vragen toe die van toepassing waren voor de actieve en ex-vrijwilligers.

De vragen voor de actieve en ex-vrijwilligers polsten onder meer naar hun vorm van vrijwillige inzet en naar de sectoren van organisaties waarin ze werkzaam zijn of waren. Daarna hadden we enkele vragen ingevoegd die polsten naar tijdsaspecten van het vrijwillig engagement. De eerste vraag daarbij was hoe lang de respondenten reeds aan de slag zijn. We polsten ook naar de periodes waarin zij vooral engagement opnemen en wanneer zij tijdens deze periodes aan de slag gaan, alsook hoe tijdsintensief dit dan is

Verder stelden we de vragen of jongeren vaker van organisaties wisselen dan vroeger en over hoe jongeren hun organisatie hebben leren kennen.

Sommige complexe vragen die door respondenten anders kunnen geïnterpreteerd of beleefd worden, zoals de vraag naar ervaring, werden in schaalvragen gegoten. Naast het werken met schaalvragen, kozen we er ook voor om niet-verplichte open vragen te voorzien zodat respondenten de kans kregen om hun antwoord toe te lichten.

Drie andere schaalvragen polsten naar de samenwerking tussen de vrijwilliger en organisatie, of de vrijwilligers zichzelf als een meerwaarde inschatten, alsook of ze vinden dat ze een stem hebben binnen hun vrijwillige inzet. We opteerden voor deze drie vragen opnieuw voor een schaalindeling van één tot en met vijf. Bij het concept 'stem' hanteerden we een opdeling tussen één en zes omdat het hierbij ook kon voorkomen dat de stem volledig ontbrak.

Op vraag van de denktank integreerden we ook een vraag omtrent de situatie die de coronacrisis heeft veroorzaakt binnen het vrijwilligerswerk. We polsten naar de voorkeur voor het soort activiteit (online, fysiek, een mix van beide of geen voorkeur).

Tot slot kwam bij de vragenlijst voor de actieve vrijwilligers ook nog de variabele belemmerende en bevorderende factoren aan bod. Dit hadden we verder opgedeeld in de componenten drempels en redenen van het opnemen van het engagement. De redenen voor het opnemen van het engagement waren binnen de literatuur vooral terug te vinden onder de noemer 'drijfveren en motivaties'. Naast de redenen of drijfveren om het wel te doen bevroegen we ook of er drempels worden ervaren voor het opnemen van vrijwillige inzet.



De laatste component die aan bod kwam binnen de belemmerende en bevorderende factoren bij de actieve en ex-vrijwilligers was vooral van toepassing voor de ex-vrijwilligers. We vroegen hen waarom ze gestopt zijn met hun vrijwillig engagement. Omdat we de actieve vrijwilligers niet konden uitsluiten was hier uiteraard ook een optie 'Ik ben niet gestopt' voorzien. Binnen de redenen om te stoppen hebben we enkele mogelijkheden opgenomen die ook reeds aan bod kwamen bij de drempels. Daarnaast zaten er ook andere redenen bij die vooral in overleg met de opdrachtgever en denktank werden toegevoegd aan de antwoordmogelijkheden. De optie 'andere' werd ook opgenomen omdat wij zelf niet alle mogelijke redenen konden voorzien.

Uiteraard kregen niet-vrijwilligers ook de algemene vragen die polsten naar socio-demografische kenmerken, maar daarnaast hadden wij ook nog een viertal vragen die enkel voor deze doelgroep van toepassing waren.

De eerste vraag peilde naar waarom ze nog geen vrijwillig engagement hadden opgenomen. Ten tweede vroegen we hen ook naar de meerwaarde van vrijwilligerswerk. Net zoals bij de actieve en ex-vrijwilligers werd dit bevraagd aan de hand van een schaalvraag omwille van de complexiteit van het begrip. Aansluitend was een open vraag voorzien om hun score te duiden indien gewenst.

De derde vraag polste naar de toekomst: zouden de respondenten al dan niet engagement opnemen in de toekomst? De antwoordmogelijkheden daarbij waren 'ja', 'nee' en 'ik weet het niet'.

Tot slot vroegen we aan de niet-vrijwilligers wat ervoor zou kunnen zorgen dat ze zich in de toekomst wel zouden engageren. Hierbij gaven we enkele mogelijkheden die reeds aan bod kwamen binnen de drijfveren, maar voorzagen we ook mogelijkheden die inspeelden op de vraag waarom ze geen engagement opnemen. Wanneer ze daar aanduidden dat ze te weinig kennis hebben of niet weten hoe ze eraan moeten beginnen, dan kan extra kennis over het onderwerp er misschien wel voor zorgen dat ze zich engageren in de toekomst. Aanvullend werd de optie 'andere' voorzien.

Om de enquête af te sluiten hadden we nog een vrijblijvende vraag voorzien voor alle respondenten. We gaven hun de mogelijkheid om opmerkingen te geven over de inhoud van het onderzoek of eventuele suggesties te doen voor verbeteringen.

### Het plaatsen van de enquêtevragen in Microsoft Forms

Na het opstellen van de vragen, werden deze in het 'Microsoft Forms' formulier geplaatst. We zorgden ervoor dat de vragen in een bepaalde volgorde werden gesteld in de enquête. Zo konden gevoelige vragen een tactische plaats krijgen. Zo kreeg elke respondent de vragen in dezelfde volgorde te zien. Door het inbouwen van vertakkingen of complexiteit konden we bij vraag acht een onderscheid maken tussen vrijwilligers, ex-vrijwilligers en jongeren die geen vrijwillig engagement opnemen. Zo maakten we een onderscheid tussen 'vrijwilligers' en 'ex-vrijwilligers' die de antwoordmogelijkheden 'Ja, nog steeds/soms eens.' en 'Ja, maar ik ben gestopt.' aanduiden. Jongeren die geen vrijwillig engagement opnemen waren te herkennen aan de antwoordmogelijkheden 'Nee, maar ik heb het wel overwogen.' en 'Nee, ik heb het nog nooit overwogen.'

Daarnaast was het belangrijk om ook te controleren op volledigheid. Elke respondent moest een volledig antwoord afleveren. Dit deden we door verplichte vragen in te bouwen in het Microsoft Forms formulier. Enkel bij open vragen kozen we ervoor om de knop 'vereist' uit te zetten zodat respondenten zelf konden kiezen of ze daar iets over kwijt wilden of niet. We deden dat omdat we het risico niet wilden lopen dat respondenten de enquête vroeger stopzetten.

Via Microsoft Forms konden we een start- en einddatum instellen. We deden dit om ervoor te zorgen dat de enquête op de juiste momenten werd ingevuld. We kozen ervoor om een 'voortgangsbalk' weer te geven onderaan de enquête. Zo wisten de respondenten op welk punt in de enquête ze zaten. We zorgden ook voor een klein bedankingsbericht die respondenten ontvingen bij het afwerken van de enquête.

### Praktische organisatie van de enquête

We kozen ervoor om de enquête een week open te laten staan om een zo groot mogelijke respons te verkrijgen en alle respondenten de kans te geven om deze in te vullen. De enquête werd verspreid via verschillende kanalen. We gebruikten als studenten onze eigen sociale media (Facebook en Instagram) en deden ook beroep op de sociale media van de opdrachtgever (Facebook en Linked-In). Daarnaast verspreidden enkele organisaties die actief zijn in de denktank de link van de enquête eveneens via een nieuwsbrief en sociale media (Facebook). Gezien de beperkte periode waarin we dit onderzoek uitvoerden, werd ervoor gekozen om de enquête af te sluiten op een maximaal aantal van 400 responsen, om de haalbaarheid van de analyse te bewaken.

### 1.2.3 Focusgroepen (ex-)vrijwilligers

#### De voor- en nadelen van de focusgroepen van (ex-)vrijwilligers

Naast de online-enquête voor de vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers organiseerden we ook twee online focusgroepen voor ex- en actieve vrijwilligers. Bij deze methode wogen we opnieuw de voor- en nadelen tegen elkaar af. Het meest doorslaggevende voordeel was dat we via een focusgroep snel heel wat mensen konden bereiken. Via focusgroepen kregen we zowel zicht op de individuele beleving van de (ex-)vrijwilligers, alsook op de onderlinge interacties. We kozen voor een online vorm omwille van de spreiding over Vlaanderen. Doordat we met een breed doelpubliek werkten, hoefden de mensen zich niet te verplaatsen, maar kon iedereen vanuit de eigen omgeving deelnemen aan de focusgroep (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Door te starten met een kleine voorstelling van alle actoren in de focusgroep, probeerden we een veilig gevoel te installeren tussen de ex- en actieve vrijwilligers. We waren ons ervan bewust dat mogelijks sociaal wenselijke antwoorden werden gegeven en probeerden dit te voorkomen door middel van gerichte vragen. We waren ons ervan bewust dat de werkwijze via focusgroepen impliceerde dat we een goede balans tussen alle deelnemers bewaakten. Doordat een hoofd- en co-moderator aansloten bij de focusgroepen, probeerden we te bewaken dat iedereen evenveel inbreng had in het gesprek. De hoofd-moderator hield zich vooral bezig met de vragen en de co-moderator met het stellen van bijvragen. Enerzijds stelden we de groepen zo heterogeen mogelijk samen zodat we een breed en divers beeld verkregen van de deelnemende vrijwilligers en ex-vrijwilligers. Anderzijds dienden we te bewaken dat de heterogene groep er niet voor zorgde dat er sociale wenselijkheid ontstond of dat de deelnemers zich 'onveilig' voelden door een bepaalde hiërarchie binnen de groep (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Eveneens hadden focusgroepen als nadeel dat er mogelijks onderzoekerseffecten optraden. Dit wil zeggen dat de onderzoeker (on)rechtstreeks invloed heeft op het gedrag van de respondent via zijn voorkomen, kleding, manier van spreken et cetera (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018). Om dit te voorkomen, zorgden we dat er slechts twee studenten per focusgroep aanwezig waren.

Bij (online) focusgroepen heb je als nadeel dat niet iedereen die zich heeft ingeschreven zich even verantwoordelijk voelt voor het eindresultaat. Dit konden we linken aan het sociaalpsychologisch fenomeen 'diffusion of responsibility'. Dit betekent dat personen zich minder verantwoordelijk voelen of inactief worden door de aanwezigheid van anderen (Prnjak, 2018).

Idealiter bestaat een focusgroep uit zes tot acht deelnemers. De grootte van de groep bepaalt de interacties en groepsdynamiek. Hoe groter de groep, hoe minder ruimte er is voor persoonlijke inbreng van elke participant. Hierdoor maakten we de keuze om slechts met vier tot zes deelnemers aan de slag te gaan. Dit zorgde ervoor dat er voldoende ruimte beschikbaar was voor de persoonlijke inbreng van elke participant. De standaardduur van een focusgroep bedraagt twee uur met een korte pauze. Deze tijdspanne leek ons niet haalbaar gezien de verschillende focusgroepen op een korte periode georganiseerd werden. Wij opteerden bijgevolg voor een tijdspanne van 60 tot maximaal 90 minuten. We waren ons bewust van de kortere duur en de mogelijke neveneffecten die dit met zich mee kon brengen. Hiermee hielden we rekening door op voorhand goed af te wegen welke zaken we zouden bevragen om inhoudelijk toch zo veel mogelijk informatie te verkrijgen. Bovendien was onze korte tijdsduur afgestemd op onze participanten. Heel wat jongeren bevonden zich namelijk in de examenperiode waardoor de kortere tijdsduur ook voor hen voordeliger was (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Doordat we over heel Vlaanderen werkten en heel wat vrijwilligers en ex-vrijwilligers studenten of werkenden zijn, opteerden we voor online focusgroepen. Dit vergde veel minder tijd van de respondenten waardoor ze zich sneller konden vrijmaken om deel te nemen. Naast het tijdsprobleem omzeilden we zo ook de verplaatsingsproblemen en het zoeken van een centrale locatie. Voor de online focusgroepen zal de gratis tool 'Microsoft Teams' gebruikt worden. We kozen voor dit platform omdat we hier zelf vertrouwd mee zijn. We konden zelf een vergaderingslink aanmaken en zo naar alle deelnemers doorsturen. Anderzijds hadden we via 'Microsoft Teams' ook de mogelijkheid om het focusgesprek op te nemen. Dit hielp ons achteraf bij het transcriberen.

#### Praktische organisatie

We organiseerden twee focusgroepen voor (ex-)vrijwilligers. Door de focusgroepen in de late namiddag en 's avonds te laten doorgaan, hoopten we zowel scholieren als studenten en werkenden te bereiken. We hielden ook rekening met mogelijke grote respons en waren bereid om nog een derde focusgroep te organiseren. Uiteindelijk bleek dit niet nodig

Voor de focusgroepen met (ex-)vrijwilligers beoogden we een zo ruim mogelijke spreiding over alle provincies heen. We realiseerden ons dat bij het aanspreken van ons eigen netwerk vooral West-Vlaanderen bereikt werd. Om die reden plaatsten we eveneens oproepen in groepen op sociale media, waarbij we andere provincies bereikten. De denktank plaatste onze post in zowel hun nieuwsbrief als op hun sociale media. Uiteindelijk bereikten we 10 respondenten die deelnamen aan de focusgroepen.

## 2 Dataverzameling - Vrijwilligersorganisaties

### 2.1 Steekproef

We hanteerden opnieuw de doelgerichte steekproef zoals bij de focusgroep van de (ex-)vrijwilligers. Hierbij richtten we ons specifiek op de verantwoordelijken/coördinatoren van het vrijwilligerswerk en/of -beleid. We hielden rekening met de verschillende sectoren en de geografische spreiding van de verschillende respondenten uit de organisaties zodat we een zo groot mogelijke variatie hadden. We selecteerden organisaties op basis van hun afhankelijkheid met vrijwilligers, de sector waarin de organisatie actief is en waar de organisatie gevestigd is.

### 2.2 Keuze onderzoeksmethode

Om de vrijwilligersorganisaties te onderzoeken, maakten we gebruik van een kwalitatieve methode. Deze methode komt overeen met de voorheen omschreven kwalitatieve methode bij jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen (cf. Sectie 4: Methodologie: Dataverzameling vrijwilligers).

#### 2.2.2 Focusgroepen vrijwilligersorganisaties

##### De voor- en nadelen van de focusgroepen voor vrijwilligersorganisaties

De data-verzameling voor organisaties nam eveneens de vorm van online focusgroepen aan. Dit werd beslist na het afwegen van verschillende voor- en nadelen en na de vergelijking met de gebruiksvriendelijkheid van interviews. De meest doorslaggevende factor om gebruik te maken van online focusgroepen i.p.v. online interviews was de beperkte tijd van het onderzoek. Interviews zijn zeer tijdsintensief op organisatorisch en analyserend vlak en waren dus niet haalbaar voor het onderzoek (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Focusgroepen waren voordeliger op vlak van tijd gezien er op korte termijn heel wat informatie moest samenkomen. Dit doelde niet enkel op informatie over de persoonlijke ervaringen van de organisaties, maar ook de onderlinge interactie konden waardevol zijn.

Ook hier diende de moderator erop toe te zien dat elke deelnemer van de focusgroep evenveel aan bod kwam. We kozen opnieuw voor een hoofd-moderator in samenwerking met een co-moderator, zodat ze elkaar zo optimaal mogelijk konden ondersteunen. De voorkeur ging uit naar heterogene groepen die de juiste kennis en ervaringen rond het onderwerp bezaten. Dit betekende dat er een vermenging was voorzien tussen de verschillende soorten organisaties en sectoren. Dit maakte dat er ruimte was om, via de onderlinge interactie, tegenstrijdigheden of gelijkenissen naar voor te brengen zodat er geen drempel ontstond op basis van hiërarchie (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018). Naar analogie met de focusgroepen van (ex-)vrijwilligers werd hier ook gewerkt met een moderator en co-moderator. De focusgroep werd opnieuw opgenomen via MS Teams met toestemming van de verschillende participanten. De voorziene duurtijd voor deze focusgroepen was 90 minuten zodat alle deelnemers voldoende de kans kregen om aan bod te komen.

### Praktische organisatie

Voor vrijwilligersorganisaties organiseerden we drie focusgroepen.

Bij het rekruteren van respondenten uit organisaties die werken met vrijwilligers trachtten we heel wat organisaties uit Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bereiken. Naast de oproep op sociale media namen we ook telefonisch contact op aan de hand van een opgestelde lijst met criteria aangegeven in de steekproef. Indien gewenst, ontvingen organisaties na het telefonisch contact verdere informatie en de inschrijvingslink via hun opgegeven e-mailadres. Evenzeer verspreidde de denktank deze inschrijvingslink via hun eigen sociale media en nieuwsbrief.

Voor zowel de (ex-)vrijwilligers als de vrijwilligersorganisaties werkten we met een inschrijvingslink die leidde naar een Microsoft Forms formulier. De deelnemers konden een datum kiezen, gingen akkoord met de 'geïnformeerde toestemming', gaven hun e-mailadres op, gaven hun geslacht en provincie aan, deelden mee binnen welke sector ze actief zijn en lieten, in het geval van organisaties, weten welke functie ze opnemen. Het Microsoft Forms formulier was voor ons handig. We hadden een duidelijk overzicht van wie aan welke focusgroep deelnam. Dat was nodig om op de afgesproken datum de juiste Teams-linken door te sturen.

### Vorbereiding van de focusgroep

Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe (2018) gaven aan dat een voorbereiding voor een focusgroep een cruciale stap is. De eerste stap was het opstellen van een vragenschema voor de focusgroepen. In dit schema kwamen alle belangrijke onderdelen van de focusgroepen aan bod. Het schema was handig voor de moderatoren omdat het kon gebruikt worden om vragen te stellen aan respondenten in de focusgroep. We kozen voor een semigestructureerde focusgroep. We hanteerden bewust een lijst met de nodige structuur en enkele belangrijke topics/vragen omdat dit zorgde voor meer houvast voor de moderatoren die de focusgroep begeleidden. De volgorde van de vragen lag niet vast. Het was belangrijk dat de hoofdmoderator inspeelde op de context van de focusgroep en de respons van de respondenten. Zo werd een soepel verloop van het gesprek gecreëerd. Een nadeel was dat een semi-gestructureerde focusgroep onnatuurlijker kon aanvoelen dan een open focusgroep. Toch vonden we de eerste optie het voordeligst omdat we geen ervaren moderatoren zijn. Door het gelijkaardig verloop van de focusgroep, verliep het analyseren en het vergelijken van de focusgroepen vlotter.

Tijdens het opstellen van de vragen namen we de centrale onderzoeksvraag, de deelonderzoeksvragen en de literatuurstudie bij de hand. Zo wisten we dat ons kwalitatief onderzoek inhoudsvalide was en dat onze topics goed gekozen waren. We kozen ervoor om bepaalde termen voor vrijwilligers te definiëren, zodat ze zeker alles begrepen (bv. 'Noden zijn essentieel voor het functioneren, het is iets wat echt gemist wordt door de vrijwilliger binnen de organisatie'). Dit deden we enkel bij de woorden 'noden' en 'verwachtingen' omdat deze dicht bij elkaar aanleunen. Voor de rest kozen we ervoor om de termen niet te definiëren om zo ruimte te laten voor de eigen invulling van de respondenten (Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Aan de hand van topics (bv. drijfveren en profiel van de vrijwilliger) die bleken uit onze literatuurstudie, stelden we vragen op. Sommige vragen kregen een bijvraag om nog meer details van de respondenten te verkrijgen. Voor de organisaties stelden we zes vragen op. Voor de vrijwilligers stelden we vier vragen op, deze werden opgesteld aan de hand van de resultaten die we hadden verkregen uit de enquête.

#### Verloop van de focusgroep

De hoofd-moderator stelde de vragen, creëerde een aangename sfeer, leidde het gesprek en sprak personen aan. De co-moderator maakte aantekeningen met pen en papier tijdens de focusgroepen. Dat zorgde voor heel wat voordelen. De co-moderator had aandacht voor gedragingen van respondenten, de context waarin een woord of een zin gezegd werd en kon doorvragen. Topics die vaak terugkwamen konden omcirkeld worden of bijkomende vragen werden opgeschreven (Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018). De opname werd onmiddellijk op OneDrive geplaatst en opgeslagen op de computer van de moderatoren zodat deze niet verloren zou gaan.

Volgens Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe (2018) moet er verder een duidelijke structuur in het schema voor de focusgroep zitten. Voor de start van de opname konden respondenten zichzelf kort voorstellen. We zorgden voor een inleiding waarin de respondenten warm verwelkomd werden. Het doel van het onderzoek werd uitgelegd, afspraken en aandachtspunten werden meegegeven, de geïnformeerde toestemming werd kort herhaald en het tijdsbestek van de focusgroep kwam aan bod. Na de inleiding kwam de kern. In de kern stelden we vragen aan de organisaties en (ex-)vrijwilligers.

Als slot bedankten we de respondenten voor hun deelname aan de focusgroep, vroegen we aan organisaties om vrijblijvend hun vrijwilligersbeleid door te sturen en lieten we ruimte voor vragen of een moment van reflectie. Het schema met vragen en topics werd flexibel gebruikt (cf. Bijlagen: Focusgroepen).

### 3 Data-analyse

Voor de data-analyse maakten we gebruik van twee verschillende analysemethoden voor de twee gehanteerde grondvormen. Enerzijds analyseerden we één online-enquête en anderzijds vijf online focusgroepen (videoconferenties).

#### 3.1 Analyse van de enquête: SPSS

Vooraleer we aan de slag konden met de enquête-output, troffen we enkele voorbereidingen. Allereerst zetten we de resultaten van de enquête om in cijfers. In Microsoft Excel stelden we een codeboek op. Dit codeboek omvatte de topics, de vragen en de antwoordmogelijkheden met de bijhorende codes (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2018) (bv. topic: drijfveren - Vraag: Wat zou ervoor zorgen dat jij je vrijwillig zou engageren? - Antwoordmogelijkheden: Meer kennis (1), onkostenvergoeding (2), enzovoort). Het codeboek heeft geholpen om het overzicht van de gegevens in 'SPSS Statistics' (analyseprogramma) gemakkelijker en vlotter op te stellen.

Na de nodige getroffen voorbereidingen, beschreven we de afzonderlijke en gecombineerde variabelen. Hierbij maakten we frequentietabellen/grafieken (absolute waarden en procentuele verdeling), kruistabellen (vergelijking van twee kenmerken) en gewone tabellen (berekeningen). Bij enkele vragen konden we de centrummaten bepalen. Dit gaat over het gemiddelde, de modus en de mediaan. Vervolgens legden we verbanden tussen de verschillende kenmerken. Dit kan aan de hand van correlaties en verschilvragen (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

#### 3.2 Analyse van de focusgroepen: De thematische analyse

In het onderzoeksrapport lijkt het alsof we de dataverzameling en de data-analyse als twee losstaande onderdelen zien. Dat is echter niet het geval. We kozen ervoor om tijdens de dataverzameling al aandacht te hebben voor de data-analyse. Dit gebeurde namelijk tijdens de registratie en de transcriptie van de data. Zo verliep de overgang naar het analyseren vlotter en konden we verbanden beginnen leggen (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Tijdens het doorlezen van het boek van Verhoeven (2018) ontdekten we de thematische analyse van Braun en Clarke. Ook Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe (2018) schreven dit uit. De thematische analyse van Braun en Clarke is zeer flexibel in gebruik. Deze analyse helpt bij het ontdekken, analyseren en neerschrijven van patronen in de kwalitatieve data uit de focusgroepen. Door deze flexibiliteit zijn er weinig neergeschreven regels in het thematisch analyseren. Dit kan als nadelig worden ervaren. Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe (2018) geven aan dat er geen strikt op te volgen stappenplan is bij het analyseren van focusgroepen (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018; Verhoeven, 2018).



Als onderzoeker is het belangrijk om open, flexibel en creatief om te gaan met het analyseren van focusgroepen. De betrouwbaarheid en de validiteit van de kwalitatieve data is namelijk iets waar we binnen het analyseproces aandacht voor dienden te hebben. Betrouwbaarheid staat voor de mate waarin je bij herhaling van hetzelfde onderzoek ook dezelfde resultaten zou behalen. De resultaten van de focusgroepen waren namelijk nooit hetzelfde omdat er nooit twee dezelfde focusgroepen waren. We doelden dus vooral op virtuele betrouwbaarheid. Dit wil zeggen dat een andere onderzoeker tot gelijkaardige in plaats van identieke resultaten zou komen. We probeerden hierbij zoveel als mogelijk toevalsfouten uit te sluiten, zoals vermoeidheid van de moderator bij het onderzoek, problemen met het opnamemateriaal, et cetera (Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Op die manier ontwikkelden we de werkwijze die voor ons het beste werkte. We kozen voor een mix van de thematische analyse beschreven in het boek van Verhoeven (2018) en de thematische analyse van Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe (2018). Daarom was het belangrijk om de stappen van het analyseproces duidelijk uit te schrijven. Op die manier vergrootten we de betrouwbaarheid van de resultaten. Hoe het analyseproces in elkaar zat en welke stappen we doorliepen, staat hieronder uitgeschreven. Het analyseproces werd visueel weergegeven aan de hand van onderstaand schema:

*Figuur 2: Thematische analyse*



(Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018; Verhoeven, 2018)

### *Het transcriberen van de focusgroepen*

De opname werd onmiddellijk op OneDrive geplaatst en opgeslagen op de computer van de moderatoren zodat deze niet verloren zouden gaan

Transcriberen is het letterlijk uitschrijven van een gesprek waarbij foute zinsbouw moet worden overgenomen. Volgens Smits (2021) dienden we voor het transcriberen vijf tot tien keer de tijdsduur van de focusgroep te rekenen. Dat merkten we ook. We kozen bewust niet voor het gebruik van transcriptiesoftware zodat we tijdens het transcriberen al heel wat verbanden konden leggen. Er zijn verschillende manieren waarop getranscribeerd kan worden, we konden kiezen uit volgende opties: woordelijk transcriberen, letterlijk transcriberen en samenvattend transcriberen (Smits, 2021; Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Tijdens het woordelijk transcriberen worden alle woorden die worden gezegd door de respondenten opgeschreven, maar worden stopwoorden of aarzelingen weggelaten. Het nadeel hierbij is dat de manier waarop iemand iets zegt niet getranscribeerd wordt. Een tweede manier is het letterlijk transcriberen. Dit is een heel precieze vorm van transcriberen waarbij alles woordelijk, maar ook letterlijk wordt uitgeschreven. Hierin worden dus ook aarzelingen en stopwoorden gecapteerd. Zo wordt niet enkel gecapteerd wat iemand zegt maar ook op welke manier iemand iets zegt. Nadelig is dat dit veel tijd in beslag neemt.

Het samenvattend transcriberen vat samen wat er tijdens de focusgroep werd gezegd. Het nadeel hiervan is dat het subjectiever van aard is en dat er ruimte is voor eigen interpretaties. Hierdoor gaat informatie verloren.

We besloten om het woordelijk transcriberen uit te kiezen gezien dit voor ons, desondanks het nadeel, het meest haalbaar leek en deze methode van transcriberen zich tussen letterlijk- en samenvattend transcriberen bevindt. We kozen ervoor om de focusgroepen te anonimiseren zodat de identiteit van de vrijwilligers, respondenten uit de organisaties en de organisaties zelf geheim bleef (Smits, 2021). Voor het transcriberen van de focusgroepen kozen we voor een taakverdeling waarbij voor elke focusgroep twee studenten aan de slag gingen met de helft van de focusgroep.

Om onze transcripten te anonimiseren en het analyseren en doorlezen van de transcripten vlotter te laten verlopen, kozen we voor een kort codeboek voor de focusgroepen. In het codeboek gaven we een code aan elke respondent, gelinkt aan de sector waarin de respondent zich bevond. De organisaties waarbij de respondent actief was, kregen ook een code gelinkt aan de sector. Elke sector kreeg een andere kleur. Deze codes en kleuren werden ook aangebracht in de transcripties van de focusgroepen. Volgende codes werden in het codeboek gehanteerd:

Tabel 11: Codes

Code	Betekenis code	Kleur
RSP	Respondent	/
ORG	Organisaties	/
GM	Gemeente	/
JW	Jeugdwerk	
SP	Sport	
ZG	Zorg- en gezondheid	
CU	Cultuur	
RG	Religie	
RB	Rechten- en belangen	
VM	Verkeer- en mobiliteit	
OB	Opleidingsbureau	
DI	Dieren	
OW	Onderwijs	

### Stap 1: Opvallende bedenkingen en opmerkingen tijdens het transcriberen vastzetten

Als eerste stap lazen de twee personen die de focusgroepen transcribeerden de tekst door. Doordat de focusgroepen met twee werden getranscribeerd, waren de personen niet altijd even goed op de hoogte van de inhoud van het ander getranscribeerd stuk. De tekst werd door elke student die aan de slag ging met een focusgroep minstens één keer gelezen zodat alles duidelijk was. Zo kregen we een neutraal beeld van de data (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Om dit proces te ondersteunen, maakten we een sjabloon op. De focusgroep werd volledig in dit sjabloon geplaatst. We maakten hierbij een onderverdeling in de stukken tekst aan de hand van de vragen die gesteld werden, de inleiding en de afsluit van de focusgroep. Nadat dit gebeurde, lazen we de tekst door en fluoresceerden we de belangrijkste delen in de tekst (woorden en/of zinnen). We namen er een blad bij en noteerden de belangrijkste opmerkingen, gedachten, verbanden en thema's voor onszelf. Nadat de studenten dit alles genoteerd hadden, zetten ze deze over naar de digitale versie (het sjabloon). In het sjabloon kwamen in de eerste kolom de opvallende zaken aan bod en in de tweede kolom de thema's die genoteerd werden op het blad. Zo werden de eerste linken, verbanden en thema's vastgelegd.

### Stap 2: De tekst verdelen in relevante tekstfragmenten

De tweede stap was het opdelen van de tekst in relevante tekstfragmenten. Bij het opdelen selecteerden we de delen die voor ons belangrijke inhoud bevatten. De ideale lengte is één zin, maar hier is geen vaste regel voor. Onder het open coderen werd begrepen dat we de geselecteerde delen tekst een korte en bijpassende naam gaven. We konden reeds via onze literatuur, onderzoeksvragen en focusgroepschema codes toekennen aan bepaalde onderwerpen. We namen deze er dus even bij (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

Tekstfragmenten zonder bruikbare informatie werden niet opgenomen in de analyse. We konden hier niet mee aan de slag binnen het onderzoek. Er werd nu een tweede sjabloon gemaakt. Hierin werden tekstfragmenten die bij elkaar pasten onder elkaar geplakt. Dit gebeurde focusgroep per focusgroep. De tekst werd wat ingekort en enkel de belangrijke tekstfragmenten werden geselecteerd. Naast deze tekstfragmenten werden weer verbanden, gedachten en linken genoteerd. Thema's schreven we opnieuw in de laatste kolom. Zo werd de overstap naar het 'coderen' gemaakt.

### Stap 3: Coderen & thematiseren

Na het opdelen van de teksten per focusgroep in tekstfragmenten gingen we aan de slag met het coderen. De onderwerpen werden nu omgevormd tot kortere codes. Deze codes geven de belangrijkste delen van de tekst weer. De codes waren de belangrijkste begrippen en bestonden uit slechts één woord. Ze werden toegevoegd aan de hand van een extra kolom (Verhoeven, 2018).

De codes van de focusgroepen werden in een gezamenlijk 'Microsoft Excel' bestand geplaatst en er werd op zoek gegaan naar overkoepelende thema's. Het resultaat van het coderen en thematiseren, was dan uiteindelijk een schema in 'Microsoft Word' waarin alle thema's met bijpassend kleurgebruik en bijhorende onderzoeksvragen overzichtelijk werden weergegeven (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018). Bepaalde delen tekst hoorden bij twee thema's. Het was zinvol om dan meerdere thema's toe te kennen aan dit deel tekst, zonet kon dit de kwaliteit van het onderzoek naar beneden halen. Elk thema diende, in stap vier, overal identiek terug te komen en mocht niet ineens een andere naam krijgen. We kozen ervoor om manueel te coderen. Het was voor ons echter niet mogelijk om alles af te drukken, daarom deden we dit via een digitale versie. Zo konden codes overzichtelijk worden aangepast en toegevoegd tot thema's. We gebruikten geen software voor de kwalitatieve data-analyse omdat dit ons niet handig leek (Neckebroeck, Vanderstraeten & Verhaeghe 2018).

#### Stap 4: Een matrix creëren

Vanaf nu voegden we de informatie van alle focusgroepen samen. Het creëren van een matrix was een grote stap en werd in deelstappen opgedeeld. Een matrix is een visuele voorstelling van de tekstfragmenten die we selecteerden. We deelden de matrix op aan de hand van de drie factoren die belangrijk waren bij het opstellen van de onderzoeksvragen, namelijk 'bevorderende factoren', 'belemmerende factoren' en 'beleving'. Daarna maakten we een opdeling per onderzoeksvraag. Per onderzoeksvraag kleefden we relevante tekstfragmenten per focusgroep onder elkaar. We maakten hierbij een scheiding tussen 'vrijwilligersorganisaties' en '(ex-)vrijwilligers'. De tekstfragmenten kregen één of meerdere kleuren (thema's) passend bij de tekstfragmenten. Hierbij kon het dus interessant zijn om even terug te kijken op wie wat heeft gezegd. Op die manier konden we de diversiteit mooi in beeld brengen (Neckebroek, Vanderstraeten & Verhaeghe, 2018).

#### Stap 5: Het neerschrijven van de resultaten

Na het creëren van de matrix gingen we niet aan de slag met steekkaarten of codebomen om onze resultaten te structureren. Het schema bleek voor ons al duidelijk genoeg (Neckebroek, Vanderstraten & Verhaeghe, 2018). We maakten een nieuw sjabloon waarin we weer de drie factoren weergaven (zie stap 4 'Een matrix creëren'). Ook hier maakten we een onderverdeling per onderzoeksvraag. Daarna gaven we per onderzoeksvraag de thema's weer. We maakten bij de onderzoeksvragen een onderverdeling op basis van 'vrijwilligers' en 'organisaties'. Zo konden we de thema's opdelen onder beide doelgroepen. Nu werd per thema gedefinieerd wat dit thema voor deze onderzoeksvraag betekende. Dat deden we aan de hand van de tekstfragmenten uit onze matrix. We onderbouwden de tekst die we schreven met enkele passende citaten uit één van onze focusgroepen. Zo werden de antwoorden van de respondenten duidelijk weergegeven binnen onze resultaten.

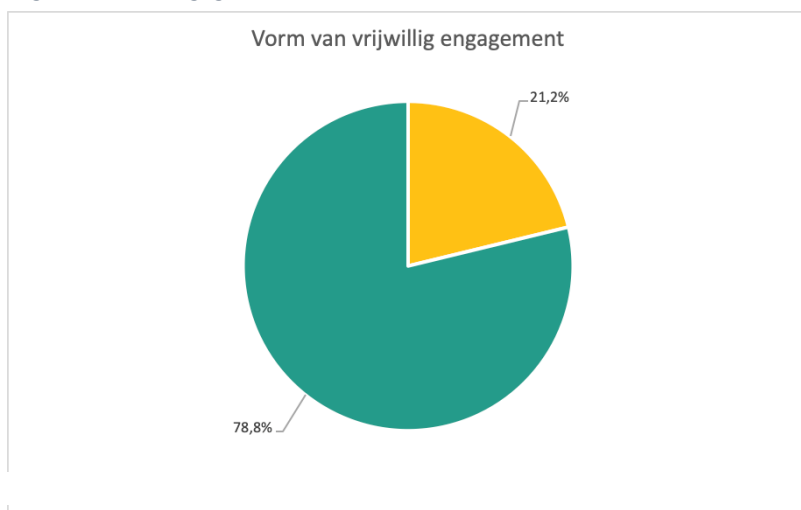
#### Stap 6: Uitschrijven van de algemene resultaten

Na het uitschrijven van de resultaten binnen een vooraf opgesteld sjabloon, gingen we aan de slag met het uitschrijven van de algemene resultaten. De algemene resultaten hielpen ons verder op weg om linken te leggen tussen de focusgroepen van vrijwilligers en focusgroepen van vrijwilligersorganisaties. De algemene resultaten zullen de lezer ook helpen om structuur te vinden in de resultaten. Een kanttekening hierbij is dat we ervoor kozen om geen visueel kader meer te ontwikkelen.

## Sectie 5: Resultaten

### 1. Resultaten enquête

Figuur 3: Vorm engagement



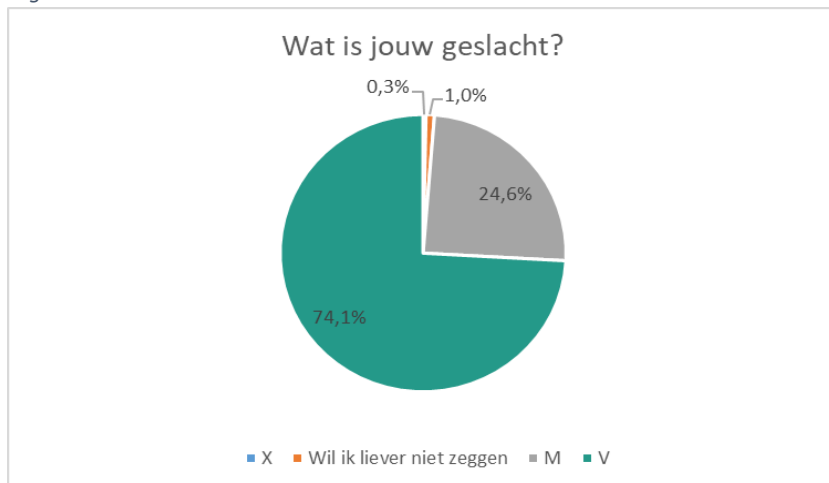
Met de bevraging bereikten we in totaal 313 respondenten. Het profiel van deze respondenten komt eerst aanbod. Daarna maakten we een opsplitsing tussen de kenmerken van vrijwilligers, ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers.

Nevenstaande grafiek toont aan dat 78,8% van de respondenten zich formeel engageren, terwijl 21,2% zich informeel engageert. Formeel engagement is in georganiseerd verband, terwijl informeel engagement los van een organisatie is.

### 1.1 Omschrijving profiel respondenten

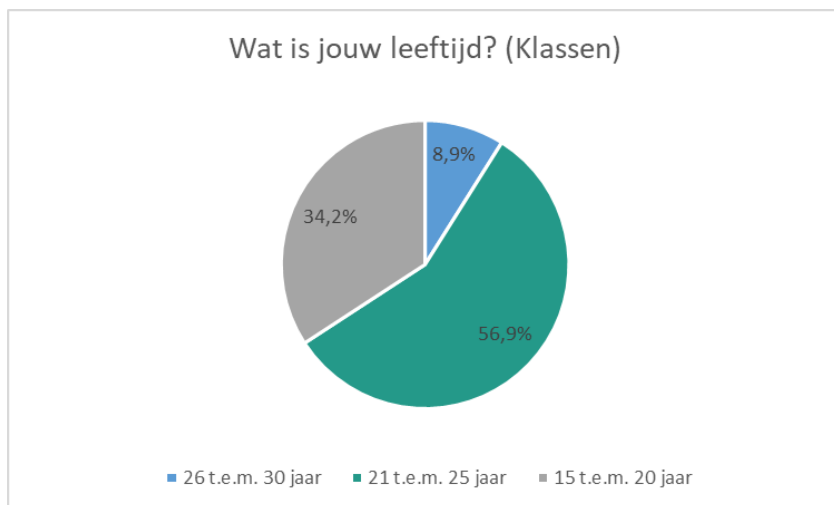
#### 1.1.1 Demografische kenmerken

Figuur 4: Geslacht



Binnen de volledige groep respondenten is er een grote oververtegenwoordiging van vrouwen (74,1%). Daarnaast zijn 24,6% van de respondenten mannen, 1,0% zegt liever niet wat zijn of haar geslacht is en 0,3% identificeert zichzelf als genderneutraal.

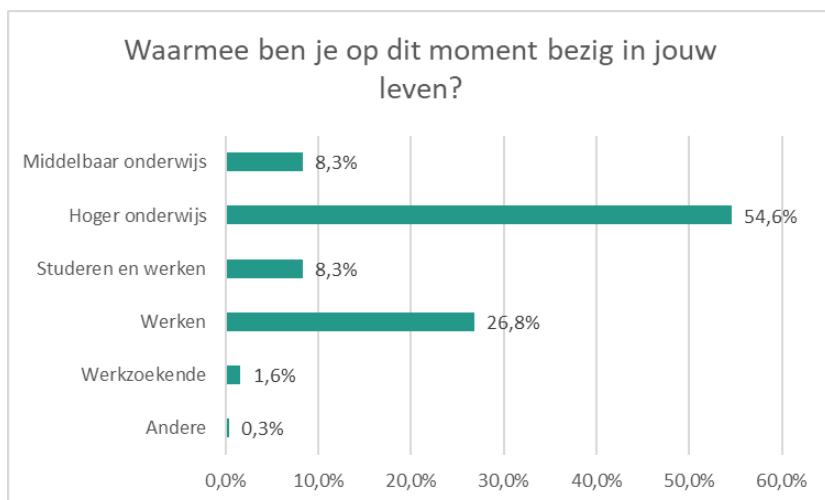
Figuur 5: Leeftijd



t.e.m. 20-jarigen (34,2%) en als laatste zijn 8,9% van onze respondenten tussen de 26 en 30 jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt op 21,6 jaar. Daarnaast is de meest voorkomende leeftijd van onze respondenten 21 jaar.

De doelgroep van het onderzoek bedroeg 15 tot en met 30 - jarigen. Binnen de analyse waren de leeftijden opgedeeld in 3 klassen. We hebben vooral een grote groep van 21 t.e.m. 25-jarigen, zij vertegenwoordigen 56,9% van onze respondenten. Daarna volgt de groep 15

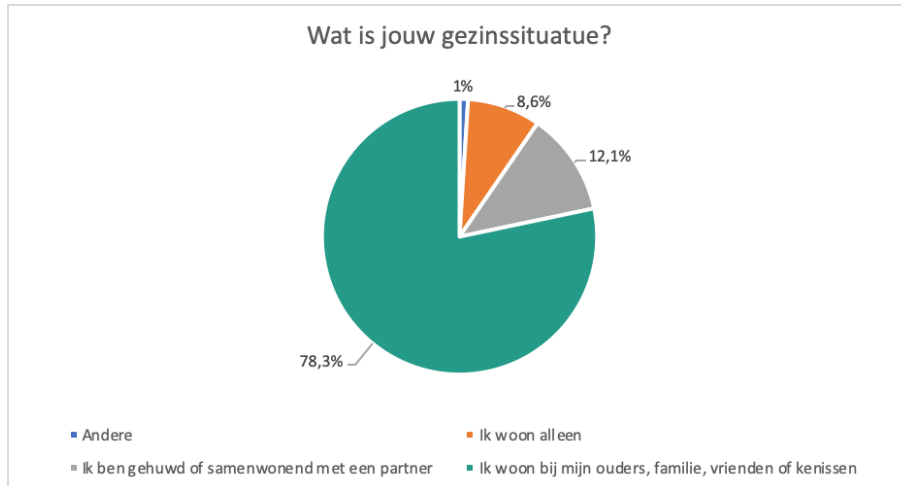
Figuur 6: Hoofdactiviteit



middelbaar onderwijs situeren zich 8,3% van de respondenten. Op dit moment is 1,6% op zoek naar werk en 0,3% duidde aan dat hij/zij/x een opleiding volgt buiten de opgegeven mogelijkheden, dit valt onder 'andere'.

Het onderzoek richtte zich ook op de hoofdactiviteit van onze respondenten. Net iets meer dan de helft van onze respondenten (54,6%) is momenteel bezig met studies in het hoger onderwijs. Daarnaast heeft 26,8% van de respondenten aangeduid dat ze werken. Zowel bij studeren en werken alsook bij

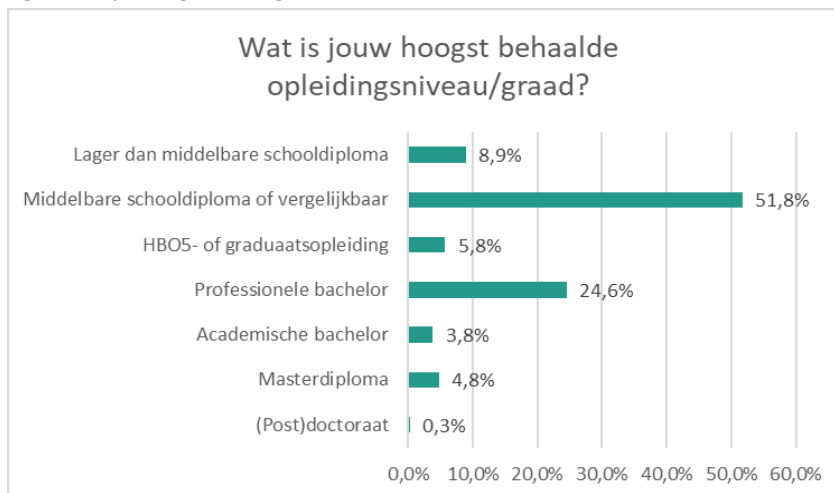
Figuur 7: Gezinssituatie



Naast de hoofdactiviteit kwam ook de gezinssituatie aan bod. Meer dan drie vierde (78,3%) van onze respondenten woont op dit moment bij zijn/haar ouders, familie en/of kennissen. Daarnaast

geeft 12,1% aan gehuwd of samenwonend te zijn, al dan niet met kinderen. De optie 'ik woon alleen' werd door 8,6% van de respondenten aangeduid, dat kan opnieuw met of zonder kinderen zijn. Bij de optie 'andere' werden nog toevoegingen gedaan door 1,0% van de respondenten. Zij gaven aan in een leefgroep te wonen, op kot te wonen of bij vrienden te wonen.

Figuur 8: Opleidingsniveau/graad



Het hoogst behaalde opleidingsniveau of graad werd eveneens bevraagd. De helft van de respondenten (51,8%) beschikt als hoogste graad over een middelbare schooldiploma of een vergelijkbaar diploma. Daarna is er 24,6% die over

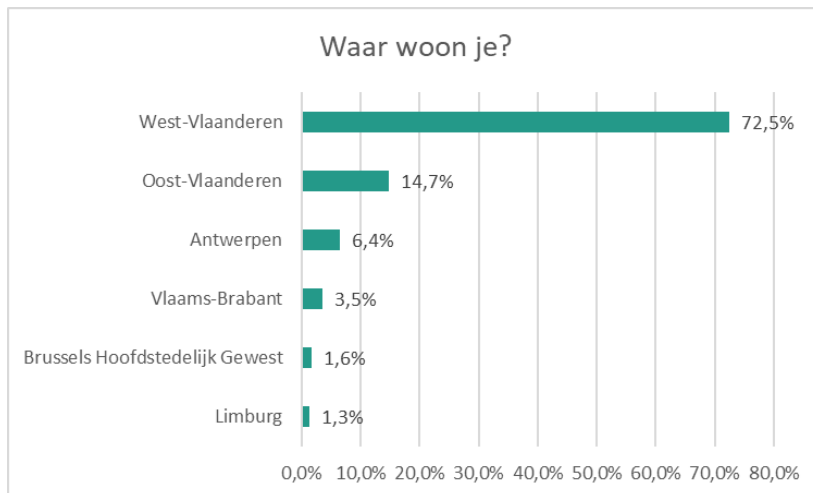
een professionele bachelordiploma beschikt en 8,9% heeft een graad die op dit moment lager is dan een diploma van het middelbaar onderwijs. Een HBO5- of graduaatsopleiding werd door 5,8% bereikt en 4,8% heeft een masterdiploma op zak. Een academische bachelor is door 3,8% van de respondenten aangeduid. Een doctoraat of postdoctoraat werd door 0,3% van de respondenten behaald.

We zien dus dat het grootste deel van onze respondenten als hoogst behaalde diploma een middelbare schooldiploma (of vergelijkbaar) of een professionele bachelorsdiploma hebben.



## 1.1.2 Geografische kenmerken

Figuur 9: Provincie

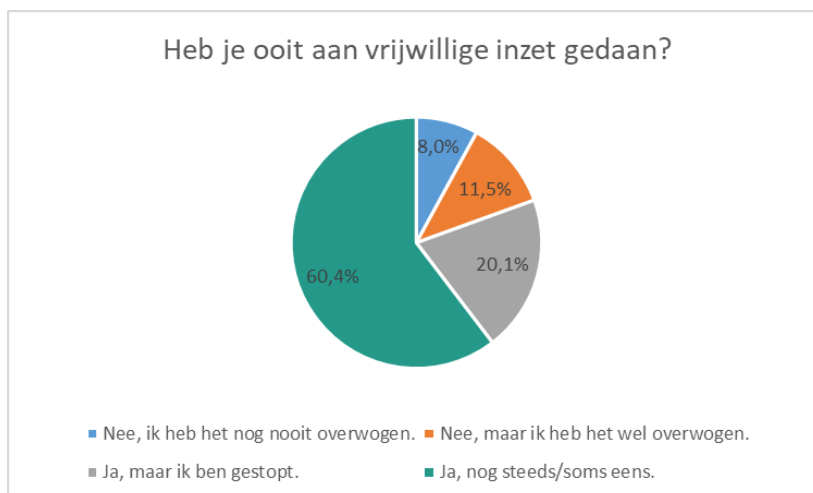


Eveneens wensten we zicht te krijgen op de woonplaats van de respondenten. Uit de resultaten blijkt dat vooral West-Vlamingen aan onze enquête deelnamen, zij vertegenwoordigen 72,5%. In Oost-Vlaanderen bevinden zich 14,7% van onze respondenten, in Antwerpen 6,4% en in Vlaams-Brabant 3,5%. Het kleinste aandeel respondenten komt uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (1,6%) en Limburg (1,3%).

## 1.2 Categorisatie van de respondenten

### 1.2.1 Onderverdeling naar actieve/ex-vrijwilligers en niet-vrijwilligers

Figuur 10: Vrijwillige inzet



De laatste vraag die voor alle respondenten van toepassing was, was de vraag 'Heb je ooit aan vrijwillige inzet gedaan?'. Deze vraag vormt mee de kern van waaruit onze enquête werd opgebouwd. Op basis van deze vraag is er een opsplitsing tussen (ex-)vrijwilligers en niet-vrijwilligers.

In totaal is 80,5% van de respondenten een actieve of ex-vrijwilliger (groen + grijs). Binnen deze categorie van vrijwilligers is 60,4% nog steeds actief als vrijwilliger en is 20,1% gestopt met vrijwillige inzet. De overige 19,5% (blauw + oranje) zette zich (nog) niet vrijwillig in. Bij deze laatste categorie duidde 11,5% aan dat ze vrijwillige inzet reeds overwogen hadden, maar dit toch niet opgenomen hebben. De overige 8% van de respondenten heeft nooit vrijwillig engagement opgenomen en heeft dit ook (nog) nooit overwogen.

Tabel 12: Verband leeftijd - vrijwillige inzet

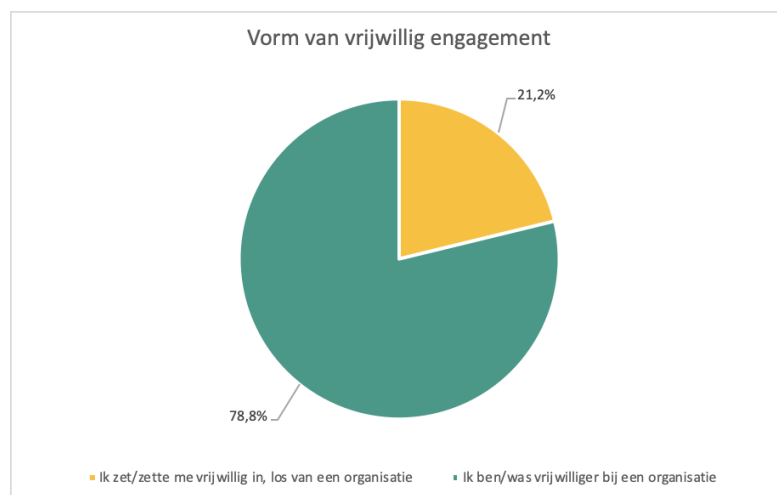
		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Heb je ooit aan vrijwillige inzet gedaan?		<b>Leeftijd</b>		
<b>Ja, maar ik ben gestopt</b>	Aantal	13	41	9
	% binnen de leeftijdsklassen	12,1%	<b>23,2%</b>	<b>31%</b>
<b>Ja, nog steeds/soms eens</b>	Aantal	71	104	14
	% binnen de leeftijdsklassen	<b>66,4%</b>	<b>58,8%</b>	48,3%
<b>Nee, ik heb het nog nooit overwogen</b>	Aantal	7	16	2
	% binnen de leeftijdsklassen	6,5%	9%	6,9%
<b>Nee, maar ik heb het wel al overwogen</b>	Aantal	16	16	4
	% binnen de leeftijdsklassen	15%	9%	13,8%

De respondenten tussen de 15 en 20 jaar bevinden zich voornamelijk binnen de categorie 'ja, nog steeds/soms eens' (66,4%), terwijl de respondenten tussen 21 en 25 jaar zich meer verspreiden over de categorieën 'ja, nog steeds/soms eens' (58,8%) en 'ja, maar ik ben gestopt' (23,2%). Vanaf de leeftijd van 21 jaar is het aandeel gestopte vrijwilligers (31%) beduidend hoger.

### 1.2.2 Actieve vrijwilligers en ex-vrijwilligers

Onderstaande resultaten zijn van toepassing op alle respondenten die bij de voorgaande vraag 'Ja, nog steeds/soms eens', dit zijn de actieve vrijwilligers (groen) of 'Ja, maar ik ben gestopt', dit zijn de ex-vrijwilligers (grijs) aanduiden. Telkens wanneer er een procentueel aandeel omschreven wordt, verwijst dit naar de 252 respondenten die de hierboven vermelde antwoordmogelijkheden opgaven (groene + grijze zone samen, zijnde 80,5% van onze respondenten).

Figuur 11: Vorm vrijwillig engagement

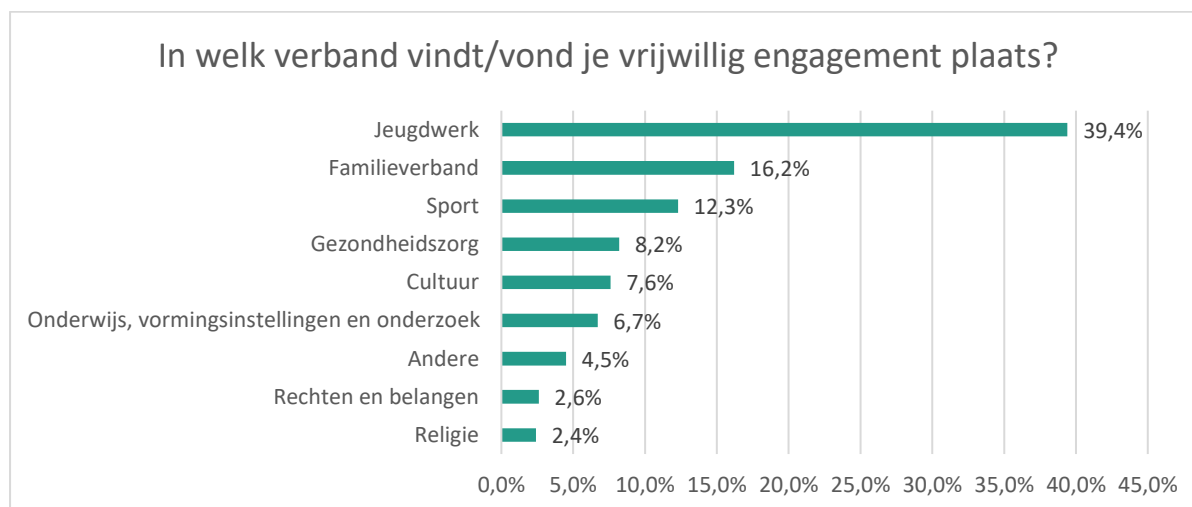


Binnen het vrijwillig engagement zijn ook verschillende vormen van vrijwillig engagement te onderscheiden. In het onderzoek is er een onderscheid gemaakt tussen inzet bij een organisatie of inzet los van een organisatie, respectievelijk formeel en informeel engagement genoemd. Van de groep die vrijwillig

engagement opneemt/nam, zet/zette 21,2% zich in binnen het informeel engagement en 78,8% binnen het formeel engagement.

## A) Profiel

Figuur 12: Verband



Er is een opdeling gemaakt tussen de verschillende sectoren waarin vrijwilligers aan de slag kunnen. Het grootste deel van de respondenten is/was aan de slag binnen het jeugdwerk (39,4%), gevolgd door het familieverband met 16,2%. Met deze categorie wordt vooral het informele engagement vertegenwoordigd. Binnen de sportsector zijn/waren 12,3% van de respondenten actief. In de gezondheidssector is/was 8,2% van de respondenten werkzaam, binnen de sector onderwijs, vormingsinstellingen en onderzoek is 6,7% van de respondenten werkzaam en binnen de cultuursector is/was dat 7,6%. De categorie 'rechten en belangen' werd door 2,6% aangeduid en 'religie' door 2,4%. De categorie 'andere' werd door 4,5% van de respondenten aangeduid.

Bij de optie 'andere' alsook bij de open vraag daaropvolgend kregen de respondenten de kans om toe te lichten waar zij aan de slag zijn/waren als vrijwilliger. Heel wat van de open antwoorden pasten binnen de opgegeven categorieën.

Daarnaast gaven ook een aantal respondenten een antwoord dat niet paste binnen een van de opgegeven categorieën. Een deel van deze antwoorden zou kunnen passen binnen een categorie 'natuur en dieren'. De antwoorden gingen van honden uitlaten tot helpen in het dierenasiel, helpen in een paardenmanege, kinderboerderij, Good Planet, et cetera. De overige open antwoorden pasten allemaal binnen de opgegeven mogelijkheden, al dan niet hebben we de categorie wat uitgebreid.

Bij de categorie kinderen en jeugd kwamen vooral jeugdbewegingen zoals KSA, Chiro, Scouts, AKABE en speelpleinwerkingen aan bod. Daarnaast kwamen ook kampen aan bod van de jeugdbeweging tot Kazou en Tsjaka. De volgende categorie was de categorie sport. Dit gaat vooral om respondenten die training geven/gaven, achter de bar staan/stonden, scheidsrechter zijn/waren et cetera.

De sector gezondheidszorg is heel breed, dit gaat van vrijwilligers bij het Rode Kruis tot begeleiders in leefgroepen, woonzorgcentra, AWEL vzw, mensen met een beperking ondersteunen, et cetera. Wat niet volledig paste binnen zorg en gezondheid, maar er wel bij aansloot zouden we kunnen benoemen als zorg voor de samenleving. Dit gaat om het maken van voedselpakketten, werken in een vluchtelingencentrum, benefiets voor kansarme ouderen, werken met nieuwkomers, et cetera.

De zesde categorie gaat over de sector onderwijs, vormingsinstellingen en onderzoek. De antwoorden die hier naar voor kwamen zijn bijlessen Frans, zomerschool, voorlezen aan meertalige kinderen, studentenraad, opvang en refterbegeleiding op school, OKAN- scholen et cetera. De sector cultuur gaat vooral om mensen die zich inzetten op festivals zoals Cactusfestival en Dranouter, anderen staan/stonden in voor de bar of vestiaire bij hun lokale cultureel centrum.

Heel wat mensen gaven ook enkel de plaats op waar hun engagement plaatsvindt/plaatsvond. Tot slot waren er ook nog een aantal antwoorden die nog niet gekaderd werden binnen bovenstaande categorieën. Dit gaat om opgravingswerken in de stad, FreeWielie, Kind&Gezin, Child Focus en steward.

Tabel 13: Verband sector - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Sector		Leeftijd		
Cultuur	Aantal	7	20	8
	% binnen de sector	<b>20%</b>	57,1%	22,9%
	% binnen de leeftijdsklassen	8,3%	13,8%	<b>34,8%</b>
Jeugdwerk	Aantal	64	101	17
	% binnen de sector	35,2%	55,5%	9,3%
	% binnen de leeftijdsklassen	<b>76,2%</b>	<b>69,7%</b>	73,9%
Onderwijs, vorminstellingen en onderzoek	Aantal	8	19	4
	% binnen de sector	<b>25,8%</b>	61,3%	12,9%
	% binnen de leeftijdsklassen	9,5%	13,1%	17,4%
Religie	Aantal	4	5	2
	% binnen de sector	36,4%	<b>45,5%</b>	<b>18,2%</b>
	% binnen de leeftijdsklassen	4,8%	3,4%	<b>8,7%</b>
Sport	Aantal	23	28	6
	% binnen de sector	40,4%	49,1%	10,5%
	% binnen de leeftijdsklassen	27,4%	19,3%	26,1%
Gezondheidszorg	Aantal	16	16	6
	% binnen de sector	<b>42,1%</b>	<b>42,1%</b>	15,8%
	% binnen de leeftijdsklassen	19%	11%	<b>26,1%</b>
Rechten en belangen	Aantal	4	7	1
	% binnen de sector	33,3%	58,3%	8,3%
	% binnen de leeftijdsklassen	4,8%	4,8%	<b>4,3%</b>
Familieverband	Aantal	26	42	7
	% binnen de sector	34,7%	56%	9,3%
	% binnen de leeftijdsklassen	<b>31%</b>	<b>29%</b>	30,4%

Bovenstaande tabel toont aan dat de respondenten tussen 15 en 20 jaar vooral actief zijn/waren in het jeugdwerk en familieverband (76,2% en 31%). Onderwijs en cultuur (25,8% en 20%) zijn bij deze leeftijd ondervertegenwoordigd terwijl ze binnen de gezondheidszorg (42,1%) daarentegen oververtegenwoordigd zijn.

De respondenten tussen 21 en 25 jaar vertonen deels dezelfde trends als de respondenten tussen 15 en 20 jaar. Hier zijn/waren ook het meest respondenten actief binnen het jeugdwerk en in familieverband (69,7% en 29%). Binnen de sectoren 'religie' en 'gezondheidszorg' is deze leeftijdsgroep ondervertegenwoordigd (45,5% en 42,1%).

De oudste leeftijdsgroep (26-30 jaar) is weinig aanwezig binnen de sectoren 'religie' en 'rechten en belangen'. Ondanks dat de categorie 'religie' (18,2%) weinig werd aangeduid binnen deze leeftijdsklasse zijn jongeren tussen 26 en 30 jaar in vergelijking met de andere groepen toch beduidend meer aanwezig in deze sector. Binnen de cultuur- en gezondheidssector (34,8% en 26,1%) is deze leeftijdsgroep echter oververtegenwoordigd.

Tabel 14: Verband sector - opleidingsniveau

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaats -opleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master- diploma	(Post)- doctoraat
Sector		Opleidingsniveau/graad						
<b>Onderwijs, vormings- instelling en onderzoek</b>	Aantal	2	13	1	10	2	3	0
	% binnen opleidings- niveau	<b>9,1%</b>	10,1%	8,3%	15,4%	22,2%	<b>21,4%</b>	0%
<b>Gezondheids- zorg</b>	Aantal	3	18	3	9	4	0	1
	% binnen opleidings- niveau	<b>13,6%</b>	14%	25%	13,8%	<b>44,4%</b>	0%	100%

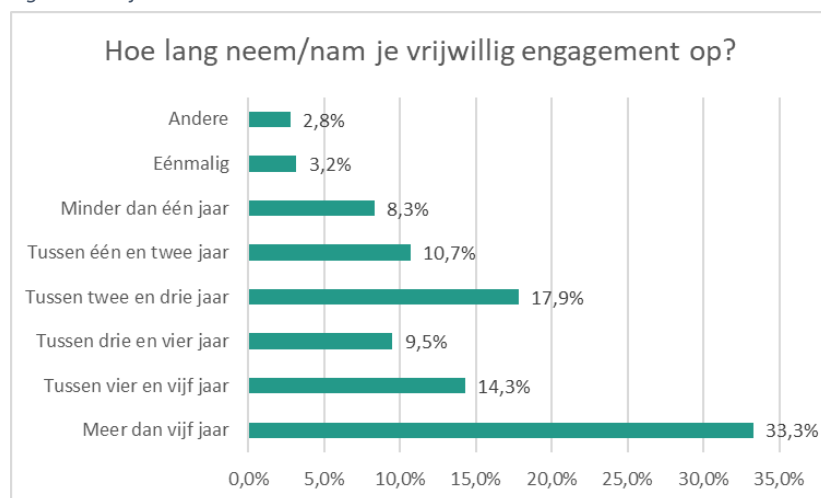
Verder was ook af te leiden dat hoe hoger het opleidingsniveau van de respondenten, hoe vaker zij actief zijn/waren binnen de gezondheidszorg en het onderwijs, vormingsinstellingen en onderzoek. De overige sectoren hebben een gelijklopende verdeling over de opleidingsniveaus heen.

Tabel 15: Verband sector - geslacht

		Man	Vrouw	X	Wil ik liever niet zeggen
Sector		Geslacht			
Jeugdwerk	Aantal	34	145	3	0
	% binnen geslacht	57,6%	<b>76,7%</b>	100%	0%
Onderwijs, vormingsinstelling en onderzoek	Aantal	4	26	1	0
	% binnen geslacht	6,8%	<b>13,8%</b>	33,3%	0%
Religie	Aantal	1	10	0	0
	% binnen geslacht	1,7%	<b>5,3%</b>	0%	0%
Sport	Aantal	21	35	1	0
	% binnen geslacht	<b>35,6%</b>	18,5%	33,3%	0%
Gezondheidszorg	Aantal	5	32	1	0
	% binnen geslacht	8,5%	<b>16,9%</b>	33,3%	0%

We merken dat vrouwen vooral actief zijn/waren binnen het jeugdwerk, religie, gezondheidszorg en onderwijs, vormingsinstellingen en onderzoek (76,7%, 5,3%, 16,9% en 13,8%). Mannen zijn/waren daarentegen veel vaker actief binnen de sportsector (35,6%). De overige sectoren hebben een gelijklopende verdeling over de geslachten heen.

Figuur 13: Tijdsintensiviteit



Heel wat van de vrijwilligers zijn/waren reeds meer dan vijf jaar actief in het vrijwillig engagement (33,3%), daarna is/was 17,9% tussen de twee en drie jaar actief, 14,3% tussen de vier en vijf jaar, 10,7% tussen de één en twee jaar en 9,5% tussen de drie en vier jaar. Minder dan één jaar

werd door 8,3% aangeduid en 3,2% van de respondenten is slechts éénmalig aan de slag gegaan als vrijwilliger. De overige 2,8% duidde andere aan. Via hun antwoorden kunnen we afleiden dat zij langer dan één jaar aan de slag zijn als vrijwilliger of dat zij daar geen tijdsaanduiding kunnen op klevlen.

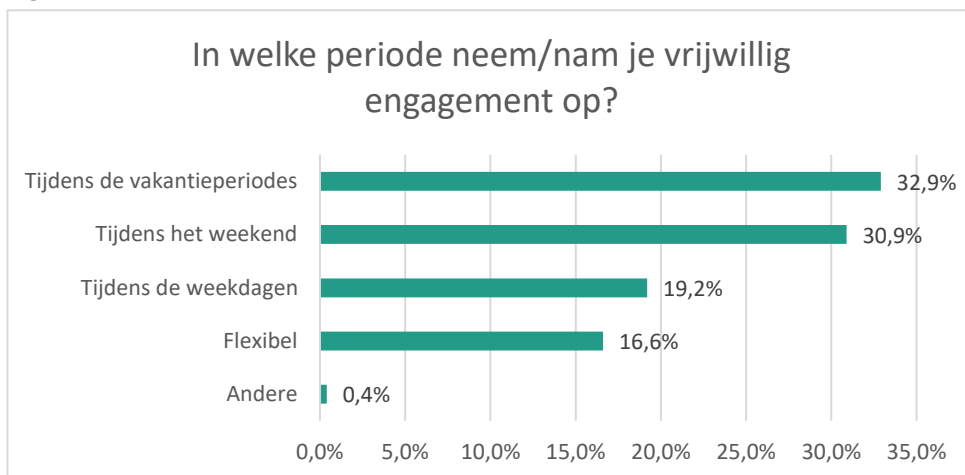
Tabel 16: Verband tijdsintensiviteit - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Tijdsintensiviteit		Leeftijd		
Eénmalig	Aantal	2	5	1
	% binnen leeftijd	2,4%	3,4%	4,3%
Minder dan één jaar	Aantal	8	11	2
	% binnen leeftijd	9,5%	7,6%	8,7%
Tussen één en twee jaar	Aantal	13	13	1
	% binnen leeftijd	15,5%	9%	4,3%
Tussen twee en drie jaar	Aantal	10	32	3
	% binnen leeftijd	11,9%	<b>22,1%</b>	13%
Tussen drie en vier jaar	Aantal	15	8	1
	% binnen leeftijd	<b>17,9%</b>	5,5%	4,3%
Tussen vier en vijf jaar	Aantal	16	18	2
	% binnen leeftijd	19%	12,4%	8,7%
Meer dan vijf jaar	Aantal	14	57	13
	% binnen leeftijd	<b>16,7%</b>	<b>39,3%</b>	<b>56,5%</b>

Er is een trend te zien waarbij de 26-30-jarigen vooral meer dan vijf jaar aan de slag zijn/waren binnen het vrijwillig engagement (56,5%). De respondenten tussen 21 en 25 jaar zijn ook oververtegenwoordigd bij het meer dan vijf jaar vrijwillig engagement opnemen, maar bevinden zich procentueel gezien ook meer in de categorie 'tussen twee en drie jaar' (22,1%). Met oververtegenwoordiging wordt bedoeld dat een groep respondenten (cf. leeftijdsklassen) die éénzelfde antwoordmogelijkheid aanduidde, procentueel gezien meer voorkomt dan het procentueel aandeel dat deze groep heeft t.o.v. alle respondenten. Deze interpretatie wordt doorheen de rapportage verder meegenomen.

Tot slot zijn de 15 tot 20- jarigen voornamelijk minder dan tussen drie en vier jaar (17,9%) en meer dan vijf jaar (16,7%) actief binnen het vrijwillig engagement. Deze laatste zijn echter ondervertegenwoordigd naarmate de tijdsintensiviteit stijgt, maar dit is te verklaren vanuit het feit dat jongeren zich pas vanaf de leeftijd van 15 jaar kunnen engageren. Om die reden kan de leeftijdscategorie 15-20 jaar zich nauwelijks meer dan vijf jaar engageren.

Figuur 14: Periode



Naast hoe lang de respondenten al aan de slag zijn als vrijwilliger werd ook gepolst naar de momenten waarop zij vooral actief zijn/waren. Ongeveer één derde van onze

respondenten (32,9%) is/was actief tijdens de vakantieperiodes, 30,9% is/was actief tijdens het weekend en 19,2% tijdens de weekdays. De optie flexibel werd door 16,6% van de respondenten aangeduid, 0,4% ofwel twee respondenten duiden de optie 'andere' aan. Via de toelichting bij hun antwoord konden we hen ook binnen de categorie flexibel plaatsen. Deze twee respondenten gaven aan dat ze werken afhankelijk van de noden van de organisatie of wanneer ze dit zelf willen.

Tabel 17: Verband periode - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Periode		Leeftijd		
Tijdens de weekdays	Aantal	27	60	11
	% binnen periode	27,6%	61,2%	11,2%
	% binnen leeftijd	<b>32,1%</b>	41,4%	<b>47,8%</b>
Tijdens het weekend	Aantal	55	89	14
	% binnen periode	<b>34,8%</b>	<b>56,3%</b>	8,9%
	% binnen leeftijd	65,5%	61,4%	60,9%
Tijdens de vakantieperiodes	Aantal	60	94	14
	% binnen periode	<b>35,7%</b>	<b>56%</b>	8,3%
	% binnen leeftijd	71,4%	64,8%	60,9%
Flexibel	Aantal	24	46	15
	% binnen periode	28,2%	54,1%	<b>17,6%</b>
	% binnen leeftijd	28,6%	31,7%	<b>65,2%</b>

De respondenten tussen 15 en 20 jaar en de respondenten tussen 21 en 25 jaar duiden opvallend vaker de perioden 'vakanties' (35,7% en 56%) en 'weekends' (34,8% en 56,3%) aan in vergelijking met de andere perioden.

De respondenten tussen 26 en 30 jaar duiden voornamelijk de optie 'flexibel' (17,6%) aan in vergelijking met de andere perioden. In vergelijking met de andere leeftijden zijn ze duidelijk vaker aanwezig bij de opties 'flexibel' en 'weekdagen' (65,2% en 47,8%).



Tabel 18: Verband periode - opleidingsniveau

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaats-opleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post)-doctoraat
Periode		Opleidingsniveau						
Flexibel	Aantal	5	35	3	26	6	9	1
	% binnen periode	22,7%	27,1%	25%	40,6%	66,7%	64,3%	100%

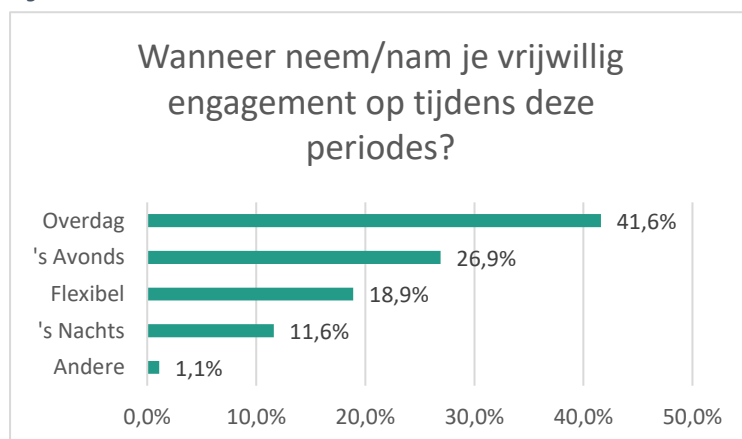
Er is een zichtbaar verband tussen het opleidingsniveau en de periode waarin de respondenten zich vrijwillig engageren. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker de respondenten zich op een flexibele wijze vrijwillig engageren/engageerden.

Tabel 19: Verband periode - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Periode		Hoofdactiviteit				
Tijdens de vakantieperiodes	Aantal	17	91	13	45	1
	% binnen hoofdactiviteit	81%	65,9%	61,9%	66,2%	50%
Flexibel	Aantal	5	42	7	31	0
	% binnen hoofdactiviteit	23,8%	30,4%	33,3%	45,6%	0%

Tot slot kunnen we een verband zien tussen de hoofdactiviteit en de periode waarin de respondenten zich vrijwillig engageren/engageerden. Respondenten in het middelbaar onderwijs zetten zich procentueel gezien meer in gedurende de vakantieperiodes (81%), terwijl respondenten die studeren en/of werken zich meer op een flexibele wijze (33,3% en 45,6%) vrijwillig engageren/engageerden.

Figuur 15: Momenten



We concretiseerden het vrijwillig engagement door na te gaan op welke momenten de respondenten het vrijwillig engagement opnamen. De meeste respondenten (41,6%) nemen/namen hun vrijwillig engagement overdag op. Daarnaast neemt/nam ongeveer één vierde

(26,9%) hun vrijwillig engagement op in de avond. Daarnaast gaf 18,9% van de respondenten aan zich op een flexibele wijze in te zetten. De optie 's nachts werd door 11,6% van de respondenten aangeduid. De respondenten konden een andere optie aangeven, waarbij één respondent aangaf zich vrijwillig in te zetten wanneer hij/zij/x dit zelf wil. De overige respondenten gaven aan zich vrijwillig in te zetten voor een vast afgebakende tijd, waarbij er een overlapping tussen 'overdag', 's avonds', e.d. is. Een kamp is hierbij het meest voorkomende voorbeeld.

Tabel 20: Verband tijdsmoment - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Wanneer		Leeftijd		
Overdag	Aantal	67	103	17
	% binnen tijd	35,8%	55,1%	9,1%
	% binnen leeftijd	<b>78,8%</b>	<b>71%</b>	<b>73,9%</b>
's Avonds	Aantal	38	70	13
	% binnen tijd	31,4%	57,9%	10,7%
	% binnen leeftijd	45,2%	48,3%	56,5%
's Nachts	Aantal	15	30	7
	% binnen tijd	<b>28,8%</b>	57,7%	<b>13,5%</b>
	% binnen leeftijd	17,9%	20,7%	30,4%
Flexibel	Aantal	26	47	12
	% binnen tijd	30,6%	55,3%	<b>14,1%</b>
	% binnen leeftijd	31%	32,4%	52,2%

Na de analyse blijkt dat de jongste leeftijdsgroep (15-20 jaar) voornamelijk overdag aan de slag gaat/ging. In vergelijking met de andere leeftijden zijn ze ondervertegenwoordigd in het nachtwerk (28,8%). Dit kan te wijten zijn aan het feit dat er onder de 18 jaar geen nachtwerk wordt toegelaten. De middelste leeftijdsgroep (21-25 jaar) zet/zette zich ook voornamelijk overdag in.

De oudste respondenten (26-30 jaar) zijn/waren ook net als de anderen voornamelijk overdag aan de slag. In vergelijking met de andere leeftijdsgroepen zijn zij wel beduidend meer vertegenwoordigd in de nachtelijke en flexibele inzet (13,5% en 14,1%).

Tabel 21: Verband tijdsmoment - opleidingsniveau

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaats-opleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post)-doctoraat
Wanneer		Opleidingsniveau						
Flexibel	Aantal	6	39	2	24	6	7	1
	% binnen opleidingsniveau	<b>27,3%</b>	30,2%	16,7%	36,9%	<b>66,7%</b>	50%	100%

We leiden uit bovenstaande tabel af dat hoe hoger de respondent opgeleid is, hoe vaker hij/zij/x flexibel aan de slag gaat/ging binnen het vrijwillig engagement.

Tabel 22: Verband tijdsmoment – geslacht

		Man	Vrouw	X	Wil ik liever niet zeggen
Wanneer		<b>Opleidingsniveau</b>			
's Nachts	Aantal	17	35	0	0
	% binnen geslacht	<b>28,8%</b>	18,5%	0%	0%

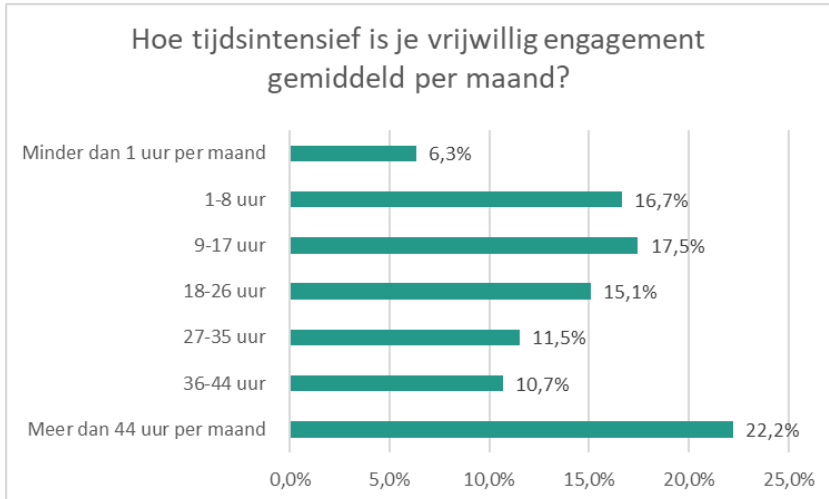
Vervolgens kunnen we afleiden dat mannelijke respondenten zich beduidend vaker inzetten gedurende de nacht (28,8%) dan de andere geslachtscategorieën.

Tabel 23: Verband tijdsmoment - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Wanneer		<b>Hoofdactiviteit</b>				
Overdag	Aantal	17	107	15	46	1
	% binnen hoofdactiviteit	81%	77%	<b>71,4%</b>	<b>67,7%</b>	50%
's Avonds	Aantal	7	65	9	38	1
	% binnen hoofdactiviteit	33,3%	45,8%	<b>42,9%</b>	<b>55,9%</b>	50%
's Nachts	Aantal	3	25	5	19	0
	% binnen hoofdactiviteit	14,3%	18%	<b>23,8%</b>	<b>27,9%</b>	0%
Flexibel	Aantal	5	40	9	30	1
	% binnen hoofdactiviteit	23,8%	28,8%	<b>42,9%</b>	<b>44,1%</b>	50%

Tot slot kunnen we uit bovenstaande tabel afleiden dat de studerende en/of werkende respondenten (71,4% en 67,7%) zich minder vrijwillig inzetten gedurende de dag dan de respondenten uit het middelbaar en hoger onderwijs. Deze respondenten engageren/engageerden zich vrijwillig meer in de avond of 's nachts (42,9% en 55,9% bij 's avonds en 23,8% en 27,9% bij 's nachts). Daarnaast zetten studerende (42,9%) en/of werkende (44,1%) respondenten zich meer op een flexibele wijze in.

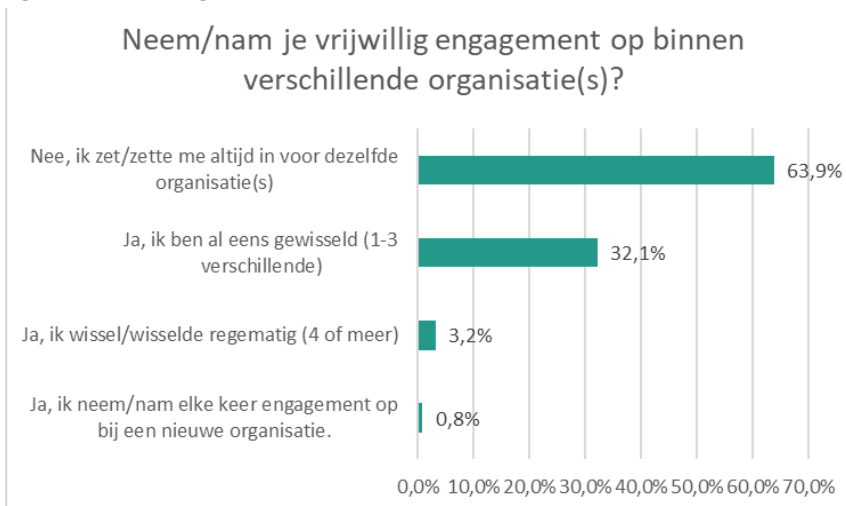
Figuur 16: Tijdsintensiviteit



uur per maand vrijwillig in, dit komt overeen met zes dagen of meer. Daarnaast werd één tot acht uur per maand (één dag) en negen tot zeventien uur per maand (twee dagen) ook door heel wat respondenten aangeduid, respectievelijk 16,7% en 17,5%. De optie 18 tot 26 uur per maand (drie dagen) werd door 15,1% van de respondenten aangeduid, de optie 27 tot 35 uur per maand (vier dagen) door 11,5% van de respondenten en de optie 36 tot 44 uur per maand (vijf dagen) door 10,7% van de respondenten. De minderheid van de respondenten (6,3%) zet/zette zich minder dan 1 uur per maand vrijwillig in.

Naast het concretiseren van de momenten waarop de respondenten zich vrijwillig engageren/engageerden, polsten we ook naar de tijdsintensiviteit van het vrijwillig engagement. De meerderheid van de respondenten (22,2%) zet/zette zich meer dan 44

Figuur 17: Aantal organisaties

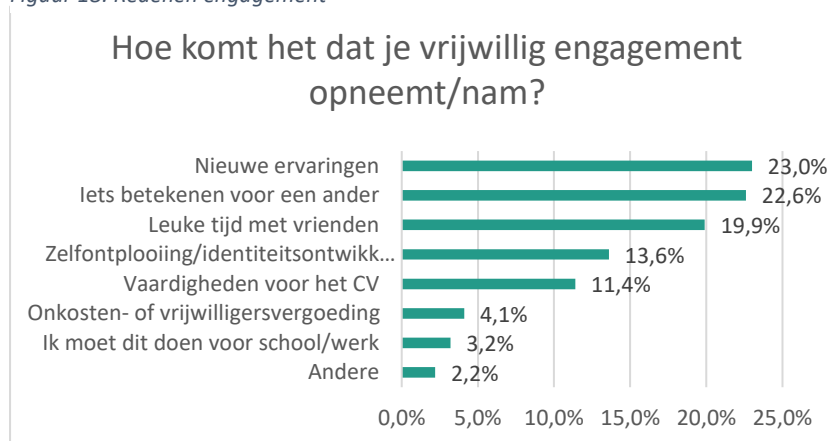


De grote meerderheid van de respondenten (63,9%) zet/zette zich altijd voor dezelfde organisatie(s) vrijwillig in. Daarnaast zijn er heel wat respondenten (32,1%) die zich vrijwillig engageren/engageerden binnen één tot drie verschillende organisaties.

Tot slot wordt/werd er in mindere mate regelmatig (3,2%) of altijd (0,8%) gewisseld van organisatie.

## B) Motivatie

Figuur 18: Redenen engagement



We polsten naar de redenen voor het opnemen van vrijwillig engagement. De meerderheid van de respondenten neemt/nam vrijwillig engagement op omwille van het opdoen van nieuwe ervaringen (23,0%) of om iets voor een ander te

betekenen (22,6%). Daarnaast nemen/namen ook heel wat respondenten (19,9%) vrijwillig engagement op om een leuke tijd met vrienden te hebben. De optie 'zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling' werd door 13,6% en de optie 'vaardigheden voor het CV' door 11,4% van de respondenten aangeduid. De minderheid van de respondenten duidde 'onkosten- of vrijwilligersvergoeding' (4,1%) en 'ik moet dit doen voor school/werk' (3,2%) aan. Zeventien respondenten gaven toelichting bij de optie 'andere'. Hieruit bleken het vrijwillig engageren in functie van anderen (bv. kinderen een leuke tijd geven), vanuit een bepaalde visie/overtuiging/geloof (bv. de missie of het doel van een organisatie), voor het eigen belang (bv. voldoening) en vanuit een verplichting (bv. noodzaak) andere redenen te zijn om zich vrijwillig in te zetten. Tot slot gaf één respondent aan gedurende de stageperiode zich vrijwillig te engageren voor de stageplaats terwijl dit niet binnen de stage-uren viel.

Tabel 24: Verband redenen - leeftijd

Reden		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
		Leeftijd		
Iets betekenen voor een ander	Aantal	59	98	20
	% binnen leeftijd	33,3%	55,4%	11,3%
	% binnen de redenen	<b>71,1%</b>	<b>67,6%</b>	<b>87%</b>
Leuke tijd met vrienden	Aantal	58	83	15
	% binnen leeftijd	<b>37,2%</b>	53,2%	9,6%
	% binnen de redenen	<b>69,9%</b>	<b>57,2%</b>	65,2%
Nieuwe ervaringen	Aantal	63	96	21
	% binnen leeftijd	35%	53,3%	11,7%
	% binnen de redenen	<b>75,9%</b>	<b>66,2%</b>	<b>91,3%</b>
Vaardigheden voor het CV	Aantal	26	56	7
	% binnen leeftijd	29,2%	<b>62,9%</b>	7,9%
	% binnen de redenen	31,1%	38,6%	30,4%
Onkosten- of vrijwilligersvergoeding	Aantal	9	21	2
	% binnen leeftijd	28,1%	<b>65,6%</b>	6,3%
	% binnen de redenen	10,8%	14,5%	8,7%
Zelfontplooiing/ identiteitsontwikkeling	Aantal	33	56	17
	% binnen leeftijd	31,1%	52,8%	16%
	% binnen de redenen	39,8%	38,6%	<b>73,9%</b>

In bovenstaande tabel zijn er verschillende trends te zien wanneer we de redenen van het engagement verbinden met de leeftijd van de respondenten. De respondenten tussen 21 en 25 jaar zijn in vergelijking met de andere leeftijden oververtegenwoordigd bij de 'vaardigheden voor het CV' (62,9%) en 'de onkosten-/vrijwilligersvergoeding' (65,5%). Dit stond wel niet op de eerste plaats, hun voornaamste redenen bleken toch iets betekenen voor anderen (67,6%), een leuke tijd met vrienden (57,2%) en nieuwe ervaringen opdoen (66,2%). Bij de respondenten tussen 15 en 20 jaar zijn opnieuw de categorieën 'iets betekenen voor anderen' (71,1%), 'nieuwe ervaringen opdoen' (75,9%) en 'leuke tijd met vrienden' (69,9%) het vaakst aangeduid. In vergelijking met de andere leeftijdsgroepen zijn zij oververtegenwoordigd bij 'een leuke tijd met vrienden' (37,2%). Bij de 26 t.e.m. 30-jarigen is er overlap met de twee hierboven genoemde categorieën 'iets betekenen voor anderen' (87%) en 'nieuwe ervaringen opdoen' (91,3%), maar ook 'zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling' (73,9%) werd bij hen beduidend vaker aangeduid.

Tabel 25: Verband reden - opleiding

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaats-opleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post)-doctoraat
Reden		Opleidingsniveau						
Onkosten- of vrijwilligersvergoeding	Aantal	3	7	3	12	0	0	0
	% binnen opleidingsniveau	16,7%	6,1%	27,3%	21,1%	0%	0%	0%

Bij opleidingsniveau zien we dat de respondenten die reeds een academische bachelor hebben behaald niet meer zo'n behoefte hebben/hadden aan een onkosten- of vrijwilligersvergoeding. Het behoort/behoorde niet meer tot de redenen om vrijwillig engagement op te nemen.

Tabel 26: Verband reden - geslacht

		Man	Vrouw	X	Wil ik liever niet zeggen
Reden		Geslacht			
iets betekenen voor een ander	Aantal	6	45	1	0
	% binnen de reden	12,5%	26,2%	33,3%	0%
Leuke tijd met vrienden	Aantal	24	59	1	1
	% binnen de reden	50%	34,3%	33,3%	100%
Onkosten- of vrijwilligersvergoeding	Aantal	3	22	0	0
	% binnen de reden	6,3%	12,8%	0%	0%
Zelfontplooiing/ identiteitsontwikkeling	Aantal	17	81	2	0
	% binnen de reden	35,4%	47,1%	66,7%	0%

Bij geslacht zien we verschillende redenen die duidelijk naar voor komen bij vrouwen, zo zullen zij vooral persoonlijk willen groeien (47,1%) alsook iets willen betekenen voor anderen (26,2%). De onkosten- of vrijwilligersvergoeding (12,8%) blijkt voor hen ook belangrijker te zijn dan bij de andere geslachten. Mannen zullen zich daarentegen vooral inzetten om een leuke tijd met vrienden te beleven (50%).

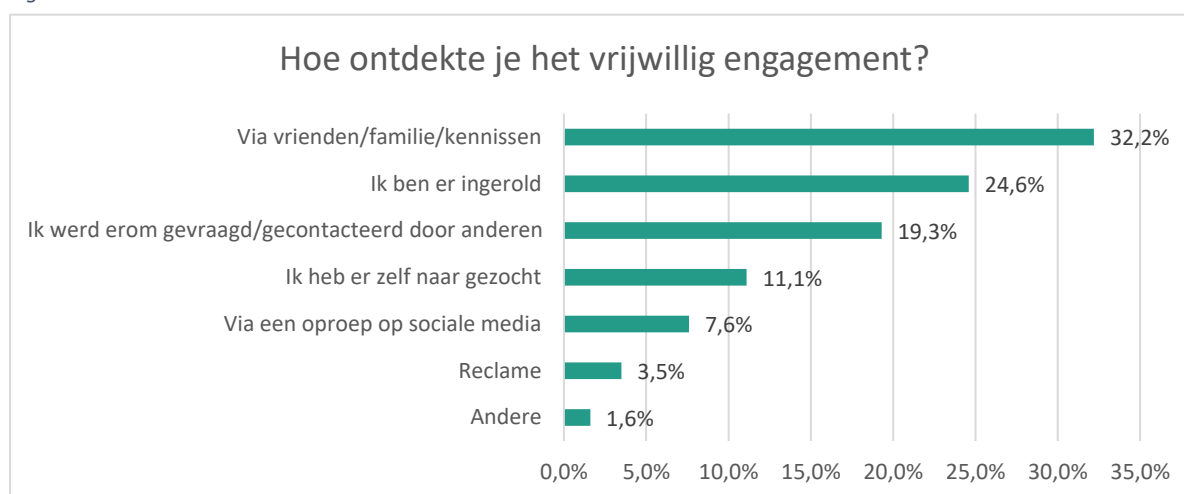
Tabel 27: Verband redenen - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Reden		Hoofdactiviteit				
Ik moet dit doen voor school/werk	Aantal	3	10	1	5	0
	% binnen de hoofdactiviteit	16,7%	8%	5,9%	8,2%	0%

Tot slot kunnen we een verband zien tussen de reden voor het vrijwillig engagement en de hoofdactiviteit. Respondenten die in het middelbaar onderwijs zitten, zetten zich procentueel gezien meer in omwille van een verplichting (16,7%). Dit kan gaan over een schoolverplichting.

### C) Contact tussen jongeren en organisaties

Figuur 19: Hoe ontdekt?



Naast de reden om zich vrijwillig te engageren, polsten we naar hoe de respondenten het vrijwillig engagement hebben ontdekt. De respondenten hadden keuze uit meerdere antwoordmogelijkheden en konden daarnaast ook een eigen antwoord formuleren. De meerderheid (32,2%) van de respondenten ontdekte het vrijwillig engagement via vrienden/familie/kennissen. Daarnaast ontdekten heel wat respondenten (24,6%) het vrijwillig engagement door erin te rollen. Dit gaat bv. over een lid van de jeugdbeweging die doorgroeit naar leidinggevende. Er werden ook heel wat respondenten (19,3%) gevraagd of gecontacteerd om zich vrijwillig te engageren. Daarnaast zocht 11,1% van de respondenten zelf naar vrijwillig engagement, ontdekte 7,6% van de respondenten het vrijwillig engagement via een oproep op sociale media en ontdekte 3,5% van de respondenten het vrijwillig engagement via reclame. Acht respondenten (1,6%) gaven een andere antwoordmogelijkheid. Hieruit bleek dat vier respondenten het vrijwillig engagement ontdekten doordat ze verplicht werden vanuit de school/opleiding. Daarnaast gaven vier respondenten een antwoordmogelijkheid op die aansluit bij 'ik ben erin gerold'.

Tabel 28: Verband ontdekking - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Ontdekkingswijze		<b>Leeftijd</b>		
<b>Via vrienden familie/kennissen</b>	Aantal	53	88	16
	% binnen ontdekkingswijze	33,8%	56,1%	10,2%
	% binnen leeftijd	<b>38,1%</b>	<b>37,9%</b>	<b>30,4%</b>
<b>Reclame</b>	Aantal	9	6	2
	% binnen ontdekkingswijze	<b>52,9%</b>	35,3%	11,8%
	% binnen leeftijd	10,7%	4,1%	8,7%
<b>Ik heb er zelf naar gezocht</b>	Aantal	16	29	9
	% binnen ontdekkingswijze	29,6%	53,7%	<b>16,7%</b>
	% binnen leeftijd	19%	20%	39,1%
<b>Ik ben er ingerold</b>	Aantal	40	66	14
	% binnen ontdekkingswijze	33,3%	55%	11,7%
	% binnen leeftijd	<b>47,6%</b>	<b>45,5%</b>	<b>60,9%</b>

Uit bovenstaande cijfergegevens komen trends naar voor binnen de verschillende leeftijdscategorieën. De jongste vrijwilligers tussen 15 en 20 jaar hebben het vrijwillig engagement voornamelijk ontdekt door vrienden/familie of kennissen (38,1%) of zijn er spontaan in gerold (47,6%). Daarnaast zijn ze procentueel het vaakst aanwezig bij de categorie reclame (52,9%). De groep 21- tot 25-jarigen heeft ook het vrijwillig engagement voornamelijk ontdekt via vrienden/familie/kennissen (37,9%) of is er ingerold (45,5%). De laatste leeftijdscategorie (26-30 jaar) heeft ook voornamelijk vrienden/familie/kennissen (30,4%) aangeduid of zijn er ingerold (60,9%). In tegenstelling tot de andere groepen zijn zij meer vertegenwoordigd bij 'ik heb er zelf naar gezocht' (16,7%). We kunnen dus zeggen dat voornamelijk 26-30-jarigen bewust op zoek gaan naar vrijwilligerswerk.

Tabel 29: Verband ontdekking - geslacht

		Man	Vrouw	X	Wil ik liever niet zeggen
Ontdekkingswijze		<b>Geslacht</b>			
<b>Reclame</b>	Aantal	6	11	0	0
	% binnen geslacht	<b>10,2%</b>	5,8%	0%	0%

Naast een verband met de leeftijd kunnen we in bovenstaande tabel ook een verband met het geslacht zien. Mannelijke respondenten ontdekten het vrijwillig engagement procentueel meer via reclame (10,2%).

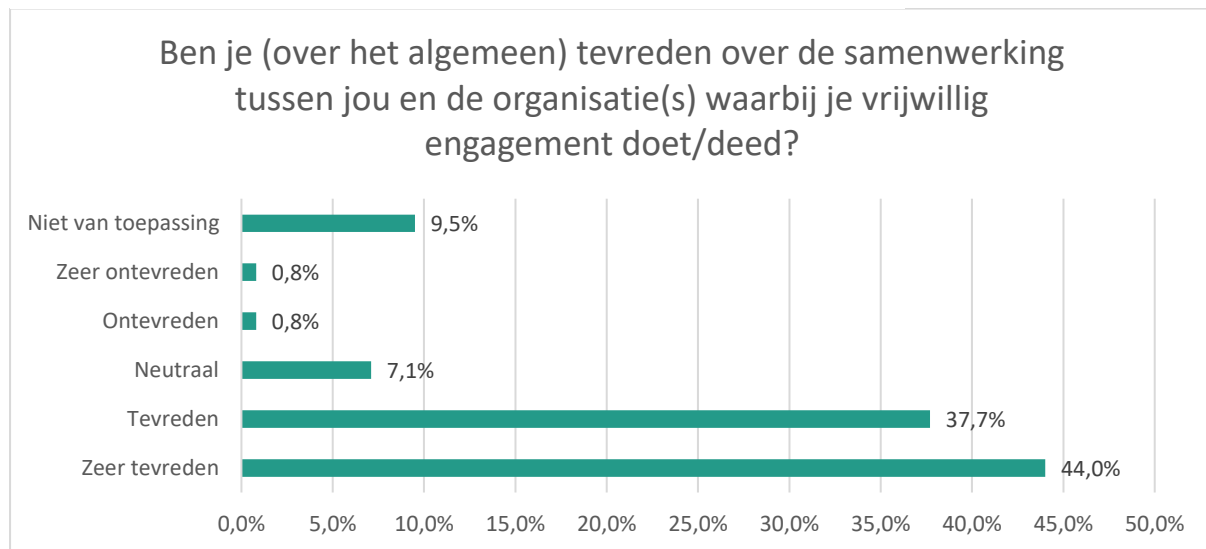
Tabel 30: Verband ontdekking - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Ontdekkingswijze		<b>Hoofdactiviteit</b>				
<b>Ik werd erom gevraagd/ gecontacteerd door anderen</b>	Aantal	12	50	6	25	1
	% binnen hoofdactiviteit	<b>57,1%</b>	36%	28,6%	36,8%	0%



Tot slot kunnen we in bovenstaande tabel een verband tussen de ontdekkingswijze en de hoofdactiviteit zien. Respondenten die in het middelbaar zitten, duiden beduidend vaker 'ik werd erom gevraagd/gecontacteerd door anderen' (57,1%) aan. Dit is mogelijks te linken met de voorgaande vraag waarbij respondenten die in het middelbaar zitten beduidend meer vrijwillig engagement doen vanuit een verplichting.

Figuur 20: Samenwerking



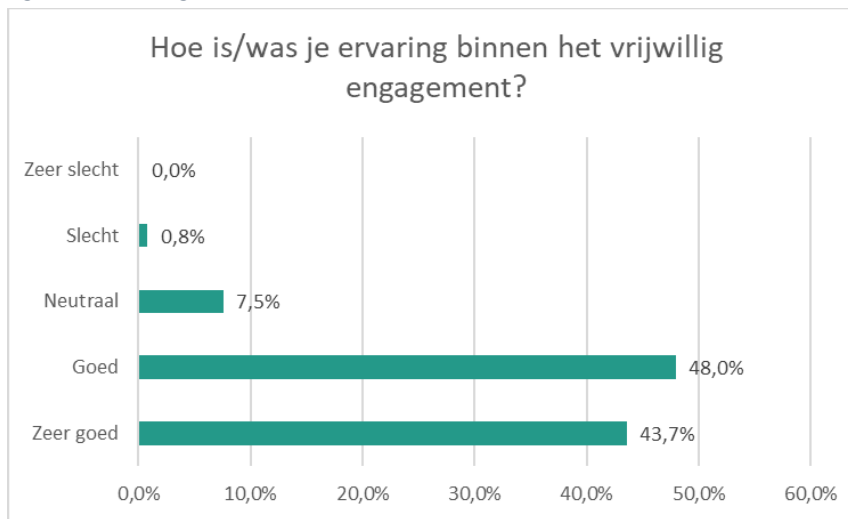
Daarnaast werd concreet gevraagd of de vrijwilligers tevreden zijn/waren met de samenwerking tussen hen en de organisatie(s) waarbij ze actief zijn/waren. De categorie 'niet van toepassing' werd voorzien voor de respondenten die informeel engagement opnemen/opnamen, dit bedraagt hier 9,5% van onze respondenten. De grootste groep heeft 'zeer tevreden' aangeduid (44,0%), daarna heeft 37,7% de categorie 'tevreden' aangeduid. Van de respondenten heeft 7,1% hun ervaring als 'neutraal' ervaren en zowel 'ontevreden' als 'zeer ontevreden' werd door 0,8% aangeduid.

De positieve ervaringen werden geduid door de respondenten als "heel leerrijk", "Heel goede samenwerking en alles is zeer duidelijk", "Ik ben zeker tevreden, helaas heerst er bij ons een hiërarchie. Dit maakt het niet altijd even fijn, maar over het algemeen kan ik niet klagen."

Er bleken ook een aantal zaken aan bod te komen die erop kunnen wijzen dat de samenwerking niet zo vlot verloopt. Dit zijn enkele voorbeelden van antwoorden van respondenten: "Soms wat chaotische organisatie of slechte communicatie.", "Er werd soms heel veel van jou verwacht waardoor studies soms op de tweede plaats leken te komen.", "Bij sommigen is er een gebrek aan waardering waardoor je afhaakt."

## D) Beleving

Figuur 21: Ervaring



De ervaring van de personen die vrijwillig engagement opnemen/namen zijn bevroegd aan de hand van een schaalvraag. 1 stond voor een zeer slechte ervaring, 5 stond voor een zeer goede ervaring. Bijna de helft van de respondenten (48,0%)

gaf aan een goede ervaring te hebben (gehad), 43,7% heeft/had een zeer goede ervaring, 7,5% heeft/had een neutrale ervaring en 0,8% heeft/had een slechte ervaring. Niemand duidde de categorie 'zeer slechte ervaring' aan. We gaven de respondenten ook de mogelijkheid om hun ervaring extra toe te lichten.

Heel wat positieve ervaringen hadden te maken met de persoonlijke groei en ontwikkeling van de respondenten. Enkele voorbeelden van antwoorden van respondenten uit de enquête volgen hieronder:

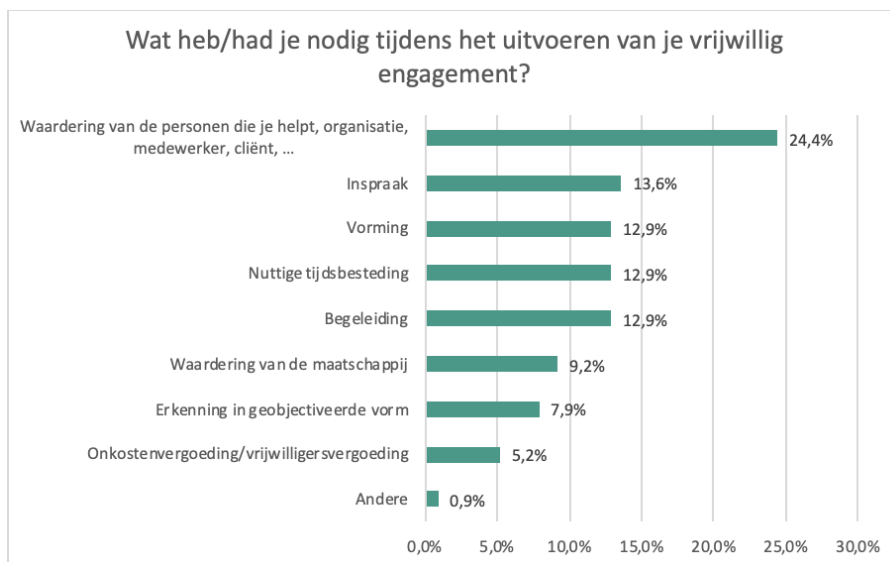
"Heel fijne ervaring. Ik er veel geleerd over mezelf en ben ook erg gegroeid als persoon.", "Ik leer veel bij wat me later zeker van pas zal komen, vb. samenwerken, evenementen organiseren, communicatie...".

Anderen gaven aan vooral een positieve ervaring te hebben (gehad) omwille van de voldoening, dankbaarheid en het plezier dat ze eruit halen/haalden. Zo gaf een respondent aan dat hij/zij/x er veel voldoening uit haalt als hij/zij/x liefde terugkrijgt van de leden, maar ook van de onvergetelijke herinneringen die daaruit voortkomen. Iemand anders haalde aan dat het een deel van zijn/haar leven is geworden en dat hij/zij/x het heel hard koestert en belangrijk vindt.

Er waren ook respondenten die over het algemeen enthousiast waren over hun vrijwilligerswerk: "Beste keuze ooit.", "Zou het iedereen aanraden.". Een respondent gaf ook aan dat hij/zij/x de job zowel vrijwillig als in loondienst heeft uitgevoerd en dat hij/zij/x het als werknemer niet leuk vond, maar als vrijwilliger wel. Nog een andere respondent beschreef het vrijwillig engagement als een tweede familie, een plaats waar je altijd terecht kan en jezelf kan zijn.

Naast de positieve toelichtingen kwamen er ook minder positieve reacties naar voor. Zo vinden/vonden mensen het zeer tijdsintensief. Er wordt heel wat van hen gevraagd zonder dat ze daarvoor een vergoeding krijgen. Het is/was niet altijd eenvoudig voor hen om hun vrijwilligerswerk te combineren met andere zaken zoals school en werk, dit blijkt uit volgende opmerkingen van respondenten: “Er kruipt wel heel veel voorbereidingstijd in waardoor het soms moeilijk is om te combineren met school en hobby's.” en “ Het was niet altijd gemakkelijk. Sommige zaken zoals vrije tijd en studies et cetera hebben plaatsgemaakt om te helpen.”. Een andere respondent gaf aan dat het emotioneel of lichamelijk ook zwaar kan zijn. Enkelen gaven nog andere zaken aan waardoor hun ervaring minder positief was, dit gaat over hoge verwachtingen, slecht ontvangst in de organisatie, weinig appreciatie, minderwaardigheidsgevoel, et cetera.

Figuur 22: Noden



De noden van de respondenten bij het uitvoeren van vrijwillig engagement kwamen daarna aan bod. Bijna één vierde (24,4%) van de respondenten vindt/vond het belangrijk dat ze waardering krijgen van de persoon die je helpt,

organisatie, medewerker, cliënten... Daarnaast vinden/vonden 13,6% van de respondenten inspraak binnen de organisatie belangrijk. Zowel de categorie vorming als begeleiding en nuttige tijdsbesteding werd door 12,9% van de respondenten aangeduid. Waardering van de maatschappij wordt/werd door 9,2% van de respondenten als belangrijk aanzien, daarna volgt erkenning in geobjectiveerde vorm (7,9%) en een onkostenvergoeding of vrijwilligersvergoeding (5,2%). Daarnaast heeft 0,9% de optie andere aangeduid, daarbij kwamen een opleiding, plezier en vriendschap aan bod.

De open vraag gaf de mogelijkheid om de antwoordcategorieën toe te lichten. Een drietal respondenten gaf aan dat ze vorming en begeleiding belangrijk vinden/vonden, zeker bij de start van het engagement. Daarnaast vinden/vonden de respondenten waardering en erkenning cruciaal. Volgende respondent duidt dit als volgt: “Erkenning en waardering zijn cruciaal. Ook gewoon dat mensen begrijpen dat vrijwilliger zijn ook veel tijd in beslag neemt en evenwaardig is aan een job.”.

Een aantal respondenten vindt/vond een vrijwilligers of onkostenvergoeding wel nodig, anderen vinden/vonden het totaal niet nodig: “De vele tijd en vele voorbereidingen vragen toch ook wel om een kleine vrijwilligersvergoeding.” en “Geld is voor mij nog nooit een reden/motivatie geweest om vrijwillig te werken.” Daarnaast gaf iemand ook nog aan dat hij/zij/x meer flexibiliteit nodig heeft/had van de organisatie, wat niet bij de andere categorieën hoorde.

We konden enkele verbanden leggen tussen de noden bij vrijwillig engagement en de leeftijd, het opleidingsniveau, het geslacht en de hoofdactiviteit.

Tabel 31: Verband noden - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Noden		Leeftijd		
Begeleiding	Aantal	28	50	12
	% binnen de nood	31,1%	55,6%	<b>13,3%</b>
	% binnen leeftijd	33,3%	34,7%	<b>52,2%</b>
Vorming	Aantal	25	54	11
	% binnen de nood	27,8%	60%	<b>12,2%</b>
	% binnen leeftijd	29,8%	37,5%	47,8%
Erkenning in geobjectiveerde vorm	Aantal	22	31	2
	% binnen de nood	<b>40%</b>	56,4%	3,6%
	% binnen leeftijd	26,2%	21,5%	8,7%
Waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerker, cliënten, ...	Aantal	54	96	20
	% binnen de nood	31,8%	56,5%	11,8%
	% binnen leeftijd	<b>64,3%</b>	<b>66,7%</b>	<b>87%</b>
Waardering van de maatschappij	Aantal	21	38	5
	% binnen de nood	32,8%	59,4%	7,8%
	% binnen leeftijd	25%	26,4%	21,7%
Inspraak	Aantal	24	61	10
	% binnen de nood	<b>25,3%</b>	<b>64,2%</b>	10,5%
	% binnen leeftijd	28,6%	<b>42,4%</b>	43,5%
Nuttige tijdsbesteding	Aantal	28	51	11
	% binnen de nood	31,1%	56,7%	<b>12,2%</b>
	% binnen leeftijd	33,3%	35,4%	47,8%
Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding	Aantal	9	26	1
	% binnen de nood	<b>25%</b>	<b>72,2%</b>	2,8%
	% binnen leeftijd	10,7%	18,1%	4,3%

Respondenten tussen 15 en 20 jaar duiden voornamelijk de optie ‘waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerker, cliënten, ...’ (64,3%) aan. Daarnaast zijn ze oververtegenwoordigd bij de nood aan erkenning in geobjectiveerde vorm (40%), terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn bij de nood aan inspraak (25,3%) en een onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding (25%). Respondenten tussen 21 en 25 jaar duiden voornamelijk ‘waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerker, cliënten, ...’ (66,7%) en ‘inspraak’ (64,2%) aan. Deze groep is daarenboven oververtegenwoordigd bij ‘inspraak’ (42,4%) en ‘onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding’ (72,2%).

Hierbij is er een duidelijk contrast in de noden tussen de respondenten van 15 t.e.m. 20 jaar en van 21 t.e.m. 25 jaar. Tot slot duiden de respondenten tussen 26 en 30 jaar voornamelijk 'waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerker, cliënten, ...' (87%) en 'begeleiding' (52,2%) aan. Daarnaast zijn zij ook oververtegenwoordigd binnen 'begeleiding' (13,3%), 'vorming' (12,2%) en 'nuttige tijdsbesteding' (12,2%). Er is een duidelijke evolutie in noden doorheen de leeftijdsklassen zichtbaar.

Tabel 32: Verband noden - opleidingsniveau

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaats-opleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post)-doctoraat
Noden		Opleidingsniveau						
Vorming	Aantal	4	44	5	25	5	7	0
	% binnen opleidings-niveau	<b>18,2%</b>	34,4%	41,7%	38,5%	55,6%	<b>50%</b>	0%
Waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...	Aantal	10	84	7	48	7	13	1
	% binnen opleidings-niveau	<b>45,5%</b>	65,5%	58,3%	73,8%	77,8%	<b>92,9%</b>	100%
Nuttige tijdsbesteding	Aantal	4	44	4	25	4	8	1
	% binnen opleidings-niveau	<b>18,2%</b>	34,4%	33,3%	38,5%	44,4%	<b>57,1%</b>	100%
Onkosten- of vrijwilligers-vergoeding	Aantal	4	16	3	11	0	2	
	% binnen opleidings-niveau	<b>18,2%</b>	12,5%	25%	16,9%	<b>0%</b>	14,3%	0%

Vervolgens kunnen we in bovenstaande tabel een verband zien tussen de noden en het opleidingsniveau. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer nood aan vorming, nuttige tijdsbesteding en waardering van de persoon die je helpt, de organisatie, medewerkers, cliënten, et cetera. De onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding wordt/werd daarentegen minder als nood aanzien naargelang het opleidingsniveau hoger is.

Tabel 33: Verband noden - geslacht

		Man	Vrouw	X	Wil ik liever niet zeggen
Noden		<b>Geslacht</b>			
Waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...	Aantal	33	137	0	0
	% binnen geslacht	55,9%	<b>72,9%</b>	0%	0%

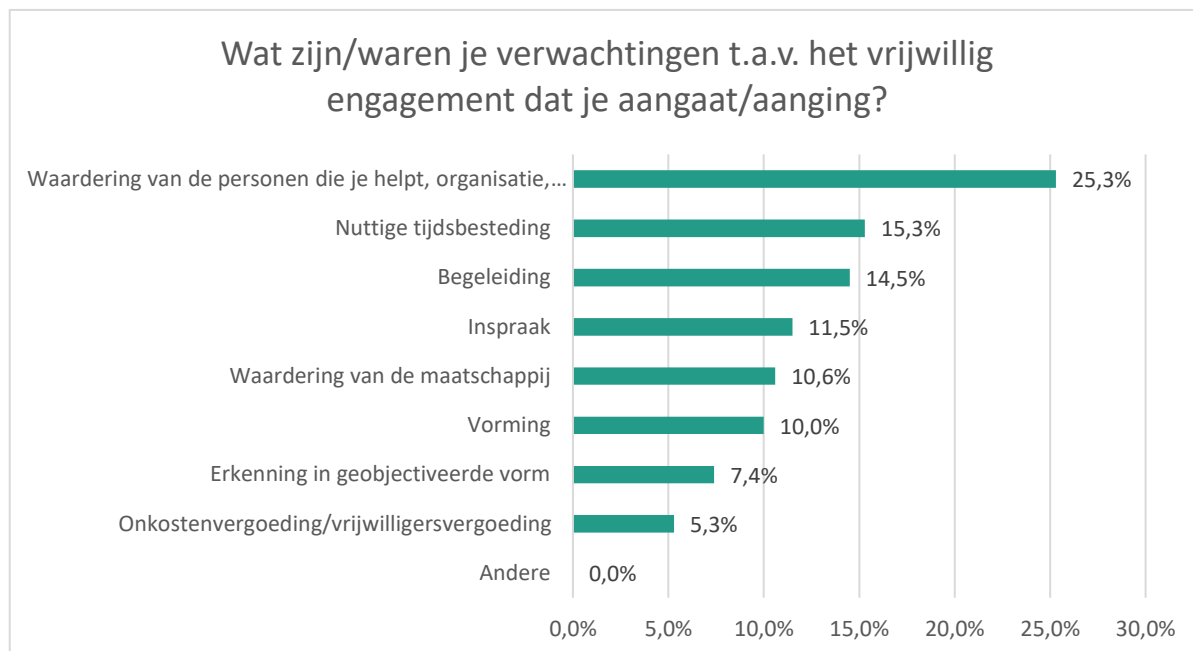
In bovenstaande tabel kunnen we een verband zien tussen de noden en het geslacht van de respondenten. Vrouwen hebben/hadden procentueel meer nood aan waardering van de persoon die je helpt, de organisatie, medewerkers, cliënten, ... dan de andere genders.

Tabel 34: Verband noden - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Noden		<b>Hoofdactiviteit</b>				
Begeleiding	Aantal	12	43	8	25	1
	% binnen hoofdactiviteit	<b>57,1%</b>	30,9%	40%	36,8%	50%
Waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...	Aantal	10	97	10	52	0
	% binnen hoofdactiviteit	47,6%	<b>69,8%</b>	50%	<b>76,5%</b>	0%
Waardering van de maatschappij	Aantal	3	40	3	17	1
	% binnen hoofdactiviteit	14,3%	<b>28,8%</b>	15%	<b>25%</b>	50%
Inspraak	Aantal	3	59	5	26	1
	% binnen hoofdactiviteit	14,3%	<b>42,4%</b>	25%	<b>38,2%</b>	50%
Nuttige tijdsbesteding	Aantal	4	49	8	28	1
	% binnen hoofdactiviteit	<b>19%</b>	35,3%	40%	41,2%	50%

Tot slot kunnen we een verband zien tussen de noden en de hoofdactiviteit van de respondenten. Respondenten die in het middelbaar onderwijs zitten, hebben procentueel meer nood aan begeleiding (57,1%), terwijl respondenten die in het hoger onderwijs zitten of reeds werken meer nood hebben aan waardering in het algemeen. Diezelfde groep respondenten uit het hoger onderwijs heeft daarnaast ook meer nood aan inspraak (42,4% en 38,2%). Tot slot hebben de respondenten die in het middelbaar onderwijs zitten beduidend minder nood aan een nuttige tijdsbesteding (19%) gedurende het vrijwillig engagement in vergelijking met de andere hoofdactiviteiten.

Figuur 23: Verwachtingen



De peiling naar de verwachtingen van de vrijwilligers gaf aan dat er voornamelijk waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerker, cliënten verwacht wordt/werd (25,3%).

Daarnaast verwacht/verwachtte 15,3% van de respondenten dat hun vrijwilligerswerk een nuttige tijdsbesteding inhoudt en 14,5% verwacht/verwachtte begeleiding bij het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. Inspraak wordt/werd door 11,5% van de respondenten aangeduid. Waardering van de maatschappij bedraagt 10,6% en vorming 10,0%. Erkenning in geobjectiveerde vorm werd door 7,4% van de respondenten aangeduid en onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding door een minderheid van 5,3%. De optie andere werd door geen enkele respondent gekozen.

Bij de open vraag bleek er toelichting te zijn over de erkenning in geobjectiveerde vorm. Een respondent gaf aan dat hij/zij/x voor de cursus animator verplicht vrijwilligerswerk moest doen bij een speelpleinwerking om het attest te behalen. Anderen gaven antwoorden die moeilijk te benoemen zijn met een bepaalde term, vb. "Goed werk wordt in dit soort organisaties vaak 'beloond' met nog meer werk." en "Verwachtingen waren niet zeer hoog, kennis lag ook niet hoog." Een aantal respondenten gaf ook aan dat de vraag niet van toepassing was, dat ze het niet weten of dat hun verwachtingen steeds zijn ingelost. Eén persoon gaf aan dat hij/zij/x plezier als verwachting heeft/had en iemand anders verwacht/verwachtte meer acceptatie voor de eigen meningen die gegeven werden, deze laatste kunnen we plaatsen bij de categorie inspraak.

We kunnen opnieuw enkele verbanden leggen tussen de verwachtingen die respondenten hebben bij het vrijwillig engagement en de leeftijd, het opleidingsniveau, het geslacht en de hoofdactiviteit.

Tabel 35: Verband verwachting - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Verwachtingen		Leeftijd		
Begeleiding	Aantal	29	58	9
	% binnen verwachting	30,2%	60,4%	9,4%
	% binnen leeftijd	35,4%	40%	39,1%
Vorming	Aantal	21	35	10
	% binnen verwachting	31,8%	53%	<b>15,2%</b>
	% binnen leeftijd	25,6%	24,1%	43,5%
Erkenning in geobjectiveerde vorm	Aantal	16	30	3
	% binnen verwachting	32,7%	61,2%	6,1%
	% binnen leeftijd	19,5%	20,7%	13%
Waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...	Aantal	53	98	16
	% binnen verwachting	31,7%	58,7%	9,6%
	% binnen leeftijd	<b>64,6%</b>	<b>67,6%</b>	<b>69,9%</b>
Waardering van de maatschappij	Aantal	23	42	5
	% binnen verwachting	32,9%	60%	7,1%
	% binnen leeftijd	28%	29%	21,7%
Inspraak	Aantal	19	50	7
	% binnen verwachting	<b>25%</b>	<b>65,8%</b>	9,2%
	% binnen leeftijd	23,2%	34,5%	30,4%
Nuttige tijdsbesteding	Aantal	33	56	12
	% binnen verwachting	32,7%	55,4%	11,9%
	% binnen leeftijd	40,2%	38,6%	<b>52,2%</b>
Onkosten- of vrijwilligersvergoeding	Aantal	7	27	1
	% binnen verwachting	<b>20%</b>	<b>77,1%</b>	2,9%
	% binnen leeftijd	8,5%	18,6%	4,3%

Respondenten tussen 15 en 25 jaar duiden voornamelijk ‘waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...’ (64,6% en 67,6%) aan. Daarnaast zijn de 21 t.e.m. 25-jarigen oververtegenwoordigd bij ‘inspraak’ (65,8%) en ‘onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding’ (77,1%), terwijl de 15 t.e.m. 20-jarigen hierin ondervertegenwoordigd zijn (25% en 20%). Respondenten tussen 26 en 30 jaar duiden ook voornamelijk ‘waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...’ (69,9%) aan, maar daarnaast duiden ze ook vaak ‘nuttige tijdsbesteding’ (52,2%) aan. Deze groep respondenten is ook oververtegenwoordigd bij ‘vorming’ (15,2%).

Tabel 36: Verband verwachting - opleidingsniveau

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaats-opleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post)-doctoraat
Verwachtingen		Opleidingsniveau						
Nuttige tijdsbesteding	Aantal	6	51	3	28	4	9	0
	% binnen opleidings-niveau	<b>28,6%</b>	39,5%	25%	43,1%	50%	<b>64,3%</b>	0%

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat naarmate het opleidingsniveau hoger is, er een hogere verwachting is/was naar nuttige tijdsbesteding.



Tabel 37: Verband verwachtingen - geslacht

		Man	Vrouw	X	Wil ik liever niet zeggen
Verwachtingen		<b>Geslacht</b>			
Waardering van de personen die je helpt, organisaties, medewerkers, cliënten, ...	Aantal	29	136	1	1
	% binnen geslacht	49,2%	<b>72,7%</b>	33,3%	100%

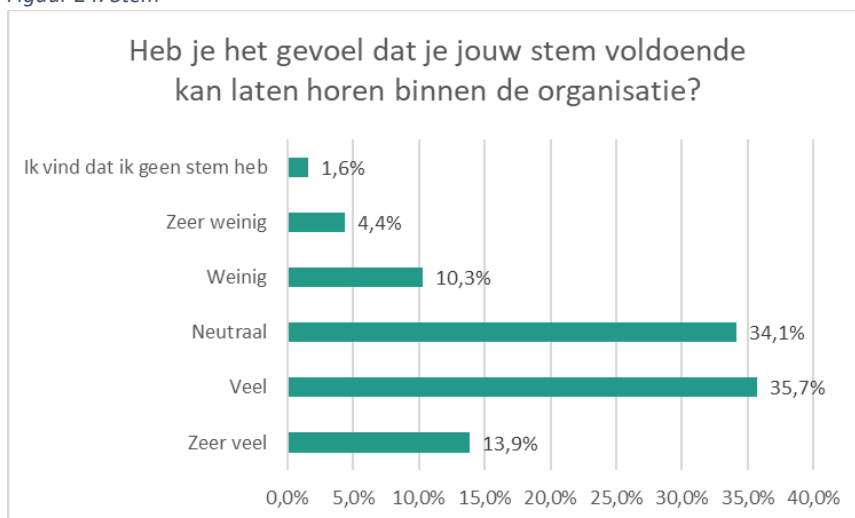
Vervolgens kunnen we een verband zien tussen de verwachtingen en het geslacht. De vrouwelijke respondenten hebben/hadden een hogere verwachting als het aankomt op waardering door de personen die je helpt, de organisatie medewerkers, cliënten, ....

Tabel 38: Verband verwachtingen - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Verwachtingen		<b>Hoofdactiviteit</b>				
Begeleiding	Aantal	10	52	7	25	1
	% binnen hoofdactiviteit	<b>50%</b>	37,7%	33,3%	36,8%	50%
Waardering van de personen die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten, ...	Aantal	10	96	12	47	1
	% binnen hoofdactiviteit	50%	<b>69,6%</b>	57,1%	<b>69,1%</b>	50%
Inspraak	Aantal	3	44	5	23	1
	% binnen hoofdactiviteit	<b>15%</b>	31,9%	23,8%	33,8%	50%
Nuttige tijdsbesteding	Aantal	6	51	11	32	1
	% binnen hoofdactiviteit	30%	37%	<b>52,4%</b>	<b>47,1%</b>	<b>50%</b>

Tot slot kunnen we een verband zien tussen de verwachtingen en de hoofdactiviteit. Respondenten die in het middelbaar onderwijs zitten hebben/hadden meer verwachtingen op vlak van begeleiding (50%). Daarnaast hebben/hadden ze procentueel gezien minder verwachtingen naar inspraak (15%). Respondenten die in het hoger onderwijs zitten of reeds werken, hebben/hadden daarentegen hogere verwachtingen naar de waardering van de persoon die je helpt, de organisatie, medewerkers, cliënten, et cetera (69,6% en 69,1%). Tot slot hebben/hadden respondenten die studeren en/of werken of werkzoekende zijn grotere verwachtingen naar nuttige tijdsbesteding (52,4%, 47,1% en 50%).

Figuur 24: Stem

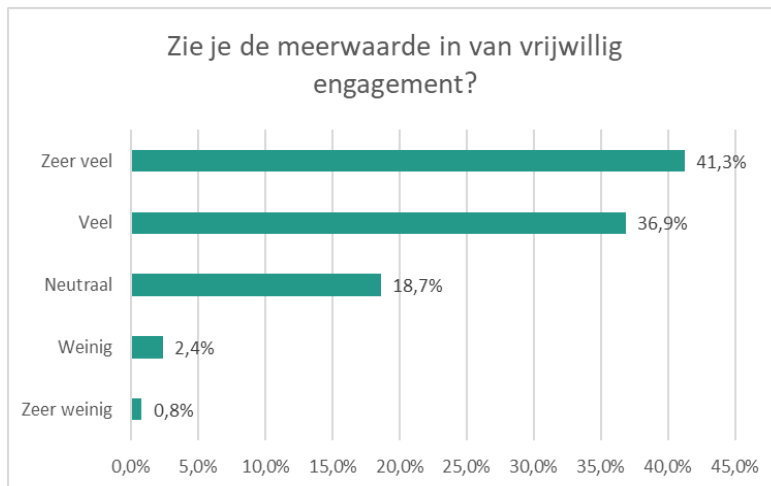


Hierboven kwam reeds enkele keren het aspect inspraak aan bod. Deze vraag polst concreet naar de mate waarin de respondenten ook een stem hebben/hadden binnen hun organisatie. Dit werd bevraagd aan de hand van een schaalvraag

tussen 1 en 6, waarbij 1 stond voor geen stem en 6 voor zeer veel inspraak. Een kleine meerderheid duidde aan dat ze veel hun stem kunnen/konden laten horen (35,7%), net iets minder respondenten gaven aan dat ze neutraal staan/stonden ten opzichte van deze vraag (34,1%). De optie 'zeer veel' werd door 13,9% aangeduid en 'weinig' door 10,3%. De minste respons kwam bij de optie 'zeer weinig', 4,4% en 'Ik vind dat ik geen stem heb.', 1,6%.

Bij de daarbij horende open vraag kwamen verschillende toelichtingen. Een viertal respondenten gaf aan dat ze hun stem kunnen/konden laten horen doordat ze verantwoordelijke, hoofdleiding, bestuur et cetera zijn. Anderen gaven aan dat er binnen hun organisatie zeker een mogelijkheid is/was om de stem te laten horen. Een respondent gaf het volgende aan over de organisatie waarbij ze actief is: "X (naam organisatie) heeft een beleidswerkgroep waar iedereen bij mag aansluiten". Twee respondenten gaven aan dat je assertief moet zijn om je mening te laten horen ook al zwem je daardoor tegen de stroming in. Er kwamen ook heel wat reacties over respondenten die hun stem niet kunnen/konden laten horen. Enkele uitspraken van respondenten zijn: "Ze luisteren, maar ondernemen geen actie", "Dit jaar is dit wat minder, maar andere jaren ging dit beter. Het is afhankelijk van wie onze 'hoofdleiding' is." en tot slot "Ze luisteren niet vaak naar 16-jarigen.". Eén persoon gaf aan geen behoefte te hebben aan het laten horen van zijn/haar/X (non-binair) stem.

Figuur 25: Meerwaarde vrijwilligers



Het onderzoek wou ook te weten komen of respondenten de meerwaarde inzien van hun vrijwillig engagement en hoe ze dit zelf inschatten.

De meerderheid gaf aan dat ze vrijwillig engagement een zeer grote meerwaarde vinden (41,3%), daarna volgt de groep die er een grote meerwaarde in ziet (36,9%). De groep die neutraal staat ten opzichte van de vraag bevat 18,7% van de respondenten. Een minderheid duidde de optie 'weinig' (2,4%) en 'zeer weinig' (0,8%) aan.

Bij de open vragen kon er een grof onderscheid gemaakt worden tussen respondenten die de meerwaarde vanuit een altruïstisch standpunt bekijken en respondenten die vooral kijken naar wat het voor henzelf opbrengt. Heel wat onder hen die de ander centraal stellen doen/deden het vanuit een bepaalde motivatie of intentie. Zo gaf een respondent aan dat het om oprechte interesse ging, anderen gaven aan dat vrijwilligers met de juiste motivatie moeten komen.

Heel wat respondenten zetten zich ook in om de ander te helpen, zo willen ze kinderen en jongeren een fijne vakantie bezorgen, mensen helpen, et cetera. Daarnaast zien/zagen bepaalde vrijwilligers ook een meerwaarde in voor zichzelf. Zo leren ze nieuwe skills, kunnen ze zichzelf ontplooiën en ontdekken, doen ze nieuwe ervaringen op, leren ze nieuwe mensen kennen, kunnen ze hun eigen uitdagingen aangaan, halen ze er voldoening uit of halen er soms ook voordelen uit voor hun werk later.

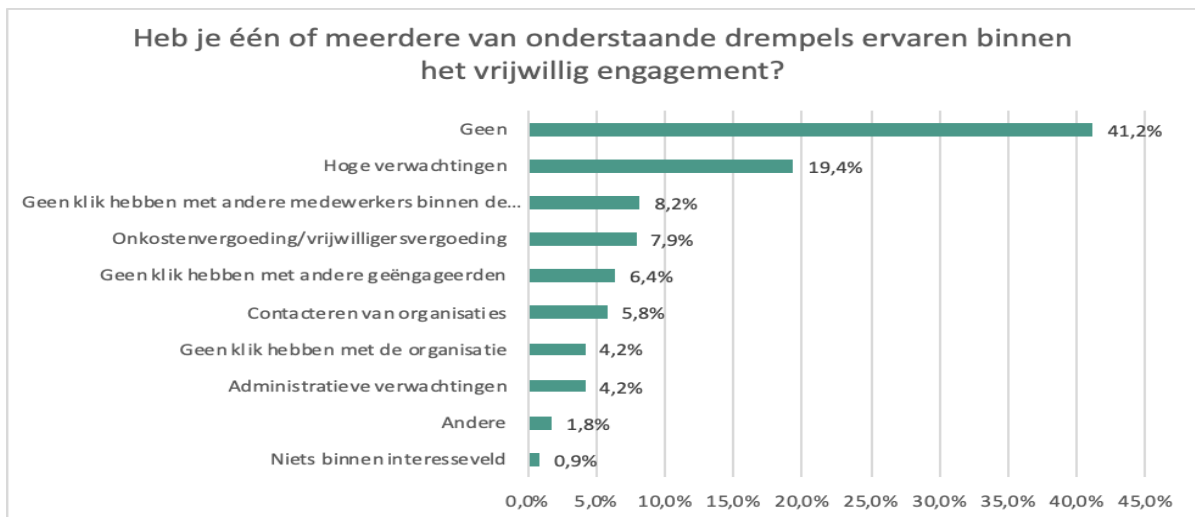
Tabel 39: Verband meerwaarde - geslacht

Geslacht		Zeer weinig	Weinig	Neutraal	Veel	Zeer veel
		Meerwaarde				
Vrouw	Aantal	0	0	17	28	14
	% binnen geslacht	0%	0%	28,8%	47,5%	23,7%
Man	Aantal	2	6	30	64	87
	% binnen geslacht	1,1%	3,2%	15,9%	33,9%	46%

We kunnen een verband waarnemen tussen het geslacht en de meerwaarde. Er is een significant verschil ( $p = 0,005$ )<sup>1</sup> waarneembaar tussen de mate dat de respondenten het vrijwilligers als meerwaarde aanzien en het geslacht dat ze hebben. De vrouwelijke respondenten duiden beduidend vaker ‘neutraal’ tot ‘zeer veel’ aan, terwijl de mannelijke respondenten ook enkele malen ‘zeer weinig’ of ‘weinig’ aanduiden. Mannelijke respondenten schatten de meerwaarde van het vrijwillig engagement dus lager in dan vrouwelijke respondenten.

### E) Belemmerende factoren

Figuur 26: Drempels



De respondenten kregen een vraag over drempels die ze ervaren/ervaarden tijdens hun vrijwillig engagement. Het grootste aandeel duidde aan geen drempels te ervaren (te hebben) (41,2%). De tweede grootste categorie bevatte de hoge verwachtingen van organisaties met 19,4%. Geen klik hebben met andere medewerkers wordt/werd door 8,2% als drempel ervaren, de onkosten-/vrijwilligersvergoeding is/was een drempel voor 7,9%.

<sup>1</sup> Bij een p-waarde lager dan 0,05 spreken we van een significant verschil op een nominaal gemeten kenmerk (bv. geslacht) tussen twee of meer groepen (schaal van meerwaarde) (Neckebroek et al. 2018).

Naast de klik met medewerkers is/was er voor 6,4% geen klik met andere geëngageerden. Het contacteren van organisaties is/was voor 5,8% een drempel. Geen klik met de organisatie en de administratieve verwachtingen zijn beide door 4,2% van de respondenten aangeduid. De optie 'andere' is door 1,8% aangeduid en 0.9% vindt/vond geen vrijwillig engagement binnen zijn/haar interesseveld.

De optie 'andere' gaf uiteenlopende antwoorden. Vier van de antwoorden sloten aan bij de categorie 'hoge verwachtingen', zoals te veel eisend, veel tijdsbesteding en veel inzet verwacht. Eén iemand gaf aan dat de motivatie binnen de leidersploeg ook een drempel kan zijn, wat past bij de klik met andere geëngageerden. Een andere respondent gaf aan dat mogelijke gebeurtenissen zoals een val van een kind of het financiële aspect, zoals de organisatie die moet blijven draaien, een drempel kunnen vormen.

Naast de toelichting bij 'andere' was er ook een open vraag die toelichting over de drempels mogelijk maakte. We konden bepaalde antwoorden thuisbrengen onder 'hoge verwachtingen', zoals "Soms neemt het veel tijd in beslag. Je moet zorgen dat je er tijd voor hebt anders is het beter dat je je niet engageert." en "Na verloop van tijd heb ik als moni bij organisatie X moeten stoppen omdat het niet combineerbaar meer was met alleen wonen en de combi van werken en studeren.". Andere antwoorden pasten bij de klik met anderen die soms ontbreekt.

De communicatie met anderen of het kunnen rekenen op andere bleken belangrijke factoren. Een goede groeps sfeer en communicatie kunnen deze drempel verhelpen. Twee personen gaven aan dat ze een vergoeding missen/misten voor hun inzet. Enerzijds omdat er heel wat werk in kruipt dat soms niet geapprecieerd wordt en anderzijds omdat er vroeger wel een vergoeding was en nu niet meer. Eén respondent gaf aan dat vooral de stap om te starten met vrijwillig engagement een drempel was, maar uit volgend citaat blijkt dat deze drempel overwinnen het zeker waard is: "Het durven opstarten, de stap durven zetten om iets te doen buiten je comfortzone. Dat is uiteindelijk 100% meegevallen door het warme vangnet dat klaarstaat tijdens de kampen, niet alleen voor de kinderen maar ook voor de collega-monitoren.

Tabel 40: Verband drempels - leeftijd

		15 t.e.m. 20	21 t.e.m. 25	26 t.e.m. 30
Drempels		Leeftijd		
Geen	Aantal	42	82	12
	% binnen drempel	30,9%	60,3%	8,8%
	% binnen leeftijd	50%	56,6%	52,2%
Administratieve verwachtingen	Aantal	3	9	2
	% binnen drempel	21,4%	<b>64,3%</b>	14,3%
	% binnen leeftijd	3,6%	6,2%	8,7%
Contacteren van organisatie	Aantal	8	7	4
	% binnen drempel	42,1%	36,8%	21,1%
	% binnen leeftijd	9,5%	4,8%	17,4%
Onkosten- of vrijwilligersvergoeding	Aantal	12	13	1
	% binnen drempel	<b>46,2%</b>	50%	3,8%
	% binnen leeftijd	14,3%	9%	4,3%
Hoge verwachtingen	Aantal	30	30	4
	% binnen drempel	<b>46,9%</b>	<b>46,9%</b>	6,3%
	% binnen leeftijd	<b>35,7%</b>	20,7%	17,4%
Niets binnen interesseveld	Aantal	0	2	1
	% binnen drempel	0%	66,7%	33,3%
	% binnen leeftijd	0%	1,4%	4,3%
Geen klik met organisatie	Aantal	1	11	2
	% binnen drempel	7,1%	78,6%	14,3%
	% binnen leeftijd	1,2%	7,6%	21,7%
Geen klik met andere medewerkers binnen organisatie	Aantal	5	11	5
	% binnen drempel	<b>23,8%</b>	52,4%	<b>23,8%</b>
	% binnen leeftijd	6%	7,6%	21,7%
Geen klik met andere geëngageerden	Aantal	0	5	1
	% binnen drempel	0%	83,3%	16,7%
	% binnen leeftijd	0%	3,4%	4,3%

We konden enkele verbanden tussen de drempels van de respondenten inzake vrijwillig engagement en de leeftijd, het opleidingsniveau en de hoofdactiviteit terugvinden.

Respondenten tussen 15 en 20 jaar duiden voornamelijk de drempel 'hoge verwachtingen' (35,7%) aan. Daarnaast zijn ze oververtegenwoordigd bij de drempels 'onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding' (46,2%) en 'hoge verwachtingen' (46,9%), terwijl 'geen klik met anderen hebben' (23,8%) in mindere mate aanwezig is binnen deze leeftijdscategorie. Respondenten tussen 21 en 25 jaar duiden, net zoals de respondenten tussen 15 en 20 jaar, voornamelijk 'hoge verwachtingen' (46,9%) aan. Deze respondenten vinden/vonden de 'administratieve verwachtingen' (64,3%) in hogere mate een drempel dan de andere leeftijdscategorieën. Tot slot duiden de respondenten tussen 26 en 30 jaar voornamelijk 'geen klik met andere medewerkers' (23,8%) aan.

Tabel 41: Verband drempels - opleidingsniveau

		Lager dan middelbare schooldiploma	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graaatsopleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post)-doctoraat
Drempels		Opleidingsniveau						
Contacteren van organisaties	Aantal	5	7	4	2	1	0	0
	% binnen opleidingsniveau	22,7%	5,4%	33,3%	3,1%	11,1%	0%	0%

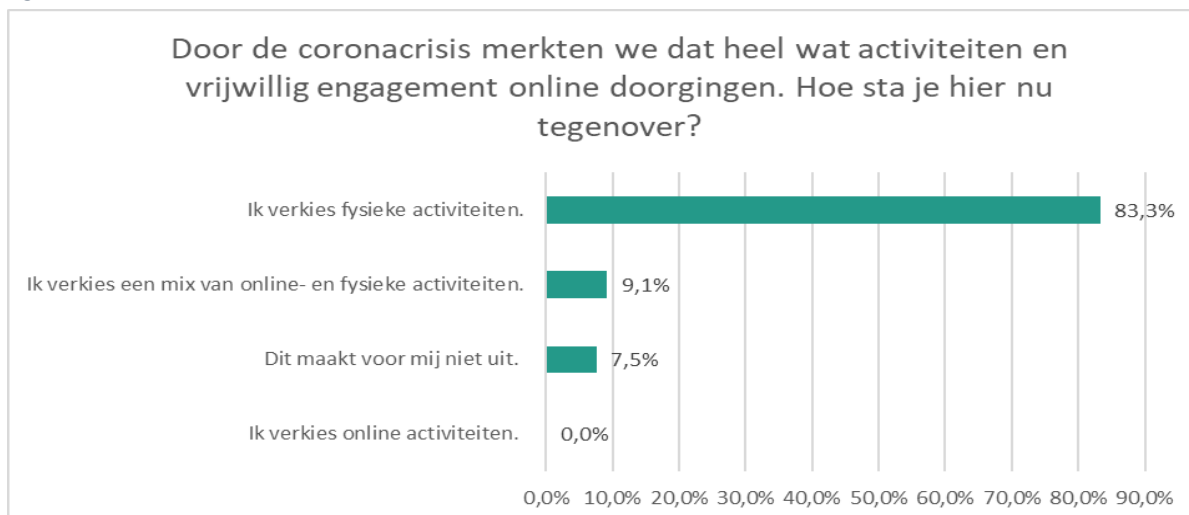
Bovenstaande tabel geeft een verband weer tussen de drempels en het opleidingsniveau. Het contacteren van organisaties of het niet weten hoe ze deze moeten contacteren is voornamelijk een drempel voor respondenten met als hoogste graad een diploma lager dan een middelbare schooldiploma of een HBO5- of graaatsopleiding.

Tabel 42: Verband drempels - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Drempels		Hoofdactiviteit				
Contacteren van organisaties	Aantal	4	7	0	7	1
	% binnen hoofdactiviteit	19%	5%	0%	10,3%	50%
Onkosten- of vrijwilligersvergoeding	Aantal	5	13	1	5	2
	% binnen hoofdactiviteit	23,8%	9,4%	4,8%	7,4%	100%
Geen klik met andere medewerkers binnen organisatie	Aantal	0	13	2	12	0
	% binnen hoofdactiviteit	0%	9,4%	9,5%	17,6%	0%
Geen klik met andere geëngageerden	Aantal	3	8	1	9	0
	% binnen hoofdactiviteit	14,3%	5,8%	4,8%	13,2%	0%

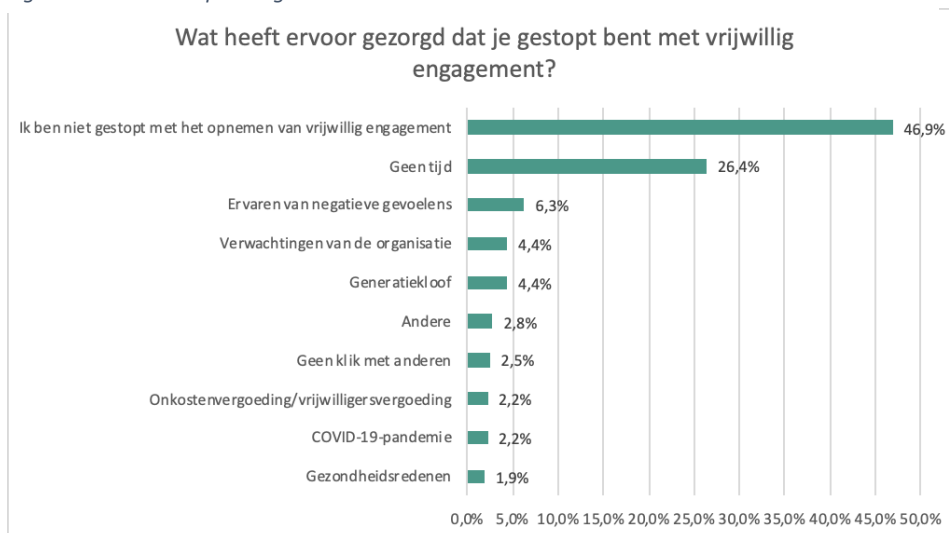
Tot slot kunnen we een verband zien tussen de drempels en de hoofdactiviteit van de respondenten. Respondenten die in het middelbaar onderwijs zitten ervaren frequenter de drempels 'contacteren van organisaties' (19%) en 'onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding' (23,8%). De respondenten die werken ervaren het ontbreken van een klik met de andere medewerkers binnen de organisatie (17,6%) in hogere mate als een drempel binnen het vrijwillig engagement. Tot slot ervaren respondenten in het middelbaar onderwijs en de werkende respondenten het ontbreken van een klik met de andere geëngageerden (14,3% e, 13,2%) beduidend meer als drempel binnen het vrijwillig engagement.

Figuur 27: Corona



De afgelopen twee jaar werden grotendeels bepaald door de coronapandemie die over de hele wereld heerste. Dit hele gebeuren had ook een grote impact op het vrijwillig engagement van de respondenten waardoor we dit onderwerp niet links konden laten liggen. Heel wat zaken werden tijdens de pandemie online georganiseerd, zo ook bepaalde vrijwillige engagementen, zoals online jeugdbewegingsactiviteiten. Een zeer grote meerderheid van onze respondenten (83,3%) verkiest toch fysieke activiteiten. Voor 9,1% mag er een mix zijn tussen online en fysieke activiteiten en voor 7,5% maakt dit niet uit. Niemand heeft de voorkeur voor onlineactiviteiten.

Figuur 28: Reden stopzetting



Doordat het onderzoek ook de ex-vrijwilligers in kaart brengt, is er ook een vraag rond stopzetting toegevoegd in de enquête. Deze vraag was voor alle respondenten die

ooit vrijwilligerswerk deden of nog steeds doen van toepassing. Net niet de helft van onze respondenten gaf aan dat ze nog steeds actief zijn als vrijwilliger (46,9%). De overige 53,1% gaf aan gestopt te zijn met zich vrijwillig in te zetten. De voornaamste reden daarvoor bleek te zijn dat het hun aan tijd ontbrak (26,4%). Daarnaast ervaarde 6,3% negatieve gevoelens en zowel de verwachtingen als de generatiekloof zorgden bij 4,4% van de respondenten voor het stopzetten van hun engagement.



De optie 'andere' werd door 2,8% aangeduid, dit ging over mensen die gestopt zijn doordat ze het druk hadden met andere zaken, verhuisd zijn of die hun job van het vrijwillig engagement gemaakt hebben, bij anderen liep het project gewoon ten einde. 'Geen klik met anderen' werd door 2,5% ervaren als een reden om te stoppen, bij de 'onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding' was dat 2,2% net zoals de COVID-19-pandemie. Tot slot zorgden gezondheidsredenen bij 1,9% van de respondenten voor hun stopzetting.

We kunnen enkele verbanden leggen tussen de reden van het stopzetten van het vrijwillig engagement en de leeftijd, het opleidingsniveau, het geslacht en de hoofdactiviteit.

Tabel 43: Reden stopzetting - leeftijdsklassen

		15 t.e.m. 20 jaar	21 t.e.m. 25 jaar	26 t.e.m. 30 jaar
Reden gestopt vrijwillig engagement		Leeftijd		
<b>Ik ben niet gestopt met het opnemen van vrijwillig engagement</b>	Aantal	60	80	9
	% Reden	40.3%	53.7%	6.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	71.4%	55.2%	39.1%
<b>Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding</b>	Aantal	0	7	0
	% Reden	0.0%	<b>100.0%</b>	0.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	0.0%	4.8%	0.0%
<b>Gezondheidsredenen</b>	Aantal	1	4	1
	% Reden	16.7%	66.7%	<b>16.7%</b>
	% Binnen leeftijdsklasse	1.2%	2.8%	4.3%
<b>Geen tijd</b>	Aantal	20	53	11
	% Reden	23.8%	63.1%	13.1%
	% Binnen leeftijdsklasse	<b>23.8%</b>	<b>36.6%</b>	<b>47.8%</b>
<b>Ervaren van negatieve gevoelens</b>	Aantal	4	14	2
	% Reden	20.0%	<b>70.0%</b>	10.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	4.8%	9.7%	8.7%
<b>Verwachtingen van de organisatie</b>	Aantal	4	9	1
	% Reden	28.6%	64.3%	7.1%
	% Binnen leeftijdsklasse	4.8%	6.2%	4.3%
<b>Covid-19-pandemie</b>	Aantal	3	3	1
	% Reden	<b>42.9%</b>	42.9%	14.3%
	% Binnen leeftijdsklasse	3.6%	2.1%	4.3%
<b>Geen klik met anderen</b>	Aantal	1	7	0
	% Reden	12.5%	<b>87.5%</b>	0.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	1.2%	4.8%	0.0%
<b>Generatiekloof</b>	Aantal	0	9	5
	% Reden	0.0%	64.3%	<b>35.7%</b>
	% Binnen leeftijdsklasse	0.0%	6.2%	21.7%

Binnen alle leeftijdsklassen werd de optie 'geen tijd' beduidend vaak aangeduid. Respondenten tussen 15 en 20 jaar zijn hun vrijwillig engagement opvallend vaker gestopt omwille van de COVID-19-pandemie (42,9%). Dit kan bijvoorbeeld doordat de activiteiten stillagen. Zij waren dan ook voornamelijk actief binnen de jeugdsector. Deze sector werd hard getroffen door de pandemie.

Daarnaast zijn de respondenten tussen de 21 en 25 jaar hun vrijwillig engagement opvallend vaker gestopt omwille van de onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding (100%), het ontbreken van een klik met anderen (87,5%) en/of het ervaren van negatieve gevoelens (70%) (bv. geen waardering). Respondenten tussen 26 en 30 jaar stopten hun vrijwillig engagement beduidend vaker omwille van gezondheidsredenen (16,7%) en de aanwezige generatiekloof (35,7%).

Tabel 44: Reden stopzetting - opleidingsniveau

		Lager dan middelbaar onderwijs	Middelbare schooldiploma of vergelijkbaar	HBO5- of graduaatsopleiding	Professionele bachelor	Academische bachelor	Master-diploma	(Post) doctoraat
Reden stoppen		<b>Opleidingsniveau</b>						
<b>Geen tijd</b>	Aantal	1	41	5	26	5	6	0
	% binnen opleidingsniveau	4,5%	31,8%	41,7%	40%	55,6%	42,9%	0%

Bovenstaande tabel geeft het verband tussen een reden van stopzetting en het opleidingsniveau weer. Respondenten met als hoogste graad een diploma lager dan het middelbareschooldiploma gaven de optie 'geen tijd' in mindere mate aan dan de andere opleidingsniveaus. Aangezien we slechts één respondent met een (post)doctoraat hebben, is het percentage van deze categorie (0%) verwaarloosbaar.

Tabel 45: Reden stopzetting - geslacht

		M	V	X	Wil ik liever niet zeggen
Reden gestopt vrijwillig engagement		<b>Geslacht</b>			
<b>Ervaren van negatieve gevoelens</b>	Aantal	3	15	2	0
	% Binnen geslacht	5.1%	7.9%	66.7%	0.0%

We konden vervolgens een verband terugvinden tussen de reden van stopzetting en het geslacht van de respondenten. De vrouwelijke respondenten stoppen hun vrijwillig engagement procentueel gezien vaker omwille van het ervaren van negatieve gevoelens (bv. Geen waardering).

Tabel 46: Reden stopzetting - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Reden stoppen		<b>Hoofdactiviteit</b>				
<b>Gezondheidsredenen</b>	Aantal	1	1	2	2	0
	% Binnen hoofdactiviteit	4.8%	0.7%	9.5%	2.9%	0.0%
<b>Geen tijd</b>	Aantal	1	43	6	34	0
	% Binnen hoofdactiviteit	4.8%	30.9%	28.6%	50.0%	0.0%
<b>Generatiekloof</b>	Aantal	0	3	0	11	0
	% Binnen hoofdactiviteit	0.0%	2.2%	0.0%	16.2%	0.0%

Tot slot kunnen we een verband zien tussen de reden van stopzetting en de hoofdactiviteit van de respondenten. Respondenten die studeren en werken, stoppen meer omwille van gezondheidsredenen (9,5%). We zien dat de respondenten uit het middelbaar onderwijs minder vaak stoppen omwille van tijdsgebrek (4,8%). De werkende respondenten stoppen beduidend vaker omwille van de generatiekloof die aanwezig is (16,2%).

#### *1.2.2.1 Gevonden verbanden tussen ordinale vragen<sup>2</sup> (Spearman's Rho)*

We hebben enkele verbanden kunnen berekenen tussen de vragen op ordinaal niveau. We vermelden hieronder enkel de verbanden die significant zijn, dit wil zeggen dat de kans zeer klein is dat het gevonden verband puur op toeval berust. De significantie wordt aangegeven via de letter P. We hanteren een grens van  $P < 0,05$ . Wanneer  $P < 0,05$  is, dan is het gevonden verband significant en berust het dus niet puur op toeval. Wanneer  $P \geq 0,05$ , dan is het verband te wijten aan toeval. Daarnaast berekenen we dan de positieve en negatieve verbanden via de Spearman's Rho. De sterkte van dit verband wordt weergegeven via de letter 'r'. Hoe dichter dit getal aanleunt bij 1 of -1, hoe sterker het verband. De verbanden gelden steeds in beide richtingen.

Om de correlaties te beschrijven, gebruiken we hieronder enkele kernwoorden. Het woord 'stem' staat voor de mate waarin de respondenten hun stem kunnen laten horen binnen het engagement. Met 'opleiding' doelen we op de hoogst behaalde opleidingsgraad of niveau. De 'tijdsduur' gaat over hoe lang de respondenten aan de slag zijn/waren, de 'tijdsintensiviteit' gaat dan over hoe vaak ze engagement opnemen/opnamen per maand. De vraag die peilt naar hoe de respondenten hun vrijwillig engagement ervaren/ervaarden wordt omschreven door het woord 'ervaring'. Bij de 'samenwerking' gaat het om hoe de respondenten de samenwerking tussen hen en de organisatie (hebben) ervaren. Als laatste kaderen we de mate waarin de respondenten een meerwaarde inzien/inzagen van vrijwillig engagement, dit duiden we aan met de term 'meerwaarde'.

We hebben enkele verbanden gevonden tussen de verschillende kenmerken. De verbanden die laag of zwak positief zijn kwamen bij volgende aspecten aan bod: ervaring- stem ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,49$ ), ervaring – samenwerking ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,47$ ), stem – meerwaarde ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,47$ ), samenwerking – stem ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,44$ ), tijdsduur- ervaring ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,41$ ), ervaring- meerwaarde ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,39$ ), tijdsduur – meerwaarde ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,35$ ), tijdsduur – stem ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,35$ ), opleiding – tijdsduur ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,32$ ). Een laag of zwak positief verband wil zeggen dat hoe meer van het ene, hoe meer er van het andere zal optreden, maar dan wel in lagere mate omdat we hier spreken van een zwak verband. Een voorbeeld hiervan is het verband ervaring – stem: hoe hoger de respondenten hun ervaring scoren, hoe meer ze het gevoel hebben dat ze hun stem kunnen laten horen en omgekeerd.

De verbanden die nauwelijks zichtbaar zijn, maar toch positief correleren zijn: samenwerking – meerwaarde ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,28$ ), tijdsduur - tijdsintensiviteit ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,25$ ), opleiding – meerwaarde ( $P < 0,001$ ,  $r = 0,25$ ), tijdsduur – samenwerking ( $P = 0,002$ ,  $r = 0,20$ ), tijdsintensiviteit – stem ( $P = 0,010$ ,  $r = 0,16$ ). Deze verbanden zijn maar in heel lichte mate zichtbaar, dit wil zeggen dat bij een stijging of daling van het ene er ook een heel kleine stijging of daling van het andere zal optreden.

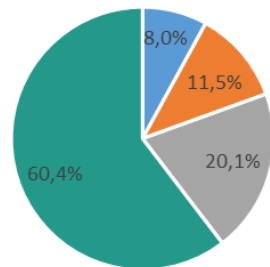
Tot slot hebben we ook één negatief verband gevonden tussen opleiding en tijdsintensiviteit ( $P = 0,036$ ,  $r = -0,13$ ), dit is ook opnieuw nauwelijks zichtbaar. Dit verband houdt in dat hoe hoger de opleidingsgraad van de respondent, hoe minder tijdsintensief hun vrijwillig engagement zal zijn.

De overige verbanden, zoals deze tussen opleidingsniveau - ervaring, opleidingsniveau – samenwerking, opleidingsniveau – stem, tijdsintensiviteit – ervaring, tijdsintensiviteit – samenwerking en tijdsintensiviteit - meerwaarde zijn niet significant en worden daardoor niet vermeld.

### 1.2.3 Niet-vrijwilligers

Figuur 29: Vrijwillige inzet

Heb je ooit aan vrijwillige inzet gedaan?

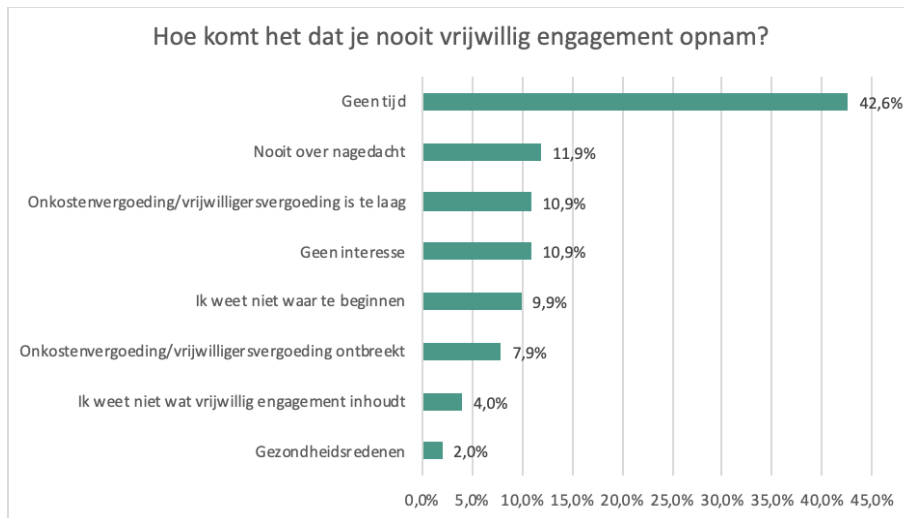


■ Nee, ik heb het nog nooit overwogen. ■ Nee, maar ik heb het wel overwogen.  
■ Ja, maar ik ben gestopt. ■ Ja, nog steeds/soms eens.

Onderstaande grafieken en cijfers zijn enkel van toepassing op de respondenten die 'Nee, maar ik heb het wel overwogen.' of 'Nee, ik heb het nog nooit overwogen.' hebben aangeduid bij de vraag of ze al eens vrijwillig engagement hebben opgenomen. Bovenstaand cirkeldiagram duidt aan dat dit over 19,5% van het totale aantal respondenten gaat (oranje + blauw). In absolute aantallen gaat dit om 61 van de 313 respondenten die de enquête hebben ingevuld.

#### A) Belemmerende factoren

Figuur 30: Redenen niet opnemen



De eerste vraag polste naar de reden van het niet opnemen van vrijwillig engagement. De voornaamste reden om zich niet vrijwillig in te zetten blijkt voor 42,6% te zijn dat ze geen tijd hebben. De tweede voornaamste reden is dat de respondenten er nooit over nagedacht hebben (11,9%), daarna volgt de onkosten-/vrijwilligersvergoeding die te laag is voor 10,9% en tevens 10,9% die er geen interesse in heeft. Iets minder dan 10% (9,9%) geeft aan dat ze niet weten hoe ze eraan moeten beginnen, 7,9% geeft aan dat de onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding ontbreekt. De twee redenen die het minst aan bod kwamen, zijn 'Ik weet niet wat vrijwillig engagement inhoudt' (4,0%) en 'gezondheidsredenen' (2,0%).

We konden enkele verbanden leggen tussen de reden van het niet opnemen van vrijwillig engagement en de leeftijd, het geslacht en de hoofdactiviteit.

Tabel 47: Reden geen engagement - leeftijd

Reden geen engagement		15 t.e.m. 20 jaar	21 t.e.m. 25 jaar	26 t.e.m. 30 jaar
		Leeftijd		
Onkostenvergoeding/ vrijwilligersvergoeding is te laag	Aantal	5	5	1
	% Reden	45.5%	45.5%	9.1%
	% Binnen leeftijdsklasse	21.7%	15.6%	16.7%
Onkostenvergoeding/ vrijwilligersvergoeding ontbreekt	Aantal	4	3	1
	% Reden	50.0%	37.5%	<b>12.5%</b>
	% Binnen leeftijdsklasse	17.4%	9.4%	16.7%
Geen interesse	Aantal	5	5	1
	% Reden	45.5%	45.5%	9.1%
	% Binnen leeftijdsklasse	21.7%	15.6%	16.7%
Geen tijd	Aantal	18	22	3
	% Reden	41.9%	51.2%	7.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	<b>78.3%</b>	<b>68.8%</b>	<b>50.0%</b>
Gezondheidsredenen	Aantal	0	1	1
	% Reden	0.0%	50.0%	50.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	0.0%	3.1%	16.7%
Ik weet niet wat vrijwillig engagement inhoudt	Aantal	2	2	0
	% Reden	<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	0.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	8.7%	6.3%	0.0%
Ik weet niet waar te beginnen	Aantal	5	5	0
	% Reden	<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	0.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	21.7%	15.6%	0.0%
Nooit over nagedacht	Aantal	5	7	0
	% Reden	41.7%	<b>58.3%</b>	0.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	21.7%	21.9%	0.0%

Binnen elke leeftijdsklasse werd de optie 'geen tijd' opvallend vaak aangeduid. Respondenten tussen 15 en 25 jaar nemen beduidend minder vrijwillig engagement op omwille van het niet weten wat het vrijwillig engagement inhoudt (50%) en waar te beginnen (50%) dan de andere leeftijdsklasse. Respondenten tussen 21 en 25 jaar nemen daarentegen beduidend minder vrijwillig engagement op doordat ze er nog niet over nagedacht hebben (58,3%). Tot slot nemen respondenten tussen 26 en 30 jaar beduidend minder vrijwillig engagement op omwille van de onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding die ontbreekt (12,5%).

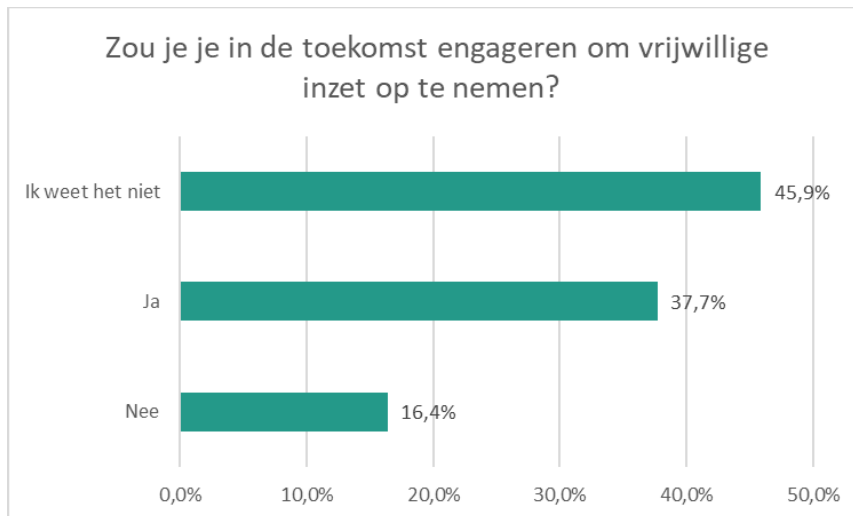
Tabel 48: Reden geen engagement - geslacht

Reden geen engagement		Man	Vrouw
		Geslacht	
Onkostenvergoeding/ vrijwilligersvergoeding is te laag	Aantal	7	4
	% binnen het geslacht	<b>38.9%</b>	9.3%
Geen interesse	Aantal	6	5
	% binnen het geslacht	<b>33.3%</b>	11.6%
Ik weet niet waar te beginnen	Aantal	5	5
	% binnen het geslacht	<b>27.8%</b>	11.6%

Vervolgens konden we een verband terugvinden tussen de reden voor het niet opnemen van vrijwillig engagement en het geslacht. De mannelijke respondenten nemen in hogere mate geen vrijwillig engagement op omwille van een te lage onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding, het ontbreken van interesse en omdat ze niet weten waar te beginnen.

## B) Motivatie

Figuur 31: Toekomst niet-vrijwilligers



Naast de reden waarom ze (nog) geen vrijwillig engagement opnemen/opgenomen hebben, vroegen we ook of ze dit in de toekomst wel zouden doen. De meerderheid gaf aan dat ze nog niet wisten of ze dit in de toekomst al of niet zouden opnemen

(45,9%). Van onze respondenten zou 37,7% zich wel engageren in de toekomst en 16,4% zich niet engageren.

Figuur 32: Waarom wel opnemen?



Tot slot vroegen we nog wat ervoor zou kunnen zorgen dat ze zich in de toekomst wel zouden engageren. De voornaamste redenen waarom de niet-vrijwilligers toch engagement

zouden opnemen, zijn iets kunnen betekenen voor anderen (21,4%) en een leuke tijd met vrienden (20,1%). Vrijwilligerswerk dat mooi op je CV staat zou voor 13,8% toch een reden zijn om vrijwillig engagement op te nemen. Voor 13,2% zou meer kennis over waar ze terecht kunnen helpend zijn en voor 11,3% is de mogelijkheid tot zelfontplooiing en identiteitsontwikkeling een reden om zich in de toekomst eventueel te engageren. De onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding zou 10,7% over de streep kunnen trekken en 9,4% had graag meer kennis over de inhoud van het vrijwillig engagement.

We kunnen enkele verbanden leggen tussen de reden van het in de toekomst wel opnemen van vrijwillig engagement en de leeftijd, het geslacht en de hoofdactiviteit.

Tabel 49: Reden engagement - leeftijd

		15 t.e.m. 20 jaar	21 t.e.m. 25 jaar	26 t.e.m. 30 jaar
Reden engagement toekomst		<b>Leeftijd</b>		
<b>Meer kennis over inhoud vrijwillig engagement</b>	Aantal	7	6	2
	% Reden	46.7%	40.0%	<b>13.3%</b>
	% binnen leeftijdsklasse	30.4%	18.8%	33.3%
<b>Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding</b>	Aantal	6	9	2
	% Reden	35.3%	52.9%	<b>11.8%</b>
	% Leeftijdsklasse	26.1%	28.1%	33.3%
<b>Iets kunnen betekenen</b>	Aantal	14	17	3
	% Reden	<b>41.2%</b>	50.0%	8.8%
	% Binnen leeftijdsklasse	60.9%	<b>53.1%</b>	<b>50.0%</b>
<b>Leuke tijd met vrienden</b>	Aantal	16	13	3
	% Reden	50.0%	40.6%	9.4%
	% Binnen leeftijdsklasse	<b>69.6%</b>	40.6%	<b>50.0%</b>
<b>Staat mooi op CV</b>	Aantal	9	13	0
	% Reden	<b>40.9%</b>	59.1%	0.0%
	% Binnen leeftijdsklasse	39.1%	40.6%	0.0%

We vinden uiteenlopende redenen binnen de verschillende leeftijdsklassen terug. Respondenten tussen 15 en 20 jaar duiden beduidend vaker 'leuke tijd met vrienden' (69,6%) aan. Daarnaast duiden ze in hogere mate 'iets kunnen betekenen' (41,2%) aan en vinden ze 'staat mooi op mijn CV' (40,9%) belangrijker dan andere leeftijdsklassen. Respondenten tussen 21 en 25 jaar duiden voornamelijk 'iets kunnen betekenen' aan (53,1%). Tot slot duiden de respondenten tussen 26 en 30 jaar voornamelijk 'iets kunnen betekenen' (50%) en 'leuke tijd met vrienden' (50%) aan, maar vinden ze 'meer kennis over de inhoud van het vrijwillig engagement' (13,3%) en 'onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding' (11,8%) belangrijker dan de andere leeftijdsklassen.

Tabel 50: Reden engagement - geslacht

		Man	Vrouw
Reden wel engageren		<b>Geslacht</b>	
<b>Meer kennis over inhoud</b>	Aantal	3	12
	% geslacht	16.7%	<b>27.9%</b>
<b>Iets kunnen betekenen</b>	Aantal	7	27
	% geslacht	38.9%	<b>62.8%</b>
<b>Zelfontplooiing/identiteit ontwikkeling</b>	Aantal	4	14
	% geslacht	22.2%	<b>32.6%</b>

Bovenstaande tabel geeft het verband tussen de reden om zich in de toekomst wel vrijwillig te engageren en het geslacht weer. Indien er meer kennis over de inhoud van het vrijwillig engagement (27,9%) zou zijn, dan zouden de vrouwelijke respondenten zich in de toekomst sneller vrijwillig inzetten dan de andere geslachtscategorieën. Daarnaast hebben 'iets kunnen betekenen' (62,8%) en 'zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling' (32,6%) een groter effect op de vrouwelijke respondenten dan de andere geslachtscategorieën.



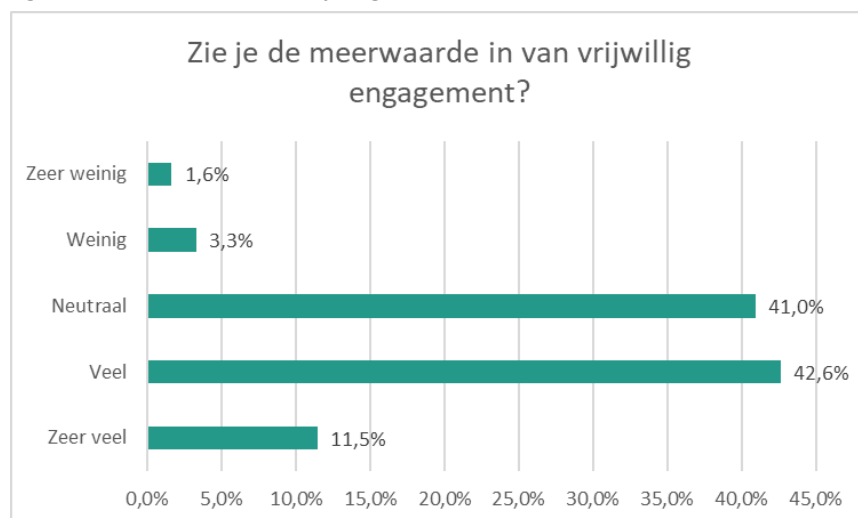
Tabel 51: Reden engagement - hoofdactiviteit

		Middelbaar onderwijs	Hoger onderwijs	Studeren en werken	Werken	Werkzoekende
Reden wel engageren		Hoofdactiviteit				
iets kunnen betekenen	Aantal	4	18	2	7	3
	% binnen hoofdactiviteit	80.0%	56.3%	40.0%	43.8%	100.0%
Zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling	Aantal	2	10	1	3	2
	% binnen hoofdactiviteit	40.0%	31.3%	20.0%	18.8%	66.7%
Staat mooi op CV	Aantal	1	17	1	3	0
	% binnen hoofdactiviteit	20.0%	53.1%	20.0%	18.8%	0.0%

Tot slot kunnen we een verband zien tussen de reden om zich in de toekomst wel vrijwillig te engageren en de hoofdactiviteit. Respondenten die in het middelbaar onderwijs zitten zouden zich in de toekomst sneller inzetten omwille van 'iets kunnen betekenen' (80%) of omwille van 'zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling' (40%) dan de andere categorieën. Respondenten die in het hoger onderwijs zitten daarentegen zouden zich sneller vrijwillig engageren omwille van de positieve effecten voor het CV (53,1%).

### C) Meerwaarde vrijwillig engagement

Figuur 33: Meerwaarde - niet-vrijwilligers



Bij de niet-vrijwilligers kwam ook de vraag omtrent de meerwaarde van een vrijwillig engagement aan bod. We zien dat 1,6% er zeer weinig meerwaarde van inziet en 3,3% er weinig meerwaarde van inziet. De optie 'neutraal' werd door 41,0% aangeduid en de

meerderheid duidde de optie 'veel' aan (42,6%). 'Zeer veel' werd door 11,5% aangeduid. De respondenten kregen opnieuw de kans om hun antwoord toe te lichten. Er kon opnieuw een opdeling gemaakt worden tussen een altruïstische kijk op de meerwaarde en een eerder op zichzelf gerichte kijk op de meerwaarde. De respondenten halen aan dat het een leuke bezigheid kan zijn, dat je de samenleving op een andere manier leert kennen en kan helpen, dat je anderen kan helpen, dat het een nut heeft, dat je iets kan betekenen voor anderen en dat het soms ook noodzakelijk is dat er vrijwilligerswerk is.

Daarnaast denken heel wat respondenten ook dat je er een goed gevoel van krijgt, dat je persoonlijke groei kan doormaken, dat je leert dat geld niet het belangrijkste is en dat je er gelukkig van wordt. Eén persoon gaf ook aan dat hij/zij/x er geen meerwaarde in ziet omdat hij/zij/x daar na het werk geen tijd meer voor heeft.

### 1.3 Extra opmerkingen

Tot slot was er voor alle respondenten nog de mogelijkheid om opmerkingen achter te laten in functie van het onderzoek of suggesties te geven voor de toekomst.

Samengevat werden volgende opmerkingen nog aangehaald:

Sommige participanten gaven aan dat het leven duur is, waardoor fulltime werken noodzakelijk is. Daarnaast is het volgen van een opleiding ook tijdsintensief, wat moeilijk te combineren is met het huishouden. Ondanks de interesse in vrijwilligerswerk, gaven een aantal participanten aan dat vrijwilligerswerk soms gewoonweg niet haalbaar is. Daarnaast kan de mening van of hechte band met de eigen familie een rol spelen in het al dan niet opnemen van vrijwillig engagement, dat blijkt uit de antwoorden. Dit kan zich mogelijks uiten in frustraties zoals bv. niet omkijken naar familie, aldus de respondenten.

## 2 Resultaten Focusgroepen

### 2.1 Algemene resultaten thematische analyse:

#### 2.1.1 Inleiding

Om het onderzoek zo grondig mogelijk te analyseren, leek het ons wenselijk om aan de slag te gaan met een kwalitatieve onderzoeksmethode. We maakten gebruik van dertien thema's, namelijk: communicatie, schaarste, diversiteit en socialisering, vakkundige expertise, begeleiding en ondersteuning, waardering, financiële- en personele middelen, maatschappelijke veranderingen, zelfontplooiing, attitudes, duur, structuur en tot slot faciliteiten voor de vrijwilligers.

In de analyse verwijzen we naar organisaties en (ex-)vrijwilligers. Dit zijn de personen die we bevestigd hebben tijdens de verschillende focusgroepen.

#### 2.1.2 Algemene resultaten focusgroepen organisaties

*Beleving: 'Welke noden hebben Vlaamse organisaties inzake vrijwillig engagement?'*

Vrijwilligersorganisaties hebben verschillende noden voor het kunnen uitvoeren van vrijwillig engagement. Uit onderzoek bleek dat de noden betrekking hebben op vijf thema's, namelijk communicatie, schaarste, structuur, diversiteit en socialisering en vakkundige expertise.

Ten eerste blijkt dat vrijwilligersorganisaties nood hebben aan communicatie. Dit zou verbeterd kunnen worden tussen organisatie en vrijwilligers. Onder communicatie werd een heldere, transparante weergave verstaan van onder andere afspraken, regels die belangrijk zijn binnen de werking, alsook duidelijkheid wanneer ze de vrijwilligers kunnen verwachten, indien ze te laat zullen komen, et cetera. Deze regels en afspraken zouden voorspelbaarheid kunnen creëren bij zowel vrijwilligers als organisaties en negatieve gevoelens wegwerken.

Een respondent zei hierover het volgende:

En als ze weten dat hun vrijwilliger komt en die komt dan niet en de keer erop zegt hij dan ik ga de vrijdag komen en hij is daar weer niet, ja dat zorgt voor heel wat frustratie en miserie... Dus dat proberen we wel aan onze vrijwilligers duidelijk te maken als je echt gaat gaan werken met cliënten, dan is het ook wel belangrijk dat je er bent. Dus dat verwachten we wel van onze vrijwilligers, dat ze zich engageren en als ze zeggen van we komen dat ze ook komen, of dat ze op tijd verwittigen. Maar omgekeerd ook want ik merk welk in bepaalde werkingen, plots is er een cliënt ziek dus er komt een vrijwilliger, oei ja ze hebben vergeten van die vrijwilliger te verwittigen, dat zijn dingen ja, dat kan niet he, dus ja het komt van twee kanten hoor... (Respondent 1 ZG, focusgroep organisaties).

Een kanttekening hierbij zou kunnen zijn dat er verder aangegeven wordt dat er communicatiefouten kunnen optreden die mogelijk uitmonden in frustraties bij vrijwilligers en/of organisaties. Organisaties gaven daarbij aan te weinig duidelijkheid te ervaren ten opzichte van regels en afspraken tussen organisaties en vrijwilligers.

Ten tweede werd het thema 'schaarste' besproken. Vrijwilligersorganisaties geven aan een schaarste of een tekort te kennen op vlak van financiële- en personele middelen. Een tekort aan arbeidskrachten zou door organisaties ingevuld kunnen worden door vrijwilligers die minder kosten met zich meebrengen dan professionele medewerkers. Daarnaast gaven organisaties aan dat vrijwilligers echter voldoende begeleiding moeten krijgen bij het opnemen van hun rol binnen de organisatie. Respondenten gaven daarom aan dat een begeleider of medewerker in de organisatie noodzakelijk is om de vrijwilligers te coachen.

Daarnaast kenden organisaties ook een tekort aan 'socialisering' binnen de organisatie. Zo blijkt dat vrijwilligers een beperkte tijd voor handen hebben om binnen de organisatie deel te nemen aan bijeenkomsten, hoewel organisaties dit als een nood ervaren. Dit zou komen doordat ze prioriteit geven aan hun studies of vrije tijd. Om deze tekorten op te vangen, hadden enkele organisaties nood aan een gestructureerd, degelijk beleid (structuur) waarop de vrijwilligerswerking binnen de organisatie kan steunen. Een wettelijk beleid binnen de eigen gemeente zou volgens respondenten structuur en betere communicatie bevorderen. Bij het uitschrijven van het beleidervaarden enkele organisaties ook een schaarste of een tekort aan tijd en personele middelen om het beleid vorm te geven.

Het beleid zou bovendien niet enkel gaan over communicatie, socialisering en het opvangen van tekorten/schaarste, maar ook over diversiteit. Vrijwilligersorganisaties bleken nood te hebben aan meer diversiteit binnen in de organisatie. Onder diversiteit verstaan we zowel etnisch-culturele als sociale diversiteit, als mensen met een beperking, aandoening, psychische kwetsbaarheid... Organisaties vinden het belangrijk dat vrijwilligers een zeer divers publiek omvatten met oog voor toegankelijkheid, ook al is dit niet altijd even gemakkelijk te realiseren.

Vakkundige expertise kunnen we situeren in een vijfde thema waar vrijwilligersorganisaties nood aan hebben. Ondanks deze nood blijkt dat er veelal een tekort is aan vrijwilligers met een professionele achtergrond. Daarnaast deelden de organisaties mee, nood te hebben aan vrijwilligers die gemotiveerd zijn om zich te scholen in het vrijwillig engagement dat ze aangaan. Nu zouden vrijwilligers nodige achtergrond- of materiaalkennis missen.

*Beleving: 'Welke verwachtingen hebben Vlaamse organisaties inzake vrijwillig engagement?'*

Vlaamse vrijwilligersorganisaties hebben verschillende verwachtingen naar (potentiële) vrijwilligers. Uit het onderzoek kwamen zes thema's aanbod, namelijk: vakkundige expertise, begeleiding en ondersteuning, communicatie, socialisering, waardering en structuur. Ondanks dat de benamingen van de thema's hierin overeenkomen met zaken vermeld bij de eerste onderzoeksvraag (cf. Onderzoeksvraag 1), lijken deze thema's bij verwachtingen toch een andere lading te dekken.

Een eerste verwachting richt zich op de vakkundige expertise van de vrijwilliger. Niet alleen is er nood aan meer vrijwilligers met een professionele achtergrond (cf. Onderzoeksvraag 1), dit werd ook expliciet als verwachting aangehaald door verschillende vrijwilligersorganisaties. Er bleek wel een verschil bij de vrijwilligers naarmate hun ervaring binnen de organisatie, tussen nieuwe vrijwilligers en ancients. Bij het geven van een taak aan vrijwilligers wordt volgens organisaties rekening gehouden met de reeds aanwezige kennis en de wensen van de vrijwilligers binnen de organisatie. Nieuwe vrijwilligers krijgen hierdoor hogere verwachtingen aangemeten. Dit aan de hand van de vaardigheden die al verworven werden, bijvoorbeeld een attest of het behalen van een opleiding. Een kanttekening hierbij zou kunnen zijn dat nieuwe vrijwilligers een extra engagement ervaren.

Een respondent zei het volgende:

... heel wat verplichtingen die gewoon wettelijk vastgelegd zijn. Ze moeten minstens zoveel opleidingen doen per jaar, ze moeten oefeningen doen, ze moeten beschikbaar zijn. Het is vrijwillig en niet vrijblijvend er komt wel wat bij kijken en zie je wel dat dat op zich wel gaat. Dus we verwachten wel heel veel, maar ze krijgen er ook veel voor terug (Respondent 4 ZG/JW, focusgroep organisaties).

Desondanks deze verwachting naar het engagement toe, vonden enkele organisaties het belangrijk om rekening te houden met de grenzen en de draagkracht van de vrijwilligers. Hierbij gaven ze aan het belangrijk te vinden dat vrijwilligers hun eigen grenzen en mogelijkheden kunnen aangeven. Dit zou blijik geven van een professionele houding naar organisaties toe.

Een tweede verwachting ging over communicatie wat een heldere en transparante weergave van onder andere afspraken en regels omvat (cf. Onderzoeksvraag 1). Deze transparantie verwachten ze tegenover vrijwilligers omtrent hun vakkundige expertise over het werkveld. Daarnaast gaven organisaties aan dat het belangrijk is om het takenpakket inhoudelijk af te stemmen en eventueel na te gaan waar begeleiding of scholing nodig is. Ook zouden vrijwilligers hun verwachtingen en aanwezigheid kunnen communiceren naar de organisatie toe. Op die manier zouden ze hun verwachtingen kunnen aanpassen naargelang de vrijwilliger en de evolutie die hij/zij/x maakt.

Een derde verwachting die aan bod kwam, is begeleiding en ondersteuning. Bij verwachtingen van vrijwilligersorganisaties dekte het woord begeleiding twee ladingen, namelijk begeleiding naar zowel nieuwe vrijwilligers als naar cliënten toe. In lijn met de noodzaak bij de vorige onderzoeksvraag verwachten organisaties dat er een begeleidingsaanbod is voor nieuwe vrijwilligers. Hierbij was er toen een tekort aan personele middelen om vrijwilligers te begeleiden. Een oplossing zou volgens enkele respondenten liggen bij de vrijwilligers zelf. Zo zou een nieuwe vrijwilliger kunnen worden bijgestaan door een vrijwilliger die al langer bij de organisatie werkzaam is. Deze vorm van coaching heet 'buddy werking'.

Daarnaast omvatte begeleiding volgens respondenten ook dat vrijwilligers meer begeleiding opnemen op de werkvloer. Dit omvat volgens respondenten begeleiding van cliënten binnen de organisatie. Voorbeelden die naar boven kwamen waren onder andere: het voorzien van activiteiten, één-op-één begeleiding, ondersteuning bij verplaatsingen, et cetera.

Een kanttekening bij deze begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers zou kunnen zijn dat organisaties ook niet tegemoetkomen aan de noden van vrijwilligers. Doordat de vrijwilligers reeds helpen met de individuele begeleidingsmomenten bij de cliënten hebben zij minder contact met andere vrijwilligers en personeelsleden. We zien dus een discrepantie tussen bepaalde noden en verwachtingen die organisaties hebben gerapporteerd.

Een vierde verwachting richt zich op socialisering. Organisaties gaven aan dat het fijn is als er een kleiner leeftijdsverschil zou bestaan tussen vrijwilligers en cliënten. Dit zodat de leefwereld van de vrijwilliger dichter bij de leefwereld van de cliënt zou liggen.

Waardering is het vijfde thema binnen de verwachtingen van de Vlaamse vrijwilligersorganisaties. Ze verwachten van vrijwilligers dat ze zich gewaardeerd voelen voor het engagement dat ze opnemen, hoe klein dat ook is. Elk engagement is volgens de organisaties 'waardevol'. Merk op dat waardering hier volgens organisaties inhoudt dat de vrijwilliger gewaardeerd wordt door anderen in de taken die hij/zij/x opneemt (1), zich gewaardeerd voelt door anderen (2) en dat de vertrouwensband tussen vrijwilligers en personen binnen de organisatie/cliënten wordt verbeterd (3).

Indien vrijwilligers zich gewaardeerd voelen door organisaties, bouwen ze volgens respondenten een vertrouwensband op. Deze vertrouwensband zou het welbevinden vergroten en was tevens een verwachting die aangegeven werd door organisaties. Binnen het thema 'waardering' kan een link gelegd worden naar het thema 'communicatie' binnen deze onderzoeksvraag. De vertrouwensband zou communicatie tussen beide vergemakkelijken, gezien de vrijwilligers voelen dat ze personen binnen de organisatie in vertrouwen kunnen nemen, wat maakt dat vrijwilligers duidelijker zouden communiceren over het verloop van hun engagement.

Uit de focusgroepen bleek niet enkel dat vrijwilligersorganisaties een vertrouwensband tussen vrijwilligers en de organisatie verwachten, maar ook een vertrouwensband tussen vrijwilligers en cliënten binnen de organisatie. Deze verwachting slaat vooral op tijd, aanwezigheid en het belang naar de cliënten toe.

Een laatste verwachting die werd aangehaald is structuur. Organisaties hebben nood aan structuur op beleidsmatig vlak (cf. Onderzoeksvraag 1), maar verwachten ook een zekere mate van structuur van vrijwilligers. Dit aspect sluit voor een deel aan bij het thema communicatie, waar aangegeven werd dat duidelijke communicatie over het takenpakket van de vrijwilligers en de rol van de organisatie belangrijk is.

Verder verwachten ze van vrijwilligers dat er een zekere logica of regelmaat in hun engagement vervat zit, omdat dit van belang zou zijn bij het werken met kwetsbare cliënten. Dit is een verwachting gezien het een belangrijk begeleidingsaspect is voor hun doelgroepen in het creëren van voorspelbaarheid, anticiperend handelen, et cetera. Dit werd eerder beschreven in het thema 'begeleiding en ondersteuning' binnen deze onderzoeksvraag.

*Beleving: 'In welke mate worden (potentiële) Vlaamse vrijwilligers als een meerwaarde aanzien?'*

Uit de focusgroepen bleek dat vrijwilligers een grote meerwaarde zijn voor heel wat Vlaamse vrijwilligersorganisaties, maar waarom bieden vrijwilligers nu net zo'n meerwaarde? We bekijken de argumenten van organisaties aan de hand van verschillende thema's namelijk: financiële- en personele middelen, begeleiding en ondersteuning, zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling, attitude en duur.

De eerste meerwaarde valt binnen het thema financiële- en personele middelen. Uit de noden bleek dat vrijwilligersorganisaties een schaarste hadden aan personele middelen. Hierbij bleken vrijwilligers de oplossing en zouden ze voordelen bieden op vlak van tijd en geld. Organisaties haalden daarom de financiële meerwaarde van vrijwilligers aan voor cliënten binnen de organisatie. Voor cliënten met een beperking zou het mogelijks te duur zijn om supplementaire begeleiding van beroepskrachten te verkrijgen. Het inzetten van vrijwilligers zou het dus mogelijk maken om kwaliteitsvolle dienstverlening voor cliënten te blijven garanderen.

De tweede meerwaarde die vrijwilligers bieden aan organisaties, focust zich op begeleiding en ondersteuning. De respondenten formuleerden deze meerwaarde als een vorm van 'ondersteuning' van vrijwilligers voor medewerkers binnen de organisatie. Met andere woorden zou het takenpakket van medewerkers megedragen worden door vrijwilligers zoals ondersteuning op vlak van administratie. Hierdoor zou de schaarste aan personele middelen (cf. Onderzoeksvraag 1) beter opgevangen kunnen worden. Voldoende begeleiding van vrijwilligers door coaches binnen de organisaties zou hierbij een vereiste kunnen zijn, zoals ook werd beschreven binnen de onderzoeksvraag over de noden van vrijwilligersorganisaties.

Daarnaast werd ondersteuning door een samenwerking met vrijwilligers uit lokale organisaties en gemeenschappen gezien als een meerwaarde. We kunnen dus concluderen dat vrijwilligers een meerwaarde hebben op collegiaal- en organisatieniveau voor vrijwilligersorganisaties. Een respondent zei daarover het volgende:

Eén van de projecten die wij doen is het inventariseren van de kerken en dat is iets waar een langere tijd overgaat, dus dat gaat gemakkelijk over een halfjaar per kerk. Vaak wordt er dan samengewerkt met de lokale kerkfabrieken of mensen van de gemeenschap daar die zich daar dan zowat mee bezig houden (Respondent 3 CU, focusgroep organisaties).



Het derde thema dat aan bod komt is zelfontplooiing op het vlak van persoonlijke ontwikkeling. Organisaties vinden het belangrijk dat jongeren een zinvolle tijdsbesteding hebben binnen hun organisatie. Zo spenderen kwetsbare vrijwilligers hun tijd in georganiseerd- en sociaal verband, in plaats van bijvoorbeeld op straat.

Zelfontplooiing van de vrijwilliger is echter opnieuw een meerwaarde voor de organisatie, dit zou een belangrijke kanttekening kunnen zijn. Vrijwilligers die vanuit een kwetsbare positie komen, zouden zeer zinvolle inzichten kunnen leveren vanuit hun ervaringsdeskundigheid. Iets waar vrijwilligersorganisaties in de vorige onderzoeksvraag nood aan hadden. Dit wordt door organisaties immers ook gezien als belangrijke expertise. Bovendien zouden vrijwilligers ingezet kunnen worden op basis van hun sterktes, op wat ze graag doen, et cetera.

Een vierde thema zijn de attitudes van vrijwilligers. Voor organisaties blijken vrijwilligers met passie en enthousiasme voor het vrijwillig engagement een meerwaarde daar deze ook stimulerend zijn voor cliënten die organisaties wensen te bereiken.

Uit de focusgroepen is nog een andere attitude gebleken, namelijk de inzet die vrijwilligers leveren. Organisaties hechten belang aan vrijwilligers die zich voor een langdurige periode (duur) inzetten. Uit de verwachtingen in bovenstaande onderzoeksvraag bleek dan ook dat elk engagement, hoe klein dan ook geapprecieerd werd. Dit is een link met het thema 'waardering'.

*Belemmerende factoren: 'Welke drempels ervaren Vlaamse organisaties in het aantrekken en behouden van (potentiële) vrijwilligers?'*

Vlaamse vrijwilligersorganisaties ervaren heel wat drempels in het werken met vrijwilligers. Binnen deze drempels onderscheiden we enkele thema's, namelijk: attitudes, communicatie, duur, vakkundige expertise, socialisering en waardering.

Een gedwongen attitude is volgens enkele respondenten een eerste mogelijke drempel. Een goede werkattitude voor ogen hebben, bleek voor de (ex-)vrijwilligers een drijfveer (cf. Onderzoeksvraag 10). Indien dit door de vrijwilligersorganisatie wordt opgedrongen, kan dit volgens enkele respondenten veranderen in een drempel. Vrijwilligers binnen de zorgsector werden naar eigen zeggen soms gedwongen om naast een oudere patiënt plaats te nemen.

Communicatie is een tweede mogelijke drempel die werd aangehaald. Communicatie wordt omschreven, zoals in bovenstaande onderzoeksvraag bij de noden, als een heldere, voorspelbare en transparante weergave van afspraken en regels tussen beide partijen... Volgens respondenten ontstaan communicatiefouten in de interactie tussen vrijwilligers en organisaties (cf. Onderzoeksvraag 1). Dit zou een drempel kunnen vormen voor organisaties. Wanneer aan deze nood zou voldaan worden, ontstaat er door correcte communicatie een vertrouwensband tussen vrijwilligers en de medewerkers van de organisatie. Dit linken we met het thema 'waardering', gezien dit ook gaat over deze wederzijdse vertrouwensband tussen beiden.

Binnen de onderzoeksvraag over de noden, kwam al aan bod dat vrijwilligersorganisaties vrijwilligers nodig hebben om hun tekort aan personele middelen in te vullen. Uit de focusgroepen bleek wel dat vaste medewerkers vrijwilligers als personeelsaanvullend beschouwen. Hierdoor zouden er eventuele negatieve gevoelens kunnen ontstaan tussen beide partijen. Dit zou de communicatie bemoeilijken waardoor vrijwilligers bijvoorbeeld niet altijd vragen durven stellen aan werknemers uit schrik dat ze zouden storen. Dit zou een drempel kunnen vormen.

Een drempel uit het thema communicatie die ook aansluit op de communicatie tussen personen binnen de organisatie, richt zich op het creëren van verbinding tussen organisaties onderling. Dit is vooral van toepassing bij organisaties die operationeel zijn over heel Vlaanderen.

Volgens organisaties bleek vooral het engagement van jonge personen niet zo evident. Zo zouden vrijwilligers volgens hen minder snel deelnemen aan activiteiten van organisaties die zich qua afstand verder van de vrijwilliger bevinden. Daarom zou het de taak van vrijwilligersorganisaties kunnen zijn om vrijwilligers uit verschillende regio's samen te brengen, zodat ze zich meteen kunnen inschrijven voor een vrijwillig engagement of voor een activiteit.

Een laatste drempel binnen de communicatie ging over het bereiken van vrijwilligers. Een drempel die zich voordoet binnen het bereiken van vrijwilligers, is het aantrekken van personen aan de hand van folders en websites nog voor men het engagement opnam. Beiden werden door de respondenten als inefficiënt weergegeven.

Een derde thema dat volgens vrijwilligersorganisaties aan bod kwam in verband met de drempels, was de duur. Organisaties ervoeren hierbij een drempel op vlak van tijdsbelasting. Het werken met vrijwilligers vraagt veel tijd, dit terwijl respondenten een nood aan tijd uitspraken om vrijwilligers te begeleiden (cf. Onderzoeksvraag 1).

Een volgende drempel die aan bod kwam binnen de thema's duur en vakkundige expertise, ging over het volgen van een opleiding dat wenselijk is om te starten aan een vrijwillig engagement of om een andere functie binnen het vrijwillig engagement op te nemen. Voor sommige vrijwilligersorganisaties was het zelfs noodzakelijk dat nieuwe vrijwilligers een cursus of opleiding volgden. Dit kan een belemmerende factor of drempel zijn voor jongeren om een vrijwillig engagement op te nemen. Dit alles terwijl vrijwilligersorganisaties professionele achtergrond of vakkundige expertise van vrijwilligers noodzakelijk vinden bij het aangaan van het vrijwillig engagement (cf. Onderzoeksvraag 1). Een voorbeeld binnen de sector 'jeugdwerk' is bijvoorbeeld het volgen van een cursus hoofdanimator om hoofdanimator te worden.

De laatste drempel die aan bod kwam binnen het thema 'socialisering'. Vrijwilligersorganisaties gaven aan dat er een kloof bestaat tussen oudere en jongere vrijwilligers binnen de organisatie. Dit heet de zogenaamde 'generatiekloof'. Het verschil in visies tussen oudere en jongere vrijwilligers leidde volgens vrijwilligersorganisaties soms tot botsingen. Oudere vrijwilligers zouden nieuwe vrijwilligers niet altijd de waardering geven voor het werk dat ze opnemen. Ze zouden bijvoorbeeld nieuwe vrijwilligers weinig kansen tot starten geven door het voorhouden van vooroordelen over deze vrijwilligers. Dit kan als een drempel ervaren worden door zowel jongere als oudere vrijwilligers. Om deze drempel weg te werken, zouden vrijwilligersorganisaties oudere vrijwilligers kunnen aanleren om waardering te uiten ten aanzien van nieuwe vrijwilligers om hen te motiveren het vrijwillig engagement verder te zetten. Een drijfveer bij het volhouden van een vrijwillig engagement bij vrijwilligers is namelijk het verkrijgen van meer waardering van de vrijwilligersorganisatie (cf. Onderzoeksvraag 10).

*Bevorderende factoren: 'Hoe worden contacten tussen (potentiële) Vlaamse vrijwilligers en organisaties gelegd en onderhouden?'*

Het contact tussen vrijwilligers en organisaties konden we volledig onderbrengen binnenin het thema communicatie. We specifiëren onder communicatie zowel bereikbaarheid als het onderhouden van contacten tussen vrijwilligers die het vrijwillig engagement aangingen en de vrijwilligersorganisatie over het vrijwillig engagement. De organisaties hadden het in mindere mate over het rekruteren van jongeren om een vrijwillig engagement aan te gaan. Deze manieren of methoden bleken organisatieafhankelijk. Organisaties deden dit op een directe- of indirecte wijze.

Onder directe communicatie verstonden organisaties het direct, persoonlijk aanspreken van jongeren over het vrijwillig engagement dat ze al aangingen of nog zullen aangaan. Organisaties gaven aan dat dit het beste werkte aan de hand van sociale mediaplatformen zoals Whatsapp, Messenger, et cetera. Op sociale media nam het persoonlijk aanspreken de vorm aan van een privébericht van de organisatie naar één specifieke vrijwilliger waarin als aanspreking de naam van de vrijwilliger gebruikt werd. Organisaties verstonden onder het persoonlijk aanspreken ook het aanspreken van jongeren op secundaire scholen bij het flyeren. Zo herkennen vrijwilligers al een gezicht binnen de vrijwilligersorganisatie en kunnen ze vragen stellen. Organisaties gaven persoonlijke communicatie de dag van vandaag aan als een nood binnen de communicatie met vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 10).

Indirecte communicatie werd door de vrijwilligersorganisaties verstaan als het indirecte, algemene aanspreken van jongeren die het vrijwillig engagement al aangingen of nog zullen aangaan over hun vrijwillig engagement. Zo werd een groep van vrijwilligers aangesproken. Organisaties gaven aan dat ze een algemene e-mail stuurden naar alle vrijwilligers binnen de organisatie of dat ze een oproep plaatsten in de vrijwilligersgroep op Facebook. Ze gaven echter aan dat dit niet zo goed werkte. Verder werd er nog ingezet op mediakanalen zoals nieuwsbrieven, lezingen, acties, spreuken of een oproep in een krant.

*Bevorderende factoren: 'Op welke wijze motiveren Vlaamse organisaties (potentiële) vrijwilligers?'*

Vrijwilligersorganisaties kunnen hun (potentiële) vrijwilligers op verschillende manieren motiveren. Uit het onderzoek bleek dat motivatie betrekking heeft op verschillende thema's: waardering, zelfontplooiing op persoonlijk vlak en faciliteiten voor vrijwilligers. Deze thema's motiveren (potentiële) vrijwilligers om enerzijds het vrijwillig engagement op te nemen en anderzijds het vrijwillig engagement te blijven opnemen.

Een eerste thema dat aan bod kwam binnen deze onderzoeksvraag, gaat over waardering. Onder waardering begrepen vrijwilligersorganisaties enerzijds het luisteren naar vrijwilligers en anderzijds het uiten van een bedanking naar vrijwilligers toe. Volgens organisaties gaat het over kleine gebaren met een grote impact waardoor vrijwilligers zich extra gemotiveerd zouden voelen. Organisaties uiten hun bedanking op twee verschillende manieren. Ten eerste gaven ze aan dat ze vrijwilligers op een verbale manier bedanken, bijvoorbeeld door respect te uiten naar hen toe. Dit bleek volgens organisaties het belangrijkste. Ten tweede gaven organisaties aan dat ze vrijwilligers op een materiële wijze bedanken, aan de hand van een verjaardagskaart of cadeaubon.

Het tweede thema wat aan bod kwam is zelfontplooiing op persoonlijk vlak en gaat volgens de vrijwilligersorganisaties over leeransen en het opdoen van vaardigheden. Organisaties gaven aan dat deze leeransen en vaardigheden mooi op het Curriculum Vitae van vrijwilligers zouden staan. Dit blijkt echter een mismatch te zijn met de drijfveren van vrijwilligers die we bevroegen, zij vonden dit namelijk niet zo belangrijk. (cf. Onderzoeksvraag 10). Zelfontplooiing zou vrijwilligers verder helpen om te groeien, wat leidt tot een extra motivatie om het vrijwillig engagement op te nemen. Als organisaties hierop zouden blijven inzetten terwijl vrijwilligers het vrijwillig engagement al aangingen, zouden ze een blijvende intrinsieke motivatie creëren bij de vrijwilligers.

Een voorlaatste thema waren de faciliteiten voor vrijwilligers. Deze faciliteiten nemen volgens organisaties verschillende vormen aan. Voorbeelden waren een vrijwilligersfeest en/of een catering. Ook doorheen de werkweek gaven verschillende organisaties aan een evenement voor vrijwilligers te organiseren. Naast evenementen vonden ze het aanbieden van een maaltijd en drinken aan vrijwilligers een belangrijke vorm van motivatie voor vrijwilligers om het vrijwillig engagement te blijven aangaan. We leggen hierbij ook even de link met het eerste thema dat binnen deze onderzoeksvraag aan bod kwam, namelijk het thema 'waardering'. Dit omdat het aanbieden van evenementen, maaltijden of drinken volgens de respondenten, een blijk toont van appreciatie van de organisatie naar de vrijwilligers toe. Uit de verwachtingen van vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 2) bleek dat zij echter kleine bedankingen verkiezen boven evenementen die de vrijwilligersorganisatie organiseert. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de resultaten weer.

Tabel 52: Resultaten focusgroep vrijwilligersorganisaties

ORGANISATIES				
Beleving: Noden	Beleving: Verwachtingen	Beleving: Meerwaarde van vrijwilligers	Belemmerende factoren	Bevorderende factoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heldere, transparante communicatie (<b>communicatie</b>)</li> <li>- Financiële en personele middelen (coaches), arbeidskrachten (<b>schaarste</b>)</li> <li>- Divers vrijwilligersbestand, etnisch culturele en sociale diversiteit (<b>schaarste, diversiteit en socialisering</b>)</li> <li>- Gestructureerd beleid (<b>schaarste</b>)</li> <li>- Vrijwilligers met professionele achtergrond en materiaalkennis, met motivatie om zich bij te scholen (<b>vakkundige expertise</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionele achtergrond en aangeven van draagkracht en mate van expertise van vrijwilligers rond expertise (<b>vakkundige expertise, communicatie</b>)</li> <li>- Nieuwe vrijwilligers begeleiden aan de hand van buddy-werking/op de werkvloer (<b>begeleiding en ondersteuning</b>)</li> <li>- Duidelijkheid rond takenpakket en engagement voor vrijwilligers in beleidsmatig kader (<b>communicatie en structuur</b>)</li> <li>- Vrijwilligers aantrekken met klein leeftijdsverschil (<b>Socialisering</b>)</li> <li>- Waardering uiten aan vrijwilligers door leden van organisatie met inbegrip van het uitbouwen van een vertrouwensband tussen cliënt en vrijwilliger (<b>waardering</b>)</li> <li>- Waardering van vrijwilligers naar cliënten toe (<b>waardering</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zinnige tijdsbesteding in sociaal verband (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> <li>- Inzichten vanuit ervaringsdeskundigheid (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> <li>- Kwaliteitsvolle dienstverlening (<b>financiële en personele middelen</b>)</li> <li>- Voordelen op vlak van tijd en geld die financiële meerwaarde biedt voor cliënten (<b>financiële en personele middelen</b>)</li> <li>- Ondersteuning en stimulering voor medewerkers (collegiaal niveau) en ondersteuning op vlak van administratie (organisatieniveau) (<b>begeleiding en ondersteuning en attitudes</b>)</li> <li>- Passie, langdurige enthousiaste inzet (<b>attitudes en duur</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werken met vrijwilligers vraagt veel tijd (<b>duur</b>)</li> <li>- Generatiekloof (<b>diversiteit en socialisering</b>)</li> <li>- Gedwongen attitude (<b>attitudes</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directe en indirecte communicatie o.a. via sociale media om de bereikbaarheid en de contacten tussen vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties te onderhouden (<b>communicatie</b>)</li> <li>- Luisteren naar de vrijwilliger en hierbij respect en bedankingen uiten, zowel verbaal als non-verbaal, kleine maar grote gebaren zoals het organiseren van een vrijwilligersfeest of het aanbieden van maaltijd en drank (<b>waardering en faciliteiten</b>)</li> <li>- Inspelen op vaardigheden en persoonlijkheid van vrijwilliger (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> <li>- Het opdoen van leerkanalen en vaardigheden kan voor vrijwilligers een meerwaarde bieden aan Curriculum Vitae (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> </ul>

### 2.1.3 Algemene resultaten focusgroepen (ex-)vrijwilligers

Beleving: *'Welke noden hebben Vlaamse vrijwilligers inzake vrijwillig engagement?'*

Uit de focusgroepen met vrijwilligers kunnen we enkele noden onder verschillende thema's brengen. We bespreken vijf thema's: begeleiding, communicatie, diversiteit en socialisering, structuur en waardering.

Het eerste thema dat aan bod kwam is begeleiding en ondersteuning. De respondenten interpreteerden dit als ondersteuning in het uitvoeren van het vrijwillig engagement. De (ex-)vrijwilligers hebben nood aan ondersteuning van personen binnen de organisatie bij het uitvoeren van het eigen vrijwillig engagement of bij het uitvoeren van de eigen functie. Deze ondersteuning kan volgens hen het best komen vanuit iemand die ouder of meer ervaren is. Dit kan een mede-hoofdleiding, een oudere leiding of coördinator zijn. Een respondent rapporteerde de kanttekening dat ondersteuning van bovenaf niet altijd nodig is doordat er meestal begeleid wordt door een directe leiding die ouder is.

Een tweede thema dat werd aangehaald is communicatie. Volgens de (ex-)vrijwilligers is het belangrijk dat er gesproken kan worden over zaken waar ze niet mee akkoord zijn. Ze willen dit kunnen communiceren naar de verantwoordelijken van de organisatie of naar het bestuur van de organisatie. Enkele (ex-)vrijwilligers geven daarbij ook aan dat het ontbreken van dergelijke communicatie ervoor zou kunnen zorgen dat het vrijwillig engagement stopgezet wordt.

Een derde thema is diversiteit en socialisering. Socialisering wordt begrepen als een nood aan personen waarmee ze overeenkomen binnen de organisatie. Meerdere (ex-)vrijwilligers hebben nood aan vriendschappen en een sterke groep. Dergelijke vriendschappen kunnen ontstaan door middel van het organiseren van activiteiten buiten het vrijwillig engagement. Hierbij werd bijvoorbeeld aan een kamp gedacht.

Structuur is het vierde thema en hangt in deze context nauw samen met begeleiding. Onder structuur plaatsen de (ex-)vrijwilligers: het plannen en organiseren van activiteiten, praktische zaken en een gestructureerde begeleiding. Zo zouden beslissingen mogelijks last-minute genomen worden omwille van een onduidelijke rolverdeling. Daarnaast zouden hoofdleidingen nood hebben aan voldoende instructies over de werking. Een respondent zei daarover het volgende:

...er zijn heel veel dagen bij ons waarop er speciale activiteiten zijn buiten onze locatie, zo die structuur van oké hoe gaan we dat begeleiden? Wie moet er allemaal mee zijn? Vaak werd dat last-minute beslist van ja gij en gij en gij gaan mee, maar die dat over bleven die staan daar dan eventjes van ah, ja, maar dat wisten wij wel niet. Zo op die manier zo, het was vaak last-minute en niet goed gepland op voorhand (Respondent 1 JW, focusgroep (ex-) vrijwilligers).

Vervolgens kwam het thema waardering aan bod. De (ex-)vrijwilligers ervaren waardering in de vorm van appreciatie en inspraak. Uit de focusgroepen bleek dat waardering voornamelijk volgt uit de aanvaarding en appreciatie van de organisatie naar de vrijwilligers toe. De waardering in de vorm van appreciatie kan zich voordoen in zowel verbale als non-verbale bedankingen of gebaren. Bijvoorbeeld een berichtje met een bedanking, een glimlach van de doelgroep, aanvaarding van grenzen, et cetera. De appreciatie zou meer in kleinere gebaren moeten zitten in plaats van in grote gebaren. De waardering van de organisatie naar de vrijwilligers toe dient volgens een vrijwilliger wel voelbaar te zijn, opdat het als waardering kan geïnterpreteerd worden. Daarnaast zouden niet alle vrijwilligers een even grote appreciatie nodig hebben. Iemand die meer inbreng heeft zou een grotere appreciatie moeten krijgen.

De mate waarin inspraak mogelijk is, werd door de (ex-)vrijwilligers ook als een uiting van waardering aanzien. Uit de focusgroepen met (ex-)vrijwilligers blijkt dat het belangrijk is dat er naar de vrijwilligers geluisterd wordt. Dit kan op verschillende momenten, zoals bijvoorbeeld op bestuursvergaderingen. Enkele (ex-)vrijwilligers maken echter de kanttekening dat inspraak zich niet uit in het teweegbrengen van veranderingen, maar in het kunnen laten horen van de stem en hierbij ook gehoord te worden.



*Beleving: 'Welke verwachtingen hebben Vlaamse organisaties en vrijwilligers inzake vrijwillig engagement?'*

Vlaamse (ex-)vrijwilligers kunnen enkele verwachtingen hebben inzake het vrijwillig engagement. Deze verwachtingen situeren zich binnen volgende vijf thema's: attitude, communicatie, financiële en personele middelen, maatschappelijke veranderingen en waardering. Ondanks dat de benamingen van de thema's hierin overeenkomen met zaken vermeld bij Onderzoeksvraag 1, lijken deze thema's bij verwachtingen toch een andere lading te dekken.

Allereerst richten de verwachtingen zich op attitudes. De (ex-)vrijwilligers die deelnamen aan het onderzoek bespraken hierbij enkele attitudes die ze niet zozeer van de organisaties, maar van zichzelf en andere (nieuwe) vrijwilligers verwachtten. Meerdere (ex-)vrijwilligers verwachtten een bepaalde inzet of een werkattitude in het vrijwillig engagement. Indien de attitude ook voldoet aan de verwachtingen zou dit zou voor meer vertrouwen zorgen vanuit de organisatie. Hierdoor zouden vrijwilligers bijvoorbeeld sneller vertrouwd en aangesproken worden om iets te doen.

Vervolgens kwam communicatie aan bod binnen de verwachtingen. De communicatie werd door de (ex-)vrijwilligers geïnterpreteerd als een afstemming van de verwachtingen tussen de vrijwilliger en de organisatie. Slechte communicatie kan ervoor zorgen dat er een mismatch ontstaat tussen beiden hun verwachtingen. Een vrijwilliger gaf het voorbeeld de verwachting te hebben zich op een flexibele wijze te engageren (wanneer je tijd en zin hebt), terwijl er een andere inzet verwacht wordt van organisaties uit. De respondent zei daarover het volgende:

Ik heb het gevoel dat toen ik begon met organisatie 4 ZG, dat ik toen nog zo een beetje naïef was, in het feit van: 'Ik ga dat een beetje doen.' ... Dus, moest ik opnieuw beginnen zou ik wel maken dat ik daar tijd voor pak en dat ik daar eens goed over nadenk ... (Respondent 4 ZG, focusgroep (ex-) vrijwilligers).

Inspraak hebben of de stem kunnen laten horen werd ook als een communicatieve verwachting aanzien. De verwachtingen zijn hierbij wel zeer uiteenlopend. De ene (ex-)vrijwilliger verwacht de stem op een of andere wijze te kunnen laten horen, terwijl de andere (ex-)vrijwilliger eerder verwacht dat vrijwilligers gehoord worden. Om gehoord te worden dien je niet in een rechtstreekse lijn met de organisatie te staan, wat bij inspraak wel van toepassing is. Je kan je stem bijvoorbeeld laten horen door een bepaalde mening aan de directe leiding mee te delen die het dan bijvoorbeeld kan meenemen naar een vergadering. Om effectief inspraak te hebben zou je lid van de vergaderingen moeten zijn, zodanig dat de mening rechtstreeks bij de juiste persoon terechtkomt.

De vergoeding van vrijwilligers kunnen we onder het thema financiële en personele middelen plaatsen. Onder vergoeding begrepen de (ex-)vrijwilligers zowel de onkostenvergoeding, als de vrijwilligersvergoeding. De verwachting naar een vergoeding verschilt naargelang het soort vrijwillig engagement. Meerdere (ex-)vrijwilligers zijn van mening dat de vergoeding geen grote verwachting is, maar dat bepaalde aspecten hier een invloed op hebben. Het eerste aspect is de opleiding van een vrijwilliger. Zo krijgen vrijwilligers die bijvoorbeeld een trainersdiploma bezitten een hogere vergoeding dan andere vrijwilligers in bepaalde sectoren. Hierbij zou er geen rekening gehouden worden met de effectieve inzet van de vrijwilliger, wat voor frustraties bij de andere vrijwilligers kan zorgen. Het tweede aspect is de sector waarbinnen het vrijwillig engagement zich bevindt. Vrijwillig engagement binnen een studentenraad zou bijvoorbeeld geen vergoeding moeten hebben, terwijl het vrijwillig engagement binnen de sportsector wel een vergoeding zou moeten krijgen. Dit onder meer doordat de tijdsinvestering verschilt.

Een volgende verwachting had betrekking op maatschappelijke veranderingen. Onder maatschappelijke veranderingen werden verschillende evoluties in de maatschappij begrepen. Een eerste evolutie is de overgang van een goedkope naar een dure maatschappij. 'Gratis' zou niet meer bestaan, waardoor een beloning verwacht wordt. Een andere evolutie is deze van de consumptiemaatschappij. Hierbij verwachten mensen telkens iets terug te krijgen voor datgene dat ze uitvoeren. Beide evoluties zorgen ervoor dat een beloning steeds meer verwacht wordt door (potentiële) vrijwilligers. De (ex-)vrijwilligers merken op dat nieuwe vrijwilligers steeds meer aangetrokken worden door organisaties die de beloning centraliseren. Voorgaande tekst beschreef reeds dat de beloning niet noodzakelijk financieel dient te zijn, maar dat dit zich voornamelijk in de vorm van waardering uit (cf. Onderzoeksvraag 1).

Een vijfde thema dat aan bod kwam in de focusgroepen is de waardering. De waardering van de organisatie naar de vrijwilligers toe werd door heel wat (ex-)vrijwilligers als grootste verwachting meegedeeld. Deze verwachting gaat hand in hand met de noden van de vrijwilligers omtrent dit thema (cf. Onderzoeksvraag 1). Er is de verwachting bij de (ex-)vrijwilligers geapprecieerd te worden omwille van het vrijwillig engagement dat ze aangaan. (Ex-)vrijwilligers gaven aan dat dit soms ontbreekt. Vrijwilligers verwachten bijgevolg meer waardering naargelang het werk dat ze op zich nemen. De waardering dient dus niet altijd even groot te zijn. Daarnaast verwachten de (ex-)vrijwilligers ook geen persoonlijke bedanking, zoals het afroepen van de naam op een evenement. Een klein gebaar zoals een traktatie zou al voldoende zijn.

*Beleving: 'In welke mate zien Vlaamse vrijwilligers vrijwillig engagement als een meerwaarde?'*

De bevroegde Vlaamse (ex-)vrijwilligers vonden het vrijwillig engagement dat ze aangingen een meerwaarde, dit op het vlak van volgende drie thema's: zelfontplooiing op vlak van persoonlijk ontwikkeling, vakkundige expertise en diversiteit en socialisering.

Als eerste werd de mogelijkheid tot zelfontplooiing op persoonlijk vlak binnen het vrijwillig engagement als een meerwaarde door de (ex-)vrijwilligers aanzien. Ze zouden heel wat kunnen bijleren op persoonlijk vlak. Dit kan door nieuwe dingen te leren, zoals het combineren van verantwoordelijkheden, waardoor je als persoon groeit. Daarnaast zien de (ex-)vrijwilligers het vrijwillig engagement in het algemeen als een verrijking voor de persoonlijke evolutie en het eigen welbevinden.

Een respondent zei het volgende:

... ik denk dat ik dat persoonlijk wel een verrijking voor mezelf zou vinden moest ik zo nieuwe dingen bijleren en dan daar bijhorend een diploma voor zou kunnen behalen. ... je voelt je daardoor ook wel beter. Zoals ik daarnet ook al heb aangehaald, je groeit ook wel verder als persoon als je iedere keer nieuwe dingen bijleert en zo verder evolueert (Respondent 3 JW/RB/ON/DI, focusgroep vrijwilligers).

Een volgend thema dat aan bod kwam richt zich op vakkundige expertise. De (ex-)vrijwilligers haalden de meerwaarde van het vrijwillig engagement in functie van de eigen opleiding aan. Een vrijwillig engagement aangaan dat aansluit bij de job die ze in de toekomst willen uitvoeren, zou kansen bieden om te groeien en competenties te ontwikkelen die nodig zijn voor de toekomstige job. Deze competenties zouden ook mooi op het Curriculum Vitae staan. Echter gaven de (ex-)vrijwilligers wel aan dat een diploma of attest niet nodig is om dit aan te tonen. Deze meerwaarde kan echter overlopen in de motivatie om het vrijwillig engagement aan te gaan of te blijven uitvoeren. Vrijwilligers vinden het dus een meerwaarde dat ze vakkundige expertise kunnen ontwikkelen gedurende het vrijwillig engagement, terwijl organisaties het een meerwaarde vinden vrijwilligers in te zetten die reeds ervaringsdeskundigheid bezitten alvorens ze zich vrijwillig engageren (cf. Onderzoeksvraag 3).

Als laatste zagen (ex-)vrijwilligers het vrijwillig engagement op het vlak van socialisering als een meerwaarde. De socialisering werd begrepen in de vorm van sociale contacten met andere geëngageerden en medewerkers binnen de organisatie. Meerdere (ex-)vrijwilligers geven aan dat de gemaakte vriendschappen en sociale contacten een meerwaarde zijn. Ook deze meerwaarde loopt over in de motivatie om het vrijwillig engagement aan te gaan en te blijven aanhouden.

*Belemmerende factoren: 'Waarom stoppen Vlaamse vrijwilligers met het vrijwillig engagement?'*

Zowel ex-vrijwilligers als vrijwilligers gaven verschillende redenen aan waarom ze gestopt zijn met vrijwilligerswerk of waarom ze eventueel zouden stoppen met het vrijwillig engagement. Uit onderzoek is gebleken dat deze redenen betrekking hebben op zes thema's, namelijk: maatschappelijke verandering, duur, diversiteit en socialisering, waardering, attitudes en communicatie.

Een eerste thema dat aan bod kwam is maatschappelijke verandering. Maatschappelijke verandering als reden om te stoppen met het vrijwillig engagement beslaat een evolutie in de levensfase van het individu. Eén van de redenen die aan bod kwam in de focusgroepen was 'stoppen doordat de volgende stap in het leven prioriteit krijgt.' De tijdsintensiviteit van het vrijwillig engagement is niet meer te combineren met de levensfase. Het overlaten aan de jongere generatie bleek ook een reden voor het stoppen te zijn. Maatschappelijke verandering betekent hier ook dat we in een dure maatschappij leven die ervoor zorgt dat een betaalde job belangrijker wordt.

Een tweede thema dat aan bod kwam is de duur. Onder duur wordt verstaan dat bepaalde vrijwilligers zich niet meer voor een lange periode engageren. Ze vertrekken na één of twee jaar. Duur betekent hier ook dat er vroeger meer vaste klieken waren, die bijvoorbeeld iedere vakantie terug samen het vrijwillig engagement opnamen. Op heden blijken het meer losse flarden te zijn die af en toe komen. Vrijwilligers zouden zich in het algemeen voor minder lange periodes engageren.

Een derde thema dat aan bod kwam is socialisering. Socialisering werd door de (ex-)vrijwilligers begrepen als sociale contacten met de andere vrijwilligers. Vanuit de focusgroepen bleek dat de vriendengroep van de vrijwilligers, de peergroep, een grote invloed heeft op het al dan niet stoppen van het vrijwillig engagement. Vrienden van vrijwilligers die stoppen met het vrijwillig engagement, kunnen een aanleiding zijn om zelf te stoppen. Daarnaast verkiezen vrijwilligers het weggaan met vrienden boven het vrijwillig engagement op jonge leeftijd. Het mogelijks leeftijdsverschil tussen de vrijwilligers blijkt bijgevolg ook een reden te zijn om te stoppen met het vrijwillig engagement.

Het ontbreken van waardering werd ook als mogelijke reden voor het stoppen van het vrijwillig engagement opgegeven. Deze reden hangt sterk samen met de verwachtingen en de noden van de (ex-)vrijwilligers, waarbij de waardering als zeer belangrijk aanzien wordt.

Vervolgens kwam het thema attitudes in het onderzoek naar boven. Op het vlak van redenen om te stoppen met het vrijwillig engagement wordt onder attitudes verstaan: ‘de mentaliteit van jongere leidinggevenden die niet gelijkloopt met de eigen mentaliteit van de vrijwilliger’. De mentaliteit blijkt ook verschillend te zijn naargelang de leeftijd, waardoor een leeftijds kloof binnen de organisatie voor moeilijkheden kan zorgen. Het openlijk communiceren over dergelijke moeilijkheden zou ervoor kunnen zorgen dat deze reden voor het stopzetten tegengegaan wordt. De respondenten gaven daarenboven ook aan nood te hebben aan een luisterend oor van de organisatie met betrekking tot moeilijkheden (cf. Onderzoeksvraag 1). Daarnaast zouden vrijwilligers in mindere mate zin hebben om zich op bepaalde momenten in te zetten. Een vergadering op de vrijdagavond is bijvoorbeeld een moment waarop vrijwilligers zich minder graag inzetten.

Een respondent zei hierover het volgende:

De vrijdagavond was dat vergadering. En dan de vrijdagavond als je jong bent, wat doe je, je gaat niet twee uren gaan vergaderen. Je hebt daar niet veel zin in, dus. Dat waren dan dingen, ja, je deed dat dan wel, maar op een gegeven moment word je dat ook beu en stap je eruit (Respondent 4 ZG, focusgroep (ex-) vrijwilligers).

*Belemmerende factoren: ‘Wat ervaren (potentiële) Vlaamse vrijwilligers als drempel(s) bij het vrijwillig engagement?’*

Uit het onderzoek is gebleken dat vrijwilligers verschillende drempels ervaren binnen het vrijwillig engagement. Deze drempels hebben betrekking op volgende vier thema’s: socialisering en diversiteit, financiële- en personele middelen, zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling en begeleiding.

Een eerste thema was socialisering en diversiteit. De (ex-)vrijwilligers interpreteerden het thema socialisering als ‘de samenwerking met andere vrijwilligers’. Sommige respondenten rapporteren dat vrijwilligers een andere visie of kijk hebben op verschillende zaken. Dit komt volgens een vrijwilliger door het leeftijdsverschil tussen de vrijwilligers. Ze hebben dan ook een verschillende werkwijze naargelang hun leeftijd, wat zorgt voor een verschil in de samenwerking. Socialisering omvat ook de moeilijkheid om in een organisatie te stappen waar vriendschappen al gevormd zijn en waar vrijwilligers elkaar al kennen. Dit bemoeilijkt het aangaan van nieuwe sociale contacten met elkaar.

Een tweede thema was financiële en personele middelen. De (ex-)vrijwilligers interpreteerden dit thema in de vorm van een tekort aan initiatief van de organisaties om opleidingen te geven. Dit hangt ook samen met het tekort aan beroepskrachten, waardoor opleidingen voor trainers geschrapt worden. De vrijwilligersorganisaties gaven deze kwestie ook al aan in de focusgroepen. Er zijn namelijk te weinig coaches binnen de vrijwilligersorganisaties die deze trainers kunnen opleiden (cf. Onderzoeksvraag 1). Naast een tekort aan trainers zijn er ook te weinig vrijwilligers actief in het vrijwillig engagement. Enkele respondenten rapporteerden dat een tekort aan vrijwilligers ervoor kan zorgen dat minder geschikte vrijwilligers langer aangehouden worden, zodanig dat het tekort niet groter wordt. Dit kan voor frustraties zorgen bij andere vrijwilligers. Deze zaken kunnen een drempel zijn voor (het toetreden tot) het vrijwillig engagement.

Vervolgens kwam het thema zelfontplooiing op persoonlijk vlak aan bod. De verwachtingen met betrekking tot zelfontplooiing liggen volgens meerdere (ex-)vrijwilligers te hoog. Het is hierbij belangrijk dat er vanuit de organisatie duidelijke grenzen gesteld worden en dat de verwachtingen naar vrijwilligers toe niet te hoog liggen. Dit zou de gegenereerde frustraties van vrijwilligers kunnen verminderen. Uit het onderzoek blijkt ook dat de hoge verwachtingen, zoals het behalen van bepaalde deadlines, demotiverend werken. Er wordt volgens enkele (ex-)vrijwilligers te weinig rekening gehouden met het persoonlijk leven van de vrijwilligers. Bepaalde vrijwilligers combineren het vrijwillig engagement met een fulltime job of een studie.

Een laatste thema was begeleiding. Op het vlak van drempels werd begeleiding begrepen als gebrek aan sociaal-emotionele ondersteuning vanuit de organisatie. Vrijwilligers kunnen geconfronteerd worden met sociaal-maatschappelijke kwestie, zoals armoede. Dergelijke kwesties kunnen een invloed hebben op het welzijn van de vrijwilliger. Dit kan een drempel voor vrijwilligers worden.

Een respondent zei het volgende:

Wat ik soms moeilijk vond, dat was dat er heel weinig ondersteuning kwam. Maar er zijn wel een paar zaken die mij enorm geraakt hebben. Die ondersteuning was er ook gewoon niet. Ook als je wist dat die een blauw oog heeft, die wordt mishandeld thuis. Armoede gaat vaak ook samen met andere sociale problemen, zal ik zeggen. Dan kon ik daar niets aan doen en ik had het daar moeilijk mee en daar was niet echt ondersteuning voor (Respondent 2 ZG/DI, focusgroep (ex-) vrijwilligers).

*Bevorderende factoren: 'Hoe worden contacten tussen (potentiële) Vlaamse vrijwilligers en organisaties gelegd en onderhouden?'*

Vrijwilligers gaan van start door op zoek te gaan naar de 'gepaste' organisatie binnen vrijwillig engagement. Hierbij speelt communicatie een rol, maar wordt zelfontplooiing ook gelinkt aan de (toekomstige) organisatie. De (ex-)vrijwilligers maakten een onderscheid in communicatie naar enerzijds het leggen van contacten en anderzijds het onderhouden van de contacten.

Om organisaties te bereiken (communicatie), gaven (ex-)vrijwilligers aan dat dit mede dankzij vrienden gebeurt. Vrienden helpen jongeren bij het aangaan van het vrijwillig engagement door hen wegwijs te maken wie ze moeten contacteren binnen de organisatie. Op die manier is het voor potentiële vrijwilligers niet zo moeilijk om een vrijwillig engagement te vinden en aan te gaan. Daarnaast blijkt grondig opzoekingswerk op de website van de organisatie (over de inhoud van het vrijwillig engagement en de organisatie zelf) een belangrijke factor bij het maken van een beslissing voor het vrijwillig engagement. Tot slot rapporteerden de respondenten dat het fijn is om een organisatie te vinden die aansluit bij de eigen interesse en dat de organisatie hierover duidelijkheid schept op een website of online platform.

(Ex-)vrijwilligers gaven zelf ook enkele manieren aan waarop organisaties hen kunnen bereiken, anno 2022. Hierbij zijn digitale kanalen zoals sociale media (bv. Facebook) niet weg te denken. Organisaties kunnen specifieke marketing inzetten om vrijwilligers te bereiken aan de hand van oproepen (bv. 'Zin om eens te gaan wandelen met een asielhond?'). Echter zijn er meer (ex-)vrijwilligers die een persoonlijke aanpak verkiezen boven moderne media. Een persoonlijke aanpak zou volgens hen effectiever zijn in het bereiken van vrijwilligers ten opzichte van moderne media. Onder een persoonlijke aanpak verstonden de (ex-)vrijwilligers onder andere: mond-tot-mondreclame, standjes op evenementen, reclame maken in de eigen buurt, flyereren op scholen, et cetera. Deze methoden worden als laagdrempelig aanzien en helpen om de organisatie meer herkenbaar te maken. Wanneer organisaties een contactpersoon inzetten bij de eerste contacten met vrijwilligers, kunnen deze ook vragen stellen wat het effect enkel nog vergroot.

Je ziet heel vaak toch die gezichten die toen de flyer hebben genomen en waarmee je een praatje geslagen hebt, zie je dan ook heel vaak terugkomen ... Je ziet al eens de gezichten van de mensen die achter de organisatie staan. Je hoort al een keer van een persoon zelf wat ze doen. Je kunt direct vragen stellen als je wil ... (Respondent 1 JW, focusgroep organisaties).

Tot slot spelen vrienden nog een rol bij het onderhouden van contacten tussen vrijwilligers onderling. Wanneer de (toekomstige) groep vrijwilligers aanvoelt als een vriendengroep, voelt het contact tussen vrijwilligers als ideaal aan. Sommigen gaan door deze goede contacten nog last-minute aan de slag bij een organisatie, bijvoorbeeld als kok op een kamp.

*Bevorderende factoren: ‘Welke drijfveren ervaren (potentiële) Vlaamse vrijwilligers bij het vrijwillig engagement?’*

Uit het onderzoek zijn enkele drijfveren (motivatie) van vrijwilligers gebleken die betrekking hebben op volgende zes thema’s: attitude, socialisering en diversiteit, financiële en personele middelen, maatschappelijke veranderingen, waardering en zelfontplooiing op vlak van persoonlijk ontwikkeling.

Onder attitude werd bij deze vraag de ingesteldheid en persoonlijkheid van de persoon begrepen. Zo blijkt een werkatteitude en/of de eigenschap ‘zich willen inzetten’ ervoor te zorgen dat iemand gemotiveerd is om vrijwillig engagement op te nemen. Deze eigenschap wordt een attitude wanneer de vrijwilligers met deze ingesteldheid binnen het vrijwillig engagement aan de slag gaan. Naast een motivatie kan deze attitude ook een verwachting naar de andere vrijwilligers toe zijn (cf. Onderzoeksvraag 2).

Vervolgens zou de socialisering en diversiteit ook een rol spelen. Onder dit thema begrepen de (ex-)vrijwilligers sociale contacten en een leuke tijd beleven. Dit kan ervoor zorgen dat vrijwilligers gemotiveerder zijn, doordat ze bijvoorbeeld vrienden terugzien wanneer ze vrijwillig engagement opnemen. Daarnaast leren vrijwilligers het vrijwillig engagement ook vaak kennen via vrienden (cf. Onderzoeksvraag 7). Daarnaast verwijst een leuke tijd hebben ook op het willen bezorgen van een leuke tijd aan gebruikers/cliënten van de organisatie. Sommige vrijwilligers gaven aan zelf een leuke tijd gehad te hebben, wat hen nadien drijft om ook als vrijwilliger actief te worden binnen de organisatie.

Een respondent zei het volgende:

Ik heb jaren training gekregen en ik had zoiets van “dat ziet er supertof uit” en toen ik ouder was, was het ook van ik wil later iets doen met jongeren, met kinderen. Ook voor, het is leuk de appreciatie, maar ik had ook zoiets van ik heb jarenlang kunnen genieten van training krijgen, van leiding krijgen, van toffe ervaringen te hebben, ik wil dat ook teruggeven... (Respondent 4 JW/SP, focusgroep vrijwilligers).



Het derde thema was financiële- en personele middelen als motivatie voor het vrijwillig engagement. De meningen in het onderzoek zijn hierbij verdeeld. De ene (ex-)vrijwilliger ziet het financiële wel als een motivatie, terwijl het merendeel het niet als motivatie aanziet. De leeftijd speelt hier ook een rol bij. Een jongere van 15 jaar kan bijvoorbeeld nog geen of moeilijk een vakantiejob aangaan, waardoor de vergoeding in het vrijwillig engagement een grotere motivatie beslaat. Jongeren die ouder zijn dan 16 jaar kunnen wel een vakantiejob doen, waarbij ze vaak intrinsiek gemotiveerd zijn om vrijwillig engagement op te nemen.

Vervolgens kwam het thema maatschappelijke veranderingen aan bod. Deze maatschappelijke veranderingen uiten zich in de evolutie doorheen de levensfasen van mensen. De levensfase kan er enerzijds voor zorgen dat het vrijwillig engagement beëindigd wordt (cf. Onderzoeksvraag 5), maar anderzijds kan het, volgens de (ex-)vrijwilligers, ervoor zorgen dat de mensen gemotiveerd worden om zich vrijwillig te engageren. Het pensioen kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat mensen zich meer engageren, doordat het financiële aspect mogelijks minder belangrijk wordt.

Het vijfde thema dat aan bod komt is waardering. Deze waardering kan zich op verschillende wijzen uiten: voldoening halen uit het vrijwillig engagement en iets kunnen betekenen voor anderen. Vrijwilligers voelen dat ze door cliënten gewaardeerd worden, wat hen drijft om zich te blijven inzetten. Kinderen plezier zien maken, ze vooruit zien gaan of een glimlach op het gezicht zien werken motiverend voor de (ex-)vrijwilligers. Overige kleine gebaren, zoals een groepsknuffel, tonen ook de waardering van de doelgroep en werken motiverend voor de vrijwilligers.

Een respondent zei het volgende:

Ik zou wel heel graag nog verder vrijwilligerswerk opnemen. Ik werk nu ook en voor mij is mijn werk om geld te verdienen, terwijl dat het vrijwilligerswerk eerder qua motivatie fijner zou zijn voor mij. Dan zou ik eigenlijk liever iets zoeken waar ik motivatie uit haal en waaruit ik genoeg terugkrijg (Respondent 2 JW/focusgroep vrijwilligers).

Tot slot gaven de (ex-)vrijwilligers aan dat de zelfontplooiing op persoonlijk vlak gedurende het vrijwillig engagement als drijfveer werkt. Uit het onderzoek blijken volgende zaken voor zelfontplooiing van de vrijwilligers te zorgen: het meekrijgen van een visie, opdoen van vaardigheden en kennis en het beschikken over extra ervaringen. Voorgaande aspecten zorgen ervoor dat vrijwilligers actief blijven of dat ze zich willen engageren. De zelfontplooiing zorgt ervoor dat iemand persoonlijk groeit, wat volgens meerdere (ex-)vrijwilligers positief is voor de toekomstige loopbaan. Het meegeven of meekrijgen van een bepaalde visie kan motiverend werken, maar het kan er ook voor zorgen dat bepaalde zaken anders benaderd worden en er tot een betere oplossing bij problemen gekomen wordt. Gedurende het vrijwillig engagement kunnen vrijwilligers ook veel bijleren, zoals het opnemen van verantwoordelijkheid. Daarnaast gaven meerdere (ex-)vrijwilligers aan dat de ervaringen die gedurende het vrijwillig engagement opgedaan worden positief zijn voor het Curriculum Vitae, maar dat dit louter een bijkomende motivatie is.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van bovenstaande resultaten van de focusgroepen van de (ex-)vrijwilligers weer. Zowel de beleving (noden, verwachtingen en meerwaarde van vrijwilligers) als de belemmerende en bevorderende factoren staan kort beschreven met de desbetreffende thema's die aan bod kwamen in uitgeschreven resultaten.

Tabel 53: Resultaten focusgroepen (ex-) vrijwilligers

VRIJWILLIGERS				
Beleving: Noden	Beleving: Verwachtingen	Beleving: Meerwaarde van vrijwilligers	Belemmerende factoren	Bevorderende factoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communicatie over meningsverschillen en inspraak in de organisatie (<b>communicatie en waardering</b>)</li> <li>- instructies over de werking krijgen (<b>schaarste en structuur</b>)</li> <li>- Een duidelijke planning (<b>schaarste en structuur</b>)</li> <li>- Begeleiding structureel ingepland (<b>schaarste en structuur</b>)</li> <li>- Ondersteuning bij het vrijwillig engagement door gelijkwaardige verantwoordelijke (<b>begeleiding en ondersteuning</b>)</li> <li>- Vriendschappen opbouwen met contacten buiten vrijwillig engagement (<b>diversiteit en socialisering</b>)</li> <li>- Aanvaarding en appreciatie van organisatie (<b>waardering</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke afstemming van verwachtingen tussen vrijwilligers en organisaties met ruimte voor inspraak (<b>communicatie</b>)</li> <li>- Appreciatie aangepast aan het opgenomen engagement (<b>waardering</b>)</li> <li>- Werkattitude in lijn met verwachtingen van organisatie, zichzelf en andere (nieuwe) vrijwilligers (<b>attitude</b>)</li> <li>- Een gelijke vergoeding onafhankelijk van academische achtergrond of opleiding en afhankelijk van sector (<b>financiële middelen</b>)</li> <li>- Een beloning in de toekomst als vorm om iets terug te krijgen voor wat men doet (<b>maatschappelijke verandering</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verrijking voor persoonlijke evolutie en welbevinden (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> <li>- Meerwaarde in functie van eigen opleiding en Curriculum Vitae, groei en ontwikkeling competenties (<b>vakkundige expertise</b>)</li> <li>- Sociale contacten leggen met andere geëngageerden, medewerkers en maken van vriendschappen (<b>diversiteit en socialisering</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolutie levensfase individu (<b>maatschappelijke verandering</b>)</li> <li>- Langdurig engagement moeten opnemen (<b>duur</b>)</li> <li>- Vrienden die stoppen met engagement (<b>diversiteit en socialisering</b>)</li> <li>- Leeftijdsverschillen en visie- en mentaliteitsverschillen binnen organisatie (<b>attitude, diversiteit en socialisering</b>)</li> <li>- Ontbreken waardering en sociaal-emotionele ondersteuning binnen organisatie (<b>waardering en begeleiding</b>)</li> <li>- Te hoge verwachtingen op vlak van zelfontplooiing en deadlines (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> <li>- Te weinig initiatief voor organisatie opleidingen (<b>financiële en personele middelen</b>)</li> <li>- Tekort beroepskrachten (personeel en vrijwilligers) (<b>financiële en personele middelen</b>)</li> <li>- Zichzelf niet kunnen integreren in hechte groep (<b>diversiteit en socialisering</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact leggen die dicht bij eigen interesse en leefwereld/netwerk staat (<b>communicatie</b>)</li> <li>- Persoonlijke aanpak en aanspreken via digitale kanalen (<b>communicatie</b>)</li> <li>- Voldoening halen uit betekenisvol zijn voor anderen (<b>waardering</b>)</li> <li>- Meekrijgen van visie, opdoen van vaardigheden en kennis als meerwaarde voor Curriculum Vitae (<b>zelfontplooiing op vlak van persoonlijke ontwikkeling</b>)</li> <li>- Werkattitude en het zich willen engageren (<b>attitude</b>)</li> <li>- Sociale contacten leggen en beleven van leuke tijd (<b>socialisering</b>)</li> <li>- Levensfase en leeftijd spelen rol op positieve manier (<b>financiële en personele middelen, maatschappelijke verandering</b>)</li> </ul>

## Sectie 6: Discussie

Door middel van de resultaten van de literatuurstudie, de focusgroepen en de enquête samen te leggen, stonden we in de mogelijkheid om een discussie te voeren tussen deze onderdelen. In deze discussie interpreteren we de resultaten van het onderzoek en leggen we linken met de literatuurstudie om zo tot een conclusie per onderzoeksvraag te komen. Zo formuleerden we een antwoord op de centrale onderzoeksvraag, die onderaan de discussie te vinden is. Als lezer is het belangrijk om tijdens het doorlezen van de conclusies en interpretaties aandacht te hebben voor enkele nuances. Zo merkten we op dat drempels zich ook kunnen vertalen naar noden en noden naar verwachtingen. Een drempel kan daarnaast ook een reden van vrijwilligers zijn om te stoppen met het vrijwillig engagement. Wanneer we spreken over de meerwaarde van vrijwilligers of het vrijwillig engagement, kan dit ook een motivatie zijn om te werken met vrijwilligers of een drijfveer zijn om het vrijwillig engagement op te nemen.

### 1. Conclusie en interpretatie onderzoeksresultaten

#### 1.1 Onderzoeksvraag 1

##### *Welke noden hebben Vlaamse organisaties en vrijwilligers inzake vrijwillig engagement?*

We merken dat zowel vrijwilligersorganisaties als (ex-)vrijwilligers nood hebben aan communicatie. Hierbij blijkt het voor organisaties belangrijk om helder en transparant te communiceren over regels en afspraken die belangrijk zijn binnen de organisatie, alsook over wanneer vrijwilligers aanwezig dienen te zijn. (Ex-)vrijwilligers daarentegen schuiven voornamelijk communicatie over meningsverschillen naar voor en uitten de nood om inspraak te hebben in de organisatie. We zien dit ook terugkomen in de literatuur, waarbij Koopsen-van De Kolk (2020) en Vlierberghe (2017) omschrijven dat vrijwilligers vaak uitgesloten worden van vergaderingen, ondanks hun expertise. Uit de enquête merken we een hoge score van inspraak bij de vraag rond noden van (ex-)vrijwilligers. Hoewel inspraak als nood aangegeven werd, gaven de (ex-)vrijwilligers binnen de enquête toch aan dat ze neutraal tot veel inspraak hebben binnen de organisaties. Mogelijks is inspraak een nood, maar wordt deze in enige mate tegemoetgekomen door de organisaties. Ook zien we daarin een verschil naar hoofdactiviteit waarbij jongeren uit het hoger onderwijs of werkende jongeren de hoogste nood aan inspraak rapporteren.

(Ex-)vrijwilligers ervaren inspraak als een blijk van waardering en hechten hier zeer veel belang aan. Waardering krijgen van de personen die je helpt, de organisatie, de medewerkers en cliënten scoren dan ook het hoogste onder de respondenten. Deze waardering wordt noodzakelijker naargelang het opleidingsniveau van de jongere hoger is. Vrouwelijke respondenten vonden dit eveneens noodzakelijker dan de mannelijke respondenten. In de focusgroepen vielen echter geen geslachtsverschillen op naargelang de waardering. Daarnaast omschrijft Koopsen-van De Kolk (2020) waardering in het model 'hart van de samenwerking'. Het is één van de vijf belangrijke punten waarmee organisaties rekening dienen te houden.

Organisaties geven aan nood te hebben aan financiële middelen voor onder andere arbeidskrachten. Uit de literatuur blijkt daar dan ook een tekort aan te zijn (Koopsen-van de Kolk, 2020). Organisaties geven hierbij aan onvoldoende tijd te hebben om een gestructureerd beleid uit te werken. Eveneens blijkt uit de literatuur dat een vrijwilligersbeleid eerder noodzakelijk, dan optioneel is voor een organisatie. Dit zou ervoor zorgen dat vrijwilligers zich langer engageren en tevreden zijn. In dat vrijwilligersbeleid zouden de rechten en belangen beschreven staan (Matthijssen & Hambach, 2011; Koopsen-van De Kolk, 2020).

Koopsen-van de Kolk (2020) vermeldt naast waardering, 'structuur' als een belangrijk punt in het hart van de samenwerking waar organisaties rekening mee dienen te houden. Vrijwilligers hopen op die manier meer structuur en duidelijkheid te verkrijgen over onder andere hun planning, begeleiding en instructies over de werking. Een ander aspect hiervan is dat beroepskrachten soms ook taken van vrijwilligers op zich nemen (Koopsen-van de Kolk, 2020), wat kosten voor de organisaties verhoogt. Dit onderstreept mogelijks de gerapporteerde nood aan financiële middelen in het onderzoek. Een duidelijk afgebakend takenpakket zou mogelijks voor (ex-)vrijwilligers erg belangrijk zijn, gezien in de literatuur staat aangegeven dat een schaarste aan beroepskrachten kan leiden tot een groter takenpakket voor vrijwilligers. Dit alles zou deel kunnen uitmaken van een degelijk vrijwilligersbeleid. De nood aan begeleiding wordt ook door jongeren aangehaald in de enquête, waarbij jongeren in het middelbaar dit voornamelijk als belangrijk naar voor schuiven.

Organisaties rapporteren een nood aan diversiteit. Niet alleen wensen ze een divers vrijwilligersbestand op vlak van etnische, culturele en sociale diversiteit, alsook gemotiveerde vrijwilligers met een professionele achtergrond en materiaalkennis. In de literatuur omschrijven Matthijssen & Hambach (2011) eveneens dat er zoveel als mogelijk ingezet dient te worden op een inclusief vrijwilligersbestand. Dit bestand heeft de bedoeling om kwetsbare vrijwilligers te beschermen.

(Ex-)vrijwilligers vinden het ook nodig dat, ondanks de beperkte middelen gerapporteerd door organisaties, er ondersteuning is door een gelijkwaardige verantwoordelijke. Hoekendijk (2007) ziet hierin een rol weggelegd voor de vrijwilliger-coördinator binnen organisaties. Echter beschikt niet elke organisatie hierover. Deze rol kan dus eveneens opgenomen worden door andere betrokkenen binnen hun organisatie. (Ex-)vrijwilligers halen hierbij aan dat ze niet in een hiërarchische verhouding willen staan met andere medewerkers van de organisatie.

Verder vinden ze het belangrijk om ook op vriendschappelijk vlak een relatie op te kunnen bouwen met medewerkers en mede-geëngageerden binnen de organisatie, die zich kan uitbreiden buiten het vrijwillig engagement. Dergelijke vriendschappen kunnen ontstaan door middel van het organiseren van activiteiten binnen of buiten het vrijwillig engagement. We zien dit ook terugkomen in de literatuur. Enabel & Méthos (2021) omschrijven dat jongeren diverse competenties wensen op te bouwen, zoals onder andere sociale competenties. We zien de nood aan socialisering niet letterlijk voorkomen in de enquête, omdat deze niet opgenomen werd als mogelijke nood. Niet-vrijwilligers konden echter wel aangeven om welke reden ze alsnog vrijwillig engagement zouden opnemen. We zouden deze reden ook als nood voor het opnemen van vrijwillig engagement kunnen interpreteren. Hierbij scoort 'een leuke tijd met vrienden' zeer hoog. Deze reden wordt hoofdzakelijk door jongeren tussen de 15 en 20 jaar aangegeven.

We kunnen dus concluderen dat er een aantal gemeenschappelijke (communicatie, extra middelen en begeleiding, structuur) noden zijn bij vrijwilligers en organisaties, maar dat deze ook verschillend kunnen zijn van invulling. Verder hebben vrijwilligers nog nood aan vriendschappen en waardering waar organisaties nood hebben aan diversiteit en een gestructureerd beleid.

## 1.2 Onderzoeksvraag 2

### *Welke verwachtingen hebben Vlaamse organisaties en vrijwilligers inzake vrijwillig engagement?*

Zowel vrijwilligersorganisaties als (ex-)vrijwilligers verwachten duidelijkheid omtrent het vrijwillig engagement. Bij de organisaties uit zich dit in duidelijkheid omtrent het takenpakket van de vrijwilliger, dit dient eveneens naar voor te komen in het beleid. Volgens Zondag en Vossen-van de Ruit (2011) kunnen organisaties de vrijwilligers op verschillende manieren managen. Eén van de managementstijlen beschrijft dat organisaties een intakegesprek of competentieprofiel kunnen vasthangen aan de vacature. Bij (ex-)vrijwilligers uit de focusgroepen zien we vooral een algemene verwachting naar duidelijkheid omtrent hun rol als vrijwilliger. Ook Zondag en Vossen-van de Ruit (2011) geven dit aan. Daarnaast omschrijft Koopsen-van de Kolk (2020) dat het ontbreken van informatie op de vacature, over de verwachtingen die organisaties hebben tegenover vrijwilligers, een drempel voor vrijwilligers kan worden.

Een tweede overeenkomst richt zich tot een blijk van waardering. Organisaties verwachten van zowel hun medewerkers als hun cliënten dat ze waardering uiten tegenover de vrijwilligers. Daarnaast verwachten ze van vrijwilligers dat ze een vertrouwensband opbouwen met cliënten. Mogelijks kan het uiten van waardering hierin bijdragen. Hierbij verwachten vrijwilligers wel dat de appreciatie in verhouding staat met de hoeveelheid inzet, eveneens verwachten ze dit van de beloning die er mogelijks op volgt. Volgens Koopsen-van de Kolk (2020) is erkenning essentieel voor vrijwilligers. Deze erkenning kan zich uiten in bijvoorbeeld het voorzien van een attest voor een bepaalde functie.

Ook in de enquête zien we het belang van waardering terugkomen. De verwachting naar waardering toe is het grootst van de personen die men helpt, de organisatie, de medewerkers en de cliënten. Deze verwachting was het grootst bij jongeren die in het middelbaar onderwijs zitten of al werkende zijn. Volgens Koopsen-van de Kolk (2020) en Mathijssen en Hambach (2011) dient de waardering verweven te zijn binnen het DNA van de organisatie. Daarnaast dienen ze voldoende ruimte te bieden aan de vrijwilligers om te kunnen groeien. Enabel en Méthos (2021) geven aan dat ook vrijwilligers deze erkenning verwachten. Ze laten graag een stempel achter, hoe klein die ook is.

Zowel organisaties als vrijwilligers hechten belang aan inspraak. Voor vrijwilligers is het cruciaal om inspraak te krijgen binnen de organisatie. Ze vinden het belangrijk om een stem te krijgen op bijvoorbeeld overlegmomenten, et cetera. Verder vinden ze het niet enkel van belang dat ze hun stem kunnen geven, maar dat deze gehoord wordt. We kunnen inspraak invullen als de verwachting van organisaties dat vrijwilligers hun draagkracht en mate van expertise kunnen meedelen, gezien organisaties enige mate van professionele achtergrond van vrijwilligers verwachten.

Naast de nood aan begeleiding, gerapporteerd door vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 1), verwachten organisaties dat nieuwe vrijwilligers worden begeleid. Hierbij denken ze bijvoorbeeld aan een buddywerking. We zien het aspect van begeleiding ook terugkomen in de literatuur. Matthijssen en Hambach (2011) omschrijven dat cliënt-centraal werken ruimte biedt om vrijwilligers te begeleiden. Deze begeleiding zorgt voor een soepel verloop van de taken. Naast het cliënt-centraal werken dienen vrijwilliger-coördinatoren voldoende tijd te voorzien om vrijwilligers te begeleiden. Mogelijks kan eerder vernoemde buddywerking hier deel van uitmaken. Geyskens (2022) zegt dat vrijwilligersorganisaties zich dienen aan te sluiten bij de leefwereld van de jongeren. Hier zou de coach of begeleider rekening mee kunnen houden, alsook bij inspraakmomenten in de organisatie. Volgens Van Steekelenburg (2009) kunnen vrijwilligers ook dienen als ambassadeurs, waarbij het telkens belangrijk is dat organisaties extra ondersteuning bieden. Ook is communicatie vanuit de organisatie naar de vrijwilliger toe hierbij cruciaal.

Organisaties verwachten van zichzelf dat ze vrijwilligers aantrekken met een klein leeftijdsverschil, wat ook zou kunnen bijdragen aan een betere communicatie tussen de vrijwilligers onderling. Ondanks de nood aan begeleiding van vrijwilligers blijkt dit toch geen verwachting te zijn tegenover de organisatie in onze focusgroepen, maar organisaties bieden dit toch aan. In de enquête zien we echter terugkomen dat de vrijwilligers toch begeleiding verwachten. We zien hierbij dat jongeren vanuit het middelbaar onderwijs de hoogste verwachting op vlak van begeleiding hebben.

Vrijwilligers verwachten van zichzelf en andere vrijwilligers een zeker engagement bij het aangaan van vrijwilligerswerk. Ze schuiven hierbij naar voren dat een zekere werkhouding (werkgever, motivatie, werk serieus nemen) een belangrijk aspect is. Verder hebben ze wel nog een verwachting naar organisaties toe, namelijk een vergoeding onafhankelijke van de sector, achtergrondkennis, opleidingsniveau et cetera. In de enquête wordt een onkosten-/vrijwilligersvergoeding in mindere mate verwacht. Wanneer we dit vergelijken met de motivatie van jongeren om het vrijwillig engagement aan te gaan of te blijven uitvoeren, dan speelt de onkosten- en/of vrijwilligersvergoeding ook in mindere mate een rol. De literatuur spreekt dit echter enigszins tegen. Volgens Buyckx (2017) en Van den Broeck (2016) wordt de intrinsieke motivatie van (potentiële) vrijwilligers aangewakkerd door een financiële vergoeding, wat er net voor zorgt dat iemand gedurende een langere periode vrijwilliger blijft.



Verder zien we uit de enquête nog een nieuwe verwachting vanuit de vrijwilligers, namelijk dat ze flexibel kunnen worden ingezet in tijd en ruimte. Dit zowel in de periode (vakanties, weekends ...), als in tijdsmoment (overdag, 's avonds ...). Hierbij stijgt de verwachting van flexibiliteit naargelang de jongere ouder wordt. Daarnaast blijkt er ook een link met het opleidingsniveau, waarbij de verwachting met het opleidingsniveau mee stijgt. Tot slot blijken jongeren die studeren en/of werken een hogere verwachting naar een flexibele inzet te hebben. Naast een flexibele inzet in tijd, spraken Ackermann en Manatschal (2018) ook over flexibiliteit in plaats. Dit zien we echter niet terugkomen in de enquête. Jongeren zetten zich voornamelijk in binnen dezelfde organisatie of wisselen tussen één tot drie organisaties. Mogelijks is hier een trend te zien in de verschuiving van het traditioneel engagement naar het flexibele engagement van de nieuwe vrijwilliger. Ook in de literatuur zien we deze evolutie voor een deel terugkomen. Volgens Ackerman en Manatschal (2018) bevinden vrijwilligers, en specifiek jongeren, zich binnen levensfasen die gekenmerkt staan om mobiliteit en snelle veranderingen. Om deze redenen is flexibiliteit in tijd en plaats een sleutelfactor voor het aannemen van vrijwilligerswerk.

We kunnen dus concluderen dat er een aantal gemeenschappelijke (duidelijkheid, waardering en begeleiding) verwachtingen zijn bij vrijwilligers en organisaties, maar dat deze ook verschillend kunnen zijn van invulling. Verder zien we dat vrijwilligers verwachten dat ze een werkattitude hebben, dat organisaties gelijkwaardige beloningen voorzien en dat ze op een flexibele wijze kunnen worden ingezet in tijd en ruimte. Organisaties verwachten dat vrijwilligers een professionele achtergrond hebben en trachten vrijwilligers met een klein leeftijdsverschil aan te trekken. We zien dat een paar noden van respectievelijk vrijwilligers en organisaties ook verwachtingen kunnen zijn, zijnde duidelijkheid, waardering en inspraak (voor vrijwilligers) en professionele expertise en communicatie (voor organisaties).

### 1.3 Onderzoeksvraag 3

#### *In welke mate worden (potentiële) Vlaamse vrijwilligers als een meerwaarde aanzien?*

Vrijwilligersorganisaties zien vrijwilligers als een meerwaarde, omdat het vrijwillig engagement een zinvolle tijdsbesteding in sociaal verband is. Hierdoor worden jongeren uit kwetsbare situaties gestimuleerd om zich zinvol in te zetten. Daarnaast vinden organisaties vrijwilligers een meerwaarde om de ervaringsdeskundige inzichten en achtergrondkennis die ze bezitten. Vervolgens bieden vrijwilligers een kwaliteitsvolle dienstverlening doordat organisaties ze inzetten op basis van de sterktes, interesses en kwaliteiten die ze bezitten. Voor vrijwilligers kan dit zorgen voor een nieuwe drijfveer om het vrijwillig engagement aan te gaan. (cf. Onderzoeksvraag 10). Organisaties vinden vrijwilligers die met passie het vrijwillig engagement aangaan, een meerwaarde. Dit kunnen we mogelijks ook linken aan de onafhankelijke vergoeding die vrijwilligers verwachten van organisaties. Deze vergoeding kan ook gegeven worden naarmate de kwaliteiten die vrijwilligers tonen tijdens het vrijwillig engagement.

Ook in de enquête blijkt dat het vrijwillig engagement als meerwaarde aanzien wordt omwille van de eigen interesse van de vrijwilligers. Hustinx (2021) omschrijft verder dat vrijwilligersorganisaties aandacht dienen te hebben voor de interesses van de vrijwilliger. Hierdoor zou de geëngageerde minder snel afhaken en zich bijgevolg langdurig inzetten. Mogelijks kan dit een link zijn met de intrinsieke motivatie van de vrijwilliger die ervoor zorgt dat deze zich langdurig zal inzetten, zoals de literatuur omschrijft.

Volgens organisaties bieden vrijwilligers een meerwaarde op vlak van tijd en geld, omdat ze een goedkope oplossing zijn om de schaarste aan beroepskrachten op te vangen. Ook voor kwetsbare cliënten biedt dit een oplossing, omdat de kost voor vrijwilligers en automatisch ook hun kost, lager ligt. Vrijwilligers kunnen inspringen om vaste medewerkers binnen de organisatie te ondersteunen, bijvoorbeeld op vlak van administratie. We zien dit terugkomen in de literatuur, waarbij Koopsen-van De Kolk (2020) verwijst naar een noemenswaardige schaarste aan beroepskrachten en vrijwilligers.

We kunnen dus concluderen dat Vlaamse vrijwilligers over het algemeen als meerwaarde gezien worden, omdat ze zinvol hun tijd besteden in sociaal verband. Ze worden ook als meerwaarde gezien, omdat ze achtergrondkennis en ervaring bezitten en de vrijwilligersorganisatie een kwaliteitsvolle dienstverlening bieden. Wanneer ze zich met passie inzetten, wordt dit als meerwaarde gezien omdat ze hun sterktes, interesses en kwaliteiten kunnen benutten binnen de organisatie. Deze meerwaarden zorgen ervoor dat vrijwilligers zich langdurig inzetten binnen de organisatie, wat voor de vrijwilligers ook een meerwaarde biedt. Vrijwilligers bieden een meerwaarde op vlak van tijd en geld binnen de organisatie, omdat ze goedkoper blijken dan beroepskrachten.

#### 1.4 Onderzoeksvraag 4

##### *In welke mate zien Vlaamse vrijwilligers vrijwillig engagement als een meerwaarde?*

Vrijwilligers vinden de verrijking voor hun persoonlijke evolutie en welbevinden dat het vrijwillig engagement met zich meebrengt een meerwaarde. Daarnaast zien ze ook een meerwaarde in functie van hun eigen opleiding, Curriculum Vitae, groei en ontwikkeling van competenties. Vzw Armentekort (2016), Vanderleyden en Stolk (2017) en Movisie (2017) omschrijven vrijwilligers als behoeftig doordat ze binnen een beperkte tijd wensen te ontwikkelen. Daarnaast helpt het vrijwillig engagement jongeren om zichzelf verder te ontwikkelen aan de hand van kennis en vaardigheden, volgens Enabel en Méthos (2021). 's Jongers (2018) omschrijft drie types vrijwilligers, waaronder één van deze types (carrièregerichte vrijwilligers) zich baseert op de keuze voor het vrijwillig engagement op basis van de (voor)opleiding. Dit omdat ze meer kansen verwerven op de arbeidsmarkt. We zien echter een verschil tussen de visie van de vrijwilligers en die van de organisaties. Waar vrijwilligers het engagement zien als ruimte om te groeien en competenties verder te ontwikkelen, vinden organisaties het een meerwaarde om vrijwilligers in te zetten die reeds ervaringsdeskundigheid bezitten alvorens ze het vrijwillig engagement opnemen. Hierbij kunnen we mogelijks een link maken met de verwachting van organisaties dat vrijwilligers over een professionele achtergrond beschikken en transparant zijn over hun ervaring, tevens wordt dit ook als nood gezien door hen (cf. Onderzoeksvraag 1 en Onderzoeksvraag 2). Organisaties wensen graag over een zo divers mogelijk vrijwilligersbestand te beschikken op vlak van professionele achtergrond. Vrijwilligers leggen ook graag contacten met andere geëngageerden en medewerkers.

Vrijwilligers bouwen graag vriendschapsbanden uit buiten hun bestaande kringen, dit draagt ook bij tot het verwerven van betere sociale competenties (Enabel & Méthos, 2021). Daarnaast zien ze de vriendschappen die daaruit voorkomen zowel als een meerwaarde, als een nood (cf. Onderzoeksvraag 1). Deze vriendschappen worden later ook gezien als reden om zich te blijven engageren of een nieuw engagement aan te gaan. Mogelijks onderstreept dit het belang om een band op te bouwen tussen vrijwilligers en medewerkers van een organisatie, zoals door vrijwilligersorganisaties verwacht wordt (cf. Onderzoeksvraag 2). We zien bovenstaande meerwaarden ook terugkeren binnen de enquête. Het grootste deel van de respondenten ziet hun vrijwillige inzet als een grote tot zeer grote meerwaarde. Daarin komen als voornaamste redenen ook het persoonlijke voordeel terug, bijvoorbeeld: sociale contacten, nieuwe ervaringen, kansen om te ontplooiën, nieuwe skills aanleren et cetera. We kunnen dus concluderen dat Vlaamse vrijwilligers het vrijwillig engagement over het algemeen als meerwaarde zien omdat ze zichzelf kunnen ontplooiën op vlak van persoonlijke ontwikkeling. Ze doen ook heel wat vakkundige expertise (kennis en ervaring) op binnen hun engagement. Tot slot zien ze de meerwaarde in het leggen van sociale contacten.

## 1.5 Onderzoeksvraag 5

### *Waarom stoppen Vlaamse vrijwilligers met het vrijwillig engagement?*

(Ex-)vrijwilligers ervaren het ontbreken van waardering van de vrijwilligersorganisaties naar hen toe als een belemmerende factor. De vrijwilligers zouden om deze reden het vrijwillig engagement stopzetten. Waardering vanuit de organisatie blijkt echter zowel een nood (cf. Onderzoeksvraag 1) als een verwachting (cf. Onderzoeksvraag 2) te zijn van vrijwilligers. Indien organisaties niet tegemoetkomen aan deze nood en verwachting, dan zullen ze mogelijks heel wat vrijwilligers kwijtspelen. We zien deze reden ook terugkomen in de enquête onder 'ervaren van negatieve gevoelens'. Dit is de tweede meest voorkomende reden om het vrijwilligerswerk te stoppen. Het is hierbij opmerkelijk dat het ervaren van negatieve gevoelens door twee van de drie respondenten, die zich met het geslacht X (non-binair) identificeren, aangegeven werd. Dit zou kunnen te wijten zijn aan het vrijwilligersbestand dat nog onvoldoende divers is ondanks dat vrijwilligersorganisaties dit wel verwachten.

Het ontbreken aan erkenning, in de vorm van wederkerigheid tussen de vrijwilliger en de organisatie, blijkt een volgende reden te zijn om het vrijwillig engagement te stoppen. Vrijwilligers verwachten enige 'terugbetaling' van de organisatie. De vrijwilliger geeft echter meer dan dat de organisatie teruggeeft. Er blijkt bijgevolg geen balans in de wederkerigheid aanwezig. (Koopsen-van De Kolk, 2020; Movisie, 2017)

De attitude die andere vrijwilligers aannemen blijkt ook een reden te zijn voor het stopzetten van het vrijwillig engagement. Jongere vrijwilligers hebben doorgaans een andere en niet gelijklopende mentaliteit of visie dan de ancients, wat voor moeilijkheden kan zorgen. We zouden dit kunnen koppelen aan een generatiekloof, omdat verschillende generaties eventueel een andere mentaliteit en visie kunnen hebben. We zien deze reden eerder in mindere mate terugkomen in de enquête. De generatiekloof heeft een invloed op het al dan niet stoppen met het vrijwillig engagement, maar komt vaker voor naarmate de vrijwilliger ouder of al werkende is. Vrijwilligers die ouder of werkende zijn, hebben mogelijks al een andere visie of mentaliteit door de ervaringen die ze reeds opdeden.

Een derde reden om te stoppen met het vrijwillig engagement is dat vrijwilligers in een andere levensfase komen. Het leven wordt bijvoorbeeld drukker, waardoor de combinatie van het vrijwillig engagement en andere activiteiten, vrije tijd, een job, et cetera niet meer lukt. In de enquête komt deze evolutie ook naar boven. De reden 'geen tijd' scoort hoog bij alle respondenten, we zien dan ook een stijging naarmate het hogere opleidingsniveau. Daarnaast blijkt deze reden minder aanwezig te zijn bij jongeren die in het middelbaar onderwijs zitten, in vergelijking met jongeren die studeren (hoger onderwijs), werken of werk zoeken.

De Covid-pandemie zou volgens Hustinx (2021) een invloed gehad hebben op het stopzetten van het vrijwillig engagement. Hierbij zou, voornamelijk in het formeel engagement, één op vier vrijwilligers gedwongen gestopt zijn. Dit kan doordat de activiteiten tijdelijk of permanent stilgelegd zijn. We zien dat de Covid-pandemie ook in de enquête terugkeert als een reden voor het stopzetten van het vrijwillig engagement. Het is hierbij echter opvallend dat deze reden door zeer weinig respondenten opgegeven werd. Daarnaast komt deze reden voornamelijk naar boven bij jongere vrijwilligers, zij waren vooral actief binnen het jeugdwerk en deze sector is zwaar getroffen door de pandemie. Alle activiteiten in het jeugdwerk werden stilgelegd. We merken in de enquête dat oudere vrijwilligers doorgaans al langer het vrijwillig engagement opnemen, waardoor ze hoogstwaarschijnlijk nauwer aan de organisatie vasthangen dan de jongere vrijwilligers. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat ze ondertussen reeds opnieuw het vrijwillig engagement opgenomen hebben. Eerder werd al aangegeven door organisaties dat er nood is aan diversiteit onder de vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 1). Echter merken we dat diverse vrijwilligers vaker negatieve gevoelens ervaren, waardoor het vrijwillig engagement gestopt wordt, dit zien we terugkeren in de enquête waarbij twee op drie respondenten met het geslacht X (non-binair) aangeven het vrijwillig engagement gestopt te zijn door het ervaren van negatieve gevoelens.

We kunnen dus concluderen dat Vlaamse vrijwilligers het vrijwillig engagement meestal stoppen omdat organisaties te weinig waardering en erkenning geven of er een generatiekloof aanwezig is. Daarnaast zorgt een volgende levensfase ervoor dat er te weinig tijd is voor het vrijwillig engagement en zorgde de Covid-19-epidemie ervoor dat heel wat vrijwillig engagement stopgezet werd. We merken op dat de reden voor het stopzetten nauw samenhangt met de noden, verwachtingen en drempels gedurende het vrijwillig engagement. De waardering is zowel een nood, als verwachting en een reden om te stoppen. Het niet tegemoetkomen van de nood en verwachting kan ervoor zorgen dat organisaties vrijwilligers verliezen. Tot slot vinden organisaties diversiteit onder de vrijwilligers noodzakelijk.

## 1.6 Onderzoeksvraag 6

### *Hoe beleven Vlaamse vrijwilligers het vrijwillig engagement?*

Aangezien de noden, verwachtingen en meerwaarde hierboven reeds aangehaald worden, richt deze onderzoeksvraag zich louter op de ervaring van het vrijwillig engagement. We merkten in de enquête dat de algemene ervaring binnen het vrijwillig engagement beduidend vaak als goed en zeer goed ervaren wordt. Volgens Van de Broek et al. (2016) is het ook belangrijk dat vrijwilligers zich goed voelen. Hierdoor zouden ze zich ook gemotiveerder voelen. De jongeren gaven in de enquête aan dat ze het vrijwillig engagement als positief ervaren omwille van de cognitieve voordelen zoals persoonlijke groei, het opdoen van kennis en sociaalemotionele voordelen, bijvoorbeeld: dankbaarheid, mooie herinneringen, voldoening uit het vrijwillig engagement halen, ... In de literatuur vinden we de cognitieve voordelen ook terug. Volgens Matthijssen en Hambach (2011) vinden vrijwilligers het belangrijk dat ze een gevoel van persoonlijke groei hebben en/of krijgen. Zelfontplooiing, een leuke tijd beleven en het halen van voldoening uit het vrijwillig engagement zijn ook drijfveren van vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 10). Vrijwilligers zouden het vrijwillig engagement mogelijk nog beter beleven indien organisaties zich richten op de drijfveren van de vrijwilligers.

Naast de positieve beleving, kwamen ook enkele voorbeelden van een slechte beleving in de enquête naar boven. Enkele voorbeelden van de negatieve ervaring zijn: tijdsintensiviteit, moeilijke combinatie met werk/school, emotionele of fysiologische impact, hoge verwachtingen, weinig appreciatie en minderwaardigheidsgevoel. We kunnen enkele negatieve ervaringen met de literatuur verbinden. Om te beginnen ervaren vrijwilligers een disproportionaliteit in de verwachtingen van de organisaties. Dit kan volgens Koopsen-van de Kolk (2020) voor druk op de vrijwilligers zorgen. Daarnaast hebben vrijwilligers soms het gevoel weinig bij te kunnen brengen in de organisatie (minderwaardigheidsgevoel). De tijdsintensiviteit, moeilijke combinatie, hoge verwachtingen en waardering worden door vrijwilligers ook aangehaald als drempel (cf. Onderzoeksvraag 12 en Onderzoeksvraag 5). Mogelijks kunnen organisaties meer inzetten op de belemmerende factoren. Dit zou kunnen helpen om vrijwilligers hun vrijwillig engagement positiever te ervaren. Mogelijks zouden vrijwilliger dan ook langer het engagement (blijven) aangaan (cf. Onderzoeksvraag 10)

We kunnen concluderen dat Vlaamse vrijwilligers het vrijwillig engagement voornamelijk als positief beleven omwille van de cognitieve en sociaalemotionele voordelen, maar dat er toch enkele negatieve ervaringen zijn. We merken op dat enkele positieve ervaringen (zelfontplooiing, leuke tijd beleven, ...) gekoppeld kunnen worden aan de motivatie van vrijwilligers en dat enkele negatieve ervaringen (tijdsintensiviteit, combinatie werk/school, hoge verwachtingen en waardering) gekoppeld kunnen worden aan de drempels van en de redenen om te stoppen met het vrijwillig engagement.

## 1.7 Onderzoeksvraag 7

### *Hoe worden contacten tussen (potentiële) Vlaamse vrijwilligers en organisaties gelegd en onderhouden?*

Vrijwilligersorganisaties bereiken (potentiële) vrijwilligers op verschillende manieren. De manier waarop ze dit doen, kwam uitgebreid aan bod in de focusgroepen van de (ex-)vrijwilligers en organisaties. Er blijken twee vormen van communicatie te zijn die organisaties gebruiken om (potentiële) vrijwilligers te bereiken en om contacten met vrijwilligers te onderhouden, namelijk directe- en indirecte communicatie. Directe communicatie is het persoonlijk aanspreken van jongeren over het vrijwillig engagement. Het persoonlijk aanspreken van vrijwilligers aan de hand van sociale media blijkt volgens de organisaties de beste keuze. Ook (ex-)vrijwilligers vinden het persoonlijk aanspreken de beste wijze. Echter hebben ze hun twijfels bij sociale media, in de focusgroep werd aangegeven dat dit niet zo goed zou werken. Daarentegen gaat indirecte communicatie over het onrechtstreeks (niet face-to-face) en algemeen aanspreken van de (potentiële) vrijwilliger. Organisaties vinden dit echter geen goede keuze, omdat ze merken dat deze vorm van communicatie minder effectief is.

De literatuur omschrijft sociale media ook als een middel dat heel wat jongeren bereikt. Volgens Geyskens (2022) kunnen organisaties via sociale media potentiële vrijwilligers bereiken aan de hand van authentieke verhalen, maar is het steeds belangrijk om te blijven inzetten op fysiek contact. Daarnaast blijkt dat organisaties vaak vrijwilligers zoeken binnen scholen. Volgens Matthijssen en Hambach (2011) blijkt dat het persoonlijk aanspreken de meest voortreffende manier is om vrijwilligers te rekruteren. Tot slot is het ook belangrijk dat vrijwilligersorganisaties duidelijkheid scheppen over het profiel van de vrijwilliger die ze zoeken. Dit kan op de website of een online platform. In de literatuur zien we dit ook terugkomen, waarbij Hoekendijk (2007) aangeeft dat er een duidelijke taakomschrijving nodig is die past bij het vrijwillig engagement dat aangeboden wordt. In de enquête zien we dat de noodzaak van sociale media echter zeer laag scoort. De jongeren worden het meest bereikt via vrienden, familie en kennissen, door contact op te nemen of door er ingerold te zijn.

We kunnen concluderen dat er geen overeenkomst blijkt te zijn op vlak van bruikbaarheid van sociale media tussen vrijwilligers en organisaties. Daarnaast zien we dat persoonlijk aanspreken via sociale media de beste optie is om vrijwilligers te bereiken. Sommige jongeren hebben hun twijfels over het aanspreken via sociale media, maar gaan wel akkoord met de persoonlijke aanpak ervan. Uit de enquête scoorde de noodzaak via sociale media zeer laag. Er blijkt dus geen overeenkomst te zijn op vlak van sociale media, wel is er een gelijke mening op vlak van de persoonlijke aanpak (mail of bericht sturen met naam van de persoon in de aanspreken).

## 1.8 Onderzoeksvraag 8

### *Waarom doen Vlaamse jongeren tussen 15 en 30 jaar geen vrijwillig engagement?*

In de enquête werden ook jongeren bevraagd die geen vrijwillig engagement opnamen. De twee meest voorkomende redenen uit de enquête die niet-vrijwilligers tegenhouden om een vrijwillig engagement op te nemen, zijn bijvoorbeeld 'geen tijd' of 'nooit over nagedacht'. Mogelijks kan hier een link gelegd worden met een andere vraag uit de enquête, namelijk de vraag over de reden van ex-vrijwilligers die gestopt zijn met het vrijwillig engagement (cf. Onderzoeksvraag 5). Hieruit bleek dat 'geen tijd' het hoogst scoorde bij ex-vrijwilligers om te stoppen met het vrijwillig engagement.

Nog andere redenen om het vrijwillig engagement niet op te nemen door jongeren uit de enquête waren verder 'het verkrijgen van een te lage onkosten- en/of vrijwilligersvergoeding' en 'het ontbreken van interesse'. Een te lage onkosten- en/of vrijwilligersvergoeding bleek ook een drempel uit de enquête te zijn binnen het vrijwillig engagement voor (ex-)vrijwilligers. In de focusgroepen kwam dit opvallend genoeg bij (ex-)vrijwilligers helemaal niet aan bod als drempel om het vrijwillig engagement aan te gaan, een verwachting naar een vergoeding werd ook niet aangehaald door de (ex-)vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 1). In de literatuur werden deze redenen niet letterlijk aangehaald, maar Mathijsen en Hambach (2011) halen als meest voorkomende reden om niet te starten met het vrijwillig engagement volgende reden aan: 'Ik ben er nooit om gevraagd geweest'. Misschien kunnen we hieruit bedenken dat vrijwilligersorganisaties er nog niet in slagen om alle jongeren te bereiken, via communicatiekanalen, om een vrijwillig engagement aan te gaan. Movisie (2017) geeft dan weer aan dat vrijwilligers geen enkel vrijwillig engagement aannemen waarbij de drijfveer enkel extrinsiek gemotiveerd is. Dit komt overeen met wat Buyckx (2017), Van den Broeck et al. (2016) en Movisie (2017) schrijven in de literatuur.

We kunnen concluderen dat jongeren nog geen vrijwillig engagement opnamen door heel wat uiteenlopende redenen zoals geen tijd hebben, er nooit over nagedacht hebben, er nooit om gevraagd geweest zijn (bereikbaarheid), het ontbreken van interesse en/of het verkrijgen van een te lage onkosten- en of vrijwilligersvergoeding. Deze laatste bleek wel geen drempel of verwachting van jongeren die wel al eerder een vrijwillig engagement opnamen. Er wordt geconcludeerd dat jongeren die intrinsiek gemotiveerd zijn mogelijks dus sneller een vrijwillig engagement opnemen, vergeleken met jongeren die enkel extrinsiek gemotiveerd zijn.



## 1.9 Onderzoeksvraag 9

### *Op welke wijze motiveren Vlaamse organisaties (potentiële) vrijwilligers?*

Vrijwilligersorganisaties motiveren vrijwilligers op verschillende wijzen. Een eerste manier, die nagenoeg vaak aanwezig dient te zijn, is door middel van het tonen van waardering. Vrijwilligersorganisaties motiveren de vrijwilligers onder andere door middel van het tonen van waardering. Deze waardering kan zich uiten in verbale en non-verbale handelingen. De verbale waardering uit zich dan weer in onder andere het uiten van respect of bedanking. Daarnaast zijn een vrijwilligersfeest en het aanbieden van een maaltijd voorbeelden van non-verbale waardering. Vrijwilligers dienen volgens Hoekendijk (2007) en Koopsen-van de Kolk (2020) ook welkom te zijn op personeelsfeesten. Een vrijwilligersfeest is echter onvoldoende om aan alle verwachtingen te voldoen van de vrijwilliger, maar het zorgt wel voor het ontstaan van een gevoel van waardering. (Hoekendijk, 2007; Koopsen-van De Kolk, 2020)

Om vrijwilligers te motiveren spelen organisaties daarnaast eveneens in op de vaardigheden en persoonlijkheid van de vrijwilliger (vb. Een organisatie gaf aan dat ze een vrijwilliger die sportief is koppelen aan een cliënt die graag gaat joggen, iemand die houdt van een babbeltje koppelen ze aan een cliënt die graag een koffie gaat drinken, et cetera). Mogelijks zetten vrijwilligersorganisaties zich hierop in, doordat ze nood hebben aan vrijwilligers met enige professionele achtergrond (cf. Onderzoeksvraag 1).

Het inzetten van de organisatie op de vaardigheden die de vrijwilliger al heeft kan mogelijks een reden zijn waarom vrijwilligers extra gemotiveerd zijn. Het opdoen van ervaringen kan vrijwilligers namelijk een meerwaarde bieden voor het Curriculum Vitae, waardoor ze extra gemotiveerd zijn. Koopsen-van de Kolk haalt ook aan binnen de vier drijfveren van jongeren dat het vrijwillig engagement mooi meegenomen is voor het Curriculum Vitae.

We kunnen dus concluderen dat Vlaamse vrijwilligersorganisaties vrijwilligers motiveren door waardering te tonen, een luisterend oor te bieden en in te spelen op de vaardigheden en persoonlijkheid van de vrijwilliger. Waardering tonen kan zowel op een verbale (bijvoorbeeld uiten van respect) als op een non-verbale manier (aanbieden van een maaltijd). We merken dat de motivatie, waar vrijwilligersorganisaties op inzetten, samenhangt met enkele aspecten binnen de noden en verwachtingen van de vrijwilligers. Het tegemoetkomen aan de nood of verwachting zou voor motivatie bij de vrijwilligers kunnen zorgen. Vrijwilligers hebben enkele noden en verwachtingen, zijnde aanvaarding en appreciatie (noden) en appreciatie aangepast aan de inzet (verwachting). De organisaties zetten zich hierop in om vrijwilligers te motiveren.

## 1.10 Onderzoeksvraag 10

### *Welke drijfveren ervaren (potentiële) Vlaamse vrijwilligers bij het vrijwillig engagement?*

Betekenisvol zijn voor anderen zorgt voor voldoening en motivatie bij vrijwilligers. Ook in de enquête zien we dat 'iets kunnen betekenen voor een ander' een hoge motivatie betreft en dit voornamelijk bij vrouwelijke respondenten. Daarnaast schrijven Van Borm et al. (2018) en Hustinx (2021) dat het maatschappelijke belang één van de belangrijkste drijfveren is. Vrijwilligers zien het opdoen van vaardigheden en kennis als een meerwaarde voor het Curriculum Vitae, wat motiverend kan werken. Daarnaast krijgen ze ook de visie van de organisatie mee. In de enquête blijkt echter dat zelfontplooiing niet als voornaamste motivatie geldt. Koopsen-van de Kolk (2020) en Hoekendijk (2008) geven ook aan dat vrijwilligers zich engageren om ervaring te verwerven. Daarnaast beschrijft Vlierberghe (2017) dat het verwerven van kennis een drijfveer is en zorgt voor verhoogde motivatie. Vrijwilligers hebben de verwachting dat andere geëngageerden een werkattitude bezitten (cf. Onderzoeksvraag 2). Volgens respondenten zorgt deze attitude ervoor dat vrijwilligers gemotiveerder het engagement aangaan. Volgens Buyckx (2017) en Van den Broeck et al. (2016) vertaalt deze attitude zich binnen de intrinsieke motivatie die een individu heeft om het engagement aan te gaan.

Vrijwilligers geven verder aan dat het leggen van sociale contacten en het beleven van een leuke tijd voor motivatie zorgt. Ook in de enquête zien we dat de leuke tijd met vrienden een hoge score binnen de motivatie behaalt. Mannen ervaren dit in hogere mate dan vrouwen. In de literatuur zien we de motivatie van sociaal contact ook terugkomen waarbij Buyckx (2017), Van de Broeck et al. (2016) en Movisie (2017) omschrijven dat het sociaal contact gezien wordt als een intrinsieke beloning, wat dan tot intrinsieke motivatie leidt ervoor zorgt dat iemand vrijwilliger blijft. De levensfase en leeftijd van een vrijwilliger kunnen zowel een positief als een negatief effect hebben op de motivatie van de vrijwilliger. Enerzijds stoppen vrijwilligers met het vrijwillig engagement in een bepaalde levensfase (cf. Onderzoeksvraag 5), anderzijds kan het pensioen ervoor zorgen dat er opnieuw of meer vrijwillig engagement opgenomen wordt. Het financiële aspect binnen deze levensfase is in mindere mate belangrijk. In de enquête merken we dat het studeren/werken ervoor zorgt dat het vrijwillig engagement stopt omwille van tijdsgebrek. Volgens Ackermann en Manatschal (2018) neemt het opnemen van het engagement toe als een gezin gesticht is of een professionele carrière opgebouwd is. Gezien de jonge leeftijden van de participanten, zou het dus mogelijk kunnen zijn dat er later opnieuw engagement wordt opgenomen.

We kunnen dus concluderen dat vrijwilligers gemotiveerd worden door het maatschappelijk belang, zelfontplooiing en socialisatie. Daarnaast hebben de attitude en de levensfase ook een invloed op de motivatie van vrijwilligers. We merken dat de motivatie, waar vrijwilligersorganisaties op inzetten, samenhangt met enkele aspecten binnen de noden en verwachtingen van de vrijwilligers.

### 1.11 Onderzoeksvraag 11

#### *Welke drempels ervaren Vlaamse organisaties in het aantrekken en behouden van (potentiële) vrijwilligers?*

We zien dat het werken met vrijwilligers enkele drempels kent voor de vrijwilligersorganisaties. Communicatie lijkt binnen de focusgroepen over het algemeen de grootste drempel te zijn. De communicatiefouten die zich voordoen tussen vrijwilligers en de organisatie bemoeilijken de samenwerking tussen beide 'partijen', wat ervoor zorgt dat dit als drempel gezien wordt. Koopsen-van de Kolk (2020) en Matthijssen en Hambach (2011) halen aan dat het als organisatie belangrijk is om de vrijwilligers van feedback te voorzien. Dit kan na het uitvoeren van een bepaalde taak, als een vrijwilliger de organisatie verlaat of als de samenwerking wordt stopzet. Bij het toebedelen van deze feedback is het belangrijk om zowel positieve als negatieve zaken aan te kaarten vanuit de ik-boodschap. Deze drempel kan gelinkt worden aan de nood aan duidelijke communicatie vanuit de organisatie aan de vrijwilligers (cf. Onderzoeksvraag 1). De communicatie kan bemoeilijkt worden door het tekort aan personele middelen. Deze twee thema's werken op elkaar in. De drempel van communicatie richt zich ook op het creëren van verbinding tussen organisatie en vrijwilliger. Een verre afstand zorgt ervoor dat vrijwilligers afhaken, wat bij organisaties als moeilijkheid ervaren wordt.

Verder wordt het bereiken van vrijwilligers om een engagement op te nemen ook als drempel ervaren. Organisaties ervaren moeilijkheden bij het aantrekken van personen via folders of websites, deze wegen worden als inefficiënt weergegeven. Organisaties geven daarnaast aan dat de duur van het vrijwillig engagement en de opleidingen een drempel zouden kunnen vormen. Het aanwerven van nieuwe vrijwilligers wordt bemoeilijkt doordat ze een opleiding moeten volgen, dit is vaak tijdsintensief. Hierdoor duurt het langer vooraleer een vrijwilliger ingezet kan worden. Ook uit de literatuur blijkt dat het opleiden van nieuwe vrijwilligers zeer tijdsintensief is. Dit maakt dat taken niet correct of volledig naar wens van de organisatie zijn uitgevoerd (Koopsen-van De Kolk, 2020). De vakkundige expertise van de vrijwilliger, is ook een nood van de vrijwilligersorganisaties (cf. Onderzoeksvraag 1), waardoor de drempel weggewerkt zou kunnen worden.

De generatiekloof tussen oudere en jongere vrijwilligers binnen de vrijwilligersorganisatie vormt ook een drempel. De verschillende visies kunnen tot wrijvingen zorgen binnen de organisatie. De drempel van de generatieverschillen zou dan weer kunnen samenhangen met het thema waardering. In de focusgroep werd vermeld dat de jongere generatie van vrijwilligers minder waardering van de oudere generatie krijgt, ze krijgen minder kansen tot starten door de vooroordelen van de oudere vrijwilligers. Deze waardering hebben de vrijwilligers nodig om het vrijwillig engagement vol te houden (cf. Onderzoeksvraag 10).

We kunnen dus concluderen dat de drempels voor de vrijwilligersorganisaties volgende aspecten bevat: communicatiefouten en de generatiekloof binnenin de organisatie, de duur van de opleidingen aan de vrijwilligers, het ontbreken van vakkundige expertise bij vrijwilligers, de beperkte waardering tussen de vrijwilligers door onder ander en de generatiekloof (ervaring- en leeftijdsverschil).

## 1.12 Onderzoeksvraag 12

### *Wat ervaren (potentiële) Vlaamse vrijwilligers als drempel(s) bij het vrijwillig engagement?*

Vrijwilligers ervaren een drempel als mede-geëngageerden een andere visie hebben. Dit kan volgens hen te wijten zijn aan het ervaring- of leeftijdsverschil. Uit de enquête bleek dat ze vooral een drempel ervaren als de klik met andere medewerkers ontbreekt, daarna de klik met mede-geëngageerden en tot slot de klik met de organisatie. Bovenstaande drempels kwamen minder aanbod als reden om te stoppen, maar het valt wel onder belemmerende factoren. Organisaties trachten de generatiekloof weg te werken, gezien ze als verwachting aangaven vrijwilligers aan te werven met een klein leeftijdsverschil (cf. Onderzoeksvraag 2). Het ontbreken van waardering en sociaal-emotionele ondersteuning vanuit de organisatie wordt ook als drempel gezien om zich verder te engageren. Dit kan een overeenkomst zijn tussen de nood aan waardering die vrijwilligers aangeven alsook de verwachting van organisaties dat waardering naar vrijwilligers geuit wordt (cf. Onderzoeksvraag 2).

De hoge verwachtingen op vlak van zelfontwikkeling en deadlines die de organisatie stelt, worden ook als belemmerende factor omschreven. In de literatuur schrijven Koopsen-van de Kolk (2020), Enabel en Méthos (2021) en Vlierberghe (2017) dat vrijwilligers disproportionaliteit in verwachtingen van medewerkers en organisaties ervaren, wat in lijn ligt met de resultaten van ons onderzoek (cf. Onderzoeksvraag 2). Vrijwilligers geven aan dat ze veel van zichzelf verwachten op vlak van werkattitude, maar dat dit niet overeenkomt met de verwachtingen van de organisatie. Deze zijn vaak te hoog waardoor er een spanningsveld ontstaat en er geen/weinig ruimte is om eigen verwachtingen te stellen. Ze durven hun grenzen minder aan te geven, terwijl uit de focusgroep bleek dat organisaties net verwachten dat vrijwilligers hun draagkracht aangeven. Ook in de enquête zien we hoge verwachtingen als drempel terugkomen, maar dit daalt naargelang de leeftijd stijgt. Daarnaast gaven ze aan dat er een tekort is aan initiatieven vanuit de organisaties met betrekking tot opleidingen, waardoor ze niet aan de hoge verwachtingen kunnen voldoen. Het opnemen van het engagement wordt verder belemmerd als er reeds hechte vriendschappen gevormd zijn binnen de organisatie. Hierbij kunnen nieuwe vrijwilligers uitgesloten worden. Dit beeld contrasteert met de nood aan vriendschappen (cf. Onderzoeksvraag 1). Binnen de focusgroepen kwam het tekort aan financiële middelen niet aanbod. In de enquête zien we dat dit toch door enkele respondenten als drempel ervaren wordt. Dit is opvallend gezien de vergoeding bij noden en verwachtingen amper aangegeven werd. Mogelijks kan dit te wijten zijn aan sociale wenselijke antwoorden tijdens de focusgroepen.

We kunnen concluderen dat drempels volgende aspecten omvatten: de generatiekloof (ervaring- en leeftijdsverschil), hoge verwachtingen, ontbreken van waardering en ondersteuning, te kort aan beroepskrachten en zichzelf niet kunnen integreren in een hechte groep. Binnen de drempels zien we heel wat noden en verwachtingen terugkomen van zowel de vrijwilligers als de organisaties.

### 1.13 Onderzoeksvraag 13

#### *In welke mate zijn er verschillen waarneembaar naargelang het profiel van de (potentiële) Vlaamse vrijwilligers?*

Het publiek dat we met de enquête wensten te bereiken waren jongeren tussen 15 en 30 jaar verspreid over Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. We hebben echter opgemerkt dat we vooral West-Vlaanderen bereikt hebben en dat daarbinnen vooral vrouwen en 21-jarige personen aan bod kwamen. Dit kan te maken hebben met het feit dat we deze enquête op onze eigen sociale media hebben verspreid en dus heel wat van onze leeftijdsgenoten en kennissen op sociale media dit hebben ingevuld.

Uit de resultaten blijkt dat het overgrote deel van de vrijwilligers formeel engagement opneemt, maar daarnaast neemt ook een grote groep informeel engagement op. De Gast en Hetem (2018) geven dan ook aan dat er een verschuiving is van formeel naar informeel engagement. We moeten wel aangeven dat niet specifiek vermeld stond bij de enquête dat mantelzorg niet onder formeel engagement valt. Dit zou misschien een vertekend beeld van het informeel engagement kunnen vormen.

We zien ook dat de jongeren voornamelijk langer dan vijf jaar actief zijn binnen het vrijwillig engagement en blijven voornamelijk binnen éénzelfde organisatie actief. Volgens Maes et al. (2014) zetten vrijwilligers zich vroeger in voor een langere tijd en was er vaak een band met andere familieleden. Op heden zouden vrijwilligers zich meer flexibel en voor kortere perioden inzetten. Daarnaast is er volgens Vzw Armentekort (2016), Vanderleyden en Stolk (2017) en Movisie (2017) een evolutie zichtbaar op het vlak van tijdsinvestering. Deze zou op heden beperkt zijn. De periode waarin het vrijwillig engagement plaatsvindt is voornamelijk de vakantieperiodes en de weekends. We zien echter wel dat er ook heel wat vrijwillig engagement op een flexibele wijze opgenomen wordt. Dit wordt ook in de literatuur aangegeven door Maes et al. (2014) zoals hierboven vermeld.

Bovenstaande veranderingen in het engagement (kortere duur, meer veranderingen, meer flexibiliteit et cetera) worden gekaderd onder het begrip 'nieuwe vrijwilliger'. Onze resultaten blijken deze term toch enigszins tegen te spreken. We zien dat vrijwilligers wel nog voor langere periodes engagement opnemen en dat dit vaak in dezelfde organisatie(s) gebeurt. De enige gelijkenis die we opmerken tussen de literatuur en de enquête is het toegenomen belang voor flexibiliteit. De flexibele inzet komt vaker voor naargelang de vrijwilliger ouder wordt. Daarenboven wordt er ook meer op een flexibele wijze geëngageerd naarmate het opleidingsniveau hoger wordt. Vervolgens zetten jongeren zich voornamelijk overdag in en wordt vrijwillig engagement in de nacht meer opgenomen naargelang de leeftijd stijgt. Dit zou verklaard kunnen worden doordat jongeren onder de 18 jaar nog geen nachtwerk mogen opnemen. Ook de tijdsintensiviteit blijkt behoorlijk hoog. De meeste jongeren gaven aan meer dan 44 uur per maand vrijwillig engagement op te nemen, terwijl Vzw Armentekort (2016), Vanderleyden en Stolk (2017) en Movisie (2017) net rapporteerden dat de tijdsinvestering beperkt zou zijn.

De motivatie blijkt in mindere mate vanuit de beloning of de zelfontplooiing te komen. De motivatie komt voornamelijk vanuit het opdoen van nieuwe ervaringen, iets kunnen betekenen voor een ander en de leuke tijd met vrienden. Hierbij werd een leuke tijd met vrienden voornamelijk door de jongste respondenten aangegeven, terwijl de nieuwe ervaringen een grotere motivatie wordt naargelang de leeftijd stijgt. Vrouwen vinden het daarnaast ook motiverender om iets voor een ander te kunnen betekenen, terwijl mannen hun motivatie voornamelijk uit de leuke tijd met vrienden halen. Volgens Van Borm (2018) zouden vrouwen zich engageren door de extrinsieke motivatie gezien er externe voordelen van vrijwilligerswerk aan verbonden zijn zoals sociale contacten, de kansen op de arbeidsmarkt vergroten en om nieuwe vaardigheden te verkrijgen. Dit verschilt bij mannen. Zij zouden zich vaker laten leiden door de intrinsieke motivatie zoals sociale principes en het maatschappelijk belang dat gekoppeld is aan het vrijwilligerswerk. We zien dus dat de reden van motivatie tussen de verschillende geslachten niet volledig overeenkomt met de literatuur. We moeten hier wel de kanttekening maken dat niet elke auteur de intrinsieke en extrinsieke motivatie op dezelfde manier kadert. Zo valt bij Van Borm (2018) het sociale contact onder extrinsieke motivatie, terwijl dit bij Buyckx (2017) en Van den Broeck et al. (2016) onder intrinsieke motivatie valt.

De jongeren gaven daarnaast de zelfontplooiing in gemiddelde mate als motivatie aan. De behoefte aan zelfontplooiing zou volgens het Christelijke Onderwijsverbond (2019) en Koopsen-van de Kolk (2020) vooral samenhangen met de term 'nieuwe vrijwilliger'. In de literatuur zien we ook terugkeren dat vrijwilligers selectiever zijn op het vlak van hun keuzes voor het vrijwillig engagement. Vrijwilligers hebben de verwachting dat organisaties aan hun persoonlijke verwachtingen tegemoetkomen. Dit zou gelinkt kunnen zijn aan de motivatie van vrijwilligers om nieuwe ervaringen op te doen alsook om zichzelf te ontplooien en ontwikkelen.

Vervolgens blijkt de waardering die je van de organisatie, medewerkers, cliënten, et cetera krijgt de grootste nood en verwachting van de jongeren te zijn. Dit komt overeen met wat Vzw Armentekort (2016), Vanderleyden en Stolk (2017) en Movisie (2017) rapporteren in de literatuur, ze geven aan dat een beloning in de vorm van dankbaarheid motiverend werkt voor de vrijwilliger. Een onkosten- en/of vrijwilligersvergoeding blijkt daarentegen een lage nood of verwachting te zijn. Ondanks deze lage nood en verwachting scoort de onkosten- en/of vrijwilligersvergoeding wel behoorlijk hoog bij de ervaren drempels. Daarnaast wordt de nood en verwachting naar begeleiding en vorming groter naarmate de leeftijd stijgt, terwijl de jongere vrijwilligers voornamelijk nood hebben aan erkenning, zoals het behalen van een attest. Het vrijwillig engagement als nuttige tijdsbesteding wordt ook steeds noodzakelijker naargelang het opleidingsniveau stijgt, terwijl jongeren die in het middelbaar onderwijs zitten hier het minste nood aan hebben.

Tot slot kunnen we de actieve/ex-vrijwilliger in de enquête vergelijken met de niet-vrijwilliger op het vlak van motivatie. De niet-vrijwilligers zouden zich engageren omwille van het iets kunnen betekenen voor de ander en de leuke tijd met vrienden. De onkosten- en/of vrijwilligersvergoeding scoort ook laag bij de niet-vrijwilligers. Het is echter wel opvallend dat de meerwaarde voor het Curriculum Vitae op de derde plaats komt, terwijl dit niet belangrijk blijkt voor de actieve/ex-vrijwilliger.

We kunnen concluderen dat er effectief verschillen zijn naargelang het profiel van de vrijwilliger. Deze verschillen kunnen gebaseerd zijn op geslacht, leeftijd, opleidingsniveau et cetera. We moeten hierbij wel een kanttekening maken dat voorzichtig met deze resultaten moet worden omgegaan gezien het kleine aantal respondenten en de ongelijke verdeling over geslacht, leeftijd en woonplaats heen. We kunnen daarnaast ook opmerken dat de term nieuwe vrijwilliger toch niet helemaal aansluit bij het profiel van de vrijwilliger die wij hebben gevonden. De flexibiliteit komt wel heel duidelijk naar voor, maar niet op dezelfde manier als in de literatuur wordt aangegeven.



## 2. Algemene conclusie/antwoord op centrale onderzoeksvraag

### ***Hoe is de beleving en wat zijn de belemmerende en bevorderende factoren van jongeren (15 t.e.m. 30 jaar) en organisaties inzake de vrijwillige inzet van jongeren in de samenleving anno 2022?***

We kunnen concluderen dat de beleving van de vrijwilligers en organisaties over het algemeen positief is, ondanks dat er wel enkele belemmerende factoren aanwezig zijn. De bevorderende factoren spelen ook een grote rol bij deze positieve beleving. We kunnen binnen de beleving, belemmerende en bevorderende factoren enkele aspecten van de 'nieuwe vrijwilliger' terugvinden, maar dit concept blijkt niet meer in zijn originele vorm te bestaan.

Onder de beleving kaderen we de noden, verwachtingen en ervaringen. Enerzijds zijn er een aantal gemeenschappelijke noden tussen de organisaties en vrijwilligers, anderzijds merken we enkele partijdige noden. De gemeenschappelijke noden zijn communicatie, extra middelen en begeleiding, alsook structuur. Vrijwilligers hebben daarnaast ook nood aan vriendschap en waardering. Organisaties hebben nog nood aan diversiteit en een gestructureerd beleid.

Bij de verwachtingen zien we opnieuw enkele gemeenschappelijke zaken, namelijk duidelijkheid, waardering en begeleiding. Vrijwilligers hebben daarnaast ook de verwachting dat zijzelf en andere geëngageerden een werkhouding bezitten, alsook dat er een gelijkwaardige beloning is onder de geëngageerden en dat ze zich op een flexibele wijze kunnen inzetten in tijd en ruimte. Organisaties verwachten meer vrijwilligers met een professionele achtergrond en dat er een kleiner leeftijdsverschil tussen vrijwilligers is (generatiekloof).

Onder ervaringen begrijpen we de meerwaarde van het vrijwillig engagement, hoe het contact met de organisaties verloopt en hoe vrijwilligers het engagement in het algemeen beleven. Vrijwilligers zien hun vrijwillig engagement over het algemeen als een meerwaarde. Deze meerwaarde richt zich op de zelfontplooiing (achtergrondkennis, ervaring bezitten en kwaliteiten en interesses benutten) en zinvolle tijdsbesteding. Vrijwilligersorganisaties zien de vrijwilligers daarnaast ook als meerwaarde aan omdat ze voordelen meebrengen op financieel en personeel vlak.

Het contact tussen vrijwilligers en organisaties gebeurt bij voorkeur door jongeren persoonlijk aan te spreken of in te zetten op sociale media. We kunnen concluderen dat de beleving van de vrijwilligers en organisaties over het algemeen positief is, dit omwille van cognitieve (zelfontplooiing) en sociaal-emotionele voordelen (voldoening halen uit en een leuke tijd beleven). Echter wordt het vrijwillig engagement soms negatief ervaren omwille van de tijdsintensiviteit, combinatie met privéleven, de hoge verwachtingen en het ontbreken van waardering.

Vervolgens omvatten de belemmerende en bevorderende factoren de reden waarom geen vrijwillig engagement opgenomen wordt, welke drijfveren (reden wel opnemen en motivatie) vrijwilligers hebben, de wijze waarop vrijwilligersorganisaties vrijwilligers motiveren en de mogelijke drempels die beide partijen hebben. Niet-vrijwilligers nemen geen engagement op omwille van tijdsgebrek, geen interesse, een te lage onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding, er nooit over nagedacht te hebben of er nooit om gevraagd geweest te zijn.

Daarnaast worden vrijwilligers gemotiveerd door het maatschappelijk belang, zelfontplooiing en socialisatie. De attitude en levensfase kunnen ook een invloed hebben op de motivatie van vrijwilligers. Vrijwilligersorganisaties zetten zich ook in op de motivatie van vrijwilligers, dit doen ze door waardering te tonen, een luisterend oor te bieden en in te spelen op de vaardigheden en persoonlijkheid van de vrijwilliger. De drempels kunnen we opdelen in de reden om het vrijwillig engagement te stoppen, moeilijkheden gedurende het engagement en moeilijkheden die organisaties ervaren. Vrijwilligers stoppen het vrijwillig engagement omwille van te weinig waardering en een generatiekloof. De levensfase kan er ook voor zorgen dat het engagement (tijdelijk) gestopt wordt.

Vrijwilligers kunnen ook enkele drempels of moeilijkheden ervaren gedurende het vrijwillig engagement, die nauw samenhangen met de reden om te stoppen. Deze moeilijkheden hebben betrekking op de generatiekloof (verschillende mentaliteit en visie), hoge verwachtingen, het ontbreken van waardering en ondersteuning, het tekort aan beroepskrachten (takenpakket vrijwilligers wordt uitgebreid) en socialisering (geen klik met anderen). Vervolgens ervaren vrijwilligersorganisaties ook enkele moeilijkheden binnen het vrijwillig engagement, namelijk communicatiefouten (regels en afspraken), generatiekloof en het ontbreken van vakkundige expertise bij vrijwilligers.

Tot slot kunnen we enkele trends en evoluties inzake het profiel van de vrijwilliger uit bovenstaande afleiden. Vanuit de literatuur werd het concept de nieuwe vrijwilliger omschreven als: steeds meer informeel engagement, kortdurende inzet, flexibiliteit, minder loyaliteit, persoonlijke interesses en selectiviteit. We kunnen concluderen dat het concept de nieuwe vrijwilliger voor een deel achterhaald is en aangevuld werd in het onderzoek. Vrijwilligers verwachten zich daadwerkelijk op een flexibele wijze in te zetten en persoonlijke interesses spelen een grote rol bij de keuze van het vrijwillig engagement. Dit kan dan ook de selectiviteit van de jonge vrijwilliger verklaren. Daarnaast zien we enkele verschillen met het concept van die nieuwe vrijwilliger uit de literatuur. Om te beginnen zet de grote meerderheid van de jongeren zich nog steeds op formele wijze in, vaak wordt dit gecombineerd met een informele wijze. Daarnaast zetten jongeren zich nog steeds langdurig in. De jongeren blijken ook nog steeds loyaal aan éénzelfde of een beperkt aantal organisaties.

### 3. Beperkingen van het onderzoek

Tijdens het uitvoeren van het onderzoek zijn we op enkele beperkingen gebotst. Hieronder beschrijven we over welke beperkingen het gaat en welke impact deze hadden op het onderzoek.

Het onderzoek was hoofdzakelijk gericht op de beleving van (ex-)vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Deze ervaringen en belevingen werden voornamelijk getoetst via de focusgroepen. Via de enquête probeerden we een algemeen beeld te krijgen over de jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen. We zijn niet geslaagd in deze opzet. Om een valide onderzoek te bekomen, met een foutenmarge van 2%, een betrouwbaarheid van 95% en een responsgraad van 10%, dienden we 23.980 uitnodigingen te versturen om een respons van 2.398 te behalen, wat zou betekenen dat we representatief zijn (Checkmarket.com, z.d.). We behaalden slechts 313 respondenten, dit ligt dus niet in lijn met het representatieve aantal. Naast het beperkte aantal respondenten in zijn geheel hebben we geen mooie representatie over de categorieën 'leeftijd', 'provincie' en 'geslacht' heen. Deze vertekening in aandeel respondenten komt er vooral doordat we ons eigen netwerk hebben aangesproken om respondenten te sprokkelen. Er is hierdoor een oververtegenwoordiging van vrouwelijke respondenten tussen de 20 en 21 jaar uit West-Vlaanderen.

Een aantal andere beperkingen komen voort uit de gekozen methode om de enquête af te nemen. We hadden ervoor gekozen om een online-enquête te gebruiken omwille van de beperkte tijd. Dit had echter ook een aantal beperkingen. Door het gebruik van online-enquêtes konden bepaalde groepen van respondenten niet bereikt worden. Personen zonder internet of sociale media werden door deze keuze uitgesloten van het onderzoek. Dit heeft eveneens een invloed op de validiteit. Daarnaast kan er bij aanwezigheid van derden tijdens het invullen van de enquête ook sociale wenselijkheid optreden. Wij hadden hier geen zicht op, maar dit had eveneens invloed op de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek. Naast het werken met enquêtes om kwantitatieve informatie te verzamelen, hebben we ook focusgroepen georganiseerd om kwalitatieve informatie te verzamelen. Deze methode hadden we gekozen omwille van de beperkte tijd die we voor het onderzoek hadden. Natuurlijk impliceert deze keuze ook een aantal beperkingen voor het onderzoek.

De eerste beperking, was het vinden van deelnemers voor de focusgroepen met vrijwilligers. Het was oorspronkelijk de bedoeling om enkel focusgroepen met actieve vrijwilligers te organiseren. Dit lukte niet omwille van de beperkte respons die we kregen op onze oproepen. Hierdoor hebben we de mogelijke deelnemers uitgebreid naar vrijwilligers en ex-vrijwilligers. Heel wat mogelijke respondenten gaven aan dat ze geen tijd hadden om deel te nemen aan onze focusgroepen of dat ze examens hadden en daardoor niet in de mogelijkheid waren om deel te nemen.

Hierdoor hadden we bij de vrijwilligers maar twee in plaats van drie focusgroepen. Een tweede nadeel was dat de focusgroepen van de vrijwilligers ook vooral uit vrijwilligers vanuit onze eigen kenniskring bestonden.

De focusgroepen met organisaties verliepen relatief vlot. We hebben drie focusgroepen kunnen organiseren zoals gepland. Eén focusgroep werd verplaatst naar een andere datum, echter had dit geen impact op onze resultaten. In totaal bereikten we 14 verschillende organisaties. Deze focusgroepen hadden ook enkele implicaties. Een van deze beperkingen was dat er bij een drietal organisaties vrijwilligersverantwoordelijken aan het woord waren die nog geen zes maanden aan de slag waren binnen de organisatie. Dit wil zeggen dat ze nog niet zoveel ervaringen met vrijwilligers hebben kunnen opbouwen en dit kan ervoor zorgen dat we beperktere resultaten hebben verkregen. De keuze voor het organiseren van focusgroepen ook een aantal nadelen, toch maakten we deze keuze omwille van de beperkte tijd. Dit wil wel zeggen dat we geen afzonderlijke interviews hebben kunnen afnemen. De keuze voor focusgroepen impliceert dat er minder individuele inbreng is. Een normale focusgroep duurt een tweetal uur, voor onze focusgroepen werd beslist om maar maximaal anderhalf uur tijd uit te rekken. Een langere tijdspanne kon zorgen voor meer inbreng. Bij een focusgroep is er ook een mindere betrokkenheid van de respondenten. Dit hebben wij ook gemerkt doordat twee respondenten toch niet deelnamen en één respondent 45 minuten te laat aansloot.

Een andere beperking van het onderzoek is het feit dat de focusgroepen online werden georganiseerd. Bij online focusgroepen gaat heel wat non-verbale communicatie verloren. Daarnaast kon er ook sociale wenselijkheid optreden indien er derden aanwezig waren in de ruimte waarin de respondenten zich bevonden tijdens het interview. Daarnaast zouden toevalsfouten, zoals slechte internetconnectie de betrouwbaarheid van het onderzoek kunnen aantasten. Dit kan optreden wanneer respondenten een vraag of antwoord van iemand anders niet begrepen hebben doordat hun internet wegviel. Gelukkig was dit niet aan de orde.

Als methode kozen we om woordelijk te transcriberen. Dit houdt in dat we enkel de woorden noteren, maar de stopwoorden en aarzelingen achterwege laten. Hierdoor kunnen we tijdens de analyse de manier waarop een respondent iets heeft gezegd niet meer terugvinden. De manier waarop iemand iets zegt, kan namelijk ook veel duidelijk maken over zijn/haar/X (non-binair) standpunt.

## 4. Implicaties praktijk en beleid

### 4.1 Aanbevelingen Vlaams Beleid

*Zorg voor richtlijnen met eenvoudig te volgen stappen waarmee vrijwilligersorganisaties aan de slag kunnen gaan om een eigen, gestructureerd beleid vorm te geven. Deze richtlijnen helpen organisaties om hun verwachtingen (bv. missie, visie, verwachtingen naar aanwezigheid toe, et cetera) naar (potentiële) vrijwilligers duidelijk te maken en bevat een voorbeeldbeleid om organisaties op weg te zetten.*

Organisaties geven aan nood te hebben aan arbeidskrachten gezien het blijkt dat hier een tekort aan is. Dit maakt dat er geen ruimte en tijd is om een gestructureerd beleid uit te werken, toch blijkt dit eerder noodzakelijk dan optioneel gezien dit ervoor zou zorgen dat vrijwilligers zich langer engageren en het welbevinden stijgt. Daarnaast zorgt een gestructureerd beleid niet enkel voor structuur voor organisaties, maar eveneens voor vrijwilligers. Binnen dit beleid staan de rechten, belangen, visie, missie, rechten van vrijwilligers, et cetera beschreven met richtlijnen tot instructies over de werking van de organisatie, begeleiding voor vrijwilligers en dergelijke. Daarnaast kan het takenpakket van vrijwilligers hierin duidelijk omschreven staan. Het Vlaams beleid kan hiervoor richtlijnen ontwikkelen voor vrijwilligersorganisaties zodat deze aan de hand van deze richtlijnen een beleid kunnen vormgeven. Deze richtlijnen met eenvoudig te volgen stappen en een voorbeeldbeleid kunnen ervoor zorgen dat er meer tijd en ruimte vrijkomt om vrijwilligers te begeleiden, wat noodzakelijk is voor hen.

*Zorg binnen het beleid voor expliciete aandacht voor de negatieve gevoelens die diverse- en kwetsbare vrijwilligers ervaren tijdens het aangaan van het vrijwillig engagement. Het beleid kan tips voorzien voor vrijwilligersorganisaties om hiermee om te gaan.*

Organisaties hebben naast een gestructureerd beleid met duidelijke verwachtingen ook nood aan diversiteit binnen het vrijwilligersbestand, zoals non-binaire jongeren, kwetsbare jongeren of jongeren met verschillende professionele achtergronden. Uit het onderzoek bleek echter dat deze diverse vrijwilligers vaker stoppen met het vrijwillig engagement omwille van het ervaren van negatieve gevoelens, waardoor er een tekort aan diverse vrijwilligers ontstaat binnen de organisatie. Binnen het beleid is er dus ook best aandacht voor deze jongeren en hoe organisaties mee kunnen werken aan het welbevinden van kwetsbare vrijwilligers. Dit kan aan de hand van een rapport met duidelijke tips voor organisaties en hun medewerkers.

*Zorg voor sensibilisering van jongeren in het middelbaar onderwijs over vrijwillig engagement, zodat ze voldoende ingelicht worden over de waarde van burgerzin en over het maatschappelijk belang, zodat jongeren met allerlei opleidingsniveaus in de toekomst de meerwaarde van een vrijwillig engagement inzien. Zo hopen we jongeren warm te maken om zich vrijwillig in te zetten.*

*Zorg daarnaast in het middelbaar onderwijs voor voldoende educatie over verschillende soorten/vormen van vrijwillig engagement. Dit kan aan de hand van lespakketten waarin jongeren geïnformeerd worden over burgerzin, maatschappelijk belang, verschillende vormen van vrijwillig engagement, de werking van vrijwilligersorganisaties, et cetera.*

Er blijkt een link te zijn met het opleidingsniveau en het engageren tot vrijwillig engagement in de enquête. Het vrijwillig engagement dient als nuttige tijdsbesteding voor jongeren naarmate het opleidingsniveau stijgt. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe noodzakelijker dit wordt. Opvallend is dat jongeren uit het middelbaar onderwijs hier het minste nood aan hebben. Misschien komt dit omdat ze nog over onvoldoende kennis beschikken over vormen/soorten vrijwillig engagement. Vandaar de suggestie om jongeren te sensibiliseren en tegelijkertijd te onderwijzen over het vrijwillig engagement. De twee meest voorkomende redenen, aangegeven door jongeren, om geen vrijwillig engagement op te nemen vanuit de enquête waren namelijk 'geen tijd' of 'nooit over nagedacht'. Diezelfde vrijwilligers gaven wel als drijfveer om het vrijwillig engagement op te nemen in de toekomst volgende redenen aan: 'iets betekenen voor anderen'. Daarnaast omschrijven Van Borm et al. (2018) en Hustinx (2021) dat het maatschappelijke belang één van de belangrijkste drijfveren is. Iets kunnen betekenen voor een ander kunnen we in het maatschappelijk belang onderbrengen.

*Zorg voor meer bekendheid omtrent de verschillende sectoren waarin jongeren zich kunnen inzetten. Heel vaak komen dezelfde sectoren aan bod, maar dit zijn niet altijd de sectoren waarin de meeste vrijwilligers nodig zijn. (Dit kan te maken hebben met het gegeven dat ze er nog te weinig kennis of ervaring mee hebben)*

We zien binnen de enquête en de focusgroepen vooral de sectoren jeugdwerk, sport en gezondheidszorg terugkomen. Andere sectoren werden amper genoemd. Zet extra in op het bekend maken van de andere sectoren waarin engagement kan worden opgenomen.

In de literatuur zien we ook terugkomen dat de meest voorkomende sectoren binnen Europa sport en cultuur zijn. Op de tweede en derde plaats staan gezondheidszorg en onderwijs, opleiding en milieu. Er blijken vooral vrijwilligers nodig te zijn op vlak van solidariteit en humanitaire hulp (Directoraat-generaal Voorlichting & Directoraat Betrekkingen met de burgers, 2011).

We zien ook terugkomen dat de reden om geen vrijwillig engagement op te nemen bij de niet-vrijwilligers vaak is omdat ze niet weten wat het inhoudt of er niet hebben over nagedacht.

*Voorzie algemene en laagdrempelige opleidingen, aangepast aan de sector van het vrijwillig engagement.*

We zien bij de actieve en ex-vrijwilligers dat er een nood en verwachting is naar begeleiding en vorming. Daarnaast hebben vrijwilligersorganisaties nood aan vrijwilligers met meer vakkundige expertise, maar blijken de opleidingen vaak te tijdsintensief. Algemene en laagdrempelige vormingen voor bepaalde sectoren kunnen hier dus wenselijk zijn, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg. Sommige opleidingen of reclame voor deze opleidingen zouden eventueel kunnen plaatsvinden op school. Dit is toegankelijker voor jongeren die nog schoolgaand zijn en de kost om de opleiding te volgen, zal lager liggen.

## 4.2 Aanbevelingen Vrijwilligersorganisaties

*Geef alle vrijwilligers binnen de vrijwilligersorganisatie een stem aan de hand van het organiseren van inclusieve vergaderingen, bijvoorbeeld per trimester, waar vrijwilligers kunnen meewerken aan het beleid, de activiteiten en het welbevinden binnen de organisatie. Deze vergadering leunt best sterk aan bij de leefwereld van de vrijwilligers en zorgt ervoor dat elke vrijwilliger aan het woord komt.*

Zoals hierboven vermeld, is er bij zowel organisaties als bij vrijwilligers een nood aan communicatie. Voor organisaties is het belangrijk dat er transparant gecommuniceerd wordt terwijl vrijwilligers voornamelijk aangeven dat ze communicatie belangrijk achten zodat meningsverschillen besproken kunnen worden en ze een gevoel van inspraak hebben. Inspraak zorgt daarbij voor een verhoogd gevoel van waardering, wat eveneens staat beschreven als een nood. Bovendien wordt inspraak ook omschreven als een verwachting van zowel organisaties als vrijwilligers. Organisaties verwachten dat vrijwilligers hun expertise kunnen meedelen gezien organisaties van vrijwilligers een professionele achtergrond verwachten. Dit kan onder andere door vrijwilligers te betrekken tijdens overlegmomenten.

Daarnaast kunnen tijdens deze overlegmomenten de verwachtingen van zowel de organisatie als de vrijwilligers besproken worden. Het niet kunnen uiten van de verwachtingen geven vrijwilligers aan als belemmerende factor, waardoor er een spanningsveld kan ontstaan. Tijdens deze overlegmomenten dient rekening gehouden te worden met de leefwereld van de jongeren door hen bijvoorbeeld te laten kiezen hoe zo'n overlegmoment verloopt (bv. aan de hand van enkele stellingen, een YouTube-video die hen inspireert, et cetera). Eveneens is naast het bieden van een stem het ook belangrijk om nauwoplettend te zijn dat de stem die ze krijgen eveneens gehoord wordt. Wanneer organisaties hierin slagen, creëren ze een vertrouwensband tussen zichzelf en de vrijwilligers.

We maken hierbij nog een belangrijke kanttekening. Tijdens deze overlegmomenten houden organisaties er best rekening mee dat ze een zo divers mogelijke vergadering organiseren. Uit de enquête bleek namelijk dat non-binaire personen (kwetsbare jongeren) volgende reden aangaven als tweede meest voorkomende reden om te stoppen met het vrijwilligerswerk dat ze deden: 'het ervaren van negatieve gevoelens'.



*Organiseer vaste teammomenten in samenspraak met vrijwilligers doorheen het jaar om contacten binnen de vrijwilligersorganisatie te bevorderen.*

Deze teammomenten kunnen ervoor zorgen dat er vriendschappen ontstaan. Het bleek dat er een drempel ontstaat indien de klik met andere medewerkers, medegeëngageerden of de organisatie ontbreekt. Zowel socialisering als waardering staan bovendien beschreven als noden van vrijwilligers. Naast de nood aan waardering is dit eveneens een verwachting van de vrijwilligers. Indien waardering ontbreekt, ervaren vrijwilligers dit als een belemmerende factor. Waardering kan zich uiten als een beloning. Om deze noden en verwachtingen in te vullen, kunnen organisaties teammomenten organiseren die op vaste momenten worden voorzien. De invulling van deze momenten wordt gekozen door de vrijwilligersorganisatie in dialoog met de vrijwilligers (bv. online, fysiek, in spelvorm ...). Dit kan bijvoorbeeld in vraag gesteld worden tijdens overlegmomenten met vrijwilligers, zo ervaren vrijwilligers hier opnieuw inspraak. Deze afspraken kunnen uiteraard weer vastgelegd worden in het vrijwilligersbeleid van de organisatie.

Een kanttekening kan hierbij zijn om bij deze activiteiten aandacht te hebben voor de generatiekloof die leeft binnen organisaties met jongere en oudere vrijwilligers. We zien namelijk dat vrijwilligers het als een drempel ervaren wanneer andere vrijwilligers een andere visie hebben. Dit kan volgens hen te wijten zijn aan het leeftijdsverschil of het verschil in ervaring. Deze teammomenten kunnen net als middel gebruikt worden om de kloof tussen beiden te dichten, vrijwilligers de kans te bieden om elkaar beter te leren kennen en hun horizon te verbreden. Het zou bijvoorbeeld fijn zijn wanneer jongere en oudere vrijwilligers apart en samen enkele activiteiten samenstellen.

*Zorg voor transparante en duidelijke vacatures via een website of online-tool die rekening houden met de sterktes, zwaktes, kwaliteiten, maar ook ervaringsdeskundigheid en opleidingsniveau van de vrijwilliger.*

Vrijwilligersorganisaties geven aan een nood te hebben aan diversiteit. Door hun vacatures duidelijk op te stellen kunnen ze hun verwachtingen en wensen beschrijven. Dit maakt dat de vacature sneller ingevuld raakt door personen naar wie de organisatie op zoek is, zoals personen met een professionele achtergrond. Uit het onderzoek blijkt dat het ontbreken van informatie op de vacature over onder andere de verwachtingen van organisaties, een drempel kan vormen voor potentiële vrijwilligers. Om deze redenen raden we organisaties aan om vacatures van de nodige informatie te voorzien. Deze vacatures worden het best geplaatst op een website of online platform om zo vrijwilligers te bereiken.

Vervolgens bieden vrijwilligers een kwaliteitsvolle dienstverlening doordat organisaties ze inzetten op basis van de sterktes, interesses en kwaliteiten die ze bezitten. Het inzetten van deze competenties is een verrijking voor de persoonlijke evolutie en het welbevinden van vrijwilligers. Ze kunnen zich daarnaast ook voorbereiden op een toekomstige job (cf. Deel 2: 2.2 Categorisering van vrijwilligers in typen, groepen en soorten). Hierbij kan ook rekening gehouden worden met de leefwereld van vrijwilligers. Aansluiten op de leefwereld van jongeren is een extra drijfveer voor de vrijwilligers. Organisaties vinden vrijwilligers die met passie het vrijwillig engagement aangaan een meerwaarde. Wanneer organisaties in de vacature omschrijven dat ze een bepaalde vrijwilliger voor ogen hebben, kan dit organisaties helpen om de correcte vrijwilliger voor de juiste functie aan te werven.

*Voorzie een duidelijk takenpakket voor startende vrijwilligers met doorgroeimogelijkheden zodat ze verder kunnen groeien in een bepaalde rol. Voorzie daarnaast duidelijke verwachtingen naar de attitude van de vrijwilliger en flexibiliteit in samenspraak met de vrijwilliger.*

Voorzie naast een duidelijke vacature ook een duidelijk takenpakket. Vrijwilligers verwachten duidelijkheid omtrent hun rol als vrijwilliger. Het is daarnaast belangrijk om binnen dit takenpakket de ruimte te bieden aan vrijwilligers om te groeien. Dit takenpakket kan dus doorheen de tijd evolueren of wijzigen in samenspraak met de vrijwilliger(s) in kwestie. Door deze groeimogelijkheden aan te bieden, gaan vrijwilligers meer kennis en vaardigheden opdoen. Uit ons onderzoek blijkt dat dit zeer motiverend werkt. Daarnaast trekken organisaties door deze groeimogelijkheden aan te bieden automatisch vrijwilligers aan met professionele achtergrond of vrijwilligers die hierin willen groeien. Zo vinden ze de vrijwilliger met de juiste werkhouding en weet de vrijwilliger goed wat hij/zij/x kan verwachten.

*Zorg voor een vrijwilliger-coördinator (vast aanspreekpunt) die een coachende/managende rol opneemt binnen de organisatie om vrijwilligers te begeleiden, hen een luisterend oor te bieden en vrijwilligers te ondersteunen in hun welbevinden.*

Vrijwilligers geven aan dat ze nood hebben aan begeleiding en ondersteuning. Dit kan door een persoon binnen de organisatie te voorzien die zich engageert als centraal aanspreekpunt voor de vrijwilligers. Begeleiding zorgt dat taken soepel verlopen en is naast een nood, eveneens een verwachting vanuit de vrijwilligers. Daarnaast gaven vrijwilligers in het onderzoek aan dat er een tekort is aan begeleiding, waardoor ze niet aan de verwachtingen kunnen voldoen. Vrijwilligers hebben daarnaast ook nood aan een luisterend oor binnen de organisatie dat ze kunnen vertrouwen. Hierin kan een vrijwilliger-coördinator ondersteunen. Daarnaast kunnen vrijwilligers dienen als ambassadeurs bij het aanwerven van nieuwe vrijwilligers. Ook hier is het opnieuw belangrijk dat de organisatie of de vrijwilligers-coördinator voldoende ondersteuning bieden.

Organiseer een kennismakingsgesprek voor nieuwe vrijwilligers waarin de motieven voor het vrijwillig engagement besproken kunnen worden. Zo verkrijgen organisaties vrijwilligers met de juiste werkattitude voor het vrijwillig engagement dat ze zullen aangaan.

Vrijwilligers gaven in de focusgroepen aan te hoge verwachtingen te ondervinden van de vrijwilligersorganisatie over het vrijwillig engagement. Organisaties geven dan weer aan dat ze nood hebben aan een duidelijke, transparante communicatie met vrijwilligers over de regels en afspraken tussen beide partijen. Bovenop duidelijke, transparante vacatures, een gestructureerd beleid en een duidelijk takenpakket, kan een kennismakingsgesprek organisaties helpen om de motieven van potentiële vrijwilligers duidelijk te stellen. Zondag en Vossen-van de Ruit (2011) geven namelijk binnen de literatuur aan dat organisaties de vrijwilligers op verschillende manieren managen. Eén van de managementstijlen beschrijft dat organisaties een intakegesprek of competentieprofiel kunnen vasthangen aan de vacature voordat ze een vrijwilliger aannemen.

Naast het verzamelen van informatie over de motieven van vrijwilligers, helpt een kennismakingsgesprek ook bij het verwerven van de juiste werkattitude van vrijwilligers. Zo weten organisaties onmiddellijk wat ze kunnen verwachten van vrijwilligers en kunnen vrijwilligers duidelijk communiceren over hun drijfveren. Vrijwilligers verwachten namelijk van zichzelf en andere vrijwilligers een zeker engagement bij het aangaan van een vrijwillig engagement. Ze schuiven hierbij naar voren dat een zekere werkattitude (werkijver, motivatie, werk serieus nemen) een belangrijk aspect is.

Het is dus belangrijk om de motieven of drijfveren van jongeren inzake het vrijwillig engagement in kaart te brengen tijdens dit kennismakingsgesprek. Wanneer de drijfveren intrinsiek zijn, zouden vrijwilligers zich namelijk langduriger inzetten. Extrinsieke drijfveren daarentegen motiveren vrijwilligers niet om zich langdurig in te zetten bij een organisatie. Organisaties die dan weer rekening houden met drijfveren van vrijwilligers, zullen vrijwilligers aantrekken die het engagement als blijvend positief ervaren. Heel wat positieve ervaringen hangen samen met de intrinsieke drijfveren van vrijwilligers, namelijk zelfontplooiing, een leuke tijd beleven, vriendschappen en sociale competenties ontwikkelen en voldoening halen uit het vrijwillig engagement. Koopsen-van de Kolk (2020) en Hoekendijk (2008) geven ook aan dat vrijwilligers zich engageren met het doel ervaring te verwerven. Daarnaast beschrijft Vlierberghe (2017) dat het verwerven van kennis een drijfveer is en zorgt voor verhoogde motivatie. Organisaties kunnen ook inspelen op de vaardigheden en de persoonlijkheid van vrijwilligers om zo de vrijwilligers te motiveren. Het verkrijgen van groeimogelijkheden binnen de organisatie is namelijk een belangrijke intrinsieke drijfveer van vrijwilligers.

*Zorg voor flexibiliteit op vlak van tijdsinvestering van vrijwilligers binnen de organisatie. Benadruk hierbij elke vorm van engagement binnen de organisatie om vrijwilligers te motiveren om het vrijwillig engagement langdurig voort te zetten.*

Het is belangrijk dat vrijwilligersorganisaties zich flexibel opstellen tegenover vrijwilligers op vlak van tijd. Het blijkt dat, indien vrijwilligers in een andere levensfase komen, ze een drukker leven hebben waardoor de tijdsinvestering daalt. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat er een evolutie merkbaar is in de duur/tijd van het engagement. Vrijwilligers zetten zich op heden flexibeler en voor kortere perioden in. Vrijwilligers die negatieve ervaringen hebben met onder andere tijdsintensiviteit, ervaren dit als drempel. Heel wat vrijwilligers stoppen met het engagement om deze reden. Indien de organisatie zich flexibel opstelt op vlak van tijdsinvestering wordt deze drempel samen met de negatieve gevoelens vermeden. Dit zorgt dat vrijwilligers het engagement positiever gaan ervaren wat maakt dat ze zich langer engageren.

*Spreek vrijwilligers binnen de organisatie mondeling of via sociale media direct en persoonlijk aan om een boodschap naar hen over te brengen.*

Vrijwilligersorganisaties en (ex-)vrijwilligers gaven aan dat ze directe communicatie verkiezen om (potentiële) vrijwilligers te bereiken of om bereikt te worden. Dit betekent dat vrijwilligers persoonlijk worden aangesproken over het vrijwillig engagement, dit kan bijvoorbeeld fysiek of via sociale media. Wel hadden sommigen hun twijfels over sociale media, maar gingen wel akkoord met het persoonlijk aanspreken. Er blijkt dus een mismatch te zijn op vlak van sociale media, wel is er een match op vlak van de persoonlijke aanpak. Volgens Matthijssen en Hambach (2011) blijkt dat het persoonlijk aanspreken de meest doeltreffende manier is om vrijwilligers te rekruteren.

*Bevraag als vrijwilligersorganisatie de eigen vrijwilligers om de belemmerende factoren bij het uitvoeren van het vrijwillig engagement in kaart te brengen. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van een evaluatietool.*

We merken in het onderzoek dat drempels, redenen om het vrijwillig engagement te stoppen en een slechte beleving nauw samenhangen. Terugkomende belemmerende factoren zijn hierbij hoge verwachtingen in tijd en kennis/vaardigheden, combinatie met privéleven en ontbreken aan waardering. Door als organisatie hierop in te zetten, zal de beleving van het vrijwillig engagement verbeteren. Hierdoor zouden vrijwilligers zich beter in hun vel kunnen voelen, waardoor de motivatie om het vrijwillig engagement aan te (blijven) gaan hoger wordt. Om de belemmerende factoren van de vrijwilligers na te gaan, kan bijvoorbeeld een evaluatietool worden voorzien. Dergelijke evaluatietool kan dan eventueel aangepast worden aan de eigenheid van meer dan één organisatie.

## 5. Suggesties voor vervolgonderzoek

Het onderzoek heeft heel wat informatie opgeleverd voor toekomstig onderzoek. Op basis van onze resultaten hebben wij conclusies getrokken die niet representatief zijn voor de volledige populatie.

Een betere representativiteit kan nagestreefd worden door een grotere groep respondenten te bevragen. Daarnaast zou er meer rekening gehouden kunnen worden door heterogeniteit na te streven. Dit wil zeggen dat alle provincies even goed gerepresenteerd zijn alsook de leeftijden, geslachten en opleidingsniveaus ...

Daarnaast zijn bij ons ook zeer weinig verbanden en relaties tussen kenmerken aan bod gekomen, aangezien het onderzoek zich op ervaringen en informatie in de diepte richtte. Kwantitatieve informatie kwam hierbij dus minder aan bod. Binnen toekomstig onderzoek zou het dus een meerwaarde kunnen zijn om deze kwantitatieve gegevens nog wat verder uit te diepen. Op basis van deze verschillende profielen kunnen dan meer opdelingen gemaakt worden rond geslacht, leeftijd, et cetera. Indien er meer tijd is, kan de enquête langer openstaan om ook zo meer mensen de kans te bieden deel te nemen aan het onderzoek. Naast de korte tijdsperiode heeft ook onze afnamemethode een impact gehad op de resultaten. Doordat we de enquête online hebben verspreid via sociale media hebben we enkel jongeren bereikt die over sociale media beschikken. Bij toekomstig onderzoek kunnen face-to-face-enquêtes (een interview met enkel gesloten vragen) een mooie aanvulling vormen om ook zo respondenten te bereiken die niet over sociale media of internet beschikken, zoals kwetsbare jongeren. Daarnaast kan je zo ook eenvoudiger de verschillende provincies bereiken. Het nadeel van deze methode is wel dat dit tijdsintensiever zal zijn.

Naast de suggesties omtrent de enquête kunnen we ook een aantal suggesties formuleren omtrent het organiseren van focusgroepen. Om meer en beter in te spelen op de beleving van respondenten kan het aangeraden zijn om in de toekomst meer en langere focusgroepen te organiseren. Door onze beperkte tijdspanne en de lage respons, omwille van onder andere examens, hebben wij vooral vrijwilligers uit de eigen kring kunnen bereiken. Dit kan betekenen dat er eventueel sociaal wenselijk is geantwoord. Wanneer de respondenten compleet onbekend zijn, is dit risico minder. Een opdeling van focusgroepen naar leeftijdscategorie lijkt ons ook aangewezen gezien we gemerkt hebben dat er tussen 15-jarige en 30- jarige toch nog heel wat verschillen zitten omtrent het vrijwillig engagement.

Het organiseren van focusgroepen zorgt voor een individuele inbreng alsook voor informatierijke interacties. Omdat we merkten dat het niet altijd eenvoudig was om iedereen evenveel aan bod te laten komen, denken we dat interviews een betere optie zouden zijn. Bij een interview staat de volledige beleving van één persoon centraal, waardoor er diepgaandere info kan verkregen worden. Daarnaast zouden we opteren om alles fysiek te organiseren, zodat er zeker geen informatie verloren gaat zoals non-verbale communicatie. Het fysiek organiseren van focusgroepen zorgt er ook voor dat er meer controle is over de sociale wenselijkheid omdat de aanwezigheid van derden gereguleerd kan worden.

Bij het transcriberen wordt er best gebruik gemaakt van letterlijk transcriberen. Dit is een zeer intensief proces, maar houdt wel rekening met de manier waarop respondenten iets hebben gezegd. Dit bevat mogelijks ook nuttige informatie.

Naast methodologische suggesties voor vervolgonderzoek, formuleren we ook enkele suggesties voor vervolgonderzoek vanuit de inhoud en de literatuurstudie binnen het onderzoek.

(Ex-)vrijwilligers uit de enquête ervaren inspraak als een blijk van waardering en hechten hier zeer veel belang aan. Waardering krijgen van de personen die je helpen, de organisatie, de medewerkers en cliënten scoren dan ook het hoogste bij de respondenten. Deze waardering wordt noodzakelijker naargelang het opleidingsniveau van de jongere hoger is. Het kan daarom interessant zijn om in de toekomst een zuiver kwantitatief onderzoek te voeren naar de trends op vlak van waardering bij (ex-)vrijwilligers. Zo kunnen onderzoekers onderzoeken hoe waardering wordt gedefinieerd binnen verschillende leeftijdscategorieën en hoe de nood aan waardering evolueert naarmate (ex-)vrijwilligers ouder worden.

Er kan ook rekening gehouden worden met de generatiekloof en nagegaan worden hoe oudere- en jongere vrijwilligers kijken naar waardering en op welke aspecten dit verschillend is. Hierbij zou eventueel ook weer gewerkt kunnen worden met een online-enquête met meerkeuzevragen. Het onderzoeken van deze generatiekloof kan opnieuw een interessant vervolgonderzoek zijn. Er is namelijk nog weinig in de literatuur bekend over deze kloof, hoe organisaties hier aandacht voor kunnen hebben, hoe de generatiekloof gedicht kan worden, binnen welke sectoren deze kloof vaak voorkomt, et cetera.



Naast een kwantitatief onderzoek naar de waardering van (ex-)vrijwilligers, kan het tevens interessant zijn om onderzoek te voeren naar de tijds- en geldinvestering van vrijwilligersorganisaties op vlak van het vrijwillig engagement binnen de organisatie. Enerzijds kunnen uitgaven in kaart gebracht worden, anderzijds kan ook diepgaandere informatie verkregen worden over deze uitgaven per sector of de soort organisatie. Hierbij aansluitend is het belangrijk om in kaart te brengen aan welke arbeidskrachten organisaties nood hebben en in welke sector de nood het hoogst is. We achten dit onderzoek nuttig omdat Koopsen- van De Kolk (2020) in de literatuur aangaf dat organisaties een tekort hebben aan financiële middelen om arbeidskrachten in te schakelen. Volgens Matthijssen & Hambach (2011) en Koopsen-van De Kolk (2020) zou er ook te weinig tijd zijn om een beleid uit te werken. Het in kaart brengen van het budgettaire plan van organisaties voor het vrijwillig engagement kan helpen om hun uitgaven op latere termijn te leren managen, zodat ze prioriteiten zouden kunnen stellen om bijvoorbeeld eerst een beleid uit te schrijven en later andere uitgaven te doen.

Daarnaast vroegen we ons ook af hoe organisaties een inclusief vrijwilligersbestand kunnen vormgeven. Matthijssen & Hambach (2011) beschrijven dat dit bestand de bedoeling heeft om kwetsbare vrijwilligers te beschermen van zaken die hen weerhouden om het vrijwillig engagement aan te gaan. Hier was weinig concreets over terug te vinden in de literatuur. Een suggestie voor vervolgonderzoek zou hierbij kunnen zijn om richtlijnen op te stellen voor organisaties om dit inclusief vrijwilligersbestand vorm te geven. Zo kan onderzocht worden of er al bepaalde zaken zijn waar organisaties rekening mee dienen te houden binnen de literatuur, hoe organisaties kwetsbare vrijwilligers kunnen rekruteren, hoe het beleid hierin kan bijdragen, et cetera.

Uit de enquête blijkt verder dat er vanuit de vrijwilligers een nieuwe verwachting is naar flexibiliteit op vlak van tijd en ruimte. Dit zowel in de periode (vakanties, weekends ...), als in tijdstip (overdag, 's avonds ...). De flexibiliteit in ruimte gaat over waar vrijwilligers zich inzetten. Volgens Ackermann & Manatschal (2018) zetten jongeren zich voornamelijk in binnen dezelfde organisatie of wisselen ze tussen één tot drie organisaties. Hoe ouder vrijwilligers zijn, hoe meer ze zich wensen flexibel in te zetten. De verwachting stijgt ook met het opleidingsniveau. Hierbij kan onderzocht worden hoe deze flexibele inzet eruitziet bij organisaties en vrijwilligers. Bij organisaties kan dit per sector onderzocht worden. Bij vrijwilligers kunnen drijfveren om zich flexibel in te zetten onderzocht worden. Ook hier kan een vergelijking tussen jongere- en oudere vrijwilligers tussen de 15- en 30 jaar in kaart gebracht worden. Nu wordt door Ackermann & Manatschal (2018) enkel aangegeven dat de verwachting om zich flexibel in te zetten komt door de levensfase waar ze op dit moment inzetten. Deze levensfase zou gekenmerkt worden door mobiliteit en snelle veranderingen. Maar we vragen ons af of dit wel bij elke jongere het geval is.

Uit de focusgroepen concludeerden we dat organisaties vrijwilligers een meerwaarde vinden omwille van de ervaringsdeskundige inzichten en achtergrondkennis die ze bezitten. Een kwalitatief onderzoek rond de definiëring van deze ervaringsdeskundige inzichten kan helpen om dit beter te begrijpen. Zo kunnen onderzoekers zich afvragen welke ervaringsdeskundige inzichten net een meerwaarde bieden aan organisaties, wat ze hieronder verstaan, welke vormen van ervaringsdeskundigheid er binnen het vrijwillig engagement bestaan, et cetera. Deze inzichten kunnen helpen om vrijwilligers nog gericht in te zetten binnen de organisatie.

We bemerkten tijdens het opzoeken van literatuur over de coronacrisis dat er niet zo veel literatuur terug te vinden is over de invloed van de Covid-pandemie op het vrijwillig engagement gedurende en na de crisis. We vonden wel heel wat internationale bronnen, maar nationale bronnen waren zeer minimaal. Verder onderzoek zou zich daarop kunnen toespitsen.

## Bronnenlijst

- Ackermann, K., & Manatschal, A. (2018). Online volunteering as a means to overcome unequal participation? The profiles of online and offline volunteers compared. *New media & Society*, 20 (12), 4435-4472. Geraadpleegd op 18 mei 2022, van <https://doi.org/10.1177/1461444818775698>
- Agentschap voor hoger onderwijs, volwassenonderwijs, kwalificaties & studietoelagen. (2017). *Peiling burgerzin en burgerschapseducatie in de derde graad secundair onderwijs*. Ministerie van Onderwijs en Vorming. Geraadpleegd op 1 juni 2022, van [https://www.kwalificatiesencurriculum.be/sites/default/files/atoms/files/Brochure\\_Burgerzin\\_17.pdf](https://www.kwalificatiesencurriculum.be/sites/default/files/atoms/files/Brochure_Burgerzin_17.pdf)
- AHOVOKS. (2017). *Peiling burgerzin en burgerschapseducatie in de derde graad secundair onderwijs*. Geraadpleegd op 30 mei 2022, van [https://www.kwalificatiesencurriculum.be/sites/default/files/atoms/files/Brochure\\_Burgerzin\\_17.pdf](https://www.kwalificatiesencurriculum.be/sites/default/files/atoms/files/Brochure_Burgerzin_17.pdf)
- Arteveldehogeschool. (z.d.). *Wat is Waddist?* Geraadpleegd op 19 mei 2022, van <https://sites.arteveldehogeschool.be/dejongeredenkt/wat-waddist>
- Belgisch Staatsblad. (2005, 29 augustus). *Wet betreffende de rechten van vrijwilligers (artikel 3)*. JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005070359&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005070359&table_name=wet)
- Belgisch Staatsblad. (2009, 3 april). *Wet betreffende het georganiseerde vrijwilligerswerk in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin*. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&table\\_name=wet&cn=2009040347](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2009040347)
- Bourgeois, G. en Gatz, S. (2016, 8 juli). *Traject voor een gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid: actieplan*. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wp-content/uploads/2016/07/Actieplan-Vrijwilligerswerk.pdf>
- Buyckx, Z. (2017). *Het belang van intrinsieke en extrinsieke motivatie bij overheids campagnes* (Masterproef voor de Master of Science in de Bestuurskunde en het Publiek Management). Universiteit Gent, faculteit Economie en bedrijfskunde.
- Christelijk Onderwijsverbond. (2019, 14 december). De kracht van vrijwilligers. *Basis*, 11. Geraadpleegd op 6 mei 2022, van [https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6770-christelijk-onderwijzersverbond-cov/6850-basis/basis-2019/2019-nr-11/in-de-focus-11.pdf?sfvrsn=8e7754c2\\_2](https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6770-christelijk-onderwijzersverbond-cov/6850-basis/basis-2019/2019-nr-11/in-de-focus-11.pdf?sfvrsn=8e7754c2_2)

- De Ambrassade. (2022). *Kracht van jeugdwerkwilligers?* [Discussietekst] Geraadpleegd op 18 mei 2022, van [https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/discussietekst-kracht-van-jeugdwerkwilligers?fbclid=IwAR1dARKTFj2GPCNi\\_1DG2D5omJzBzVUUP3q5K0ZZN0yo\\_ofmZm64Mv1yjb8](https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/discussietekst-kracht-van-jeugdwerkwilligers?fbclid=IwAR1dARKTFj2GPCNi_1DG2D5omJzBzVUUP3q5K0ZZN0yo_ofmZm64Mv1yjb8)
- De financiële begrippenlijst. (z.d.). *Betekenis-definitie meldingsplicht: Ook: meldplicht. DFB | De Financiële Begrippenlijst.* Geraadpleegd op 30 mei 2022, van <https://www.dfbonline.nl/begrip/18600/meldingsplicht#:~:text=meldingsplicht-,Ook%3A%20meldplicht.,melden%20aan%20een%20specifieke%20instantie.>
- De Gast, W.J., & Hetem, R. (2018). *Basisboek vrijwilligersmanagement (4de editie)*. Coutinho.
- Demeyere, I. (2021). *Handboek werken met vrijwilligers: De wetgeving praktisch toegelicht*. Politeia.
- Departement Cultuur, Jeugd en Media. (2020) *Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024*. Geraadpleegd op 29 mei 2022, van [https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2021-02/vlaams-jeugd-en-kinderrechtenbeleidsplan\\_2020-2024%20%282%29.pdf](https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2021-02/vlaams-jeugd-en-kinderrechtenbeleidsplan_2020-2024%20%282%29.pdf)
- Departement Cultuur, Jeugd en media. (2019, 15 april - a). *Omgevingsanalyse JKP: ter voorbereiding van het Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024*. Geraadpleegd op 29 mei 2022, van <https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2019-12/Omgevingsanalyse-JKP2020-2024.pdf>
- Departement Cultuur, Jeugd & Media. (2019, 15 mei - b). *Regeerbijdrage Beleidsaanbevelingen aan de regeringsonderhandelaars*. [cjm.vlaanderen.be](http://cjm.vlaanderen.be). Geraadpleegd op 19 mei 2022, van [https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2019-12/191011\\_Regeerbijdrage%20CJM.pdf](https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2019-12/191011_Regeerbijdrage%20CJM.pdf)
- Directoraat-generaal Voorlichting & Directoraat Betrekkingen met de burgers. (2011, juni). *Speciale Eurobarometer / Europees Parlement 75.2: Samenvatting Vrijwilligerswerk*. Europees Parlement [samenvatting]. <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/files/beheard/eurobarometer/2011/2011-european-year-of-volunteering/analytical-summary/nl-analytical-summary-2011-european-year-of-volunteering-20110627.pdf>
- Enabel & Méthos. (2021, september). *Over jongeren en hun engagementen: Kwalitatieve studie over het engagement van jongeren tussen 15 en 19 jaar in België* [rapport]. [https://www.enabel.be/sites/default/files/kruit\\_rapport-enable-7-nl-final-gecomprimeerd.pdf](https://www.enabel.be/sites/default/files/kruit_rapport-enable-7-nl-final-gecomprimeerd.pdf)
- Europese Commissie. (2022, 15 april). *Europees Solidariteitskorps 2021–2027: Eerste oproep tot het indienen van voorstellen om vrijwilligerswerk voor jongeren te ondersteunen*. Europa Nu. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van [https://www.europa-nu.nl/id/vlhzf761vhxz/nieuws/europees\\_solidariteitskorps\\_2021\\_2027?ctx=vj6sjskzmxsb&tab=0](https://www.europa-nu.nl/id/vlhzf761vhxz/nieuws/europees_solidariteitskorps_2021_2027?ctx=vj6sjskzmxsb&tab=0)

Europese Unie. (z.d.). *Europees Solidariteitskorps: De kracht van samen*. European Youth Portal. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van [https://europa.eu/youth/solidarity\\_nl](https://europa.eu/youth/solidarity_nl)

Europese Unie. (2018, december). *Publicatieblad van de Europese Unie (C456)* (Nr. 61). Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2018:456:FULL&from=EN>

Federale overheidsdienst sociale zekerheid. (2020, 31 december). *Wet van 24/12/2020 betreffende het verenigingswerk*. Openjustice. Geraadpleegd op 6 juni 2022, van [https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-24-december-2020\\_n2020205617.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-24-december-2020_n2020205617.html)

Financiën. (2018, 14 juni). *Vrijwilligers*. FOD Financiën. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://financien.belgium.be/nl/vzws/vrijwilligers#q1>

Geyskens, M. (2022, 23 maart). *Jongeren niet meer geëngageerd? Die uitspraak is compleet misplaatst*. MO\*. Geraadpleegd op 18 mei 2022, van <https://www.mo.be/analyse/jongeren-niet-meer-ge-ngageerd-die-uitspraak-compleet-misplaatst>

Haddad, M. (2007). *Politics and Volunteering in Japan: A Global Perspective*. Cambridge University Press. Geraadpleegd van <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a8059ed8-7b87-4278-a684-0fc17b695e36%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=e000xww&AN=206767>

Hoekendijk, L. (2007). *Gids voor vrijwilligerswerk: Kan ik iets doen?*. SWP.

Hustinx, L. (2021, juni). *The impact of COVID-19 on volunteering in Europe* [Onderzoeksrapport]. Universiteit Gent, faculteit sociale en politieke wetenschappen. Geraadpleegd op 18 mei 2022, van <https://biblio.ugent.be/publication/8714649/file/8714651.pdf>

Hustinx, L & Dudal, P. (2020). *Het vrijwilligerswerk in België: kerncijfers 2019*. Rapport. Universiteit Gent. Geraadpleegd op 18 mei 2022, van <https://biblio.ugent.be/publication/8682844/file/8682845>

Hustinx, L. (2009). *De individualisering van het vrijwillig engagement*. In: Buijs G., Dekker P., Hooghe M. (Eds.), *Civil Society tussen Oud en Nieuw* (pp. 211-225). Aksant. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://biblio.ugent.be/publication/1123077/file/1147979>

Jong, R. (2014). *Vinger aan de pols bij beginnende vrijwilligers? Awel, dat kan!* (Eindverhandeling tot master in de Agogische Wetenschappen). Vrije Universiteit Brussel, faculteit voor psychologie en educatiewetenschappen. Geraadpleegd op 26 mei 2022, van [https://www.vub.be/sites/vub/files/masterproefwwrikkijong.pdf?fbclid=IwAR1Yxdl6-KRiQ0x5okN3CyQk3ABNia\\_EdeRNq4l4c68PG9Am8dVLqFVW7rM](https://www.vub.be/sites/vub/files/masterproefwwrikkijong.pdf?fbclid=IwAR1Yxdl6-KRiQ0x5okN3CyQk3ABNia_EdeRNq4l4c68PG9Am8dVLqFVW7rM)

- Koopsen-van De Kolk, C. (2020). *Vrijwilligers Centraal: met minder moeite meer mensen binden (1ste editie)*. SWP.
- Krekels, K. (2016, 13 april). *Meer zin in burgerzin*. n-va.be. Geraadpleegd op 19 mei 2022, van <https://www.kathleenkrekels.be/nieuws/meer-zin-in-burgerzin?pq=nieuws/kathleenkrekels-brengt-een-bezoek-aan-het-talentencentrum-te-malle&page=25>
- Kruithof, K., Suurmond, J., Kal, D., & Harting, J. (2020, 21 april). Volunteer work with vulnerable persons in the community: A qualitative study of social inclusion. *Journal of Social Work, 21(4)*, 696-712. Geraadpleegd op 12 mei 2022, van <https://doi.org/10.1177/1468017320919874>
- Kwadraet. (z.d.). *Kwetsbare vrijwilligers*. Geraadpleegd op 19 mei 2022, van <https://www.kwadraet.be/aanbod-op-maat/kwetsbare-vrijwilligers>
- LannooCampus. (2020). *Middenveld: Tussen aanval en verdediging [bundel]*. Geraadpleegd op 18 mei, van <https://www.lannoo.be/sites/default/files/books/issuu/9789401469869.pdf>
- Lemahieu, T. (2021, 16 december). *Deze regering holt het vrijwilligerswerk uit*. Knack. Geraadpleegd op 11 mei 2022, van <https://www.knack.be/nieuws/deze-regering-holt-het-vrijwilligerswerk-uit/>
- Maes, D. , Provoost, N. , Dubois, M. , Van de Velde, E. , Van Hecke, L. , De Roey, N. et al. (2014). *ABC van het vrijwilligerswerk in de erfgoedsector [rapport]*. Geraadpleegd op 6 mei 2022, van [https://historiesvzw.be/wp-content/uploads/2020/11/ABC\\_online\\_2.pdf](https://historiesvzw.be/wp-content/uploads/2020/11/ABC_online_2.pdf)
- Matthijssen, C., & Hambach, E. (2011). *Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers*. Politeia.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Departement Onderwijs. (z.d.). *Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming*. Onderwijs Vlaanderen. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://onderwijs.vlaanderen.be/>
- Movisie. (2022, 11 februari). *Kwetsbare vrijwilligers: Meedoen gaat niet vanzelf*. Movisie. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van <https://www.movisie.nl/artikel/kwetsbare-vrijwilligers-meedoen-gaat-niet-vanzelf>
- Movisie. (2017, 10 maart). *Vrijwilligers belonen en behouden*. Movisie. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van [https://www.movisie.nl/artikel/vrijwilligers-belonen-behouden?fbclid=IwAR2nFpB95L4NpEMKUwx\\_qyo1S4IPNmfb6SRSPFs5R98ftVrDPicbXm17B0I](https://www.movisie.nl/artikel/vrijwilligers-belonen-behouden?fbclid=IwAR2nFpB95L4NpEMKUwx_qyo1S4IPNmfb6SRSPFs5R98ftVrDPicbXm17B0I)
- Movisie. (2009, december). *Een belevenis creëren: Maak van uw vrijwilligersactiviteit een beleving voor jongeren*. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-04/Een-belevenis-cre%C3%ABren.pdf?fbclid=IwAR1-XuEcrKEJolPxZrp7geoJzYv1K2YCnNXc13cw4tJNnJDZk5cwDDMhDF8>

- Neckebroeck, C., Vanderstraeten, I., & Verhaeghe, M. (2018). *Onderzoeksvaardigheden: Voor onderwijs, zorg en welzijn* (tweede editie). VAN IN.
- Prnjak, K. (2018, 23 juli). *The diffusion of responsibility*. Cognitus Society. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van <https://www.cognituspsychology.com/general-psychology/the-diffusion-of-responsibility>
- Radio 2. (2022, 2 maart). *Wie werkloos is, moet toelating vragen voor vrijwilligerswerk: "Oubollig én onrechtvaardig."* Geraadpleegd op 30 mei 2022, van <https://radio2.be/de-inspecteur/wie-werkloos-is-moet-toelating-vragen-voor-vrijwilligerswerk-oubollig-en>
- 'S Jongers, T. (2018). *Effectief besturen van vrijwilligersorganisaties: Een praktische gids*. Coutinho.
- Smits, L. (2021, 23 december). *Transcriberen van een interview (software en voorbeelden)*. Scribbr. Geraadpleegd op 30 mei 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/interview-transcriberen/>
- Swerts, T. (2017). *Maatschappelijke trends met impact op de relaties tussen middenveldorganisaties en burgers*. Middenveldinnovatie. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://www.middenveldinnovatie.be/publicaties/maatschappelijke-trends-met-impact-op-de-relaties-tussen-middenveldorganisaties-en>
- Van Baren, E. A., Meijs, L. C. P. M., Roza, L., Metz, J., & Hoogervorst, N. (2011). *Hoe derde partijen, zoals overheden, bedrijven en fondsen, hedendaags 'vrijwilligerswerk', 'vrijwilligersmanagement' en de civil society kunnen bevorderen*. Erasmus Centre for Strategic Philanthropy: 1-32. Geraadpleegd op 30 mei 2022, van [https://www.ericm.eur.nl/fileadmin/default/content/ericm/research/centres/erasmus\\_centre\\_for\\_strategic\\_philanthropy/research/publications/hoe\\_derde\\_partijen\\_vrijwilligerswerk\\_kunnen\\_bevorderen.pdf](https://www.ericm.eur.nl/fileadmin/default/content/ericm/research/centres/erasmus_centre_for_strategic_philanthropy/research/publications/hoe_derde_partijen_vrijwilligerswerk_kunnen_bevorderen.pdf)
- Van Borm, H., Vermeulen, K., Massart, M., Vande Sompele, J., & Baert, S. (2018). *Wat organisaties moeten weten over hun vrijwilligers*. UGent. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van [https://users.ugent.be/~sbaert/Wat\\_organisaties\\_moeten\\_weten\\_over\\_hun\\_vrijwilligers.pdf](https://users.ugent.be/~sbaert/Wat_organisaties_moeten_weten_over_hun_vrijwilligers.pdf)
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H. & Rosen, C. C. (2016) De Basisbehoeften Van De Zelf-Determinatie Theorie: Een Samenvatting Van De Literatuur. *Tijdschrift Van Het Steunpunt WAV*. 26(2), 67–74. Geraadpleegd op 10 mei 2022, van [file:///C:/Users/tangh/Downloads/Van%20den%20Broeck%20OverWerk\\_2016\\_2\\_10.pdf](file:///C:/Users/tangh/Downloads/Van%20den%20Broeck%20OverWerk_2016_2_10.pdf)
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag en Organisatie*,

22(4), 316–335. Geraadpleegd op 10 mei 2022, van <https://doi.org/10.5117/2009.022.004.002>

Vanderleyden, L., & Stolk, A. (2017). Vrijwilligerswerk met het oog op de toekomst. *Geron*, 19(4), 15-18. Geraadpleegd op 1 juni 2022, van <https://doi.org/10.1007/s40718-017-0065-y>

Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. Boom.

Vermeersch, L., Szekér, L., Smits, I. en Lamberts, M. (2020, februari). *Hoe middenveldorganisaties hun vrijwilligers managen: een casestudy onderzoek* [rapport]. Geraadpleegd op 10 mei 2022, van <https://www.middenveldinnovatie.be/sites/default/files/2020-01/Casestudy%20Vrijwilligersmanagement%20Definitief.pdf>

Van Steekelenburg, I. (2009, december). *Een belevenis creëren: Maak van uw vrijwilligersactiviteit een beleving voor jongeren* [rapport]. Movisie. Geraadpleegd op 1 juni 2022, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-04/Een-belevenis-cre%C3%ABren.pdf?fbclid=IwAR2RzTS3V13aBVHCDpoB6oNFIA88FQfyFwnVEsHarY1lysQgsQaUMyD3904>

Vansteenkiste, M. (2010). Hoe we kinderen en jongeren kunnen motiveren: toepassingen van de zelfdeterminatietheorie. *Caleidoscoop*, 22(1), 6–15.

VI.be. (2020, 16 januari). *Werken met een vrijwilligersvergoeding*. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://vi.be/advies/werken-met-een-vrijwilligersvergoeding#:~:text=De%20vrijwilligersvergoeding%20laat%20je%20toe,op%20hoeft%20af%20te%20dragen.>

Vlaamse overheid. (2009). *Internationaal onderzoek naar Burgerzin en Burgerschapsoepvoeding* [Brochure]. Departement Onderwijs en Vorming. Strategische Beleidsondersteuning. Geraadpleegd op 13 juni 2022, van <https://International Civic and Citizenship Education Studypublicaties.vlaanderen.be/view-file/5944>

Vlaamse overheid. (2022). *Vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 18 mei 2022, van <https://www.vlaanderen.be/vrijwilligerswerk>

Vlaamse Raad WVG. (2021). *Ontwerp van decreet over de controle van een uittreksel uit het strafregister voor bepaalde nieuwe medewerkers*. Geraadpleegd op 1 juni 2022, van <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1827816>

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (2022, 29 april). *Wetgeving*. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van [https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving/?utm\\_source=redirects&utm\\_medium=web&utm\\_campaign=vrijwilligerswetgeving.beECMS\\_CLIENT/configuration/pages/artikel.php](https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving/?utm_source=redirects&utm_medium=web&utm_campaign=vrijwilligerswetgeving.beECMS_CLIENT/configuration/pages/artikel.php)

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw. (2019, 15 april). *Wetgeving*. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://vrijwilligerswerk.be/wetgeving/vrijwilligerswet/wat-is-vrijwilligerswerk>



- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw. (2021). *Wetgeving: Wie mag vrijwilligen?* Geraadpleegd op 7 juni 2022, van <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving/de-vrijwilligerswet/wie-mag-vrijwilligen/>
- Vlaanderen. (z.d.). *Vrijwilligerswerk*. [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be). Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://www.vlaanderen.be/vrijwilligerswerk>
- Vlierberghe, M. (2017, juni). *Compassiemoeheid, veerkrachten welbevinden onder vrijwilligers van Senoor*. Geraadpleegd op 9 mei 2022, van [http://essay.utwente.nl/72761/1/Van%20Vlierberghe\\_BA\\_BMS.pdf](http://essay.utwente.nl/72761/1/Van%20Vlierberghe_BA_BMS.pdf)
- Vlor. (2016, 29 september). *Advies over het actieplan gecoördineerd Vlaams vrijwilligersbeleid*. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/23364>
- VolunteerMatch. (2020). *The Impact of COVID-19 on Volunteering: A Two Month Comparison* [E-book]. VolunteerMatch. Geraadpleegd op 13 mei 2022, van <https://solutions.volunteermatch.org/hubfs/Ebooks/The%20Impact%20of%20COVID-19%20on%20Volunteering%20-%20A%20Two%20Month%20Comparison.pdf>
- Vrtnws. (2018, 5 december). *Gents onderzoek legt motivatie vrijwilligers bloot*. [vrt.nws.be](http://vrt.nws.be). Geraadpleegd op 10 mei 2022, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/12/05/gents-onderzoek-legt-motivatie-vrijwilligers-bloot/>
- VSVW. (z.d.). *Wie mag vrijwilligen*. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving/de-vrijwilligerswet/wie-mag-vrijwilligen/>
- Vzw Armentekort. (2016, 21 juni). *Segmentering: Typologie van vrijwilligers*. Kompano kennisplatform. Geraadpleegd op 19 mei 2022, van <http://wiki.kompano.org/segmentering-typologie-van-vrijwilligers/>
- Zondag, V., & Vossen-van De Ruit, E. (2011). *Focus op talent in plaats van beperking*. MOVISIE.

## Bijlagen

### 1. Enquête

#### Informed consent (Pagina 1)

**Onderzoek: Wat zijn de verwachtingen, belevingen en ervaringen van jongeren (15 t.e.m 30 jaar) en organisaties inzake de vrijwillige inzet van jongeren in de samenleving anno 2022?**

Beste jongere van 15 t.e.m. 30 jaar,

Wij zijn zeven derdejaarsstudenten uit de studiegebieden 'Sociaal-agogisch werk' en 'Onderwijs'. Voor onze interdisciplinaire bachelorproef onderzoeken we hoe er een goede match kan ontstaan tussen jongeren en organisaties m.b.t. vrijwillig engagement. We voeren dit onderzoek in naam van het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse overheid uit. Vanuit onze bevindingen zullen we aanbevelingen formuleren naar organisaties die met vrijwilligers werken en het Vlaams beleid.

De aanbevelingen zijn gericht op het Vlaams beleid en organisaties die met vrijwilligers werken. Om meer inzicht te krijgen in de noden, verwachtingen, drijfveren, drempels et cetera van vrijwilligers, willen we u vragen om hiervoor een online vragenlijst in te vullen. Dit duurt ongeveer 5-10 minuten.

We verloten onder iedereen die de enquête invult vijf bioscooptickets. De winnaars worden op woensdag 25 mei bekendgemaakt via loting (ad random). Winnaars worden persoonlijk gecontacteerd via het opgegeven e-mailadres. Wil je hier kans op maken, laat dan zeker bij de vragen je e-mailadres achter!

In het kader van het onderzoek, is het belangrijk om u te informeren over de voorwaarden van de enquête en om van u een geïnformeerde toestemming te verkrijgen:

- Ik weet dat ik deelneem aan een online vragenlijst.
- Ik kreeg voldoende informatie over het doel van deze online vragenlijst en begrijp wat deze inhoudt.
- Ik kies volledig vrij om deel te nemen aan het onderzoek. Ik beschik over het recht om mijn deelname aan de online vragenlijst op elk moment stop te zetten. Dit werkt niet in mijn nadeel.
- Ik begrijp dat tijdens deze vragenlijst gegevens worden verzameld die volgens de 'Algemene Verordening Gegevensbescherming' als gevoelig worden beschouwd, zoals mijn leeftijd en geslacht. Ik geef mijn toestemming om deze gegevens in functie van dit onderzoek te verzamelen.

- Ik geef toestemming aan de studenten om mijn informatie op vertrouwelijke en anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren;
- Ik begrijp dat alle gegevens in het kader van dit interview verstrekt, geheel vertrouwelijk en anoniem zullen worden verwerkt en enkel in functie van onderzoek zullen worden gebruikt.
- Meer informatie met betrekking tot privacy in onderzoek kan ik terugvinden op **Fout! De hyperlinkverwijzing is ongeldig.**

Voor vragen alsook voor de uitoefening van mijn rechten, kan ik terecht bij: Manon Detavernier, manon.detavernier@student.vives.be, student en/of Charlotte Demeyer, charlotte.demeyer@vives.be, bachelproefbegeleider.

Even ter verduidelijking:

Vrijwillige inzet of vrijwillig engagement is een algemene omschrijving van vrijwilligerswerk (werk dat je onbetaald en onverplicht doet voor anderen of voor de samenleving) en onbetaalde activiteiten (een onkostenvergoeding kan wel). Dit kan zowel in formeel verband (voor organisaties) als in informeel verband (vb: gras afmaaien van je buur, boodschappen doen voor ouderen...).

Alvast bedankt voor uw deelname.

Met vriendelijke groeten,

De studenten en de bachelorproefbegeleider

**Ik heb bovenstaande gelezen, begrepen en goedgekeurd en ga akkoord met deelname.**

**\*= verplichte vragen**

1. *Wat is jouw geslacht? Duid aan \**

- M
- V
- X
- Wil ik liever niet zeggen.

2. *Wat is jouw leeftijd? Duid aan (drop down menu) \**

- Via balkje keuze maken tussen 15 en 30 jaar.

3. *Waarmee ben je op dit moment bezig in jouw leven? \**

- Middelbaar onderwijs (ook 7e jaar)
- Hoger onderwijs (graduaat, bachelor, universiteit)
- Studeren en werken
- Werken
- Werkzoekende
- Andere...

4. *Wat is jouw gezinssituatie? \**

- Ik woon bij mijn ouders, familie, kennissen
- Ik woon alleen (met/zonder kinderen)
- Ik ben gehuwd of samenwonend met partner (met/zonder kinderen)
- Andere

5. *Waar woon je? \**

- West-Vlaanderen
- Oost-Vlaanderen
- Antwerpen
- Limburg
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Vlaams-Brabant

6. *Wat is jouw hoogst behaalde opleidingsniveau/graad? \**

- Lager dan middelbareschooldiploma
- Middelbareschooldiploma of vergelijkbaar
- HBO5 of graduaatsopleiding
- Professionele bachelor
- Academische bachelor
- Masterdiploma
- (Post)Doctoraat

7. *Heb je ooit aan vrijwillige inzet gedaan? Bijvoorbeeld: leider in de jeugdbeweging, hulp bij burens, hulp in sportclub, klimaatmarsen, hulp in dierenasiel, misdienaar...\**

- Ja, nog steeds/soms eens.
- Ja, maar ik ben gestopt.
- Neen, maar ik heb het wel overwogen.
- Neen, ik heb het nog nooit overwogen.

--> Ja: door naar vragen voor vrijwilligers.

--> Nee: door naar vragen voor niet-vrijwilligers.

### 1.1 Vragen vrijwilligers en ex-vrijwilligers:

*Welke vorm van vrijwillige inzet doe/deed je? \**

- Ik ben/was vrijwilliger bij een organisatie. Vb. Leider bij een jeugdbeweging, hulp in sportclub, misdienaar, ondersteuning in zorginstellingen ...
- Ik zet/zette me vrijwillig in, los van een organisatie. Vb. Zorg opnemen voor familieleden, helpen bij burens, op eigen initiatief afval rapen langs de weg, protesteren voor het klimaat...

*Waar vindt/vond je vrijwillig engagement plaats? (Meerdere antwoorden mag) \**

- Cultuur (vb. toneelgezelschap, begeleider leesclub bibliotheek, cultuurmedewerker ...)
- Jeugdwerk (vb. leider in jeugdbeweging, speelpleinwerking, animator ...)
- Onderwijs, vormingsinstellingen en onderzoek (vb. leesouder, toezichthouders, medisch proefpersoon zonder vergoeding ...)
- Religie (vb. misdienaar, inzet in de moskee, synagoge...)
- Sport (vb. trainer, achter de bar staan in de sportclub, ploegverantwoordelijke ...)
- Gezondheidszorg (vb. hulp in rusthuis, ziekenhuis, Rode Kruis...)
- Rechten en belangen (vb. Klimaatmars, in opstand komen, gele hesjes ...)
- Familieverband (vb. zorgen voor ziek familielid, klusjes, de hond van jouw grootmoeder uitlaten ...)
- Andere: ...

Hieronder kan je toelichten waar jouw vrijwillig engagement plaatsvindt/vond.

>> (open vraag

*Hoelang neem/nam je vrijwillig engagement op? \**

- Éénmalig
- Minder dan één jaar.
- Tussen twee en drie jaar.
- Tussen drie en vier jaar
- Tussen vier en vijf jaar.
- Meer dan vijf jaar.
- Andere: ...

*In welke periode neem/nam je vrijwillig engagement op? (meerdere antwoorden mag) \**

- Tijdens de weekdays
- Tijdens het weekend
- Tijdens de vakantieperiodes
- Flexibel (afhankelijk van beschikbaarheid en behoefte organisatie)
- Andere

*Wanneer neem/nam je vrijwillig engagement op tijdens deze periodes? (meerdere antwoorden mag) \**

- Overdag
- 's Avonds
- 's Nachts
- Flexibel (afhankelijk van beschikbaarheid en behoefte organisatie)
- Andere

*Hoe tijdsintensief is je vrijwillig engagement gemiddeld per maand? Vink aan. \**

- Minder dan 1 uur per maand (minder dan maandelijks)
- 1 - 8 uur (=gemiddeld één dag per maand)
- 9 – 17 uur (=gemiddeld twee dagen per maand)
- 18 – 26 uur (=gemiddeld drie dagen per maand)
- 27 – 35 uur (=gemiddeld vier dagen per maand)
- 36 – 44 uur (=gemiddeld vijf dagen per maand)
- Meer dan 44 uur per maand (meer dan vijf dagen per maand)

*Neem/nam je vrijwillig engagement op binnen verschillende organisatie(s)? \**

- Nee, ik zet/zette me altijd in voor dezelfde organisatie(s).
- Ja, ik ben/was al eens gewisseld van organisatie (1-3 verschillende organisaties)
- Ja, ik wissel/wisselde regelmatig van organisatie (4 of meer verschillende organisaties)
- Ja, ik neem/nam elke keer engagement op binnen een nieuwe organisatie. (Elke keer dat je vrijwillig engagement opneemt, start je bij een nieuwe organisatie)

*Hoe komt het dat je vrijwillig engagement opneemt/nam? (meerdere antwoorden mag) \**

- iets betekenen voor een ander
- Leuke tijd met vrienden
- Nieuwe ervaringen
- Vaardigheden voor het CV (vb. behalen van attest)
- Onkosten – of vrijwilligersvergoeding
- Zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling
- Ik moet dit doen voor school/werk
- Ik moet dit doen voor een re-integratietraject (om terug te keren naar de arbeidsmarkt.)
- Andere: ...

*Hoe ontdekte je het vrijwillig engagement? (Meerdere antwoorden mag) \**

- Ik werd erom gevraagd/gecontacteerd door anderen (vb. Organisatie, sportclub...)
- Via vrienden/familie
- Via een oproep op sociale media
- Reclame (vb. folders, affiches...)
- Ik heb er zelf naar gezocht.
- Ik ben er ingerold (vb. van lid naar leiding, vanuit eigen gezin...)
- Andere

*Hoe is/was je ervaring binnen het vrijwillig engagement? Situeer op de schaal van 1 tot 5. \**

(1 = zeer slecht, 2 = slecht, 3 = neutraal, 4 = goed, 5 = zeer goed)

1      2      3      4      5

*Wil je iets kwijt over deze ervaring binnen het vrijwillig engagement? Noteer hieronder.*

>> Open vraag.

*Ben je (over het algemeen) tevreden over de samenwerking tussen jou en de organisatie(s) waarbij je vrijwillig engagement doet/deed? Situeer op de schaal van 1 tot 6. \**

(1 = zeer ontevreden, 2 = ontevreden, 3 = neutraal, 4 = tevreden, 5 = zeer tevreden, 6= niet van toepassing gezien ik informeel engagement opneem)

1      2      3      4      5      6

*Wil je iets kwijt over de samenwerking tussen jezelf en één/meerdere organisaties waarbij je vrijwillig engagement doet/deed? Noteer hieronder.*

>>Open vraag.

*Wat heb/had je nodig tijdens het uitvoeren van uw vrijwillig engagement? (meerdere antwoorden mag) \**

- Begeleiding
- Vorming
- Erkenning in geobjectiveerde vorm (vb. diploma, attest...)
- Waardering van de persoon die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten ...
- Waardering van de maatschappij (vb. Je een goede burger voelen, jouw steentje bijdragen in de samenleving)
- Inspraak
- Nuttige tijdsbesteding
- Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding
- Andere: ...

*Wil je iets kwijt over de noden die je hebt/had t.a.v. het vrijwillig engagement wat je aangaat/aanging. Noteer hieronder.*

>> Open vraag

*Wat zijn/waren je verwachtingen t.a.v. vrijwillig engagement wat je aangaat/aanging? (meerdere antwoorden mag) \**

- Begeleiding
- Vorming
- Erkenning in geobjectiveerde vorm (vb. Diploma, attest...)
- Waardering van de persoon die je helpt, organisatie, medewerkers, cliënten ...)
- Waardering van de maatschappij (vb. Je een goede burger voelen, jouw steentje bijdragen in de samenleving)
- Inspraak
- Nuttige tijdsbesteding
- Onkostenvergoeding /vrijwilligersvergoeding
- Andere: ...

*Wil je iets kwijt over de verwachtingen die je hebt/had t.a.v. het vrijwillig engagement wat je aangaat/aanging. \* noteer hieronder.*

>> Open vraag

*Heb je één of meerdere van onderstaande drempels ervaren binnen het vrijwillig engagement? (Je mag meerdere antwoorden aanduiden.) \**

- Geen
- Administratieve verwachtingen (vb. selectieprocedure)
- Contacteren van organisaties (Hoe weet ik bij welke organisaties ik terecht kan?)
- Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding
- Hoge verwachtingen (vb. tijd, moeilijkheidsgraad ...)
- Niets binnen interesseveld
- Geen klik hebben met de organisatie
- Geen klik hebben met andere medewerkers binnen de organisatie
- Geen klik hebben met andere geëngageerden
- Andere: ...

**Wil je iets kwijt over de drempels die je ervaart/ervaarde binnen het vrijwillig engagement?**

**Noteer hieronder**

>> Open vraag

*Heb je het gevoel dat je jouw stem voldoende kan laten horen binnen de organisatie? (vb. deelname aan vergadering, uiten van voorstellen, nieuwe ideeën inbrengen ...) Situeer op de schaal van 1 tot 6. \**

(1= Ik vind dat ik geen stem heb, 2 = zeer weinig, 3 = weinig, 4 = neutraal, 5 = veel, 6 = zeer veel)

1      2      3      4      5      6

**Wil je nog iets kwijt over het laten horen van jouw stem? Noteer hieronder.**

>> Open vraag

*Zie je de meerwaarde in van vrijwillig engagement? Situeer op de schaal van 1 tot 6. \**

(1= geen meerwaarde 2 = zeer weinig, 3 = weinig, 4 = neutraal, 5 = veel, 6= zeer veel)

1      2      3      4      5      6

**Wat is volgens jou de meerwaarde van vrijwillig engagement? Noteer hieronder.**

*Door de coronacrisis merkten we dat heel wat activiteiten en vrijwillig engagement online doorgingen. Hoe sta je hier nu tegenover? \**

- Ik verkies fysieke activiteiten
- Ik verkies online activiteiten
- Ik verkies een mix van online en fysieke activiteiten
- Dit maakt voor mij niet uit.



*Wat heeft ervoor gezorgd dat je gestopt bent met vrijwillig engagement? (meerdere antwoorden mag)*

\*

- Ik ben niet gestopt met het opnemen van vrijwillig engagement
- Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding
- Gezondheidsredenen
- Geen tijd
- Ervaren van negatieve gevoelens (vb. erkenning ontbreekt, ongenoegen ...)
- Verwachtingen van de organisatie (vb. werklast, druk ...)
- Covid-19-pandemie (vb. Niet kunnen werken binnen de sector omdat deze sloot, of omdat je je niet meer veilig voelde)
- Geen klik met anderen
- Generatiekloof (vb. weinig jonge vrijwilligers die aan de slag zijn in de organisatie)
- Andere: ...

## 1.2 Vragen niet-vrijwilligers:

*Hoe komt het dat je nooit vrijwillig engagement opnam? (Meerdere antwoorden mag) \**

- Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding is te laag
- Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding ontbreekt
- Geen interesse
- Geen tijd
- Gezondheidsredenen
- Ik weet niet wat vrijwillig engagement inhoudt.
- Ik weet niet waar te beginnen
- Nooit over nagedacht
- Andere: ...

*Zou je je in de toekomst engageren om vrijwillige inzet op te nemen? \**

- Ja
- Neen
- Ik weet het niet.

*Zie je de meerwaarde in van vrijwillig engagement? Situeer op een schaal van 1 en 6. \**

(1= geen meerwaarde 2 = zeer weinig, 3 = weinig, 4 = neutraal, 5 = veel, 6 = zeer veel)

1            2            3            4            5            6

Wat is volgens jou de meerwaarde van vrijwillig engagement? Noteer hieronder.

>> open vraag

*Wat zou ervoor zorgen dat je je vrijwillig zou engageren? (Meerdere antwoorden mag) \**

- Meer kennis over de inhoud van het vrijwillig engagement
- Meer kennis over de plaatsen/organisaties waar het vrijwillig engagement kan plaatsvinden
- Onkostenvergoeding/vrijwilligersvergoeding
- Iets kunnen betekenen
- Leuke tijd met vrienden
- Zelfontplooiing/identiteitsontwikkeling
- Staat mooi op mijn CV (vb. Behalen van attest)
- Andere: ...

*Wil je nog iets kwijt over vrijwillig engagement? Heb je nog opmerkingen of suggesties voor het onderzoek? Laat het ons hieronder dan zeker weten!*

### Deelname winactie

We verloten onder iedereen die de enquête invult vijf bioscooptickets. De winnaars worden op woensdag 25 mei bekendgemaakt via loting (ad random). Winnaars worden persoonlijk gecontacteerd via het opgegeven e-mailadres.

Gelieve hier je e-mailadres achter te laten als je kans wilt maken op de bioscooptickets.

## 2. Focusgroepen

### 2.1 Praktische zaken focusgroepen

#### Benodigheden:

- Laptop (Link Teams + opnametool)
- Oplader
- Voorbereiding interviewvragen
- Notitieblok
- Schrijfgerei

#### Taakverdeling:

- Moderator(en) focusgroep 1: Manon
- Verslaggever focusgroep 1: Laura

#### Organisaties :

- 24 mei 2022 (10u – 11u30): Laura en Manon
- 30 mei 2022 (10u – 11u30): Emily en Alison
- 30 mei 2022 (10u – 11u30): Aisha, Sara en Emma

#### Vrijwilligers :

- 1 juni 2022 (18u – 19u): Manon en Alison
- 1 juni 2022 (17u – 18u): Emily en Laura

## 2.2 Focusgroep organisaties:

### Korte algemene inleiding rond algemene vraag (+/- 10 min)

---

Kennismaking studenten: Naam

Kennismaking organisatie: Naam en functie

--> We houden dit zeer kort/beperkt.

Eerst en vooral dank jullie wel dat jullie willen deelnemen aan het onderzoek. De bedoeling is om vandaag met jullie in gesprek te gaan over jullie kennis en visie rond de ervaringen van het werken met vrijwilligers.

>> We zullen starten met een voorstelling van onszelf en daarna horen wij graag wie jullie zijn, wat jullie functie binnen de organisatie is en waar jullie dit uitvoeren (zie boven).

De bedoeling is vooral dat we uit dit gesprek voldoende informatie kunnen halen om iets te kunnen zeggen over de match tussen vrijwilligers en organisaties die werken met vrijwilligers. Deze informatie leggen we samen om aanbevelingen te doen naar de Vlaamse overheid en naar organisaties die werken met vrijwilligers.

Voor we starten wil ik jullie nog een aantal spelregels of aandachtspunten meegeven. We zijn vooral geïnteresseerd in jullie ervaringen of de visie die jullie hebben ontwikkeld op basis van die ervaringen rond het werken met vrijwilligers. We vragen jullie om zo dicht mogelijk bij je eigen ervaringen te blijven. Er zijn geen juiste of foute ideeën of antwoorden. Het is zeker mogelijk om te reageren op wat iemand anders zegt, daarop in te pikken... We vragen dat jullie jullie handje in de lucht steken, wanneer jullie een vraag willen stellen. Wanneer jullie niet praten, is het wenselijk om de micro uit te zetten, zodat we niemand dubbel horen. Ook vragen we jullie om echt te spreken vanuit de positie van vrijwilliger.

Het spreekt voor zich dat wij vertrouwelijk zullen omgaan met wat er hier gezegd wordt maar we willen jullie ook vragen om zelf ook vertrouwelijk om te gaan met wat er hier gezegd wordt. Ik wil nog eens herhalen dat de focusgroep opgenomen wordt zoals reeds vermeld stond in de geïnformeerde toestemming die jullie ondertekenden.

Dit gesprek zal ongeveer 90 minuten tijd innemen.

Zijn er nog zaken onduidelijk?

Dan kunnen we van start gaan.

## Vragen (+/- 75 min)

---

### Drijfveren

*Vraag 1: Waarom werken jullie met vrijwilligers binnen jullie organisatie? Wat is de meerwaarde van het werken met vrijwilligers?*

### Evolutie (Profiel)

*Vraag 2: Hoe ziet jullie ideale vrijwilliger eruit? (Wie of wat zoeken jullie als vrijwilliger? Welke vrijwilliger past bij jullie organisatie?)*

*--> Na deze antwoorden, kan je nog inspelen op dingen die we in de literatuur terugvonden. Dit door de organisaties hierop te laten reageren.*

*--> Uit onze literatuurstudie blijkt dat er een evolutie is van de **traditionele vrijwilliger naar de nieuwe vrijwilliger**. Traditionele vrijwilligers zetten zich in voor een langere tijd, binnen dezelfde organisatie. Vrijwilligerswerk wordt een deel van hun leven en hun identiteit. Zetten zich structureel in en op een duurzame wijze. Het zijn veelal mensen die zich verdiepen in een passie, bijvoorbeeld leiding geven binnen een sportclub. Bij de nieuwe vrijwilliger is de inzet afhankelijk van wat er op dat moment aan behoeften en frustraties zijn in de samenleving. Deze vrijwilliger laat zich leiden door zijn/haar eigen agenda, denkt projectmatig, bindt zich niet voor lange tijd, is mondig en heeft goed beeld van wat hij wil, is veelal hoogopgeleid, wil er zelf ook iets uithalen.*

### Beleving (Noden & verwachtingen)

*Vraag 3: Is er iets wat mist binnen jullie organisatie bij/tijdens het werken met vrijwilligers? Waar hebben jullie met andere woorden nog nood aan?*

*--> Uit onze literatuurstudie blijkt dat een vrijwilligersbeleid in heel wat organisaties bestaat. Het is van belang dat organisaties die werken met vrijwilligers een **vrijwilligersbeleid** ontwikkelen. Dit zal de organisatie de kans geven om met zorg om te gaan rekening houdend met de doelstellingen. Een goed **vrijwilligersmanagement** zorgt er dus voor dat vrijwilligers tevreden zijn, dat ze langer engagement aangaan en dat ze goede vertegenwoordigers van je bedrijf zijn.*

*--> Hebben jullie als organisatie een vrijwilligersbeleid of mist deze nog binnen jullie organisatie? Zijn er goede punten/verbeterpunten aan dat beleid binnen jullie organisatie?*

*Vraag 4: Op welke manier proberen jullie vrijwilligers te rekruteren/bereiken? Via welke kanalen doen jullie dat?*

/

*Vraag 5: Wat is vanuit jullie organisatie een verwachting/verwachtingen naar de huidige vrijwilligers toe binnen de organisatie? Is er een verschil met verwachtingen naar nieuwe/potentiële vrijwilligers binnen de organisatie?*

Drempels

*Vraag 6: Welke moeilijkheden/drempels bemerken/ervaren jullie als vrijwilligersorganisatie bij het werken met vrijwilligers?*

/

**Afsluit (+/- 5 min)**

---

We willen jullie van harte bedanken om de tijd genomen te hebben om aan dit gesprek deel te nemen. Wij vonden het alvast heel interessant en dit nemen we zeker mee in het onderzoek.

Hebben jullie nog een algemene opmerking, reflectie of iets wat je graag nog zou toevoegen?

Wij hadden nog een vraagje: in het begin van de focusgroep hadden we het over het vrijwilligersbeleid. We willen jullie vrijblijvend vragen of er geïnteresseerden zijn die graag het vrijwilligersbeleid eens zouden doorsturen naar ons, dat kan via het e-mailadresadres dat ik nu in de chat zal plaatsen (...). Wij kunnen hier wellicht interessante zaken uit halen. We zullen hier zeker vertrouwelijk mee omgaan: naam van organisatie wordt niet vermeld.

## 2.3 Focusgroep vrijwilligers en ex-vrijwilligers

### **Korte algemene inleiding rond algemene vraag (+/- 10 min)**

---

Kennismaking studenten: Naam + leeftijd

Kennismaking vrijwilligers: Naam + leeftijd + (waar en hoelang vrijwilligerswerk (gedaan) (+ sector)

Eerst en vooral dank u wel dat jullie willen deelnemen aan het onderzoek. De bedoeling is om vandaag met jullie in gesprek te gaan over jullie eigen ervaringen en belevingen, noden en verwachtingen binnen jullie vrijwillig engagement die jullie nu nog doen, of gedaan hebben. We zullen starten met een voorstelling van onszelf en daarna horen wij graag wie jullie zijn, wat jullie leeftijd is en waar en hoelang jullie vrijwilligerswerk doen, in welke sector (zie boven).

Voor we starten wil ik jullie nog een aantal spelregels of aandachtspunten meegeven. We zijn vooral geïnteresseerd in jullie ervaringen en belevingen die jullie hebben ontwikkeld binnen het vrijwillig engagement. We vragen jullie om zo dicht mogelijk bij je eigen ervaringen te blijven. Er zijn geen juiste of foute ideeën of antwoorden. Het is zeker mogelijk om te reageren op wat iemand anders zegt, daarop in te pikken... We vragen dat jullie jullie handje in de lucht steken, wanneer jullie een vraag willen stellen. Wanneer jullie niet praten, is het wenselijk om de micro uit te zetten, zodat we niemand dubbel horen. Ook vragen we jullie om echt te spreken vanuit de positie van vrijwilliger of ex-vrijwilliger.

Het spreekt voor zich dat wij vertrouwelijk zullen omgaan met wat er hier gezegd wordt maar we willen jullie ook vragen om zelf ook vertrouwelijk om te gaan met wat er hier gezegd wordt. Ik wil nog eens herhalen dat de focusgroep opgenomen wordt zoals reeds vermeld stond in de geïnformeerde toestemming die jullie ondertekenden.

Dit gesprek zal ongeveer 60 minuten tijd innemen.

Zijn er nog zaken onduidelijk?

Dan kunnen we van start gaan.

## Vragen (+/- 45 min)

---

### Beleving: noden en verwachtingen

Noden (= essentieel voor functioneren, iets wat echt gemist wordt.) --> voorbeeld: 'Ik wil/heb nood aan meer ...'

*Vraag 1: Wat zijn/waren jouw noden binnen het vrijwilligerswerk dat je opnam? (...) In welke mate worden/werden deze noden beantwoord? (...)*

- Binnen het onderzoek willen we de beleving van de (ex)-vrijwilligers bevragen, hieronder vallen de noden en verwachtingen van jullie als (ex)-vrijwilliger. Wat zijn/waren jouw noden binnen vrijwilligerswerk.
- En in welke mate worden/werden deze noden beantwoord?

Verwachtingen (=dromen, toekomst...) --> 'Ik verwacht dat de organisatie/medewerkers binnen de organisatie/mede-vrijwilligers ...'

*Vraag 2: Welke verwachtingen heb/had je ten aanzien van jouw vrijwilligersorganisatie? (...) In welke mate worden/werden deze verwachtingen beantwoord? (...)*

Naast de noden van de vrijwilliger, zijn er uiteraard zoals eerder gezegd ook verwachtingen van de vrijwilliger naar de organisatie toe. Welke verwachtingen heb je ten aanzien van jouw vrijwilligersorganisatie of voor de ex-vrijwilligers, welke had je? In welke mate worden/werden deze verwachtingen beantwoord?

### Belemmerende en bevorderende factoren:

*Vraag 3: Wat heeft jou gemotiveerd om met vrijwilligerswerk te starten? / vrijwilligerswerk te doen? (...) Bijkomende vraag voor vrijwilligers: Wat motiveert jou om dit te blijven doen? (...) EN voor ex-vrijwilligers: waarom ben je gestopt met vrijwilligerswerk?*

Een vrijwilliger zijn dat ben je niet zomaar, we veronderstellen dat iedereen zijn eigen drijfveren heeft om dit vrijwilligerswerk te starten en verder te zetten.

- Wat heeft jou gemotiveerd om met vrijwilligerswerk te starten?
- Wat motiveert jou om dit te blijven doen?
- Voor ex-vrijwilligers --> waarom ben je gestopt met vrijwilligerswerk?



*Vraag 4: Zijn/waren er moeilijkheden/drempels (= blokkade of belemmering) die je ervaarde bij het zoeken naar een organisatie om vrijwilligerswerk aan te gaan? Zijn er moeilijkheden/drempels die je tijdens het uitvoeren van je vrijwilligerswerk al ervaren hebt?*

*(Voor de ex-vrijwilligers geldt dit uiteraard voor de periode waarin ze vrijwilligerswerk deden).*

Naast de bevorderende factoren die we net gehoord hebben, vroegen we ons af of jullie ook belemmerende factoren (hebben) ervaren in jullie vrijwilligerswerk?

- Zijn er moeilijkheden/drempels die je ervaarde bij het zoeken naar een organisatie om vrijwilligerswerk aan te gaan?
- Zijn er moeilijkheden/drempels die je tijdens het uitvoeren van je vrijwilligerswerk al ervaren hebt?

---

**Afsluit (+/- 5 min)**

We willen jullie van harte bedanken om de tijd genomen te hebben om aan dit gesprek deel te nemen. Wij vonden het alvast heel interessant en dit nemen we zeker mee in het onderzoek.

Hebben jullie nog een algemene opmerking, reflectie of iets wat je graag nog zou toevoegen?