



Duurzame inzet? Goed Bezig!

Over het ontbreken van duurzame inzet van
vrijwilligers

Eva Koot & Marlies Overbeeke
In opdracht van Programma Goed Bezig!

Colofon

Opdrachtgever

Programma Goed Bezig!

Auteurs

Eva Koot & Marlies Overbeeke

Opleiding

Christelijke Hogeschool Ede

HBO Maatschappelijk Werk & Dienstverlening

Afstudeerbegeleider: Geert Jan Spijker

Eerste beoordelaar: Ruth Vermaat

Ede, 18 mei 2017



Dank en voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksverslag 'Duurzame inzet? Goed Bezig!'. Dit onderzoek hebben wij gedaan in het kader van ons afstuderen en ten behoeve van Programma Goed Bezig! in Rotterdam. De titel refereert naar het onderwerp van het onderzoek en naar de naam van de opdrachtgever. Dit onderzoek gaat over het gebrek aan duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

Dit onderzoek is voor ons een zoektocht geweest. Enthousiast zijn we eraan begonnen, hopen dat we van betekenis konden zijn voor Programma Goed Bezig!. De actualiteit van het onderwerp heeft onze nieuwsgierigheid en ons enthousiasme aangewakkerd. Halverwege het onderzoek kwamen we tot de ontdekking dat de vraagstelling niet meer volledig aansloot bij de huidige situatie. Programma Goed Bezig! was zelf ook aan de slag gegaan met het probleem dat ze bij ons neergelegd hadden. Dit maakte dat er afstemming nodig was over hoe het onderzoek verder vorm zou krijgen.

We zijn vaardig geworden in het vermogen om te schakelen, juist ook door de verschillende omstandigheden waar we geen invloed op hadden.

Terugkijkend zijn we blij dat we er niet alleen voor stonden. Naast dat we elkaar hadden om telkens opnieuw af te stemmen en elkaar aan te vullen, konden we met onze vragen altijd terecht bij onze afstudeerbegeleider Geert Jan Spijker. Onze dank gaat dan ook naar hem uit, met name voor zijn kritische blik en positieve woorden. Mede dankzij hem is het onderzoeksverslag zoals het voor u ligt tot stand gekomen.

Onze dank gaat ook uit naar Programmabureau Goed Bezig!. We waarderen hun enthousiasme en hun eerlijkheid waar een kloppend hart voor dit programma uit blijkt. Daarnaast willen we onze dank uitspreken naar de ambassadeurs die in alle openheid hun medewerking hebben verleend in de interviews.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Eva Koot & Marlies Overbeeke



Inhoudsopgave

Colofon	2
Dank en voorwoord	3
Inhoudsopgave	4
Samenvatting.....	8
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleembeschrijving.....	11
1.1 Inleiding	11
1.2 Aanleiding en achtergrond van het probleem	11
1.3 Probleemstelling	12
1.4 Vraagstelling en deelvragen	12
1.5 Onderzoeksmethoden per deelvraag.....	13
1.6 Doelstelling, doelgroep en beoogde resultaten	15
1.6.1. Doelstelling	15
1.6.2. Doelgroep.....	15
1.6.3. Product.....	15
1.7 Leeswijzer	15
Hoofdstuk 2 Het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs vanuit sociologisch oogpunt.....	17
2.1 Inleiding	17
2.2 Laatmoderniteit	17
2.2.1. Het begrip laatmoderniteit	17
2.2.2. Laatmoderniteit anno nu	17
2.2.3. De invloed van laatmoderniteit op het vrijwilligerswerk.....	18
2.3 Individualisering	18
2.3.1. Het begrip individualisering	18
2.3.2. Individualisering anno nu.....	19
2.3.3. De invloed van individualisering op het vrijwilligerswerk	19
2.4 Participatiesamenleving	20
2.4.1. Het begrip participatiesamenleving	20
2.4.2. Participatiesamenleving anno nu	20
2.4.3. Participatiesamenleving in Rotterdam Delfshaven	21
2.4.4. De invloed van de participatiesamenleving op het vrijwilligerswerk	22
2.5 Conclusie.....	22
Hoofdstuk 3 Het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers.....	24



3.1 Inleiding	24
3.2 Definities welzijnswerk en duurzame inzet	24
3.3 Vrijwilligersmanagement.....	25
3.3.1. Maatwerk.....	25
3.3.2. Beloningsstructuur	27
3.3.3. Kosten en baten	27
3.4 Conclusie.....	28
Hoofdstuk 4 Ervaringen van vergelijkbare organisaties met duurzame inzet van vrijwilligers.....	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Vergelijkbare organisaties	29
4.2.1. Zowel!	29
4.2.2. Alifa.....	29
4.3 Vrijwilligersmanagement.....	30
4.3.1. Maatwerk.....	30
4.3.2. Beloning	30
4.3.3. Omgaan met duurzame inzet.....	31
4.5 Conclusie.....	32
Hoofdstuk 5 Redenen van ambassadeurs voor niet duurzame inzet	33
5.1 Inleiding	33
5.2 Ambassadeurs Programma Goed Bezig!	33
5.3 Motivatie ambassadeurs	33
5.4 Argumenten niet duurzame inzet ambassadeurs	34
5.4.2. Verslechterende gezondheid	34
5.4.3. Geen verantwoordelijkheid krijgen	34
5.4.4. Ontbreken van persoonlijke aandacht	35
5.5 Conclusie.....	35
Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen.....	36
6.1 Inleiding	36
6.2 Conclusies	36
6.2.1. Ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs vanuit sociologisch oogpunt	36
6.2.2. Het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers	36
6.2.3. Ervaringen van vergelijkbare organisaties met duurzame inzet van vrijwilligers	37
6.2.4. Redenen van ambassadeurs voor niet duurzame inzet.....	37
6.2.5. Eindconclusie.....	37
6.3 Aanbevelingen	38



6.4 Discussie	39
6.4.1. Relatie met eerder onderzoek	39
6.4.2. Suggesties voor vervolgonderzoek.....	40
6.5 Evaluatie	40
6.5.1. Productevaluatie	41
6.5.2. Procesevaluatie	41
6.5.3. Doelstellingen.....	43
Literatuurlijst	44
Bijlagen.....	47
Inhoudsopgave bijlagen	47
Bijlage 1 – Adviesrapport	48
Adviesrapport voor Programma Goed Bezig!	49
Inleiding.....	49
Advies.....	51
Bewustzijn.....	51
Lever maatwerk	51
Beloon de ambassadeurs.....	52
Waardeer ambassadeurs en geef ze persoonlijke aandacht.....	52
Deel verantwoordelijkheid	53
Conclusie	54
Lever maatwerk	54
Beloon, waardeer en geef persoonlijke aandacht aan ambassadeurs.....	54
Deel verantwoordelijkheid	54
Afsluiting.....	54
Bijlage 2 – Topiclijsten en vragen interviews.....	55
Bijlage 2.1 – Interview Paul Dekker.....	56
Bijlage 2.2 – Interview Lucas Meijs	58
Bijlage 2.3 - Interview Zowel!	60
Bijlage 2.4 – Interview Alifa	62
Bijlage 2.5 – Interview ambassadeurs.....	64
Bijlage 3 – Uitgewerkte en gelabelde interviews.....	66
Bijlage 3.1 – Interview Paul Dekker – 24 februari 2017	67
Bijlage 3.2 – Interview Lucas Meijs – 9 maart 2017	83
Bijlage 3.3 – Interview Zowel! – 7 april 2017	100
Bijlage 3.4 – Interview Alifa – 10 april 2017	108



Bijlage 3.5 – Interview Moenne van la Parra – 30 maart 2017.....	114
Bijlage 3.6 – Interview Sibel Bozkurt – 30 maart 2017.....	126
Bijlage 3.7 – Interview Mary Junos – 30 maart 2017 (geanonimiseerd).....	132
Bijlage 3.8 – Interview Christina van Gurp – 31 maart 2017	136
Bijlage 3.9 – Interview Maureen Buitenhuis – 13 april 2017.....	142
Bijlage 3.10 – Interview Nasrien Nasibdar – 13 april 2017.....	146



Samenvatting

De *aanleiding* van dit onderzoek ligt bij de vraag die Programmabureau Goed Bezig! aan ons heeft voorgelegd. Op 24 augustus 2015 is het Programma Goed Bezig! geboren in Rotterdam. Dit programma is een omgevingsgerichte gezinsaanpak in combinatie met ondersteuning op persoonlijk en sociaal gebied. Het project is er op gericht om de eigen kracht van bewoners te vergroten en de sociale netwerken binnen Spangen en Tussendijken te versterken en te verbreden. De insteek is om dit samen met de wijkbewoners te doen om op die manier meer draagvlak te creëren. De wijken Spangen en Tussendijken worden bevolkt door mensen van met name Surinaamse, Antilliaanse, Kaap Verdische, Turkse, Marokkaanse en Nederlandse afkomst.

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Programma Goed Bezig! en gaat over het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Het Programmabureau Goed Bezig! heeft gemerkt dat het enthousiasme van de ambassadeurs sterk is afgezwakt in een tijd waarin Programma Goed Bezig! moest wachten op financiering. Hieruit trekt het Programmabureau de conclusie dat ambassadeurs zich nog niet duurzaam inzetten in de wijk. Met dit onderzoek krijgen we antwoord op de vraag wat de blokkades zijn die door ambassadeurs worden ervaren om zich duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. De meerwaarde van het onderzoek voor Programma Goed Bezig! is dat het specifiek gericht is op de situatie in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken. Hiermee leveren we maatwerk aan Programmabureau Goed Bezig!.

Dit onderzoek heeft als *doelstelling* dat Programmabureau Goed Bezig! zicht heeft op de redenen van ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast heeft Programma Goed Bezig! aanbevelingen over hoe ze hiermee om kunnen gaan.

We hebben de volgende *vraagstelling* geformuleerd:

Wat zijn redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken?

Uit deze hoofdvraag komen de volgende *deelvragen* naar voren:

- Wat zijn de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! vanuit sociologisch oogpunt?

Onderzoeksmethode: Literatuuronderzoek, brondocumenten en expertinterview.

Resultaat: In de laatmoderne samenleving kan de grote hoeveelheid keuzemogelijkheden van burgers één van de oorzaken zijn van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast is het doen van vrijwilligerswerk veel minder vanzelfsprekend. Door de hoeveelheid mogelijkheden, worden keuzes om vrijwilligerswerk te doen en het soort vrijwilligerswerk wat het individu wil doen, veel kritischer en zorgvuldiger afgewogen. In de individualistische samenleving richten mensen hun leven steeds meer in naar eigen inzichten. Mensen leven meer langs elkaar heen, er is minder sociale cohesie en daardoor is meer vrijwilligerswerk nodig. Als er niet wordt aangesloten bij de persoonlijke behoeften en interesses van de vrijwilliger, is de kans groot dat de vrijwilliger zijn of haar vrijwilligerswerk beëindigt, aangezien andere mogelijkheden meer opleveren. In de steeds meer participerende samenleving legt de overheid de verantwoordelijkheid voor het eigen leven en diens omgeving in steeds grotere mate bij de burger. Voor kwetsbare burgers kan dit een hele opgave zijn. Er is daarnaast steeds meer concurrentie op de vrijwilligersmarkt. Vrijwilligers zetten zich daardoor minder duurzaam in bij één organisatie.



- Wat zegt de literatuur over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk?
Onderzoeksmethode: Literatuuronderzoek en expertinterview.
Resultaat: Het is van groot belang om als vrijwilligersorganisatie in het welzijnswerk maatwerk te leveren aan de vrijwilligers. Dit leidt tot intrinsieke motivatie en bevlogenheid en uiteindelijk tot duurzame inzet van de vrijwilliger. Daarnaast stimuleert een bepaalde beloningsstructuur, een kerstpakket of een compliment, de duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk. Kosten en baten worden door de vrijwilligers steeds meer afgewogen en vrijwilligersorganisaties in het welzijnswerk moeten hierbij aansluiten. Als zij dit doen, is dit bevorderlijk voor het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk.
- Wat is de ervaring van twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers?
Onderzoeksmethode: Interviews.
Resultaat: Beide organisaties zijn ervan overtuigd dat het ontbreken van duurzame inzet te maken heeft met een gebrek aan beloning en maatwerk. Daarnaast is de ervaring van beide organisaties dat vrijwilligers het werk wat ze doen leuk vinden, er voldoening uit halen en betrokkenheid en persoonlijke aandacht nodig hebben. Vrijwilligers zetten zich niet duurzaam in als het vrijwilligerswerk niet past in het persoonlijk leven. Eén van de organisaties heeft ervaren dat het lastig blijft om vrijwilligers vast te houden.
- Wat zijn redenen voor de ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig! in de wijken Spangen en Tussendijken?
Onderzoeksmethode: Interviews.
Resultaat: Alle ambassadeurs kunnen argumenten bedenken om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!, maar daar is op dit moment geen sprake van. De argumenten variëren van tijdgebrek tot een verslechterende gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht. Daarnaast heeft de motivatie van ambassadeurs om zich in te zetten invloed op de duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

Als *conclusie* in antwoord op de vraagstelling kunnen we stellen dat er een aantal redenen zijn voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Ten eerste is het doen van vrijwilligerswerk minder vanzelfsprekend geworden en hebben individuen meer keuzemogelijkheden. Vrijwilligersorganisaties vechten om de vrijwilligers wat ervoor zorgt dat een vrijwilliger eenvoudiger de overstap maakt naar een andere organisatie. Daarnaast is een gebrek aan maatwerk een reden voor afnemende inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Een tekort aan persoonlijke aandacht en beloning zijn daarnaast redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast moet het vrijwilligerswerk de vrijwilliger iets opleveren en als dat ontbreekt is dat een reden voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Ambassadeurs van Programma Goed Bezig! geven overigens aan dat het werk ze tot nu toe voldoende oplevert om zich in te blijven zetten. Ze noemen wel dat tijdgebrek, een verslechterde gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht voor hen redenen zijn of redenen zouden kunnen worden voor afnemende inzet voor Programma Goed Bezig!.

In de *discussie en evaluatie* blikken we terug op het onderzoeksproces en evalueren we het onderzoeksverslag. Hierin hebben we beschreven welke beslissingen wij hebben genomen en hoe deze van invloed zijn geweest op het onderzoek.



In de *aanbevelingen* gaan we verder in op hoe onze opdrachtgever om kan gaan met het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

De uiteindelijke aanbevelingen die uit dit onderzoek zijn gekomen zijn:

- Wees bewust van de typering van de huidige samenleving
- Lever maatwerk
- Beloon de ambassadeurs
- Waardeer en geef persoonlijke aandacht aan de ambassadeurs
- Deel verantwoordelijkheid

Tot slot volgt het onderzoeksproduct in de vorm van een *adviesrapport*. In het adviesrapport hebben we de aanbevelingen uitgewerkt in concrete stappen voor Programma Goed Bezig!.



Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleembeschrijving

1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bestaat uit een beschrijving van de aanleiding en achtergrond van het te onderzoeken probleem dat door Programma Goed Bezig! aan ons is voorgelegd. Daarnaast bestaat dit hoofdstuk uit een probleemstelling waarin wordt samengevat wat het probleem inhoudt. In de paragraaf daarna beschrijven we welke vraagstelling en bijbehorende deelvragen ons helpen om antwoord te gaan geven op de onderzoeksvraag. Dit krijgt vorm in een doelstelling die hieruit voortkomt. We beschrijven in diezelfde paragraaf wie de doelgroep is van dit onderzoek en welke onderzoeksmethoden we gaan gebruiken om antwoord te vinden op de geformuleerde vraagstelling.

1.2 Aanleiding en achtergrond van het probleem

Op 24 augustus 2015 is het Programma Goed Bezig! geboren in Rotterdam. Dit programma is een omgevingsgerichte gezinsaanpak in combinatie met ondersteuning op persoonlijk en sociaal gebied. Het project is erop gericht om de eigen kracht van bewoners te vergroten en de sociale netwerken binnen Spangen en Tussendijken te versterken en te verbreden. De insteek is om dit samen met de wijkbewoners te doen om op die manier meer draagvlak te creëren.

Programma Goed Bezig! is een programma geïnitieerd door Fonds NutsOHRA. Dit fonds ondersteunt onder andere projecten die gericht zijn op gezondheidsachterstanden van mensen met een lage economische status. Rotterdam springt er wat betreft sociaal economische status, gezondheid en gezondheidsvaardigheden negatief uit. De wijken Spangen en Tussendijken worden bevolkt door mensen van met name Surinaamse, Antilliaanse, Kaap Verdische, Turkse, Marokkaanse en Nederlandse afkomst. Tot tien jaar geleden stonden de wijken bekend om hun grote mate van onveiligheid. Inmiddels is de onveiligheid sterk afgenomen, maar zijn er andere zorgen. Ongeveer 75% van de wijkbewoners is werkloos en het merendeel van de wijkbewoners geeft aan dat ze veel stress ervaren. Daarnaast zijn wijkbewoners zichzelf vaak niet bewust van hun ongezonde levensstijl, terwijl ze dit bij andere wijkbewoners wel signaleren. Fonds NutsOHRA heeft met dit programma als doel om wijkbewoners in Rotterdam bewust te maken van het belang van een gezonde levensstijl. Dit ter preventie van het maken van vele kosten die er waren van huisartsbezoeken en andere ziektekosten en ten behoeve van het welzijn van de wijkbewoners. Geloven in Spangen, Alsare en Indigo Preventie zijn drie organisaties die dit plan van Fonds NutsOHRA hebben opgepakt om dit verder uit te gaan werken.

Geloven in Spangen is een wijkinitiatief van Nico van Splunter. Hij is pastor in deze wijk en woonachtig in Spangen. Geloven in Spangen kenmerkt zich door een houding van 'kerk zijn mét de wijk'. Zij willen daarmee een kerk zijn die geloof uitdraagt op een manier die aansluit bij de wijk. Alsare is een organisatie die zich bezighoudt met ontwikkeling en advies. Ontwikkeling in de meest brede zin van het woord, waarin taal wel steeds centraal staat in combinatie met bijvoorbeeld gezondheidsvaardigheden. De visie van Alsare is: 'Wat we moeten leren, leren we al doende'. Indigo Preventie zet in op het versterken van de geestelijke gezondheid. Indigo Preventie helpt mensen om zelf hun gezondheid te verbeteren zodat klachten geen structurele problemen worden. Dit doen ze onder andere door groepstrainingen, voorlichtingen, workshops en online zelfhulpmodules. In dit programma heeft Alsare de rol van projectmanager en Geloven in Spangen en Indigo Preventie hebben de rol van procesbegeleider. Samen vormen zij het Programmabureau Goed Bezig!.



Fase 1 van het programma bestond uit het maken van de startfoto en het werven van ambassadeurs. De startfoto is een beeld van de huidige situatie op dat moment. Fase 1 is geëindigd in januari 2016. In fase 1 zijn er elf ambassadeurs geworven door Nico van Splunter vanuit Geloven in Spangen. Ambassadeurs in dit programma zijn wijkbewoners die als vrijwilliger actief een bijdrage willen leveren aan het Programma Goed Bezig!. Belangrijk hierin is dat deze ambassadeurs mensen zijn die afkomstig zijn uit de belangrijkste gemeenschappen in de wijk. Ook moeten zij de gezinnen met een lage sociaal economische status weten te bereiken en wijkbewoners kunnen motiveren en uitnodigen om mee te denken over de manier waarop hun situatie en hun gezondheid verbeterd kan worden. Om hier vaardig in te worden hebben deze ambassadeurs een training deskundigheidsbevordering gehad. Het uiteindelijke doel van fase 1 was een goed beeld van de huidige situatie krijgen. Hierin is het programma geslaagd.

Fase 2 is in april 2016 van start gegaan. Het programma heeft een tijdje stil gelegen, omdat ze groen licht moesten krijgen, door middel van financiering door Fonds NutsOHRA. Uit het beeld vanuit fase 1 van het programma is gekomen dat veel bewoners op de één of andere manier betrokken willen zijn bij hun omgeving. Tegelijkertijd ervaart een deel van de bewoners barrières om zich daadwerkelijk duurzaam in te gaan zetten, zoals schroom, slechte psychische en/of lichamelijke gezondheid, onvoldoende taalvaardigheden of het ontbreken van sociale netwerken. Werken aan de eigen kracht en regie bevordert veerkracht en is kostenbesparend, maar een risico dat er aan vast kleeft is bijvoorbeeld dat organisaties een afwachtende houding aannemen en wachten tot mensen zelf naar hen toekomen in plaats van erop af te gaan. Een ander risico is dat men denkt dat mensen goed in staat zijn om hun problemen op te lossen binnen het eigen netwerk. Maar het eigen netwerk is daar niet altijd geschikt voor. Met het Programma Goed Bezig! wordt een compromis gesloten. Door samen de problemen te verkennen en samen te werken aan oplossingen. 'Hoe kunnen we samen zorgen dat jouw leven beter wordt?'. Het doel van fase 2 is het vergroten van de zelfredzaamheid van wijkbewoners gericht op een duurzame verandering, zodat wijkbewoners de regie hebben over hun eigen leven, zij gezonder leven, zich beter voelen en investeren en participeren in de wijk.

1.3 Probleemstelling

Het probleem is dat het bij de ambassadeurs ontbreekt aan duurzame inzet voor Programma Goed Bezig!. Het Programmabureau Goed Bezig! heeft gemerkt dat het enthousiasme van de ambassadeurs sterk is afgezwakt in de tijdsperiode tussen fase 1 en fase 2. Hieruit trekt het programmabureau de conclusie dat ambassadeurs zich nog niet duurzaam inzetten in de wijk. Hieruit blijkt dat het probleem op uitvoerend niveau speelt.

Met dit onderzoek krijgen we antwoord op de vraag wat de blokkades zijn die door ambassadeurs worden ervaren om zich duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. De meerwaarde van het onderzoek voor Programma Goed Bezig! is dat het specifiek gericht is op de situatie in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken. Hiermee leveren we maatwerk aan Programmabureau Goed Bezig!.

1.4 Vraagstelling en deelvragen

Vraagstelling

Wat zijn redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken?



Deelvragen

1. Wat zijn de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! vanuit sociologisch oogpunt?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat de invloed van de huidige typering in de samenleving is op de duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Huidige typering in de samenleving zijn bijvoorbeeld de introductie van de participatiemaatschappij en het groeiend individualisme. Dit willen we onderzoeken door middel van documentonderzoek en literatuuronderzoek over deze onderwerpen.

2. Wat zegt de literatuur over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat de literatuur zegt over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk. Bij de beantwoording van deze deelvraag richten we ons met name op literatuur over vrijwilligersorganisaties die erop gericht zijn het welzijn van wijkbewoners te vergroten.

3. Wat is de ervaring van twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat de ervaring is van experts in twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers. Bij de beantwoording van deze deelvraag richten we ons op argumenten die vrijwilligers aandragen om zich niet duurzaam in te zetten en welke aanpak de experts hierbij hanteren. Dit doen we door middel van het houden van interviews met experts van twee verschillende vrijwilligersorganisaties in grote steden.

4. Wat zijn redenen voor de ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig! in de wijken Spangen en Tussendijken?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat voor ambassadeurs redenen zijn om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Dit willen we doen door middel van interviews met de ambassadeurs van Programma Goed Bezig!.

1.5 Onderzoeksmethoden per deelvraag

Voor het beantwoorden van onze deelvragen zetten we kwalitatief onderzoek in. Dit houdt in dat we beschrijvende data verzamelen. Door middel van het houden van interviews, verzamelen van documenten en literatuuronderzoek hopen we antwoord te vinden op de vraagstelling en de bijbehorende deelvragen. Het houden van interviews zullen we voorbereiden door een topiclijst te ontwikkelen en naar aanleiding van de interviews maken we een labelsysteem. Met dit labelsysteem brengen we onze data in kaart, analyseren we deze data en komen we tot een conclusie. Voor het invoeren en analyseren van interviewdata maken we gebruik van Microsoft Access, waarin we de labeltool die aangereikt is door dhr. J. de Jong geïmplementeerd hebben. In de tekst verwijzen we naar deze labeltool in Microsoft Access door middel van het noemen van fragmenten in de tekstverwijzing. We hebben hiervoor gekozen, omdat dit systeem overzichtelijk is en de ingevoerde data adequaat te gebruiken is. Het is duidelijk dat we gebruik maken van verschillende manieren om de data voor het onderzoek te verzamelen. Dit wordt een multimethode-aanpak genoemd (Baarda, 2009).

Deelvraag 1: Wat zijn de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! vanuit sociologisch oogpunt?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag kiezen we voor literatuuronderzoek, documentonderzoek en expertinterview.



We willen literatuuronderzoek doen naar de invloed van laatmoderniteit op het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Literatuur die we hierbij bijvoorbeeld willen gebruiken is een artikel van Anthony Giddens over laatmoderniteit (Giddens, *The Trajectory of the Self*, 1991). Tot slot onderzoeken we literatuur over individualisering en de invloed daarvan op de duurzame inzet van vrijwilligers (Hustinx, 1998). Tijdens ons onderzoek komt er vanzelfsprekend andere literatuur bij, maar dit geeft een goede indruk van de onderwerpen die we aan de orde willen laten komen in het onderzoek. Het voordeel van literatuuronderzoek is dat het onderzocht en onderbouwd en daardoor objectiever is dan interviews. Op deze manier kunnen we theorie en praktijk bij elkaar brengen. Dit brengt ons ook bij de beperking van literatuuronderzoek. De beperking van deze onderzoeksmethode is dat literatuur geen vertaalslag voorschrijft naar de praktijk. Hierin moeten we zelf nagaan wat aansluit bij Programma Goed Bezig!.

Het documentonderzoek richt zich op het onderzoeken van documenten die over participatiesamenleving gaan. Hiermee onderzoeken we hoe de participatiesamenleving zichtbaar is in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken. Een document wat we onder andere willen gebruiken hiervoor is het uitvoeringsplan van de gemeente Rotterdam voor Rotterdam Delfshaven (Rotterdam, Uitvoeringsplan maatschappelijke ondersteuning Delfshaven, 2015). Het voordeel van documentonderzoek is dat het concreet is voor Rotterdam Delfshaven. Een beperking is dat het niet meetbaar is in hoeverre het in de praktijk wordt gebracht.

Het expertinterview zal gehouden worden met Prof. Dr. Paul Dekker. Paul Dekker is hoofd onderzoekssector Participatie, Cultuur en Leefomgeving bij het Sociaal Cultureel Planbureau. Paul Dekker heeft veel onderzoek gedaan naar civil society, participatie en vrijwilligerswerk. Het voordeel van het houden van een expertinterview is dat de geïnterviewde expert is op een bepaald gebied. Het is aannemelijk dat deze persoon veel verstand heeft van bepaalde onderwerpen. Dit kan van toegevoegde waarde zijn voor het onderzoek. Een beperking van een expertinterview is dat de mening van de geïnterviewde, ondanks de expertise, wel een mening is en om die reden niet objectief is. De resultaten uit het interview zullen in het onderzoeksproduct steeds in verband worden gebracht met de naam van de geïnterviewde expert.

Deelvraag 2: Wat zegt de literatuur over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag kiezen we voor een literatuuronderzoek en expertinterview. Literatuur die we hierbij willen gebruiken is literatuur over duurzame inzetbaarheid. Literatuur die te gebruiken is voor dit onderzoek is onder andere het boek *Ik kies voor mijn talent* van Luk Dewulf (Dewulf, 2014), *Bevlogen aan het werk* van Pieter Dijkstra (Dijkstra, 2010). Het expertinterview zal gehouden worden met Prof. Dr. Lucas Meijs. Lucas Meijs is hoogleraar vrijwilligerswerk, civil society en bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. De voordelen en beperkingen van literatuuronderzoek en expertinterview zijn dezelfde als die genoemd worden bij deelvraag 1.

Deelvraag 3: Wat is de ervaring van twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag kiezen we voor een kwalitatieve onderzoeksmethode in de vorm van het houden van interviews met twee experts bij twee verschillende vrijwilligersorganisaties in grote steden. Het doel hiervan is om na te gaan of er herkenning van het probleem is en wat de redenen zijn van vrijwilligers binnen die organisaties om zich niet duurzaam in te zetten. Daarnaast zijn we benieuwd naar hoe deze organisaties daarmee omgaan en wat we eventueel hieruit mee kunnen nemen voor Programma Goed Bezig!.



Het voordeel van het houden van interviews is dat er in een interview veel gelegenheid is om door te vragen en interpretaties te checken. Het interpreteren van antwoorden is een valkuil. Hierin willen we elkaar scherp houden door middel van het vierogen-principe: twee personen zien en horen meer dan één persoon.

Een ander risico is dat niet iedereen open staat voor een interview. Door meerdere organisaties te benaderen houden we rekening met dit risico.

We zullen ons voorbereiden op deze interviews door een topiclijst te maken en de verzamelde data aan de hand van een labelsysteem analyseren (Baarda, 2009).

Deelvraag 4: Wat zijn redenen voor de ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig! in de wijken Spangen en Tussendijken?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag kiezen we voor een kwalitatieve onderzoeksmethode in de vorm van het houden van interviews met zes ambassadeurs van het Programma Goed Bezig!. Het doel hiervan is dat we zicht krijgen op de redenen die ambassadeurs hebben om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. De contactgegevens van deze ambassadeurs krijgen we aangeleverd van het Programmabureau Goed Bezig!. Daarnaast zullen zij de ambassadeurs voorbereiden op onze komst. De beperkingen en risico's van de derde deelvraag zijn hier ook op van toepassing. Een risico die specifiek op deze deelvraag van toepassing is dat de ambassadeurs open moeten staan voor de interviews. Dit risico is verkleind doordat het Programmabureau Goed Bezig! de ambassadeurs aanlevert die open staan voor een interview met ons. Net als bij deelvraag 3 zullen we ons voorbereiden op deze interviews door een topiclijst te maken en de verzamelde data aan de hand van een labelsysteem analyseren (Baarda, 2009).

1.6 Doelstelling, doelgroep en beoogde resultaten

1.6.1. Doelstelling

Het doel van dit afstudeerproduct is dat Programmabureau Goed Bezig! zicht heeft op de redenen van ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast heeft Programma Goed Bezig! aanbevelingen over hoe ze hiermee om kunnen gaan.

1.6.2. Doelgroep

De beoogde lezers van dit afstudeerproduct zijn de projectmanager Alsare en procesbegeleiders Geloven in Spangen en Indigo Preventie die het Programmabureau Goed Bezig! vormen. Het Programmabureau Goed Bezig! is de beoogde lezer van dit product, aangezien zij deze onderzoeksvraag aan ons voorgelegd heeft.

1.6.3. Product

Het beoogde product voor het Programmabureau Goed Bezig! is een adviesrapport. Dit adviesrapport bestaat uit een concrete handreiking die volgt uit de conclusie en de aanbevelingen.

1.7 Leeswijzer

Na het uitvoeren van het onderzoek schrijven we het onderzoeksverslag bestaande uit zes hoofdstukken.

Het tweede hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de eerste deelvraag. Hierin beschrijven we wat de oorzaken zijn van het ontbreken van duurzame inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! vanuit sociologisch oogpunt.

Het derde hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de tweede deelvraag. Hierin beschrijven we wat de literatuur zegt over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk.



Het vierde hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de derde deelvraag. Hierin geven we antwoord op de vraag wat de ervaringen zijn van twee vergelijkbare organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers.

Het vijfde hoofdstuk bestaat uit het beantwoorden van de vierde deelvraag. Hierin geven we antwoord op de vraag wat redenen van ambassadeurs zijn om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!.

Het zesde en laatste hoofdstuk bestaat uit de conclusie en aanbevelingen. We beschrijven wat het onderzoek ons heeft opgeleverd en welke nieuwe inzichten hieruit voort zijn gekomen. Vragen voor eventueel vervolgonderzoek zullen in dit hoofdstuk aan bod komen. We evalueren het onderzoeksproces en het eindproduct.

Tenslotte zijn er aan het einde van dit onderzoeksverslag bijlagen toegevoegd, waaronder het onderzoeksproduct in de vorm van een adviesrapport, een literatuurlijst, interviewprotocollen en de uitgewerkte interviews. Als aanvulling op dit onderzoeksverslag voegen we een USB-stick toe met daarop een bronnenboek. Een bronnenboek is een verzameling van alle data, zoals de uitgeschreven geanonimiseerde interviews en analyses van de interviews, bronnen vanuit het literatuuronderzoek en andere bronnen die voor het onderzoek van belang geweest zijn.



Hoofdstuk 2 Het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs vanuit sociologisch oogpunt

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bestaat uit een beantwoording van de eerste deelvraag. De eerste deelvraag luidt: Wat zijn de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! vanuit sociologisch oogpunt?. We beantwoorden deze deelvraag door drie belangrijke typeringingen uit te lichten door middel van literatuuronderzoek en een expertinterview. Deze drie belangrijke typeringingen zijn: laatmoderniteit, individualisering en participatiesamenleving. Vervolgens beschrijven we de invloed die deze drie typeringingen op het vrijwilligerswerk anno nu. We zullen laatmoderniteit en individualisering als twee aparte typeringingen beschrijven. Individualisering is één van de kenmerken van laatmoderniteit, maar we hebben ervoor gekozen om het apart te beschrijven omdat individualisering een thema is wat een grote invloed heeft op vrijwilligerswerk en ook een andere, meer specifieke invloed heeft op vrijwilligerswerk dan laatmoderniteit. Hiermee is het te onderscheiden van het thema laatmoderniteit. Aan het einde van dit hoofdstuk vatten we het antwoord op deze deelvraag samen in een conclusie.

2.2 Laatmoderniteit

2.2.1. Het begrip laatmoderniteit

Het begrip laatmoderniteit staat regelmatig ter discussie. Er zijn veel verschillende meningen over en de betekenis hiervan is niet altijd duidelijk. Anthony Giddens is een vooraanstaande Britse socioloog en politicus. Hij wordt beschouwd als één van de meest prominente hedendaagse sociologen, zeker omtrent het onderwerp laatmoderniteit. Giddens introduceerde het begrip laatmoderniteit al in 1991 met zijn artikel 'Modernity and Self-Identity – self and society in the late modern age' (Giddens, Modernity and Self-Identity, 1991). Verschillende sociologen gebruiken voor laatmoderniteit ook wel de begrippen 'liquid modernity' en 'improvisatiemaatschappij'. Deze begrippen worden allemaal gebruikt om aan te duiden wat kenmerkend is voor de huidige samenleving. In dit onderzoek gebruiken we het begrip laatmoderniteit als typering voor de huidige samenleving.

2.2.2. Laatmoderniteit anno nu

'What to do?, How to act?, Who to be? These are vocal questions for everyone living in circumstances of late-modernity' (Giddens, Modernity and Self-Identity, 1991). Giddens doelde met deze uitspraak op het ontbreken van vaststaande oriëntatiepunten die ervoor zorgen dat mensen richting kunnen geven aan hun leven en de ontwikkeling van hun identiteit. Giddens noemt het om die reden ook wel 'reflexive modernity': de laatmoderne mens is voortdurend aan het reflecteren op zijn keuzes en mogelijkheden, omdat vaste oriëntatiepunten ontbreken. We staan zelf aan het roer van onze levens, alles ligt open. Dat biedt talloze mogelijkheden, maar ook bedreigingen. Giddens spreekt hier over zelfsturing. Laatmoderniteit confronteert het individu met een complexe diversiteit aan keuzes en is volgens Giddens weinig richtinggevend in het maken van de juiste keuzes.

Zygmund Bauman was een Pools-Britse socioloog en filosoof van Joodse afkomst. Vanaf de jaren tachtig verwierf hij bekendheid met zijn boeken over vloeibare moderniteit. Bauman sluit bij Giddens aan door te stellen dat de verantwoordelijkheid voor ons handelen volledig op onze eigen schouders is beland. Hij schrijft: 'De vroege moderniteit – na de verlichting – kenmerkte zich door patronen, codes en regels waaraan men zich al dan niet kon conformeren, maar die hoe dan ook een stabiel oriëntatiepunt vormden. Dergelijke vaste oriëntatiepunten zijn nauwelijks nog voor handen. Het weven van sociale patronen is in belangrijke mate een zaak van individuen geworden.'



De sociale context is minder gestructureerd, minder hiërarchisch en minder vanzelfsprekend' (Bauman, 2011). Bauman noemt dat 'vloeibaar'.

Professor Hans Boutellier, wetenschappelijk directeur van het Verwey-Jonker Instituut, is een derde socioloog die veel over de laatmoderniteit heeft gepubliceerd. Volgens Boutellier zijn we er inmiddels redelijk in geslaagd om ons leven voor onszelf richting te geven, maar kunnen we ons door de vele verschillende uiteenlopende normen en waarden moeilijk plaatsen in het grotere geheel van de samenleving. Hij zegt: 'We knutselen onze eigen coherentie in elkaar. Dat lijkt de meeste mensen individueel aardig te lukken, maar ze kunnen zich geen voorstelling maken van de samenleving die daarbij hoort' (Boutellier H. , 2011).

2.2.3. De invloed van laatmoderniteit op het vrijwilligerswerk

Eén van de aspecten van laatmoderniteit die van grote invloed is op het vrijwilligerswerk is de overweldigende hoeveelheid keuzemogelijkheden die het individu heeft. In tegenstelling tot vroeger is vrijwilligerswerk nu veel minder vanzelfsprekend en is het één van de vele opties waar het individu voor kan kiezen. Paul Dekker is hoofd onderzoekssector Participatie, Cultuur en Leefomgeving bij het Sociaal Cultureel Planbureau. In het interview dat we met hem hebben gehad benoemt hij: 'Het was vroeger iets van actief lidmaatschap, je hoorde ergens bij, je was lid. En een bepaalde hoeveelheid tijd was je extra actief en dat was je vrijwilligerswerk. Dat was heel erg gekoppeld aan dat lidmaatschap. En nu weten mensen van meer mogelijkheden die ze hebben, dus als jij gevraagd wordt voor vrijwilligerswerk X, dan moet je dat afwegen tegen een heleboel andere mogelijkheden om je vrije tijd door te brengen. En als je dan besluit ik wil iets doen voor de mensheid, dan heb je ook nog een hele rits mogelijkheden. Dus dan wil je er minder zo inrollen' (Dekker, Fragment 801, 2017)

We kunnen hieruit concluderen dat de grote hoeveelheid keuzemogelijkheden één van de oorzaken kan zijn van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. In tegenstelling tot vroeger is vrijwilligerswerk nu veel minder vanzelfsprekend en is het één van de vele opties waar het individu voor kan kiezen. De motieven van het individu om vrijwilligerswerk te doen, zijn veranderd in vergelijking met vroeger. Door de hoeveelheid mogelijkheden worden keuzes om vrijwilligerswerk te doen en het soort vrijwilligerswerk wat het individu wil doen, veel zorgvuldiger afgewogen.

2.3 Individualisering

2.3.1. Het begrip individualisering

Wat is individualisering? Jan Willem Duyvendak, faculteitshoogleraar sociologie aan de Universiteit van Amsterdam, hanteert in zijn artikel uit de *Sociologische Gids* de volgende omschrijving: 'Het valt niet mee om uit de recente sociaal wetenschappelijke literatuur over individualisering een heldere definitie te destilleren. Als het al tot een omschrijving komt dan blijkt er bovendien voortdurend iets anders onder te worden verstaan. Drie hoofdelementen keren niettemin regelmatig terug:

1. Decollectivisering, een andere Wij-Ik-balans. Dit blijkt uit een verminderde greep van nabije verbanden als familie, buurt/buren en kerk op het individu, minder of kortstondiger en vrijblijvender verbanden van het individu met allerlei groepen en geringere relevantie van sociale categorieën zoals sekse, leeftijd en klasse voor opvattingen en gedrag van het individu;
 2. Op individueel niveau leidend tot letterlijk en figuurlijk meer ruimte voor het individu, toegenomen individuele keuzevrijheid en het koesteren van individualistische waarden;
 3. Op maatschappelijk niveau resulterend in een grotere diversiteit in gedrag en opvattingen'
- (Duyvendak, 2004).



Deze omschrijving sluit aan bij het onderzoek. In de individualistische tijd waarin we leven hebben zelfontplooiing en zelfstandigheid veel meer prioriteit gekregen dan vroeger. Sociale cohesie en traditie hebben daarentegen minder prioriteit gekregen, zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2012). Hieruit blijkt dat hedonisme en zelfontwikkeling steeds belangrijker wordt voor het individu, tegenover de verminderde prioriteit van het 'wij': de sociale cohesie. Traditie wordt hierin ook steeds minder van belang. Er wordt niet meer gedacht in termen van 'zo doen we het nu eenmaal', maar ieder individu kiest een eigen weg en maakt eigen keuzes die met name gericht zijn op het eigen belang.

2.3.2. Individualisering anno nu

'De huidige samenleving kenmerkt zich door individualisering en keuzevrijheid' (Dam van, 2009). Movisie schetst hier een scherp beeld van de rol van individualisering in de huidige samenleving. Mensen richten hun leven steeds meer in naar eigen inzicht en die verantwoordelijkheid wordt ook bij de burger neergelegd. Je kunt je niet meer verschuilen achter het motto 'zo doen we dat nou eenmaal'. Je moet individueel kunnen verantwoorden waarom je dingen goed of slecht vindt. Paul Dekker geeft dit ook aan in het interview dat we met hem gehouden hebben.

Door veel onderzoekers, zoals onder andere Hustinx en Bekkers, wordt aangenomen dat door de culturele omslag van de individualisering 'de mens' meer berekenend, op zich zelf gericht (soms zelfs egocentrisch) en meer kieskeurig is geworden (Witte, 2010). Juist door de grote keuzevrijheid, wordt je gedwongen om te kijken naar wat jouw belang erbij is om iets wel of niet te doen. Paul Dekker noemt: 'Ik denk dat je daar nu veel meer over nadenkt en afweegt: wat staat er goed op je CV?' (Dekker, Fragment 802, 2017).

2.3.3. De invloed van individualisering op het vrijwilligerswerk

De typering van individualisering in de huidige samenleving heeft niet zozeer invloed op het vrijwilligerswerk, maar wel op het type vrijwilliger. Uit onderzoek blijkt dat de hoeveelheid vrijwilligers die zich inzetten niet veranderd is in vergelijking met vroeger. Het Sociaal Cultureel Planbureau stelt dat er momenteel andere factoren zijn die aanzetten tot het doen van onbetaald werk. Hier zijn meerdere onderzoekers het mee eens, onder andere Bekkers en Hustinx. Zij onderschrijven dat er een verschuiving in vrijwilligerswerk plaatsvindt. Niet langer bepaalt de kerk of een andere sociale groep waartoe men behoort het al dan niet doen van vrijwilligerswerk. Dit brengt ook met zich mee dat mensen meer langs elkaar heen leven, er minder sociale cohesie is en dat daardoor meer vrijwilligerswerk nodig is. Vroeger keek men als vanzelf naar elkaar om, er was samenhang in de buurten. Vroeger was er sociale controle, nu niet meer. Daardoor moet er meer vrijwilligerswerk georganiseerd worden.

Zoals al eerder genoemd is, willen mensen hun leven wel steeds meer inrichten naar eigen inzichten. Dit heeft wel gevolgen voor het vrijwilligerswerk. 'De interesse voor het soort vrijwilligerswerk verschuift: de meer 'traditionele' vormen van vrijwilligerswerk lopen terug, terwijl activiteiten die tegemoet komen aan de persoonlijke interesses en behoeften meer mensen trekken' (Dam van, 2009). Movisie maakt hiermee duidelijk dat het gaat om het leveren van maatwerk aan de vrijwilliger, het moet vooral aansluiten bij de persoonlijke interesses en behoeften van de vrijwilliger. Het toegenomen hedonisme is van invloed op het motief om vrijwilligerswerk te doen, omdat de vrijwilligers het werk leuk moeten blijven vinden.

We kunnen hieruit concluderen dat mensen hun leven steeds meer in willen richten naar eigen inzichten en dat het doen van vrijwilligerswerk niet meer vanzelfsprekend is vanuit een kerk of sociale groep. Dit brengt ook met zich mee dat mensen meer langs elkaar heen leven, er minder sociale cohesie is en dat daardoor meer vrijwilligerswerk nodig is.



Vroeger keek men als vanzelf naar elkaar om, er was samenhang in de buurten. Vroeger was er sociale controle, nu niet meer. Daardoor moet er meer vrijwilligerswerk georganiseerd worden. Het toegenomen hedonisme maakt dat maatwerk van groot belang is om hiermee aan te sluiten bij de persoonlijke behoeften en interesses van de vrijwilliger. Als dat niet het geval is, is de kans groot dat de vrijwilliger zijn of haar vrijwilligerswerk beëindigt, aangezien andere mogelijkheden meer opleveren. Dit kan dus één van de oorzaken zijn van het ontbreken van niet duurzame inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

2.4 Participatiesamenleving

2.4.1. Het begrip participatiesamenleving

Door de Troonrede van koning Willem Alexander op dinsdag 17 september 2013 kreeg het begrip participatiesamenleving brede bekendheid. De koning gebruikte de volgende woorden: 'Het is onmiskenbaar dat mensen in onze huidige netwerk- en informatiesamenleving mondiger en zelfstandiger zijn dan vroeger. Gecombineerd met de noodzaak om het tekort van de overheid terug te dringen, leidt dit ertoe dat de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving. Van iedereen die dat kan wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving' (Rijksoverheid, 2013). Participatiesamenleving is een samenleving waarin mensen vaker het heft in handen nemen, dan een beroep te doen op overheidsvoorzieningen. De uitgesproken verwachting van een participatiesamenleving is bepaald niet nieuw. Het Sociaal en Cultureel Planbureau schreef in zijn Sociaal en Cultureel Rapport van 1974, veertig jaar geleden dus, al over 'het ideaal van de participatiemaatschappij' en toenmalig premier Wim Kok stelde in 1991 dat het enige alternatief voor de niet te handhaven verzorgingsstaat de 'derde weg' naar de participatiesamenleving was. In de vorige eeuw werd dus ook al gesproken over een 'zorgzame' en 'verantwoordelijke' samenleving en over vervanging van de verzorgingsstaat door een 'participatiestaat'. De aandacht hiervoor is de laatste tien jaar wel sterk toegenomen. Deze 'doe-democratie' is voorlopig de laatste loot aan de stam, de derde generatie burgerparticipatie, waaraan dus de wens ten grondslag ligt dat burgers zelf problemen gaan aanpakken in plaats van die op de agenda van de overheid te zetten. De overheid trekt zich steeds verder terug en laat steeds meer aan de samenleving over (Houwelingen, 2014).

2.4.2. Participatiesamenleving anno nu

'De roep om zelfredzame burgers is groter dan ooit. De zich meer en meer terugtrekkende overheid is naarstig op zoek naar manieren om burgers meer onderling zaken te laten oplossen: mensen kunnen best eerst een beroep doen op elkaar voordat zij aankloppen om ondersteuning of geld van de overheid. De opleving van dit solidariteitsprincipe zien sommigen louter als legitimatie van noodzakelijke bezuinigingen. Anderen stellen het morele aspect voorop en dragen vandaar uit verschuivingen van taken en rollen aan. Hoe dan ook, vooral voor overheden lijkt de urgentie om er voor te zorgen dat burgers meer zelf doen, groter dan ooit' (Boutellier H. e., 2012). Boutellier beschrijft de terugtrekkende overheid als huidige situatie. De kritische vraag die we hierbij kunnen stellen is of dit inderdaad al zo is of dat dit een wens is van de overheid die steeds meer tot uitvoering komt.

Doordat de overheid zich steeds meer terugtrekt, wordt er van burgers verwacht dat ze, op een manier die voor hen haalbaar is, meedoen in de samenleving en zorg dragen voor zichzelf en anderen. Ondanks dat participatiesamenleving al langer een onderwerp van gesprek is, wordt er nu steeds meer concrete invulling aan gegeven. Een voorbeeld hiervan is de nadruk op 'eigen kracht' van de cliënt en het beroep op het netwerk van de cliënt voorafgaand aan de stap naar hulpverlening. Een ander voorbeeld is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) die uitgaat van de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de cliënt of burger.



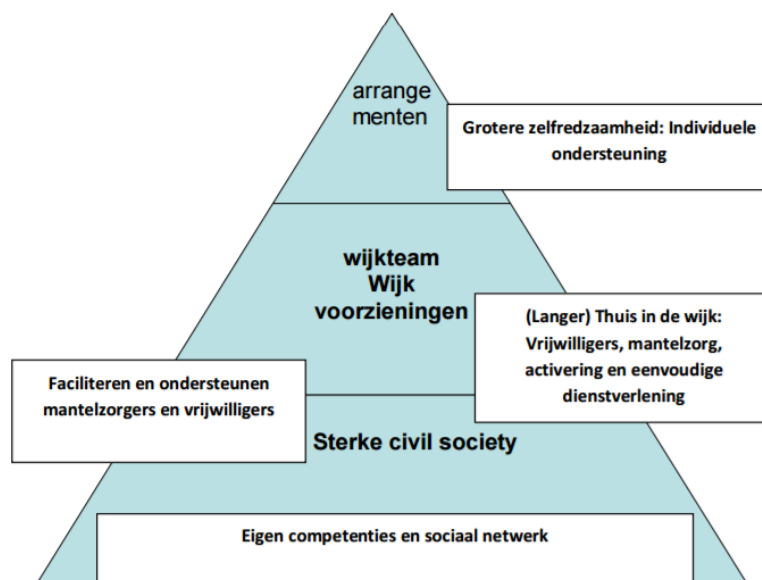
Ted van de Wijdeven is onderzoeker en docent aan de Universiteit van Tilburg. Hij schrijft in zijn boek *Doe-democratie: 'Als democratie verwijst naar het volk (demos) dat meeregeert (kratia), dan verwijst de doe-democratie naar het volk dat meeregeert door simpelweg te doen; door concrete zaken in het publieke domein zélf (als burgers) of samen met instanties op te pakken. Hedendaags actief burgerschap in de stadswijk komt vaak tot stand in een wisselwerking van gecreëerde mogelijkheden en actieve sturing van professionals en bestuurders enerzijds, en reactie, initiatief en interacties van burgers anderzijds'* (Wijdeven, 2012).

Concluderend kunnen we zeggen dat de participatiesamenleving zijn intrede heeft gedaan waarbij de overheid actief een stap terug heeft gedaan en de verantwoordelijkheid nu in meerdere mate bij de burger ligt.

2.4.3. Participatiesamenleving in Rotterdam Delfshaven

De participatiesamenleving in Rotterdam Delfshaven heeft steeds meer prioriteit gekregen op de agenda van het beleid van de gemeente Rotterdam. Rotterdam is verdeeld in veertien gebieden waar Delfshaven er één van is. In dit onderzoek richten we ons op het gebied Rotterdam Delfshaven en het bijbehorende beleid en uitvoeringsplan (Rotterdam, Uitvoeringsplan maatschappelijke ondersteuning Delfshaven, 2015). In het uitvoeringsplan wordt duidelijk dat het welzijnswerk in Rotterdam Delfshaven via een aanbesteding belegd is bij Zowel!. In het uitvoeringsplan staat het volgende: 'Zowel! voert voor alle doelgroepen in Delfshaven het welzijnswerk uit. Uitgangspunt is het versterken van het zelf organiserend vermogen van mensen. Zowel! spreekt mensen aan op hun eigen kracht en faciliteert sociale steunnetwerken. Het doel is dat mensen kunnen stijgen op de sociale ladder en dat mensen hun zelfredzaamheid kunnen vergroten, behouden of terugwinnen' (Rotterdam, Uitvoeringsplan maatschappelijke ondersteuning Delfshaven, 2015).

Onderstaande afbeelding uit het uitvoeringsplan toont een ondersteuningsmodel waarin de doelstelling voor Rotterdam duidelijk naar voren komt.



De gemeente Rotterdam heeft maatschappelijke resultaten voor welzijn en zorg geformuleerd met als hoofddoelstelling de samenredzaamheid van Rotterdammers: een sterke civil society, oftewel participatiesamenleving Rotterdam. Het uitvoeringsplan concretiseert dit aan de hand van de volgende formulering: 'Rotterdammers hebben de regie over hun leven, verwerven inkomen, voeden kinderen op en participeren (van sport tot taalcursus) zo lang mogelijk zelfstandig.



Zolang dat ook prettig en mogelijk is. Bewoners en hun netwerken (sportverenigingen, bewonersorganisaties, initiatieven, het wijkpastoraat) dragen ook bij aan de opgaven van zorg en welzijn in de stad. Rotterdammers hebben de ruimte om initiatief te nemen. Daar waar sprake is van een (tijdelijke) ondersteuningsvraag zetten we in op het bevorderen van zelfredzaamheid door kortdurende ondersteuning. Dit organiseren we dicht bij bewoners, in de wijk, met het wijkteam. Daarop aansluitend zijn er de wijkvoorzieningen (laagdrempelig). Die dragen bij aan het langer thuis wonen en een grotere participatie van bewoners.

Nu bewoners langer thuis blijven wonen, er minder wordt geïndiceerd, men meer zelf moet regelen en betalen, heeft de wijk veerkracht en passende voorzieningen nodig. Het is dan ook de opgave de voorzieningen 'in en met de buurt te organiseren'. Dit is de kern van de vernieuwing: welzijn schuift met haar aanbod op naar de meer kwetsbare Rotterdammers in aanvulling op de zorg. De zorg richt zich meer op de wijken, dicht bij de bewoners en werkt nauw samen met eerstelijns voorzieningen' (Rotterdam, Uitvoeringsplan maatschappelijke ondersteuning Delfshaven, 2015).

2.4.4. De invloed van de participatiesamenleving op het vrijwilligerswerk

'De afgelopen decennia heeft de Nederlandse civil society meer het karakter gekregen van een min of meer open markt, waarin verenigingen en organisaties concurreren om de aandacht en gunst van mogelijk geïnteresseerden. Het is steeds gebruikelijker geworden dat mensen, al naargelang hun levensfase en de op dat moment belangrijke aspecten van hun leven, hun keuze bepalen voor specifieke vormen van maatschappelijke participatie. Daarbij staat niet automatisch het belang van het grotere geheel of de organisatie voorop, maar vaak primair de persoonlijke bevrediging en de ambities van de participant. Er is sprake van een ander type vrijwilliger' (Dekker P. e., 2007). Het beroep dat wordt gedaan op burgers om zich als vrijwilliger in te zetten en om te kijken naar elkaar is met de introductie van de participatiesamenleving sterk toegenomen. De overgang van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving is een hele grote overgang. De bezuinigingen die door de overheid worden geïnitieerd dwingen burgers om zo zelfredzaam mogelijk te zijn en te participeren. Voor kwetsbare burgers kan dit een hele opgave zijn.

Door deze veranderingen en bezuinigingen zijn de verwachtingen van vrijwilligersorganisaties hoog om meer vrijwilligers te vinden en te binden aan de organisatie en de huidige vrijwilligers binnen de organisatie te houden. Dit vraagt ook een hele omslag in het vrijwilligersmanagement. De concurrentiestrijd waar Paul Dekker het over heeft in bovenstaand citaat is om deze reden heel goed te begrijpen: vrijwilligersorganisaties concurreren met elkaar om de aandacht en gunst van potentiële vrijwilligers.

We kunnen hieruit concluderen dat de overheid de verantwoordelijkheid voor het eigen leven en diens omgeving in steeds grotere mate bij de burger legt. Voor kwetsbare burgers kan dit een hele opgave zijn. Daarnaast kan één van de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! zijn dat er steeds meer concurrentie op de vrijwilligersmarkt is. Vrijwilligers zetten zich daardoor minder duurzaam in bij één organisatie.

2.5 Conclusie

Na het schrijven van dit hoofdstuk kunnen we een aantal conclusies trekken. We hebben onderzocht wat de invloed van de huidige typering in de samenleving zijn op het vrijwilligerswerk en hoe we het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! in dit licht kunnen duiden. Belangrijke typering in de samenleving waar we in dit onderzoek naar gekeken hebben zijn laatmoderniteit, individualisering en participatiesamenleving. We beschrijven de conclusies per typering.



Ten eerste kunnen we concluderen dat in deze laatmoderne samenleving de grote hoeveelheid keuzemogelijkheden van burgers één van de oorzaken kan zijn van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. In tegenstelling tot vroeger is vrijwilligerswerk nu veel minder vanzelfsprekend en is het één van de vele opties waar het individu voor kan kiezen. De motieven van het individu om vrijwilligerswerk te doen, zijn veranderd in vergelijking met vroeger. Door de hoeveelheid mogelijkheden, worden keuzes om vrijwilligerswerk te doen en het soort vrijwilligerswerk wat het individu wil doen, veel kritischer en zorgvuldiger afgewogen.

Ten tweede kunnen we concluderen dat in deze individualistische samenleving mensen hun leven steeds meer in willen richten naar eigen inzichten en dat het doen van vrijwilligerswerk niet meer vanzelfsprekend is vanuit een kerk of sociale groep. Dit brengt ook met zich mee dat mensen meer langs elkaar heen leven, er minder sociale cohesie is en dat daardoor meer vrijwilligerswerk nodig is. Vroeger keek men als vanzelf naar elkaar om, er was samenhang in de buurten. Vroeger was er sociale controle, nu niet meer. Daardoor moet er meer vrijwilligerswerk georganiseerd worden. Als er niet wordt aangesloten bij de persoonlijke behoeften en interesses van de vrijwilliger, is de kans groot dat de vrijwilliger zijn of haar vrijwilligerswerk beëindigd, aangezien andere mogelijkheden meer opleveren. Dit kan dus één van de oorzaken zijn van het ontbreken van niet duurzame inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

Tenslotte kunnen we concluderen dat in de steeds meer participerende samenleving de overheid de verantwoordelijkheid voor het eigen leven en diens omgeving in steeds grotere mate bij de burger legt. Voor kwetsbare burgers kan dit een hele opgave zijn. Daarnaast kan één van de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! zijn dat er steeds meer concurrentie op de vrijwilligersmarkt is. Vrijwilligers zetten zich daardoor minder duurzaam in bij één organisatie.



Hoofdstuk 3 Het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bestaat uit een beantwoording van de tweede deelvraag. De tweede deelvraag luidt: Wat zegt de literatuur over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk? We beantwoorden deze deelvraag door allereerst de begrippen welzijnswerk en duurzame inzet te definiëren. Vervolgens gaan we in op wat de literatuur zegt over het ontstaan van duurzame inzet en op welke manier met name het vrijwilligersmanagement kan bijdragen aan duurzame inzet. Aan het einde van dit hoofdstuk vatten we het antwoord op deze deelvraag samen in een conclusie.

3.2 Definities welzijnswerk en duurzame inzet

Om te beginnen geven we in deze paragraaf een definiëring van de begrippen welzijnswerk en duurzame inzet. Het Verwey-Jonker-Instituut geeft de volgende definitie van welzijnswerk: 'Welzijnswerk laat zich niet gemakkelijk veralgemeniseren en dat maakt dat de pogingen tot definiëren vaak nogal uitgesponnen zijn. De kortste omschrijving in de literatuur is afkomstig van Ton Huiskes, de voorman van het Rotterdamse initiatief Thuis op Straat (TOS). Hij omschrijft het werk als "sociaal timmeren". Anderen hebben meer woorden nodig om de veelvormigheid van welzijnswerk uit te drukken. In zijn discussiepaper over de toekomst van de sector typeert Hortulanus welzijnswerk als "het stimuleren dat mensen de regie over hun bestaan houden of weer in handen krijgen". Van der Lans komt met bijna dezelfde typering, maar geeft ook aan hoe het welzijnswerk personen helpt om meer grip op hun eigen situatie te krijgen. Volgens hem komt welzijnswerk neer op "het voorkomen dat mensen vastlopen door hen te stimuleren tot participatie in één of meer sociale verbanden". Daarbij doelt hij op een breed spectrum van sociale participatie: op deelname aan het arbeidsproces, meedoen aan sport en cultuur, via vrijwilligerswerk, via zelforganisaties, etcetera' (Veldboer, 2002). Als welzijnswerker stimuleer je mensen om (weer) actief deel te nemen aan de samenleving en in staat te zijn hun problemen zelf aan te pakken. In dit onderzoek gebruiken we het begrip welzijnswerk als aanduiding voor het werk wat gedaan wordt om het welzijn van wijkbewoners te bevorderen en hen te activeren om actief deel te nemen aan de samenleving. In deze paragraaf willen we daarnaast het begrip duurzame inzet definiëren. Wat is duurzame inzet? Om daar achter te komen kijken we eerst naar de term duurzaamheid. 'Duurzaamheid gaat over het vermogen van een systeem om bronnen, processen, functies en productiviteit naar de toekomst toe te behouden en te garanderen. Deze term wordt meestal toegepast op het milieu en het klimaat. Maar duurzaamheid is evengoed van toepassing op onszelf, ons lichaam en de manier waarop we omgaan met de natuurlijke energiebronnen in onszelf en op hoe we omgaan met vrijwillige inzet' (Dewulf, 2014).

Lucas Meijs is hoogleraar vrijwilligersmanagement aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam en expert op het gebied van vrijwilligerswerk. Hij noemt in het interview dat we met hem hebben gehad het begrip 'duurzame vrijwillige energie' (Meijs, Fragment 842, 2017). Hij doelt met dit begrip op vrijwillige energie die, bij welke organisatie dan ook, ingezet kan worden, als het maar aangesproken wordt. Lucas Meijs noemt dat vrijwillige energie er altijd is, maar dat het pas omgezet wordt in vrijwillige inzet als het wordt aangesproken. Hij vergeleek het met een sloot waar je een pijpleiding in slaat en waarbij je verbaasd kan zijn over de kracht die erachter schuil gaat. Duurzame inzet kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. In dit onderzoek gebruiken we het begrip duurzame inzet als aanduiding voor een individu die zich vrijwillig, langdurig en stabiel inzet bij één organisatie.



3.3 Vrijwilligersmanagement

In deze paragraaf lichten we toe hoe groot de invloed is van het vrijwilligersmanagement op het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers en hoe dit ingezet kan worden. We doen dit aan de hand van vier thema's namelijk maatwerk, beloningsstructuur, kosten en baten en de professionele vrijwilliger. Dit zijn vier thema's die vanuit de literatuur naar voren zijn gekomen in combinatie met duurzame inzet.

3.3.1. Maatwerk

Definitie

Zoals we in hoofdstuk twee beschreven hebben, is het door de typering in de huidige samenleving van groot belang dat de vrijwilliger het werk wat hij of zij doet, leuk blijft vinden. Het is belangrijk voor het ontstaan van duurzame inzet dat een vrijwilligersorganisatie blijvend afstemt op de persoonlijke behoeften en interesses van de vrijwilliger. Het gaat hierbij om het leveren van maatwerk. Prof. dr. Andries Baart is de bedenker van de presentietheorie en als bijzonder hoogleraar verbonden aan de North West University in Zuid-Afrika. Hij beschrijft maatwerk als volgt: 'Maatwerk is als een dansstuk, een ideaal voor het samenspel tussen professional en cliënt. Soms leidt de één, soms de ander. Telkens zijn ze zich bewust van elkaar. Het gaat over goede, nabije, afgestemde zorg die met liefde wordt gegeven aangepast aan het ritme van de cliënt' (Sweers, 2014).

Vrijwilligerswerk als collectieve bron

Een manier waarop maatwerk benaderd kan worden biedt het onderzoeksproject 'Vrijwilligers als hout, olie of vis'. Dit onderzoeksproject is opgenomen in het basisboek Vrijwilligersmanagement. 'Men ging uit van de gedachte dat vrijwilligerswerk te zien is als een collectieve bron, die net als een olieveld of een visvijver uitgeput kan raken. Kuperus en Meijs benaderen vanuit dit onderzoeksproject een aantal verfrissende nieuwe invalshoeken, onder andere:

- Verdiep je in de vis: praat met mensen over wat ze te bieden hebben en zoek daar de passende activiteit bij, in plaats van mensen te zoeken voor pasklare functies.

Werken met vrijwilligers is een continu en dynamisch proces van doelbewust inspelen op de motieven van de vrijwilligers, hen gemotiveerd houden en hen dankzij die motivatie laten werken aan het bereiken van de doelen van de organisatie' (Gast de, 2009).

Motieven om vrijwilligerswerk te doen

Hieruit kunnen we opmaken dat vrijwilligers verschillende motieven hebben om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligersorganisaties moeten aansluiten op deze verschillende motieven, oftewel maatwerk bieden, omdat iedere vrijwilliger iets anders nodig heeft om zich duurzaam in te kunnen blijven zetten. 'De inzichten in de vrijwilligersmotivatie bieden veel aanknopingspunten voor persoonlijk maatwerk. Een globale indicatie geven de motivatietypen die in het vrijwilligerskwadrant worden onderscheiden. Op basis van dit model geeft Kuperus per motivatietype de volgende aandachtspunten:

1. Ondernemers blijven gemotiveerd als zij doorgroeimogelijkheden en bewegingsruimte hebben binnen de organisatie. Een vrijwilligersbeleid met uitgebreid opleidingsaanbod en niet te dichtgetimmerde functieomschrijvingen is voor hen een blijk van erkenning. Een door de organisatie betaalde opleiding is voor ondernemers een goede vorm van beloning.
2. Stimulators raken en blijven gemotiveerd door doorgroeimogelijkheden, overleg met andere organisatieleden en sociale contacten. Een compliment over hun inzet, één op één of tijdens een publieke gelegenheid, is voor hen een goede vorm van waardering. Activiteiten die dienen om te socializen, zoals een feest, diner of ander uitje doen het ook altijd goed.
3. Dienstverleners raken gemotiveerd door een herkenbare en gewaardeerde functie.



Functieomschrijvingen zijn voor hen belangrijk, net als heldere en haalbare doelen. Goede begeleiding en regelmatig een schouderklopje is een belangrijke vorm van waardering. Dienstverleners houden ook van een jaarlijks terugkerend ritueel: het jaarlijkse uitje naar het theater of het traditionele kerstpakket.

4. Regelaars gedijen goed in een herkenbare en gewaardeerde functie.

Ze voelen zich graag onmisbaar en hechten aan status. Zij nemen veel taken op zich en willen informatie over en inspraak in het begeleid van de organisatie. Vrijwilligersbeleid dat hierop inspeelt is een goede vorm van erkenning. Een schouderklopje van de burgemeester, de directeur of leidinggevende is een goede vorm van waardering' (Gast de, 2009).

Vraag en aanbod

Lucas Meijs noemt in het interview dat we met hem hebben gehad: 'Als je niet in staat bent om met het aanbod wat je krijgt aan de gang te gaan: ze komen met een aanbod: ik wil best vrijwilligerswerk doen maar op dinsdagmorgen, en ik zeg: ja maar dinsdagmorgen heb ik al genoeg vrijwilligers, dag. Ja dan moet je wel heel erg hoog in de boom zitten wil je nog vrijwilligers houden. Dus je moet in staat zijn om steeds meer het aanbod wat je krijgt van: ik wil best bij u vrijwilliger zijn, maar zodra u zegt dat ik niet deskundig ben ga ik ergens anders heen, ik wil niet op cursus, nou dan moet je zorgen dat je iets kan doen wat mensen zonder die cursus kunnen, niet dat je alleen maar jobs hebt waarvan je zegt, ja dan houdt het op. De extreme flexibiliteit en vervolgens heb je dus een schaarste markt, dus ons contract is, met vrijwilligers: Ik kom wanneer ik kan en ik doe waar ik zin in heb. Dat is het nieuwste contract en sommige organisaties zullen met dat contract moeten leren werken' (Meijs, Fragment 848, 2017) . Hieruit kunnen we concluderen dat maatwerk ook is dat het vrijwilligerswerk past in het persoonlijk leven en de persoonlijke agenda van de vrijwilliger. 'Mensen – en dus ook vrijwilligers – veranderen door de tijd heen. Levensomstandigheden, mogelijkheden, beperkingen en behoeften veranderen. De sleutel tot het behouden van vrijwilligers is dat je ze blijft volgen. Willen zij nog wat jij in eerste instantie van ze wilde? Zoeken ze een nieuwe uitdaging? Missen ze iets? Het is belangrijk om de vinger aan de pols te houden en te zorgen dat er geregeld met vrijwilligers wordt gesproken over hun ervaringen en (nieuwe) wensen' (CIVIQ, 2005).

Bevlogenheid

'Uit onderzoek blijkt dat doen waar je goed in bent en dus het inzetten van je talent, leidt tot een hogere betrokkenheid en tot betere resultaten. Doen waar je goed in bent en inzetten van je talent leidt tot positieve emoties en het gevoel van subjectief welbevinden en geluk. Positieve emoties hebben twee gevolgen. Ze zorgen voor een verbreding van ons arsenaal aan reacties op situaties in het hier en nu en ze zorgen voor de aanleg van fysieke en mentale energievoorraden op lange termijn. En dat is nu net waar het bij duurzaamheid om draait. Daarnaast boort bevlogenheid intrinsieke motivatie aan. Intrinsieke motivatie is motivatie die uit jezelf komt. Extrinsieke motivatie is daarentegen motivatie die ontstaat door externe factoren, zoals een zeurende coördinator of het verplichten van het doen van vrijwilligerswerk voor je studie. Je hebt er eigenlijk geen zin in. Wie intrinsiek gemotiveerd is doet zijn werk echter niet omdat anderen dat willen. Nee, de motivatie komt van binnenuit. Je doet het vrijwilligerswerk omdat je dat zelf wilt, omdat het je energie geeft, en omdat je het leuk en belangrijk vindt om dit te doen' (Dewulf, 2014).

'Bevlogenheid is te herkennen aan het feit dat iemand zich energiek, sterk, veerkrachtig en zelfverzekerd voelt en enthousiast over komt. Hij laat zich niet zomaar ontmoedigen. Bevlogen mensen gaan op in hun werk, ze kunnen zich er goed op concentreren, vinden het uitdagend en leuk wat ze doen en vergeten vaak de tijd als ze ermee bezig zijn. Bevlogenheid heeft veel goede gevolgen. Eén daarvan is dat bevlogen vrijwilligers trouw zijn aan de organisatie: ze zijn niet snel geneigd om weg te gaan' (Dijkstra, 2010).



Conclusie

Hieruit kunnen we concluderen dat het van groot belang is om als vrijwilligersorganisatie maatwerk te leveren aan de vrijwilligers. Maatwerk leveren is het aansluiten bij en blijvend afstemmen op de persoonlijke interesses, behoeften, talenten en motieven van de vrijwilliger. Dit leidt tot intrinsieke motivatie en bevoegenheid en uiteindelijk tot duurzame inzet van de vrijwilliger.

3.3.2. Beloningsstructuur

‘Een vorm van belonen maakt dat vrijwilligers zich gezien en gewaardeerd voelen. Het is aannemelijk dat vrijwilligers hierdoor langer vrijwilliger blijven.

Een positief waarderingsbeleid draagt bij aan de duurzame inzet van vrijwilligers. Vrijwilligerswerk is bij uitstek werk dat mensen voor niets doen. Tenminste, dat zou je denken. Maar ook vrijwilligers zien graag dat er iets tegenover al hun inspanningen staat. Misschien wel juist omdat ze het ook al voor niets doen’ (CIVIQ, 2005).

‘De inzet die vrijwilligers leveren en hun bijdrage aan de samenleving is in meerdere opzichten onbetaalbaar. Vrijwilligers vormen het broodnodige sociale kapitaal van de samenleving. Voor die onbetaalbare bijdrage van vrijwilligers is de afgelopen decennia steeds meer aandacht’ (Gast de, 2009). Hieruit wordt duidelijk dat een vrijwilligersorganisatie een beloningsstructuur kan hanteren wat kan leiden tot duurzame inzet. Een beloningsstructuur is een bepaalde regelmaat aan beloningen voor dat wat een vrijwilliger doet. Dit kan in de vorm van een kaartje, een kerstpakket, een compliment of een teamuitje. Erkenning kan ook een vorm van beloning zijn.

Erkenning kan gegeven worden doordat je serieus genomen wordt door de organisatie, persoonlijke aandacht krijgt en positieve reacties. Tot slot kunnen we aannemen dat de inhoud van het werk voor de meeste vrijwilligers de belangrijkste drijfveer vormt. De voldoening die dat geeft en de reacties van de mensen waaraan het werk ten goede komt, is de belangrijkste drijfveer om het werk te doen. ‘De toegenomen aandacht voor erkenning is niet alleen stimulerend voor de vrijwilligers, het kan ook een positief effect hebben op de organisatie. Binnen een goed systeem van erkenning ontstaat meer aandacht en ruimte voor kwaliteiten en competenties van de vrijwilligers. Organisaties die daar meer oog voor krijgen, zijn ook beter in staat vrijwilligers te werven op persoonlijke kwaliteiten en te werken aan competenties. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten: kwaliteitsverbetering voor de vrijwilliger én voor de organisatie’ (Gast de, 2009).

Hieruit kunnen we concluderen dat een bepaalde beloningsstructuur, in welke vorm dan ook, de duurzame inzet van vrijwilligers stimuleert.

3.3.3. Kosten en baten

In het interview met Lucas Meijs kwam het thema kosten en baten ook naar voren. Lucas noemt: ‘Vrijwilligers gaan de onderhandeling aan over hun kosten en baten’ (Meijs, Fragment 826, 2017). De afweging tussen kosten en baten die potentiële vrijwilligers maken heeft steeds meer prioriteit gekregen. Kosten en baten gaat allereerst over wat het de vrijwilliger kost en wat het hem oplevert. Zoals we in hoofdstuk 2 ook beschreven hebben, wordt de vrijwilliger steeds berekenender en gaat hij steeds meer na wat het doen van vrijwilligerswerk hem vooral oplevert. Hieruit blijkt dat de kosten en baten steeds meer worden afgewogen. We kunnen er logischerwijs van uitgaan dat als het vrijwilligerswerk alleen maar kosten voor de vrijwilliger met zich meebrengt, in de vorm van tijd en inzet, de duurzame inzet van de vrijwilliger niet gestimuleerd wordt.

Ten tweede gaat kosten en baten over de verwachtingen en eisen die een vrijwilligersorganisatie van een vrijwilliger kan hebben en andersom.



Een vrijwilligersorganisatie kan verwachten van een vrijwilliger dat hij of zij een cursus volgt, een Verklaring omtrent Gedrag aanvraagt en dit zelf bekostigt, aanwezig is bij thema-avonden en adequaat reageert op e-mails van de organisatie. Als de verwachtingen te hoog zijn, kan dit een belemmering voor een vrijwilliger zijn om zich duurzaam in te zetten. Voor het ontstaan van duurzame inzet is het daarom van groot belang dat de verwachtingen van beide partijen tegenover elkaar vanaf het begin duidelijk en concreet zijn. De organisatie en de vrijwilliger weten beiden waar ze aan toe zijn en dit versterkt de samenwerkingsrelatie.

Hieruit kunnen we concluderen dat kosten en baten door de vrijwilligers steeds meer wordt afgewogen en dat de vrijwilligersorganisatie hierbij aan moet sluiten, juist ook als het gaat om verwachtingen en eisen die de organisatie van de vrijwilliger heeft. De vrijwilliger anno nu hecht steeds meer waarde aan wat het hem oplevert als hij of zij vrijwilligerswerk gaat doen.

Als een vrijwilligersorganisatie duurzame inzet wil stimuleren, is het van belang dat zij bewust omgaat met wat zij van de vrijwilliger vraagt en wat zij de vrijwilliger geeft.

3.4 Conclusie

Na het schrijven van dit hoofdstuk kunnen we een aantal conclusies trekken. We hebben onderzocht wat de literatuur zegt over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk. We geven op deze vraag antwoord door vanuit vrijwilligersmanagement te kijken naar een aantal thema's: maatwerk, beloningsstructuur en kosten en baten.

Ten eerste kunnen we concluderen dat het van groot belang is om als vrijwilligersorganisatie in het welzijnswerk maatwerk te leveren aan de vrijwilligers.

Maatwerk leveren is het aansluiten bij en blijvend afstemmen op de persoonlijke interesses, behoeften, talenten en motieven van de vrijwilliger. Dit leidt tot intrinsieke motivatie en bevlogenheid en uiteindelijk tot duurzame inzet van de vrijwilliger.

Ten tweede kunnen we concluderen dat een bepaalde beloningsstructuur, bijvoorbeeld in de vorm van een kaartje voor een verjaardag, een kerstpakket of een compliment, de duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk stimuleert.

Tenslotte kunnen we concluderen dat kosten en baten door de vrijwilligers steeds meer wordt afgewogen en dat vrijwilligersorganisaties in het welzijnswerk hierbij aan moet sluiten, juist ook als het gaat om verwachtingen en eisen die de organisatie van de vrijwilliger heeft. De vrijwilliger anno nu hecht steeds meer waarde aan wat het hem oplevert als hij of zij vrijwilligerswerk gaat doen. Als een vrijwilligersorganisatie duurzame inzet wil stimuleren, is het van belang dat zij bewust omgaat met wat zij van de vrijwilliger vraagt en wat zij de vrijwilliger geeft.



Hoofdstuk 4 Ervaringen van vergelijkbare organisaties met duurzame inzet van vrijwilligers

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bestaat uit een beantwoording van de derde deelvraag. De derde deelvraag luidt: Wat is de ervaring van twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers? We beantwoorden deze deelvraag met behulp van twee gehouden interviews met vergelijkbare organisaties. In de eerste paragraaf beschrijven we de organisaties die we geïnterviewd hebben en waarom deze organisaties een vergelijkbaar karakter hebben met Programma Goed Bezig!. Vervolgens beschrijven we hoe deze organisaties vrijwilligersmanagement vormgeven. Dit beschrijven we door middel van de thema's maatwerk, beloning en omgaan met duurzame inzet. Aan het einde van dit hoofdstuk vatten we het antwoord op deze deelvraag samen in een conclusie.

4.2 Vergelijkbare organisaties

4.2.1. Zowel!

De eerste vergelijkbare organisatie die we geïnterviewd hebben is de organisatie Zowel!. We hebben gesproken met Vincent Ferdinandus, manager bij Zowel! Delfshaven. Zowel! is een organisatie in Rotterdam Delfshaven die zich sterk maakt voor samenwerking tussen bewoners en partijen in de buurt. Zelfredzaamheid, sociale samenhang en participatie versterken ze zoveel mogelijk. Ze zoeken verbinding tussen bestaande netwerken en initiatieven. Het gaat hen om het leggen van verbindingen tussen mensen, wederkerigheid en om op alle mogelijke manieren te participeren, zodat iedereen kan meekomen en iedereen ertoe doet. Iedereen draagt immers bij aan de samenleving, is de visie van Zowel!. Hierdoor ontstaat er naast zelfstandigheid ook samenredzaamheid in de wijk. Bij Zowel! Delfshaven werken ze met wijkwerkers. Professionals die voor iedereen klaarstaan. Zowel! vindt het belangrijk dat ze de wijk kent, dat ze weet wat er gebeurt en dat ze daar op in kan spelen. De medewerkers van Zowel! hebben ervaring en expertise vanuit maatschappelijk werk, opbouwwerk, jongerenwerk en sociaal-cultureel werk. Bij Zowel! is iedereen aanspreekpunt voor alle werkgebieden. Elk gebied vraagt om een eigen aanpak. In Delfshaven werkt Zowel! met drie gebiedsteams, allen met een eigen teamleider. Zowel! is er voor iedereen, betrokken en aanwezig op straat, school en in de wijk (Zowel!, 2017). Het welzijnswerk is via een aanbesteding van de gemeente Rotterdam belegd bij Zowel!.

De organisatie Zowel! is vergelijkbaar met Programma Goed Bezig!, omdat ze beide met vrijwilligers in de wijk werken. Daarnaast werken beide organisaties in de wijk met dezelfde doelgroep, namelijk wijkbewoners van Rotterdam Delfshaven.

4.2.2. Alifa

De tweede vergelijkbare organisatie die we geïnterviewd hebben is de organisatie Alifa. We hebben gesproken met Sanne Klaassen, coördinator van het taalproject en het loodsenproject. Alifa is een organisatie in Enschede die maatschappelijke versterking, activering en ondersteuning biedt. Ze stimuleren mensen om grip te krijgen op hun eigen leven, om zelfstandig en in contact met anderen mee te doen in de samenleving. De focus ligt daarbij op preventief en integraal werken. De visie van Alifa is dat mensen beter functioneren, gezonder en gelukkiger zijn als zij grip hebben op hun eigen leven en contacten met anderen hebben en als zij maatschappelijk en economisch zelfstandig(er) vorm en inhoud aan hun leven kunnen geven en naar vermogen meedoen in de samenleving. Alifa richt zich op maatschappelijke ondersteuning. Ze concentreert zich volledig op mensen, van jong tot oud, die het even niet meer redden.



Alifa biedt deze mensen ondersteuning en hanteert daarbij een integrale aanpak. Alifa is ontstaan door het samenbrengen van alle welzijnsorganisaties in Enschede. In de periode 2006-2007 heeft de gemeente alle welzijnsorganisaties opgelegd zich te verenigen naar één organisatie. Sinds die periode is Alifa de centrale welzijnsorganisatie van Enschede. Ze ziet het als haar taak om de inwoners van Enschede met elkaar te verbinden. Ze zet zich in voor het verbeteren van de buurten en wijken. Dat doet ze niet alleen, ze werkt nauw samen met partners in gemeente en de zorg (Alifa, 2016).

De organisatie Alifa is vergelijkbaar met Programma Goed Bezig!, omdat ze beide in een grote stad werken, beide organisaties werken met vrijwilligers in en met de wijk vanuit het idee: iedereen doet mee!.

4.3 Vrijwilligersmanagement

In deze paragraaf gaan we in op de verschillende aspecten die deel uitmaken van het vrijwilligersmanagement van een organisatie. We gebruiken met name de aspecten die vanuit de interviews naar voren zijn gekomen. De volgende aspecten zullen beschreven worden: maatwerk, beloning en omgaan met duurzame inzet.

4.3.1. Maatwerk

Allereerst moet genoemd worden dat er vele verschillende soorten vrijwilligers zijn. Vincent Ferdinandus van Zowel! noemt: 'Er zijn verschillende soorten vrijwilligers. De ene vrijwilliger wil zich dag en nacht inzetten en de ander vrijwilliger zet zich in vanuit een verplicht kader' (Ferdinandus, Fragment 851, 2017). De verschillen tussen vrijwilligers vraagt van de organisatie maatwerk. Als de organisatie afstemt op de persoonlijke behoeften en interesses van de vrijwilliger, stimuleert dit de intrinsieke motivatie van de vrijwilliger. Zo noemt Vincent Ferdinandus dat ze bij de vrijwilligers die vanuit een verplicht kader vrijwilligerswerk doen, altijd nagaan wat die vrijwilliger leuk vindt om te doen. In bijna alle gevallen is de vrijwilliger uiteindelijk intrinsiek gemotiveerd. Vincent Ferdinandus noemt ook als het om maatwerk gaat: 'Het is van belang de geschikte match te zoeken: waar zet je een vrijwilliger in?' (Ferdinandus, Fragment 852, 2017).

Sanne Klaassen van Alifa noemt ook dat maatwerk te maken heeft met dat je als organisatie kijkt naar de mogelijkheden van de vrijwilliger, in plaats van naar de onmogelijkheden. Ze noemt bijvoorbeeld: 'In een situatie waarin een vrijwilliger alleen 's avonds kan, zoek ik naar een deelnemer die ook 's avonds kan, waardoor er een nieuwe match ontstaat' (Klaassen, Fragment 902, 2017).

Een andere vorm van maatwerk is het aansluiten bij verwachtingen van de vrijwilliger en duidelijkheid creëren over de onderlinge verwachtingen. Zo werken beide organisaties bijvoorbeeld met een vrijwilligerscontract, waaruit duidelijk wordt wat het takenpakket van de vrijwilliger is en of er sprake is van een vrijwilligersvergoeding.

De ervaring van Alifa en Zowel! is dat het leveren van maatwerk de duurzame inzet van vrijwilligers stimuleert. Als maatwerk ontbreekt of dit niet voldoende aansluit bij de vrijwilliger, is het aannemelijk dat dit de duurzame inzet van de vrijwilliger niet ten goede komt.

Hieruit kunnen we concluderen dat zowel Alifa als Zowel! ervan overtuigd zijn dat waardering, persoonlijke aandacht en maatwerk de duurzame inzet van vrijwilligers kan stimuleren. Bij een gebrek aan deze dingen komt dit de duurzame inzet van vrijwilligers voor de organisatie niet ten goede.

4.3.2. Beloning

Beloning kent veel verschillende vormen. Een belangrijke vorm van beloning is waardering en persoonlijke aandacht.



Waardering en persoonlijke aandacht zeggen iets over hoe je als organisatie omgaat met de vrijwilligers. Sanne Klaassen van Alifa noemt: 'Het is van groot belang om als organisatie heel zuinig te zijn op je vrijwilligers' (Klaassen, Fragment 861, 2017). Sanne Klaassen is zelf begonnen als vrijwilliger voor Alifa en later is ze in dienst gekomen als coördinator. Door haar persoonlijke ervaring weet ze wat je als vrijwilliger nodig hebt en hoe een organisatie hiermee om kan gaan. Zij besloot vanaf dat moment ook dat er aan de vrijwilligerswaardering wel wat gedaan kon worden. Sanne Klaassen noemt in het interview dat het belangrijk is om vrijwilligers persoonlijke aandacht te geven bijvoorbeeld een vast aanspreekpunt voor een vrijwilliger die tegelijkertijd nagaat of de vrijwilliger het werk nog leuk vindt of dat er vragen spelen. Een tweede voorbeeld is een kaartje sturen als een vrijwilliger jarig is. Haar ervaring is dat vrijwilligers dit als erg positief ervaren. Het gaat erom dat de organisatie in alles laat merken dat zij de vrijwilligers ziet, waardeert en serieus neemt. Vincent Ferdinandus, manager van Zowel!, noemt dat beloning en stimulering zeker onderdeel zijn van het vrijwilligersbeleid. Zij doen dit bijvoorbeeld door het 'organiseren van vrijwilligerslunches of een kerstpakket met Kerst. Daarnaast is iedere vrijwilliger bij Zowel! gekoppeld aan een wijkwerker' (Ferdinandus, Fragment 856, 2017). Deze wijkwerker geeft de vrijwilliger persoonlijke aandacht en fungeert als vraagbaak wanneer dit nodig is. Persoonlijke aandacht geven gaat ook uit van gelijkwaardigheid. Vrijwilligers voelen zich gezien. Vincent Ferdinandus noemt ook dat hij de vrijwilligers in de organisatie als collega's ziet en dat er geen hiërarchie in de organisatie ervaren wordt. Hij noemt ook dat het gaat over vertrouwen hebben in de vrijwilligers. Zowel Alifa als Zowel! zijn ervan overtuigd dat bij een gebrek aan maatwerk en beloning dit de duurzame inzet van vrijwilligers niet ten goede komt.

4.3.3. Omgaan met duurzame inzet

In deze paragraaf gaan we in op de ervaringen van Zowel! en Alifa met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers en hoe je hier als organisatie mee om kunt gaan.

Sanne Klaassen van Alifa noemt als het gaat om het ontbreken van duurzame inzet: 'Het is lastig om mensen vast te houden. Vooral de gepensioneerde mensen blijven langer actief. Je weet dat het bij de werkende en studerende mensen krap kan gaan worden in de agenda. Toch zie ik ook dat mensen zich soms heel lang inzetten, bijvoorbeeld vijf jaar achter elkaar. Het is altijd verschillend, je werkt met mensen' (Klaassen, Fragment 862, 2017). 'De betrokkenheid en persoonlijk contact vanuit de organisatie vrijwilligers bindt aan de organisatie' (Klaassen, Fragment 859, 2017). 'Ik ben ervan overtuigd dat de vrijwilliger natuurlijk plezier moet beleven aan het vrijwilligerswerk, anders houdt hij of zij er snel mee op' (Klaassen, Fragment 863, 2017).

Vincent Ferdinandus van Zowel! ziet dat veel van de vrijwilligers zich duurzaam inzetten voor Zowel!. De vrijwilligers die al vrijwilligerswerk deden voordat Zowel! ontstond, zijn overgegaan naar Zowel!. Veel van de vrijwilligers zetten zich dus al langer dan drie jaar in. Daarnaast benoemt Vincent Ferdinandus: 'Voldoening is één van de factoren van duurzame inzet van de vrijwilliger. De vrijwilliger moet het werk wat hij of zij doet leuk vinden. Daarnaast zie ik dezelfde doelgroep die zich met name duurzaam inzet en dat zijn gepensioneerden, mensen zonder (thuiswonende) kinderen of mensen die geen werk hebben. De vrijwilligers voelen zich thuis bij Zowel!, ze doen vrijwilligerswerk, maar aan de andere kant voelt het misschien helemaal niet zo' (Ferdinandus, Fragment 857, 2017). Daarnaast stimuleert Zowel! dat wijkbewoners steeds meer zelf gaan doen. De wijkwerker trekt zich steeds meer terug en helpt nog waar nodig, maar uiteindelijk wordt het een bewonersinitiatief. Dat stimuleert de zelfredzaamheid en eigen kracht van wijkbewoners.



Hieruit kunnen we concluderen dat de ervaring van Alifa en Zowel! is dat vrijwilligers het werk wat ze doen leuk vinden, er voldoening uit halen, betrokkenheid en persoonlijke aandacht nodig hebben en dat het moet passen in het persoonlijke leven van de vrijwilliger en dat dit duurzame inzet van de vrijwilliger stimuleert. Ondanks dat een vrijwilligersorganisatie veel invloed kan hebben op de duurzame inzet van de vrijwilliger, heeft Alifa gemerkt dat het 'lastig blijft om vrijwilligers vast te houden' (Klaassen, Fragment 862, 2017).

4.5 Conclusie

Na het schrijven van dit hoofdstuk kunnen we een aantal conclusies trekken. We hebben onderzocht wat de ervaringen van twee vergelijkbare organisaties zijn met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers. We geven op deze vraag antwoord door vanuit vrijwilligersmanagement te kijken naar een aantal thema's: beloning, maatwerk en omgaan met duurzame inzet.

Ten eerste kunnen we concluderen dat zowel Alifa als Zowel! ervan overtuigd zijn dat het ontbreken van duurzame inzet te maken heeft met een gebrek aan beloning en maatwerk. Bij een gebrek aan deze dingen komt dit de duurzame inzet van vrijwilligers voor de organisatie niet ten goede.

Ten tweede kunnen we concluderen dat de ervaring van Alifa en Zowel! is dat vrijwilligers het werk wat ze doen leuk vinden, er voldoening uit halen, betrokkenheid en persoonlijke aandacht nodig hebben en dat op het moment dat het niet past in het persoonlijk leven van de vrijwilliger, dit de duurzame inzet van de vrijwilliger niet ten goede komt. Ondanks dat een vrijwilligersorganisatie veel invloed kan hebben op de duurzame inzet van de vrijwilliger, heeft Alifa gemerkt dat het lastig blijft om vrijwilligers vast te houden.



Hoofdstuk 5 Redenen van ambassadeurs voor niet duurzame inzet

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bestaat uit een beantwoording van de vierde deelvraag. De vierde deelvraag luidt: Wat zijn redenen voor de ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig! in de wijken Spangen en Tussendijken?. We beantwoorden deze deelvraag met behulp van zes gehouden interviews met de ambassadeurs. In de eerste paragraaf beschrijven we wie deze ambassadeurs zijn en wat hun rol is binnen Programma Goed Bezig!. Vervolgens beschrijven we wat de motivatie van de ambassadeurs is om zich in te zetten voor Programma Goed Bezig!. In de tweede paragraaf beschrijven we wat de ambassadeurs als argumenten hebben aangedragen om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. In de derde paragraaf volgt een beschrijving van wat nodig is om de duurzame inzet van ambassadeurs te behouden. Aan het einde van dit hoofdstuk vatten we het antwoord op deze deelvraag samen in een conclusie.

5.2 Ambassadeurs Programma Goed Bezig!

Ambassadeurs binnen Programma Goed Bezig! zijn wijkbewoners van de wijken Spangen en Tussendijken die als vrijwilliger actief een bijdrage willen leveren aan het Programma Goed Bezig!. Belangrijk hierin is dat deze ambassadeurs mensen zijn die afkomstig zijn uit de belangrijkste gemeenschappen in de wijk, zoals mensen van met name Surinaamse, Antilliaanse, Kaap Verdische, Turkse, Marokkaanse en Nederlandse afkomst. Ook moeten zij de gezinnen met een lage sociaal economische status weten te bereiken en wijkbewoners kunnen motiveren en uitnodigen om mee te denken over de manier waarop hun situatie en hun gezondheid verbeterd kan worden. De ambassadeurs zijn de schakels tussen het programma en de wijkbewoners. Binnen Programma Goed Bezig! zijn twaalf ambassadeurs actief en het is goed om te vermelden dat alle ambassadeurs van het vrouwelijk geslacht zijn. Daarnaast is de gemiddelde leeftijd van de ambassadeurs veertig jaar en zijn de meeste ambassadeurs alleenstaand moeder. Tot slot hebben de meeste ambassadeurs een uitkering.

5.3 Motivatie ambassadeurs

In de interviews met de ambassadeurs zijn verschillende motivaties naar voren gekomen waarom ambassadeurs zich inzetten voor Programma Goed Bezig!. Dit geeft niet direct antwoord op de deelvraag, maar er is een verband te leggen tussen de intrinsieke motivatie en de wel of niet duurzame inzet van ambassadeurs. Het is ons opgevallen dat de ambassadeurs die zich vanuit eigen ervaring inzetten voor Programma Goed Bezig! aan hebben gegeven dat ze niet snel zullen stoppen zich in te zetten, omdat ze vanuit die ervaring anderen willen bijstaan en zich ervan bewust zijn hoe hard dat nodig kan zijn. Ambassadeur van Programma Goed Bezig! Moenne van la Parra heeft zelf een depressie gehad en benoemt: 'Ik heb gezien dat het heeft gewerkt bij mij. Ik gebruik mijzelf als een soort reclamebord dat het kan, want als je niet echt ziek bent heb je er geen moeite mee om bepaalde dingen te doen. Wanneer je echt ziek bent, heb je dat steuntje in de rug nodig. En voor die mensen wil ik er bijna honderdvijftig procent zijn en voor de rest honderd procent' (Parra, Fragment 867, 2017). Twee andere ambassadeurs noemen dat ze uit hun sociale isolement gekomen zijn doordat ze betrokken werden bij Programma Goed Bezig!. Ze werden geactiveerd om mee te doen en nu willen ze anderen activeren om ook mee te doen. De intrinsieke motivatie speelt bij deze ambassadeurs een grote rol. Ambassadeur van Programma Goed Bezig! Christina van Gurp noemt: 'Je bent belangrijk, je voelt je vereerd' (Gurp, Fragment 887, 2017). Een bepaalde positie hebben is voor haar onder andere een motivatie om zich in te zetten.



Andere ambassadeurs noemden als motivatie om zich in te zetten dat ze er ook wat voor terug krijgen in de vorm van voldoening, relaties en netwerken of vrijetijdsbesteding. Moenne van la Parra noemt bijvoorbeeld: 'Als ik iemand heb geholpen geeft dat mij weer energie om verder te gaan, omdat ik weet dat die persoon dat ook verder uit gaat dragen en dan uiteindelijk wordt dat een soort olievlek' (Parra, Fragment 867, 2017).

Hieruit kunnen we concluderen dat er verschillende motivaties zijn van de ambassadeurs om zich in te zetten voor Programma Goed Bezig!, namelijk inzet vanuit eigen ervaring, het activeren van anderen om mee te doen en het feit dat ze iets terugkrijgen voor hun inzet in de vorm van voldoening, een bepaalde positie hebben, relaties en netwerken of vrijetijdsbesteding.

5.4 Argumenten niet duurzame inzet ambassadeurs

In het interview hebben wij de vraag aan de ambassadeurs voorgelegd wat voor hen argumenten zouden zijn om zich niet langer duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Hier kwamen uiteenlopende antwoorden uit. In deze paragraaf zullen we de deze benoemen in deelparagrafen.

5.4.1. Tijdsgebrek

Het argument dat het meeste genoemd is, is het gebrek aan tijd om zich in te zetten voor Programma Goed Bezig!. De meeste ambassadeurs hebben nu nog voldoende tijd om zich in te zetten, maar zij hebben wel genoemd dat als ze bijvoorbeeld betaald werk zouden gaan doen, hun tijdsinvestering in Programma Goed Bezig! zal verminderen of wegvallen. De meeste ambassadeurs hebben daarentegen wel aangegeven dat als zij betaald werk vinden zij zich nog steeds zouden willen inzetten voor Programma Goed Bezig!. Ambassadeur voor Programma Goed Bezig! Sibel Bozkurt noemt: 'Soms houd je zo weinig tijd voor jezelf over met kinderen en met het huishouden, je moet toch ook zelf wat leuks kunnen doen' (Bozkurt, Fragment 874, 2017). Ze vindt het belangrijk dat haar inzet voor Programma Goed Bezig! haar persoonlijk leven niet in de weg staat. Een andere ambassadeur voor Programma Goed Bezig! Maureen Buitenhuis noemt: 'Ik doe op woensdag een training van Programma Goed Bezig! over goed eten en bewegen. Maar die woensdag heb ik eigenlijk maar twee uurtjes voor mezelf en dan zit ik weer met vergaderingen op mijn eigen werk. Ik kon drie keer niet naar de cursus gaan en het is ook best wel vermoeiend. Dus daar moet ik het met Nico even over hebben' (Buitenhuis, Fragment 896, 2017).

5.4.2. Verslechterende gezondheid

Een aantal van de ambassadeurs van Programma Goed Bezig! hebben als argumenten om zich niet duurzaam in te zetten omdat hun gezondheid soms een blokkade kan vormen om zich in te zetten. Als deze ambassadeurs op de lange termijn daar meer hinder van ondervinden, heeft dit ook consequenties voor hun inzet voor Programma Goed Bezig!. Ambassadeur voor Programma Goed Bezig! Maureen Buitenhuis noemt bijvoorbeeld: 'Ik zie geen reden om mij niet langer in te zetten voor Programma Goed Bezig!, tenzij ik heel erg ziek word of iets dergelijks' (Buitenhuis, Fragment 897, 2017).

5.4.3. Geen verantwoordelijkheid krijgen

Daarnaast noemt ambassadeur voor Programma Goed Bezig! Christina van Gurp: 'Ik houd van praten, ook aan de telefoon, dingetjes regelen. Ik zei ook tegen Cora: is er iets dat ik voor de zwempilot kan regelen, bijvoorbeeld iemand bellen? Maar helaas, dat hoefde niet. Dat vond ik wel jammer' (Gurp, Fragment 888, 2017). Zij vindt het van groot belang dat zij verantwoordelijkheid krijgt in het meedenken en meedoen voor Programma Goed Bezig!. Zij vindt het erg leuk om dingen te regelen en zou hierin graag verantwoordelijkheid willen krijgen.



Deze ambassadeur noemde dat als zij op de lange termijn geen verantwoordelijkheden krijgt, dat voor haar een argument zou zijn om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Ze zoekt de uitdaging en wil graag van betekenis zijn voor Programma Goed Bezig!.

5.4.4. Ontbreken van persoonlijke aandacht

Tot slot noemen verschillende ambassadeurs dat het ontbreken van persoonlijke aandacht vanuit het Programmabureau Goed Bezig! voor hen een argument zou zijn om zich niet duurzaam in te zetten. Een ambassadeur voor Programma Goed Bezig! Sibel Bozkurt noemt: 'Als je je ergens bij inschrijft, en niemand kijkt naar je om of als je geen goede banden hebt met de mensen die daar komen.

Op een gegeven moment raak je ook los en dan denk je als ik niet ga dan merkt niemand het toch' (Bozkurt, Fragment 881, 2017). Desondanks hebben alle ambassadeurs genoemd dat ze veel persoonlijke aandacht ervaren van het Programmabureau Goed Bezig!, bijvoorbeeld door een telefoontje of een kaartje bij ziekte.

Hieruit kunnen we concluderen dat alle ambassadeurs argumenten kunnen bedenken om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!, maar dat daar op dit moment geen sprake van is. De argumenten variëren van tijdgebrek tot een verslechterende gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht.

5.5 Conclusie

Na het schrijven van dit hoofdstuk kunnen we een aantal conclusies trekken. We hebben onderzocht wat argumenten van ambassadeurs zijn om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. We geven op deze vraag antwoord door de motivaties van de ambassadeurs om zich in te zetten te beschrijven en we beschrijven wat de ambassadeurs genoemd hebben als argumenten om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!.

Ten eerste kunnen we concluderen dat er verschillende motivaties zijn van de ambassadeurs om zich in te zetten voor Programma Goed Bezig!, namelijk inzet vanuit eigen ervaring, het activeren van anderen om mee te doen en het feit dat ze iets terugkrijgen voor hun inzet in de vorm van voldoening, een bepaalde positie hebben, relaties en netwerken of vrijetijdsbesteding. Deze conclusie geeft niet direct een antwoord op de gestelde deelvraag, maar er bestaat wel een verband tussen intrinsieke motivatie en duurzame inzet van ambassadeurs. Daarom hebben we besloten om dit wel mee te nemen in de conclusie.

Tenslotte kunnen we concluderen dat alle ambassadeurs argumenten kunnen bedenken om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!, maar dat daar op dit moment geen sprake van is. De argumenten variëren van tijdgebrek tot een verslechterende gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht.



Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat de conclusies van dit onderzoek. Daarnaast zullen we vanuit deze conclusies een aantal aanbevelingen doen. Deze aanbevelingen zullen tevens terugkomen in het adviesrapport dat bestemd is voor de opdrachtgever.

Vervolgens beschrijven we in een paragraaf op welke manier de resultaten in verband kunnen worden gebracht met eerder onderzoek en wat de toevoeging is van dit onderzoek. Vervolgens wordt er een nieuwe vraag geformuleerd voor eventueel vervolgonderzoek. Dit hoofdstuk sluit af met een product- en procesevaluatie waarin duidelijk wordt in hoeverre de onderzoeksdoelstellingen zijn bereikt.

6.2 Conclusies

Uit dit onderzoek zijn een aantal conclusies gekomen die we in deze paragraaf willen beschrijven. Deze conclusies vormen met elkaar een antwoord op de gestelde hoofdvraag.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *Wat zijn redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken?*

6.2.1. Ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs vanuit sociologisch oogpunt

Dit vraagstuk is allereerst benaderd vanuit een sociologisch perspectief. We kunnen concluderen dat in deze laatmoderne samenleving de grote hoeveelheid keuzemogelijkheden één van de oorzaken kan zijn van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. In tegenstelling tot vroeger is vrijwilligerswerk nu veel minder vanzelfsprekend en is het één van de vele opties waar het individu voor kan kiezen. De motieven van het individu om vrijwilligerswerk te doen, zijn veranderd in vergelijking met vroeger. Door de hoeveelheid mogelijkheden, worden keuzes om vrijwilligerswerk te doen en het soort vrijwilligerswerk wat het individu wil doen, veel zorgvuldiger afgewogen en kritischer benaderd.

In deze individualistische samenleving richten mensen hun leven steeds meer in naar eigen inzichten en het doen van vrijwilligerswerk is niet meer vanzelfsprekend vanuit een kerk of sociale groep. Dit brengt ook met zich mee dat mensen meer langs elkaar heen leven, er minder sociale cohesie is en dat daardoor meer vrijwilligerswerk nodig is. Vroeger keek men als vanzelf naar elkaar om, er was samenhang in de buurten. Vroeger was er sociale controle, nu niet meer. Daardoor moet er meer vrijwilligerswerk georganiseerd worden.

Maatwerk wordt van groot belang om aan te sluiten bij de persoonlijke behoeften en interesses van de vrijwilliger. Als dat niet het geval is, is de kans groot dat de vrijwilliger zijn of haar vrijwilligerswerk beëindigt, aangezien andere mogelijkheden meer opleveren. Dit kan dus één van de oorzaken zijn van het ontbreken van duurzame inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

In deze participatiesamenleving legt de overheid de verantwoordelijkheid voor het eigen leven en diens omgeving in steeds grotere mate bij de burger. Mensen moeten weer meer naar elkaar omzien. Voor kwetsbare burgers kan dit een hele opgave zijn. Daarnaast kan één van de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! zijn dat er steeds meer concurrentie op de vrijwilligersmarkt is. Vrijwilligers zetten zich daardoor minder duurzaam in bij één organisatie.

6.2.2. Het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers

We kunnen concluderen dat het van groot belang is om als vrijwilligersorganisatie in het welzijnswerk maatwerk te leveren aan de vrijwilligers.



Maatwerk leveren is het aansluiten bij en blijvend afstemmen op de persoonlijke interesses, behoeften, talenten en motieven van de vrijwilliger. Dit leidt tot intrinsieke motivatie en bevlogenheid en uiteindelijk tot duurzame inzet van de vrijwilliger. Daarnaast stimuleert een bepaalde beloningsstructuur, in welke vorm dan ook, de duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk. In deze tijd worden kosten en baten door de vrijwilligers steeds meer afgewogen en vrijwilligersorganisaties in het welzijnswerk moeten hierbij aansluiten, juist ook als het gaat om verwachtingen en eisen die de organisatie van de vrijwilliger heeft. De duurzame inzet van vrijwilligers wordt niet gestimuleerd als het ontbreekt aan maatwerk en beloning.

6.2.3. Ervaringen van vergelijkbare organisaties met duurzame inzet van vrijwilligers

We kunnen concluderen dat zowel de vrijwilligersorganisaties Alifa als Zowel! ervan overtuigd zijn dat het ontbreken van duurzame inzet te maken heeft met een gebrek aan beloning, maatwerk, waardering en persoonlijke aandacht. Bij een gebrek aan deze dingen komt dit de duurzame inzet van vrijwilligers voor de organisatie niet ten goede. De ervaring van Alifa en Zowel! is dat vrijwilligers het werk wat ze doen leuk vinden, er voldoening uit halen, betrokkenheid en persoonlijke aandacht nodig hebben en dat het moet passen in het persoonlijke leven van de vrijwilliger en dat dit duurzame inzet van de vrijwilliger stimuleert. Ondanks dat een vrijwilligersorganisatie veel invloed kan hebben op de duurzame inzet van de vrijwilliger, heeft Alifa gemerkt dat het lastig blijft om vrijwilligers vast te houden.

6.2.4. Redenen van ambassadeurs voor niet duurzame inzet

We kunnen concluderen dat alle ambassadeurs redenen kunnen bedenken om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!, maar daar is op dit moment geen sprake van. De argumenten variëren van tijdgebrek tot een verslechterende gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht. Er zijn verschillende motivaties van de ambassadeurs om zich in te zetten voor Programma Goed Bezig!, namelijk inzet vanuit eigen ervaring, het activeren van anderen om mee te doen en het feit dat ze iets terugkrijgen voor hun inzet in de vorm van voldoening, een bepaalde positie hebben, relaties en netwerken of vrijetijdsbesteding.

6.2.5. Eindconclusie

Samenvattend kunnen we de eindconclusie trekken dat er een aantal redenen zijn voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

Ten eerste is het doen van vrijwilligerswerk minder vanzelfsprekend geworden en hebben individuen meer keuzemogelijkheden. Vrijwilligersorganisaties vechten om de vrijwilligers wat ervoor zorgt dat een vrijwilliger eenvoudiger de overstap maakt naar een andere organisatie. Daarnaast is een gebrek aan maatwerk een reden voor afnemende inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Een tekort aan persoonlijke aandacht en beloning zijn daarnaast redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast moet het vrijwilligerswerk de vrijwilliger iets opleveren en als dat ontbreekt is dat een reden voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Ambassadeurs van Programma Goed Bezig! geven overigens aan dat het werk ze tot nu toe voldoende oplevert om zich in te blijven zetten. Ze noemen wel dat tijdgebrek, een verslechterde gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht voor hen redenen zijn of redenen zouden kunnen worden voor afnemende inzet voor Programma Goed Bezig!.



6.3 Aanbevelingen

Op basis van het verrichte onderzoek en op grond van de getrokken conclusies worden hieronder de aanbevelingen opgesomd die waardevol zijn voor Programma Goed Bezig!:

- *Bewustzijn*
Wij adviseren Programma Goed Bezig! om zich bewust te zijn van het feit dat in onze laatmoderne, geïndividualiseerde cultuur het doen van vrijwilligerswerk veel minder vanzelfsprekend is geworden (Bauman, 2011). Daarnaast is het goed dat Programma Goed Bezig! zich bewust is van de hoeveelheid keuzemogelijkheden in het vrijwilligerswerk, waardoor de overstap naar een andere vrijwilligersorganisatie voor een vrijwilliger klein is, er is concurrentie (Dekker, Fragment 801, 2017).
- *Lever maatwerk*
Wij adviseren Programma Goed Bezig! om in het verlengde van het vorige punt goed aan te sluiten bij de persoonlijke behoeften en interesses van de ambassadeurs. Uit de interviews met de vergelijkbare organisaties en de ambassadeurs en vanuit het literatuuronderzoek is gebleken dat het leveren van maatwerk de duurzame inzet van de ambassadeur stimuleert (Ferdinandus, Fragment 851, 2017). Wij adviseren om een aantal dingen te ondernemen om maatwerk te kunnen leveren. We denken dan aan het voeren van intakegesprekken en evaluatiegesprekken met ambassadeurs waarin hun wensen en behoeften concreet worden en waar vervolgens aan tegemoet gekomen kan worden. Het is goed om hierin bewust te zijn van de verschillen in wensen en behoeften van ambassadeurs. De ene ambassadeur wil meer training, de andere ambassadeur meer verantwoordelijkheid. Het is daarnaast belangrijk om aan te (blijven) sluiten bij de talenten van de ambassadeurs. Inzet van talenten leidt tot bevlogenheid en bevordert duurzame inzet (Dewulf, 2014).
- *Beloon de ambassadeurs*
Wij adviseren Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs te belonen voor het vrijwilligerswerk dat ze doen. Een vorm van belonen maakt dat ambassadeurs zich gezien en gewaardeerd voelen (CIVIQ, 2005). Uit de interviews met de vergelijkbare organisaties is gebleken dat beloning de duurzame inzet van de vrijwilligers stimuleert. Beloning kent veel verschillende vormen (Ferdinandus, Fragment 856, 2017). Te denken valt aan een etentje met alle ambassadeurs, een kerstpakket of een compliment. Hierin kan wederom maatwerk geleverd worden door aan te sluiten op de behoeften van de ambassadeurs.
- *Waardeer ambassadeurs en geef ze persoonlijke aandacht*
Wij adviseren Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs te waarderen voor het vrijwilligerswerk wat ze doen en dit te laten blijken. Waardering is tevens een vorm van beloning, maar is met name een houding waaruit blijkt dat je beseft dat iets of iemand waardevol is. Daarnaast adviseren wij Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs persoonlijke aandacht te geven. Uit de interviews met de vergelijkbare organisaties is gebleken dat het er bij persoonlijke aandacht om gaat dat de organisatie in alles laat merken dat zij de vrijwilliger ziet, waardeert en serieus neemt (Klaassen, Fragment 861, 2017). Het waarderen van de ambassadeurs en het geven van persoonlijke aandacht kan in de vorm van een persoonlijk gesprek waarin waardering wordt uitgesproken of de tijd nemen voor een ambassadeur als dit nodig is.



- *Deel verantwoordelijkheid*

Tenslotte adviseren wij Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs medeverantwoordelijkheid te geven voor het programma. Uit een interview met één van de vergelijkbare organisaties is gebleken dat gedeelde verantwoordelijkheid en het stimuleren van eigen kracht de duurzame inzet van vrijwilligers bevordert (Ferdinandus, Fragment 854, 2017). Het gaat hier om de verantwoordelijkheid die een wijkwerker, oftewel een professional, in steeds meer mate overdraagt aan de wijkbewoners. Dit stimuleert dat wijkbewoners steeds meer zelfstandig worden in het organiseren en uitvoeren van activiteiten.

Uit een interview met één van de ambassadeurs is gebleken dat het krijgen van verantwoordelijkheid voor haar van groot belang is om zich duurzaam in te kunnen blijven zetten (Gurp, Fragment 888, 2017). Het is van belang dat de ambassadeurs verantwoordelijkheid krijgen in de vorm van concrete taken, zoals het organiseren van een activiteit of het meenemen van benodigheden voor een bepaalde activiteit.

6.4 Discussie

In deze paragraaf zullen we beschrijven hoe dit onderzoek gerelateerd is aan eerder gedaan onderzoek en wat de toevoeging is van dit onderzoek aan het eerder gedane onderzoek. Vervolgens zullen er suggesties gedaan worden voor nieuwe onderzoeksvragen die voortvloeien uit het gedane onderzoek.

6.4.1. Relatie met eerder onderzoek

In dit onderzoeksproduct zijn veel verschillende bronnen gebruikt waaruit blijkt dat er al eerder onderzoek is gedaan naar vrijwilligerswerk en duurzame inzet van vrijwilligers. De hoeveelheid onderzoeken rondom deze onderwerpen nemen toe, aangezien we in een tijd leven waarin er een steeds groter beroep wordt gedaan op vrijwilligersorganisaties. Daarnaast hebben we in ons onderzoek gebruik gemaakt van onderzoek dat gedaan is in Rotterdam, onder andere Doe-democratie van Ted van de Wijdeven over actief burgerschap in stadwijken (Wijdeven, 2012). Daarnaast hebben we zoveel mogelijk recente bronnen gekozen, om verzekerd te zijn van de actualiteit en relevantie van het gedane onderzoek.

Daarnaast is er nog geen sprake van ander afgerond onderzoek bij Programma Goed Bezig! waar op voortgeborduurd kan worden. De oorzaak hiervan is dat het programma sinds twee jaar draait en dus vrij nieuw is in de wijken Spangen en Tussendijken. De toegevoegde waarde van dit onderzoek voor Programma Goed Bezig! is dat het specifiek gericht is op de situatie in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken. Hiermee leveren we maatwerk aan Programmabureau Goed Bezig!. Tot slot is het vinden en binden van vrijwilligers een structureel probleem voor steeds meer vrijwilligers- en welzijnsorganisaties. Dit onderzoek zou handreikingen kunnen bieden in het omgaan met duurzame inzet van vrijwilligers. De verwachting is dat er in de toekomst nog meer onderzoek gedaan zal worden naar deze onderwerpen.

Inhoudelijke beroepsrelevantie

Dit onderzoek is zeer relevant voor het werkveld, aangezien het werken met vrijwilligers een heel actueel thema is en van steeds groter belang wordt. Dit onderzoek biedt concrete handreikingen hoe hier vorm aan gegeven kan worden. De beschreven aanbevelingen zijn bruikbaar en relevant voor de beroepspraktijk, aangezien er steeds meer initiatieven ontstaan waarin gewerkt wordt met vrijwilligers. Daarnaast legt de overheid de verantwoordelijkheid voor het eigen leven steeds meer bij de burger en worden veel mensen daardoor afhankelijk van vrijwilligerswerk.



De beschreven aanbevelingen zijn bruikbaar voor vrijwilligersorganisaties die (steeds meer) met vrijwilligers te maken hebben. De aanbevelingen zijn relevant aangezien vrijwilligers een steeds grotere rol op zich nemen en vrijwilligersorganisaties handvatten moeten krijgen hoe ze hiermee om kunnen gaan. Op die manier kan duurzame inzet van vrijwilligers gestimuleerd worden en ontstaat er op de lange termijn een samenleving waarin mensen meer voor elkaar zorgen (vrijwillig). Het draagt dus bij aan de ontwikkelingen in het werkveld. Van maatschappelijk werkers wordt dus ook steeds meer gevraagd dat ze bekwaam en competent worden in het aansturen van vrijwilligers en het vinden en binden van vrijwilligers aan de organisatie. De beschreven aanbevelingen kunnen hier helpend in zijn.

6.4.2. Suggesties voor vervolgonderzoek

Wanneer de aanbevelingen van dit onderzoek toegepast worden, is het raadzaam om de handreikingen die geboden zijn om te laten zetten in vrijwilligersbeleid voor Programma Goed Bezig!, zodat er een duidelijke richtlijn komt voor het omgaan met duurzame inzet van ambassadeurs. Daarnaast zou er een passende 'tool' ontwikkeld kunnen worden die ondersteunt in het leveren van maatwerk, bijvoorbeeld een inventarisatie van talenten en persoonlijke behoeften en interesses van de ambassadeur.

Tot slot is het de wens van Programma Goed Bezig! dat de ambassadeurs het programma steeds meer over gaan nemen zodat het programma uiteindelijk door wijkbewoners gedragen wordt. Een suggestie voor vervolgonderzoek is hoe je eigenaarschap bij ambassadeurs stimuleert.

6.5 Evaluatie

Dit hoofdstuk bevat een product- en procesevaluatie. In de productevaluatie zal er door middel van een SWOT-analyse kritisch worden teruggeblikt op de beslissingen die van invloed zijn geweest op de kwaliteit van het eindproduct. De procesevaluatie bevat een kritische terugblik op de uitvoering van het onderzoek en de rol die wij daarin gehad hebben. Tot slot lichten we in de evaluatie toe in hoeverre de onderzoeksdoelstellingen bereikt zijn.



6.5.1. Productevaluatie

Sterkten	Zwakten
• Door het gebruik van drie dataverzamelmethode(n) (multimethode-aanpak) – interviews, literatuuronderzoek en brononderzoek – is de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd. • Door het houden van twee expertinterviews hebben we gebruik gemaakt van de expertise van anderen op het gebied van ons onderzoek. Dit verhoogt de betrouwbaarheid en kwaliteit van het onderzoek.	• De deelvragen zijn zowel problematisch als oplossingsgericht geformuleerd. De problematische vraagstelling sloot niet altijd aan bij de denkwijze van de onderzoekers. Dit maakte het in sommige gevallen ingewikkeld om antwoord te geven op de vraagstelling. • In de tijdsperiode tussen de vraag vanuit de opdrachtgever en ons onderzoek, is er veel veranderd. Hierdoor sloot de vraagstelling niet meer volledig aan op de huidige situatie.
Kansen	Bedreigingen
• Dit onderzoek biedt kansen om de aanbevelingen vanuit dit onderzoek verder vorm te geven het in vrijwilligersbeleid van Programma Goed Bezig!. • Door de actualiteit van de probleemstelling is dit onderzoek bruikbaar voor vele andere vrijwilligersorganisaties.	• Een bedreiging is dat Programma Goed Bezig! afhankelijk is van financiering en van de inzet van haar ambassadeurs. Als de financiering stopt en de ambassadeurs zich niet meer inzetten voor Programma Goed Bezig! zal het programma ten einde lopen. • Een bedreiging is dat de motivatie van de ambassadeurs om zich in te zetten voor Programma Goed Bezig! ook onderhevig is aan factoren waar Programma Goed Bezig! geen invloed op heeft, zoals het niet doorgaan van een zwempilot of het niet meewerken van de gemeente.

6.5.2. Procesevaluatie

Vol enthousiasme zijn we gestart met dit onderzoek. Nadat het Plan van Aanpak was goedgekeurd, volgde er een startgesprek met de opdrachtgever. Dit gesprek gaf ons het startschot voor het onderzoek. Zoals gepland zijn we begonnen met het literatuuronderzoek. Dit verliep sneller dan dat we van tevoren hadden bedacht. De literatuur was snel gevonden en ook de hoeveelheid literatuur die aanwezig was over dit onderwerp was voldoende om mee aan de slag te kunnen.

We werden steeds vaardiger in het selectief lezen en dit zorgde ervoor dat we veel literatuur in relatief korte tijd door konden nemen. Toen we tot deze conclusie kwamen hebben we besloten dat expertinterviews met Paul Dekker en Lucas Meijs ons onderzoek zouden kunnen verrijken. Na afstemming met de afstudeerbegeleider hebben we een afspraak met hen gemaakt.

Nadat we deze interviews hadden gehouden, konden we bevestigen dat de interviews met deze experts heel waardevol zijn geweest voor ons onderzoek. Het uitwerken en labelen van deze interviews kostte meer tijd en energie dan dat we hadden verwacht. Ondanks dat liepen we nog steeds voor op onze planning.

Hierna hebben we een start gemaakt met het schrijven van de hoofdstukken die antwoord zouden geven op de vraagstelling. Tegelijkertijd wilden we afspraken maken met de ambassadeurs van Programma Goed Bezig!.



Dit liep echter vertraging op doordat de opdrachtgever de contactgegevens niet doorstuurde op het moment dat wij ze nodig hadden. Na een aantal keer aandringen heeft de opdrachtgever de contactgegevens van zes ambassadeurs naar ons doorgestuurd. Hierna konden wij de afspraken met de ambassadeurs in gaan plannen. Dit liep helaas niet helemaal volgens plan. Dit kwam deels doordat de ambassadeurs zich op het laatste moment afmeldden voor het interview en deels doordat er afspraken verzet moesten worden door onvoorziene omstandigheden bij één van ons. Hierdoor hebben we de planning moeten wijzigen. Desondanks konden we snel weer verder volgens plan. Uiteindelijk hebben de interviews met de ambassadeurs en de vergelijkbare organisaties plaatsgevonden in het tijdsbestek dat we daarvoor gepland hadden. Helaas was de speling die we hiervoor hadden in onze planning, verloren gegaan. Om die reden hebben we besloten om onder voorbehoud de woensdagavond in te plannen om aan het onderzoek te werken. Uiteindelijk bleek dit minder vaak nodig dan dat we gedacht hadden.

Tijdens de interviews met de ambassadeurs merkten we dat de ambassadeurs actiever waren dan dat we hadden verwacht. Hier verbaasde we ons over, aangezien de hoofdvraag van dit onderzoek gaat over niet duurzame inzet. Daarom zijn we hierover in gesprek gegaan met de opdrachtgever. Uit dit gesprek bleek dat Programma Goed Bezig! zelf ook al tot nieuwe inzichten was gekomen en zich verder had ontwikkeld. We hebben dit gesprek als positief ervaren en we waren tevreden om te merken dat we op dezelfde lijn zaten.

Na het uitwerken en labelen van alle interviews hebben we een start gemaakt met het schrijven van de andere hoofdstukken. Tussentijds hebben we de geschreven tekst steeds opgestuurd naar Geert Jan Spijker, onze afstudeerbegeleider. Hij keek dan kritisch naar wat we geschreven hadden en gaf vervolgens feedback hierop waarna hij het stuk weer naar ons stuurde. Op die manier konden wij steeds de feedback verwerken en het stuk aanscherpen. Tijdens het schrijven van de hoofdstukken kwamen we er ook achter dat wij elkaar mooi aanvulden, waardoor het schrijven niet veel moeite kostte.

Uiteindelijk hebben we meer tijd over dan dat we hadden verwacht. Dit komt deels doordat we de laatste weken extra veel tijd en energie in het onderzoek hebben gestoken. Hier zijn we blij mee, omdat wij allebei in de komende maanden bijzondere dingen in het vooruitzicht hebben die het van belang maken dat we de eerste diplomeringsronde halen.

Als we terugblikken zien we kwaliteiten en uitdagingen als het gaat om onze samenwerking. Over het algemeen is de samenwerking erg goed verlopen en zijn we goed op elkaar afgestemd. Qua persoonlijkheid zijn er verschillen, maar ook overeenkomsten. Waar er verschillen zijn, vulden we elkaar aan en door de overeenkomst wisten we elkaar altijd weer te vinden. Het blijft voor ons allebei een uitdaging om rustig te blijven in stressvolle situaties.

Wat betreft de samenwerking met Programma Goed Bezig! hebben we gemerkt dat we gezien en gehoord werden door de opdrachtgever en we werden heel serieus genomen. Hierdoor hebben we ruimte ervaren om ons onderzoek goed uit te voeren. We hebben wel gemerkt dat de opdrachtgever een druk bezet persoon is, waardoor we soms op dingen moesten wachten.



6.5.3. Doelstellingen

De vooraf opgestelde doelstellingen van dit onderzoek waren:

- Het Programmabureau Goed Bezig! heeft zicht op de redenen van ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!.
- Programmabureau Goed Bezig! heeft aanbevelingen hoe ze met het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs om kunnen gaan.

De ambassadeurs van Programma Goed Bezig! zetten zich momenteel duurzaam in voor Programma Goed Bezig!. Alle ambassadeurs hebben aangegeven wat voor hen redenen zouden zijn om zich niet langer duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Deze redenen hebben we geïnventariseerd en beschreven in dit onderzoek. Daarmee is deze doelstelling behaald.

Door middel van literatuuronderzoek en interviews hebben we concrete aanbevelingen geformuleerd over hoe Programmabureau Goed Bezig! om kan gaan met het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs. Deze zijn te vinden in het onderzoeksproduct. Daarmee is deze doelstelling behaald.



Literatuurlijst

- Alifa. (2016). *Home*. (N3RDS, Producent) Opgehaald van Alifa: www.alifa.nl
- Baarda, d. G. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten: Noordhoff Uitgevers B.V. .
- Bauman, S. (2011). *Liquid modernity*. Cambridge, Engeland : Polity Press. Opgeroepen op 2 17, 2017
- Boutellier, H. (2011). *De improvisatiemaatschappij* (1e druk ed.). Den Haag, Nederland: Boom Lemma Uitgevers. Opgeroepen op 2 21, 2017
- Boutellier, H. e. (2012, Juni). *Conditioes voor zelforganisatie* . Opgehaald van Verwey-Jonker Instituut : www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/Conditioes-voor-zelforganisatie_web_8845%20Printversie.pdf
- Bozkurt. (2017, 3 30). Fragment 874.
- Bozkurt. (2017, 3 30). Fragment 881.
- Buitenhuis. (2017 , 4 13). Fragment 896.
- Buitenhuis. (2017, 4 13). Fragment 897.
- CBS. (2012). *Waardenverandering in Nederland: resultaten van de SOCON-enquete 1980-2011*. Nijmegen: Centraal Bureau van de Statistiek. Opgehaald van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/45/waardenverandering-in-nederland-resultaten-van-de-socon-enquete-1980-2011>
- CIVIQ. (2005). *5xB Binnenhalen Begeleiden Belonen Behouden Beeindigen*. Utrecht: CIVIQ.
- Dam van, C. (2009, April). *Actuele ontwikkelingen en trends van invloed op de lokale ondersteuning van het vrijwilligerswerk*. Opgehaald van Movisie : https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Actuele%20ontwikkelingen%20en%20trends%20{MOV-225039-0.3}.pdf
- Dekker. (2017, 2 24). Fragment 801.
- Dekker. (2017, 2 24). Fragment 802.
- Dekker, P. e. (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag : Sociaal Cultureel Planbureau. Opgehaald van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2007/Toekomstverkenning_vrijwillige_inzet_2015
- Dewulf, L. (2014). *Ik kies voor mijn talent* . Schiedam: Lannoo Campus .
- Dijkstra, P. (2010). *Bevlogen aan het werk*. Zaltbommel: Uitgeverij Thema .
- Duyvendak, J. W. (2004). De individualisering van de samenleving en de toekomst van de sociologie. *Sociologische Gids*, 495-496. Opgehaald van http://www.jwduyvendak.nl/wp-content/uploads/2015/07/De_individualisering_van_de_samenleving_en_de_toekomst_van_de_sociologie.pdf



- Ferdinandus. (2017, 4 7). Fragment 851.
- Ferdinandus. (2017, 4 7). Fragment 852.
- Ferdinandus. (2017, 4 7). Fragment 854.
- Ferdinandus. (2017, 4 7). Fragment 856.
- Ferdinandus. (2017, 4 7). Fragment 857.
- Gast de, W.-J. H. (2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement*. Bussum: Coutinho.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity* (10e druk ed.). Stanford, California : Stanford University Press. Opgeroepen op 2 17, 2017
- Giddens, A. (1991). The Trajectory of the Self . In A. Giddens, *Modernity and Self-Identity* (pp. 71 - 108). Stanford, California : Stanford University Press .
- Gurp. (2017, 3 31). Fragment 887.
- Gurp. (2017, 3 31). Fragment 888.
- Houwelingen, P. e. (2014). *Burgermacht op eigen kracht?* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau .
- Hustinx, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk? . *Tijdschrift voor sociologie* , 112-147.
- Klaassen. (2017, 4 10). Fragment 859.
- Klaassen. (2017, 4 10). Fragment 861.
- Klaassen. (2017, 4 10). Fragment 862.
- Klaassen. (2017, 4 10). Fragment 863.
- Klaassen. (2017, 4 10). Fragment 902.
- Meijs. (2017, 3 9). Fragment 826.
- Meijs. (2017, 3 9). Fragment 842.
- Meijs. (2017, 3 9). Fragment 848.
- Parra. (2017, 3 30). Fragment 866.
- Parra. (2017, 3 30). Fragment 867.
- Rijksoverheid. (2013, September 17). *Troonrede 2013* . Opgehaald van Rijksoverheid : <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013>
- Rotterdam, G. (2015, Februari 17). *Uitvoeringsplan maatschappelijke ondersteuning Delfshaven*. Opgehaald van Rotterdam: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/delfshaven/20150117-UP-MO-Delfshaven.pdf>
- Rotterdam, G. (2017, 1 30). Opgehaald van Uitvoeringsplannen Delfshaven 2015-2018: www.rotterdam.nl/Gebiedscommissies/GC%20Delfshaven/Documenten/20150117%20-%20UP%20MO%20Delfshaven.pdf



- Sweers, A. (2014, 6 19). *Maatwerk is ook verantwoordelijkheid client*. Opgehaald van Zorg en welzijn: <https://www.zorgwelzijn.nl/home/nieuws/2014/6/maatwerk-is-ook-verantwoordelijkheid-van-client-1544933w/>
- Veldboer, L. (2002, 9). *Trends in grootstedelijk welzijnswerk*. Opgehaald van Verwey-Jonker Instituut : www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/D8349130.pdf
- Wijdeven, T. v. (2012). *Doe-democratie*. Delft: Uitgeverij Eburon.
- Witte, A. (2010). *Onderzoeksrapportage Bachelorproject Algemene Sociale Wetenschappen*. Ipse de Bruggen . Rotterdam: Universiteit Utrecht . Opgehaald van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/179110>
- Zowel! (2017). *Home*. Opgehaald van Zowel: www.zowel.nu



Bijlagen

Inhoudsopgave bijlagen

Bijlage 1 – Adviesrapport	48
Bijlage 2 – Topiclijsten en vragen interviews	55
Bijlage 2.1 – Interview Paul Dekker	56
Bijlage 2.2 – Interview Lucas Meijs	58
Bijlage 2.3 – Interview Zowel!	60
Bijlage 2.4 – Interview Alifa	62
Bijlage 2.5 – Interview ambassadeurs	64
Bijlage 3 – Uitgewerkte en gelabelde interviews	66
Bijlage 3.1 – Interview Paul Dekker – 24 februari 2017	67
Bijlage 3.2 – Interview Lucas Meijs – 9 maart 2017	83
Bijlage 3.3 – Interview Zowel! – 7 april 2017	100
Bijlage 3.4 – Interview Alifa – 10 april 2017	108
Bijlage 3.5 – Interview Moenne van la Parra – 30 maart 2017	114
Bijlage 3.6 – Interview Sibel Bozkurt – 30 maart 2017	126
Bijlage 3.7 – Interview Mary Junos – 30 maart 2017 (geanonimiseerd)	132
Bijlage 3.8 – Interview Christina van Gorp – 31 maart 2017	136
Bijlage 3.9 – Interview Maureen Buitenhuis – 13 april 2017	142
Bijlage 3.10 – Interview Nasrien Nasibdar – 13 april 2017	146





Adviesrapport afstudeeronderzoek

Duurzame inzet? Goed Bezig!

Over het ontbreken van duurzame inzet van
vrijwilligers

Eva Koot & Marlies Overbeeke
In opdracht van Programma Goed Bezig!



Adviesrapport voor Programma Goed Bezig!

Inleiding

Dit adviesrapport is het product wat voortgekomen is uit het onderzoeksverslag. We zullen allereerst de probleemstelling en vraagstelling uiteenzetten. Vervolgens delen we de conclusie van het onderzoek beschrijven waarna een concreet advies volgt uit de aanbevelingen die uit het onderzoek zijn gekomen. Het adviesrapport zal afgesloten worden met een conclusie.

Zoals we ook in hoofdstuk 1 van het onderzoeksverslag beschrijven is het onderzochte probleem dat het bij de ambassadeurs ontbreekt aan duurzame inzet voor Programma Goed Bezig!. Het Programmabureau Goed Bezig! heeft gemerkt dat het enthousiasme van de ambassadeurs sterk is afgezwakt in de tijdsperiode tussen fase 1 en fase 2. Hieruit trekt het programmabureau de conclusie dat ambassadeurs zich nog niet duurzaam inzetten in de wijk. Hieruit blijkt dat het probleem op uitvoerend niveau speelt. Met dit onderzoek hebben we antwoord gekregen op de vraag wat de blokkades zijn die door ambassadeurs worden ervaren om zich duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. De meerwaarde van het onderzoek voor Programma Goed Bezig! is dat het specifiek gericht is op de situatie in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken. Hiermee leveren we maatwerk aan Programmabureau Goed Bezig!.

Vanuit deze probleemstelling is een vraagstelling met bijbehorende deelvragen geformuleerd.

Vraagstelling: Wat zijn redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! in de Rotterdamse wijken Spangen en Tussendijken?

Deelvragen

1. Wat zijn de oorzaken van het ontbreken van duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig! vanuit sociologisch oogpunt?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat de invloed van de huidige typering in de samenleving is op de duurzame inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Huidige typering in de samenleving zijn bijvoorbeeld de introductie van de participatiemaatschappij en het groeiend individualisme. Dit willen we onderzoeken door middel van documentonderzoek en literatuuronderzoek over deze onderwerpen.

2. Wat zegt de literatuur over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat de literatuur zegt over het ontstaan van duurzame inzet van vrijwilligers in het welzijnswerk. Bij de beantwoording van deze deelvraag richten we ons met name op literatuur over vrijwilligersorganisaties die erop gericht zijn het welzijn van wijkbewoners te vergroten.

3. Wat is de ervaring van twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat de ervaring is van experts in twee gelijksoortige organisaties met het ontbreken van duurzame inzet van vrijwilligers. Bij de beantwoording van deze deelvraag richten we ons op argumenten die vrijwilligers aandragen om zich niet duurzaam in te zetten en welke aanpak de experts hierbij hanteren. Dit doen we door middel van het houden van interviews met experts van twee verschillende vrijwilligersorganisaties in grote steden.



4. Wat zijn redenen voor de ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig! in de wijken Spangen en Tussendijken?

Met deze deelvraag willen we antwoord geven op de vraag wat voor ambassadeurs redenen zijn om zich niet duurzaam in te zetten voor Programma Goed Bezig!. Dit willen we doen door middel van interviews met de ambassadeurs van Programma Goed Bezig!.

De conclusie die uit het onderzoek is gekomen is dat er een aantal redenen zijn voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!.

Ten eerste is het doen van vrijwilligerswerk minder vanzelfsprekend geworden en hebben individuen meer keuzemogelijkheden. Vrijwilligersorganisaties vechten om de vrijwilligers wat ervoor zorgt dat een vrijwilliger eenvoudiger de overstap maakt naar een andere organisatie. Daarnaast is een gebrek aan maatwerk een reden voor afnemende inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Een tekort aan persoonlijke aandacht en beloning zijn daarnaast redenen voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast moet het vrijwilligerswerk de vrijwilliger iets opleveren en als dat ontbreekt is dat een reden voor afnemende inzet van ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Ambassadeurs van Programma Goed Bezig! geven overigens aan dat het werk ze tot nu toe voldoende oplevert om zich in te blijven zetten. Ze noemen wel dat tijdgebrek, een verslechterde gezondheid, het niet krijgen van verantwoordelijkheid voor het programma en het ontbreken van persoonlijke aandacht voor hen redenen zijn of redenen zouden kunnen worden voor afnemende inzet voor Programma Goed Bezig!. Voor verdere uitwerking van de conclusie verwijzen we naar hoofdstuk 6 uit het onderzoeksverslag.



Advies

In dit onderdeel volgt een beschrijving van het advies gebaseerd op de aanbevelingen uit hoofdstuk 6 van het onderzoeksverslag. Het advies zal zo concreet mogelijk beschreven en onderbouwd worden en de aanbevelingen zullen tegen elkaar afgewogen worden.

Bewustzijn

Wij adviseren Programma Goed Bezig! om zich bewust te zijn van het feit dat in onze laatmoderne, geïndividualiseerde cultuur het doen van vrijwilligerswerk veel minder vanzelfsprekend is geworden. Daarnaast is het goed dat Programma Goed Bezig! zich bewust is van de hoeveelheid keuzemogelijkheden in het vrijwilligerswerk, waardoor de overstap naar een andere vrijwilligersorganisatie voor een vrijwilliger klein is, er is concurrentie. Als Programma Goed Bezig! zich bewust is van de typering van de huidige samenleving, zullen verwachtingen bijgesteld moeten worden. In een tijd waarin het individu centraal staat en het doen van vrijwilligerswerk veel minder vanzelfsprekend is geworden, kan Programma Goed Bezig! niet verwachten dat ambassadeurs zich belangeloos en duurzaam inzetten. Op het moment dat Programma Goed Bezig! deze verwachtingen bij zal stellen, zullen ze misschien nog wel aangenaam verrast worden als ambassadeurs zich wel duurzaam inzetten voor het programma. Om deze bijstelling van verwachtingen te realiseren is het nodig dat er een verandering plaatsvindt in de manier van denken. Dit kan gerealiseerd worden door het een onderwerp van gesprek te maken op de agenda van Programmabureau Goed Bezig!. Het concrete advies is daarnaast dat Programmabureau Goed Bezig! de verwachtingen die ze van de ambassadeur heeft bespreekbaar zal maken in een intakegesprek. Op die manier weet de ambassadeur wat hij of zij kan verwachten en wat Programma Goed Bezig! van hem of haar verwacht. Dit is tegelijkertijd het voordeel van dit advies. Het nadeel van dit advies is dat Programmabureau Goed Bezig! gekenmerkt wordt door enthousiasme en door geen duurzame inzet te verwachten van ambassadeurs, zal dit enthousiasme wellicht afzwakken.

Lever maatwerk

Wij adviseren Programma Goed Bezig! om in het verlengde van het vorige punt goed aan te sluiten bij de persoonlijke behoeften en interesses van de ambassadeurs. Uit de interviews met de vergelijkbare organisaties en de ambassadeurs en vanuit het literatuuronderzoek is gebleken dat het leveren van maatwerk de duurzame inzet van de ambassadeur stimuleert.

Wij adviseren om een aantal dingen te ondernemen om maatwerk te kunnen leveren:

- Voer intakegesprekken en evaluatiegesprekken met ambassadeurs waarin de wensen en behoeften van de ambassadeurs concreet worden en waar vervolgens aan tegemoet gekomen kan worden. Het is goed om hierin bewust te zijn van de verschillen in wensen en behoeften van ambassadeurs. De ene ambassadeur wil meer training, de andere ambassadeur meer verantwoordelijkheid.
- Sluit (blijvend) aan bij de talenten van de ambassadeurs. Inzet van talenten leidt tot bevoegdheid en bevordert duurzame inzet. Een concreet advies wat hieruit voortkomt is dat de huidige talentenscan aangepast kan worden op de persoonlijke behoeften en interesses van de ambassadeurs. Uit de talentenscan zal blijken waar de ambassadeurs goed in zijn en op welke manier ze zich het liefst inzetten. Door hierop aan te sluiten, kan Programma Goed Bezig! maatwerk leveren aan de ambassadeurs.



Op het moment dat Programma Goed Bezig! dit advies ter harte zal nemen zal dit de duurzame inzet van de ambassadeurs stimuleren. Als ambassadeurs zich duurzaam inzetten mag Programma Goed Bezig! ervan uitgaan dat dit één van de gevolgen is het leveren van maatwerk. Om dit advies te realiseren is tijd nodig om de talentscan bij te stellen, deze af te nemen bij de ambassadeurs en vervolgens de talenten van de ambassadeur te verbinden aan een taak die hierbij aansluit. Het voordeel van het leveren van maatwerk is dat ambassadeurs het werk wat zij doen, leuk zullen vinden waardoor ze zich duurzaam in zullen zetten voor Programma Goed Bezig!. Daarnaast heeft het leveren van maatwerk aan de ambassadeur een positief effect op de gemoedstoestand van de ambassadeur. Een nadeel van het leveren van maatwerk is dat het tijd en moeite kost om de talentscan bij te stellen, af te nemen en de verbinding te maken tussen de talenten van de ambassadeur en bijpassende taken.

Beloon de ambassadeurs

Wij adviseren Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs te belonen voor het vrijwilligerswerk wat ze doen. Een vorm van belonen maakt dat ambassadeurs zich gezien en gewaardeerd voelen. Uit de interviews met de vergelijkbare organisaties is gebleken dat beloning de duurzame inzet van de vrijwilligers stimuleert. Beloning kent veel verschillende vormen. Te denken valt aan een etentje met alle ambassadeurs, een kerstpakket of een compliment. Hierin kan wederom maatwerk geleverd worden door aan te sluiten op de behoeften van de ambassadeurs. Op het moment dat ambassadeurs een beloning ontvangen voor het werk wat ze doen, zullen ze zich gezien en gewaardeerd voelen. Dit bevordert de duurzame inzet van de ambassadeurs in relatief korte tijd. We adviseren Programma Goed Bezig! om een bepaalde structuur aan te brengen in het geven van beloningen, zodat ambassadeurs zich betrokken blijven voelen. Het resultaat van het opvolgen van dit advies zal blijken uit positieve reacties vanuit de ambassadeurs en in duurzame inzet van de ambassadeurs. Het geven van beloningen kost in de meeste gevallen geld en tijd, maar het levert ook veel op. Het voordeel van het geven van beloning is dat de ambassadeurs en Programma Goed Bezig! een positief gevoel zal geven. Daarnaast is het geven van beloning in de vorm van een gezamenlijke activiteit bevorderend voor de onderlinge relatie tussen de ambassadeurs en het programmabureau en dit zal de duurzame inzet van ambassadeurs bevorderen. Een nadeel van het geven van beloning is dat het tijd en geld kost. Daarnaast wekt het een bepaalde verwachting bij de ambassadeur dat een beloning vanzelfsprekend is.

Waardeer ambassadeurs en geef ze persoonlijke aandacht

Wij adviseren Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs te waarderen voor het vrijwilligerswerk wat ze doen en dit te laten blijken. Waardering is tevens een vorm van beloning, maar is met name een houding waaruit blijkt dat je beseft dat iets of iemand waardevol is.

Daarnaast adviseren wij Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs persoonlijke aandacht te geven. Uit de interviews met de vergelijkbare organisaties is gebleken dat het er bij persoonlijke aandacht om gaat dat de organisatie in alles laat merken dat zij de vrijwilliger ziet, waardeert en serieus neemt. Het waarderen van de ambassadeurs en het geven van persoonlijke aandacht kan in de vorm van een persoonlijk gesprek waarin waardering wordt uitgesproken of de tijd nemen voor een ambassadeur als dit nodig is. Als Programma Goed Bezig! dit advies ter harte neemt zal het hen opleveren dat de onderlinge relaties versterkt worden wat de duurzame inzet van ambassadeurs ten goede zal komen. Dit zal te merken zijn aan een positieve sfeer onder de ambassadeurs en op langere termijn de duurzame inzet van de ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!. Waardering en het geven van persoonlijke aandacht vragen een tijdsinvestering, wat tevens een nadeel vormt van het realiseren van dit advies.



Het voordeel van het waarderen van ambassadeurs en het geven van persoonlijke aandacht is dat Programma Goed Bezig! dit deels al realiseert. Dit maakt dat het eenvoudiger is om dit advies volledig op te volgen.

Deel verantwoordelijkheid

Tenslotte adviseren wij Programma Goed Bezig! om de ambassadeurs medeverantwoordelijkheid te geven voor het programma. Uit een interview met één van de vergelijkbare organisaties is gebleken dat gedeelde verantwoordelijkheid en het stimuleren van eigen kracht de duurzame inzet van vrijwilligers bevordert. Het gaat hier om de verantwoordelijkheid die een wijkwerker, oftewel een professional, in steeds meer mate overdraagt aan de wijkbewoners. Dit stimuleert dat wijkbewoners steeds meer zelfstandig worden in het organiseren en uitvoeren van activiteiten.

Uit een interview met één van de ambassadeurs is gebleken dat het krijgen van verantwoordelijkheid voor haar van groot belang is om zich duurzaam in te kunnen blijven zetten. Het is van belang dat de ambassadeurs verantwoordelijkheid krijgen in de vorm van concrete taken, zoals het organiseren van een activiteit of het meenemen van benodigheden voor een bepaalde activiteit.

Als Programma Goed Bezig! dit advies op zal volgen zal een grote verantwoordelijkheid die nu bij het programmabureau ligt, een gedeelde verantwoordelijkheid worden. Dit stimuleert een gevoel van medeverantwoordelijkheid bij de ambassadeurs, wat de duurzame inzet van ambassadeurs bevordert. Dit maakt het op de lange termijn eenvoudiger om het programma over te dragen aan de ambassadeurs. Daarnaast geeft het hebben van een verantwoordelijkheid ambassadeurs het gevoel belangrijk te zijn en iets wezenlijks bij te kunnen dragen. Dit zal blijken uit een toename van initiatief dat ambassadeurs zullen nemen en een bepaalde zelfverzekerdheid die ambassadeurs uit zullen gaan stralen. Daarnaast stimuleert dit de duurzame inzet van ambassadeurs, aangezien zij onmisbaar zijn geworden. Om dit advies te kunnen realiseren is lef en vertrouwen nodig vanuit Programmabureau Goed Bezig!. Zij moeten taken los gaan laten en overdragen aan ambassadeurs, zonder zekerheid te hebben wat de gevolgen hiervan zijn. Dit risico kan beperkt worden door in eerste instantie taken samen uit te voeren, waarna de ambassadeur het in onderlinge afstemming zelfstandig zal gaan uitvoeren. Daarnaast is het nodig dat ambassadeurs verschillende taken willen overnemen. Een voordeel van het delen van verantwoordelijkheid is dat het programmabureau ontlast wordt in de hoeveelheid taken die ze hebben. Tot slot voelen ambassadeurs zich medeverantwoordelijkheid voor het programma wat hen een gevoel van zelfverzekerdheid zal geven. Dit zal ervoor zorgen dat de energievoorraad van het programmabureau voldoende gevuld blijft en het zal de duurzame inzet van ambassadeurs versterken. Het nadeel is dat er een risico bestaat dat een ambassadeur niet bekwaam genoeg is om de taken goed uit te voeren. Onderlinge afstemming blijft hierin van groot belang.



Conclusie

We zullen in dit laatste gedeelte van dit adviesrapport puntsgewijs beschrijven wat de conclusie is van dit adviesrapport.

Lever maatwerk

Als we de adviezen die we hebben gegeven tegen elkaar afwegen, is het leveren van maatwerk een overkoepelend advies. Wij adviseren Programma Goed Bezig! dan ook om met het realiseren van dit advies te beginnen. Belonen, waarderen, het geven van persoonlijke aandacht en het delen van verantwoordelijkheid zijn adviezen die te maken hebben met aansluiten bij de wensen, persoonlijke behoeften en interesses van de ambassadeur, oftewel met het leveren van maatwerk. Zoals eerder beschreven zal het leveren van maatwerk veel tijd en energie vragen en om die reden is het goed om met dit advies te beginnen.

Beloon, waardeer en geef persoonlijke aandacht aan ambassadeurs

Om de duurzame inzet van de ambassadeurs tijdens dit proces te stimuleren is daarnaast ons advies om op zeer korte termijn een start te maken met het geven van een beloning. Te denken valt aan een gezamenlijk etentje, waarin onderlinge relaties versterkt kunnen worden. Dit adviseren wij ook als het gaat om waarderen en het geven van persoonlijke aandacht. Het gaat hier om een houding en niet om een taak die eenmalig plaatsvindt. Die houding is verweven in het hele proces van realisatie van deze adviezen.

Deel verantwoordelijkheid

Vervolgens adviseren wij Programma Goed Bezig! om na het leveren van maatwerk een start te maken met het delen van verantwoordelijkheid met de ambassadeurs. Om verantwoordelijkheid te kunnen delen met ambassadeurs is het noodzakelijk te weten wat een ambassadeur wil doen en waar zijn of haar talenten liggen. Dit zal concreet worden na het leveren van maatwerk door aan te sluiten op de persoonlijke behoeften en interesses van de ambassadeur.

Afsluiting

We sluiten af met de wens dat Programma Goed Bezig! deze adviezen ter harte zal nemen. We wensen hen veel succes hierbij.



Bijlage 2 – Topiclijsten en vragen interviews



Bijlage 2.1 – Interview Paul Dekker

Topiclijst

Topics	Vragen
Individualisering en individualisme	- In een artikel dat het CBS geschreven heeft in 2012 wordt genoemd: 'Door de toename van hedonisme in de vorm van individuele zelfverwerkelijking kan maatschappelijk integratie en engagement een probleem worden. In een sterk hedonistische en materialistische georiënteerde samenleving kan individualisme omslaan in hyper-individualisme, narcisme en onverschilligheid, verliest men de interesse voor de omgeving en worden zaken als gelijkheid en solidariteit eenvoudig aan de kant geschoven'. Dat was 2012. Hoe staat het er volgens u nu voor als het gaat om individualisme en wat verwacht u voor de toekomst als het om deze ontwikkeling gaat?
Participatiemaatschappij	- Participatie is al langer een onderwerp van gesprek, maar deze trend krijgt steeds meer prioriteit, juist ook vanuit de politiek. Hoe heeft u de participatiemaatschappij zich zien ontwikkelen en wat ziet u veranderd sinds die tijd?
Laatmoderniteit	- Wat typeert volgens u de ontwikkeling van laatmoderniteit in Nederland?
Invloed van deze drie thema's op de duurzame inzet van vrijwilligers	- We hebben het gehad over een aantal grote ontwikkelingen in onze samenleving. Wat is volgens u de invloed van deze ontwikkelingen op het vrijwilligerswerk? - Wat is invloed van deze ontwikkelingen op de duurzame inzet van vrijwilligers? - Hoe ziet u de toekomst als het gaat om vrijwilligerswerk en hoe vrijwilligersorganisaties hiermee om kunnen gaan?



Vragen interview Paul Dekker

1. Kunt u om te beginnen iets vertellen over wie u bent en over het werk wat u doet binnen het Sociaal Cultuur Planbureau?

2. We zien uw naam vaak terugkomen bij onderwerpen als participatie, civil society en vrijwilligerswerk. Wat maakt dat u deze onderwerpen zo interessant vindt en daarin expertise heeft ontwikkeld?

3. Wat typeert volgens u de ontwikkeling van laatmoderniteit in Nederland?

4. In een artikel dat het CBS geschreven heeft in 2012 wordt genoemd: 'Door de toename van hedonisme in de vorm van individuele zelfverwerkelijking kan maatschappelijk integratie en engagement een probleem worden. In een sterk hedonistische en materialistische georiënteerde samenleving kan individualisme omslaan in hyper-individualisme, narcisme en onverschilligheid, verliest men de interesse voor de omgeving en worden zaken als gelijkheid en solidariteit eenvoudig aan de kant geschoven'.
Dat was 2012. Hoe staat het er volgens u nu voor als het gaat om individualisme en wat verwacht u voor de toekomst als het om deze ontwikkeling gaat?

5. Participatie is al langer een onderwerp van gesprek, maar deze trend krijgt steeds meer prioriteit, juist ook vanuit de politiek. Hoe heeft u de participatiemaatschappij zich zien ontwikkelen en wat ziet u veranderd sinds die tijd?

6. We hebben het gehad over een aantal grote ontwikkelingen in onze samenleving. Wat is volgens u de invloed van deze ontwikkelingen op het vrijwilligerswerk?

7. Wat is invloed van deze ontwikkelingen op de duurzame inzet van vrijwilligers?

8. Hoe ziet u de toekomst als het gaat om vrijwilligerswerk en hoe vrijwilligersorganisaties hiermee om kunnen gaan?

9. Heeft u zelf nog iets toe te voegen aan dit interview?



Bijlage 2.2 – Interview Lucas Meijs

Topiclijst

Topics	Vragen
Veranderingen in het vrijwilligerswerk	- Wat ziet u veranderd als u kijkt naar het vrijwilligerswerk van tien jaar geleden en van nu?
De nieuwe vrijwilligersidentiteit	- In een artikel van u hebben we gelezen over 'de nieuwe vrijwilligersidentiteit'. Wat is volgens u kenmerkend voor deze nieuwe vrijwilligersidentiteit? - Hoe kunnen vrijwilligersorganisaties deze 'nieuwe vrijwilligersidentiteit' optimaal benutten?
Ontstaan van duurzame inzet vrijwilliger	- Hoe ontstaat volgens u duurzame inzet bij vrijwilligers in het welzijnswerk? - Is het volgens u nog een realistische verwachting anno 2017 dat vrijwilligers zich duurzaam inzetten binnen het welzijnswerk?
Behouden van duurzame inzet vrijwilliger	- Hoe blijft volgens u deze duurzame inzet van vrijwilligers behouden? - Hoe ziet u de toekomst als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers binnen het welzijnswerk?



Vragen interview Lucas Meijs

1. Kunt u om te beginnen iets vertellen over wie u bent en over het werk wat u doet?
2. Wat ziet u verandert als u kijkt naar het vrijwilligerswerk van tien jaar geleden en van nu?
3. In een artikel van u hebben we gelezen over 'de nieuwe vrijwilligersidentiteit'. Wat is volgens u kenmerkend voor deze nieuwe vrijwilligersidentiteit?
4. Hoe kunnen vrijwilligersorganisaties deze 'nieuwe vrijwilligersidentiteit' optimaal benutten?
5. Hoe ontstaat volgens u duurzame inzet bij vrijwilligers in het welzijnswerk?
6. Is het volgens u nog een realistische verwachting anno 2017 dat vrijwilligers zich duurzaam inzetten binnen het welzijnswerk?
7. Hoe blijft volgens u deze duurzame inzet van vrijwilligers behouden?
8. Hoe ziet u de toekomst als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers binnen het welzijnswerk?
9. Heeft u zelf nog iets toe te voegen aan dit interview?



Bijlage 2.3 - Interview Zowel!

Topiclijst

Topics	Vragen
Inzet vrijwilligers Zowel	- Hoeveel vrijwilligers zijn er actief voor Zowel en wat versta je onder 'actief'? - Op welke manier zetten vrijwilligers zich voor Zowel in (eenmalige dingen, korte tijd, langdurig)?
Vrijwilligersmanagement Zowel	- Hebben jullie een vrijwilligersbeleid en zo ja wat zijn de kernpunten? - Wat doen jullie om de vrijwilligers binnen te houden?
Omgaan met duurzame inzet	- Wat is jullie ervaring met duurzame inzet van vrijwilligers? - Wat adviseer je vergelijkbare organisaties als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers?



Vragen interview Zowel!

1. Wil je kort iets vertellen over wie je bent en wat je doet binnen Zowel?
2. Hoeveel vrijwilligers zijn er actief voor Zowel en wat versta je onder 'actief'?
3. Op welke manier zetten vrijwilligers zich voor Zowel in (eenmalige dingen, korte tijd, langdurig)?
4. Hebben jullie een vrijwilligersbeleid en zo ja wat zijn de kernpunten?
5. Wat doen jullie om de vrijwilligers binnen te houden?
6. Wat is jullie ervaring met duurzame inzet van vrijwilligers?
7. Wat adviseer je vergelijkbare organisaties als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers?
8. Wil je zelf nog iets toevoegen aan dit interview?



Bijlage 2.4 – Interview Alifa

Topiclijst

Topics	Vragen
Inzet vrijwilligers Alifa	- Hoeveel vrijwilligers zijn er actief voor Alifa en wat versta je onder 'actief'? - Op welke manier zetten vrijwilligers zich voor Alifa in (eenmalige dingen, korte tijd, langdurig)?
Vrijwilligersmanagement Alifa	- Hebben jullie een vrijwilligersbeleid en zo ja wat zijn de kernpunten? - Wat doen jullie om de vrijwilligers binnen te houden?
Omgaan met duurzame inzet	- Wat is jullie ervaring met duurzame inzet van vrijwilligers? - Wat adviseer je vergelijkbare organisaties als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers?



Vragen interview Alifa

1. Wil je kort iets vertellen over wie je bent en wat je doet binnen Alifa?
2. Hoeveel vrijwilligers zijn er actief voor Alifa en wat versta je onder 'actief'?
3. Op welke manier zetten vrijwilligers zich voor Alifa in (eenmalige dingen, korte tijd, langdurig)?
4. Hebben jullie een vrijwilligersbeleid en zo ja wat zijn de kernpunten?
5. Wat doen jullie om de vrijwilligers binnen te houden?
6. Wat is jullie ervaring met duurzame inzet van vrijwilligers?
7. Wat adviseer je vergelijkbare organisaties als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers?
8. Wil je zelf nog iets toevoegen aan dit interview?



Bijlage 2.5 – Interview ambassadeurs

Topiclijst

Topics	Vragen
Betrokkenheid Programma Goed Bezig!	- Hoe ben je betrokken geraakt bij Programma Goed Bezig!? - Op welke manier zet jij je in binnen Programma Goed Bezig!?
Motivatie ambassadeurs voor inzet Programma Goed Bezig!	- Wat motiveert jou om je in te zetten binnen Programma Goed Bezig!? - Wat vind je leuk aan je vrijwilligerswerk voor Programma Goed Bezig!?
Behouden duurzame inzet	- Wat heb jij nodig om betrokken te blijven bij Programma Goed Bezig!?
Argumenten niet duurzame inzet ambassadeurs voor Programma Goed Bezig!	- Wat ervaar jij als blokkades om je voor langere tijd in te zetten voor Programma Goed Bezig!? - Wat zouden voor jou redenen zijn om je niet langer in te zetten voor Programma Goed Bezig!?



Vragen interview ambassadeurs Programma Goed Bezig!

1. Wil je kort iets vertellen over wie je bent en wat je doet binnen Programma Goed Bezig!?
2. Hoe ben je betrokken geraakt bij Programma Goed Bezig!?
3. Op welke manier zet jij je in binnen Programma Goed Bezig!? (hoe vaak?)
4. Wat motiveert jou om je in te zetten binnen Programma Goed Bezig!?
5. Wat vind je leuk aan je vrijwilligerswerk voor Programma Goed Bezig!?
6. Wat heb jij nodig om betrokken te blijven bij Programma Goed Bezig!?
7. Wat ervaar jij als blokkades om je voor langere tijd in te zetten voor Programma Goed Bezig!?
8. Wat zouden voor jou redenen zijn om je niet langer in te zetten voor Programma Goed Bezig!?
9. Wil je zelf nog iets toevoegen aan dit interview?



Bijlage 3 – Uitgewerkte en gelabelde interviews



Bijlage 3.1 – Interview Paul Dekker – 24 februari 2017

Eva: Met ons onderzoek zijn we betrokken geraakt bij een programma in Rotterdam. Dit programma heet Goed Bezig!. Zij werken met ambassadeurs. Ze zijn heel erg bezig met gezond leven en de vrijwilligers in de wijk te activeren om met elkaar daar actief een bijdrage aan te leveren. Dit is ook heel erg van het iedereen meedoen en participeren. Ze merken nu heel erg: in het begin waren de vrijwilligers heel enthousiast en toen zat er een bepaalde tijdsperiode tussen en toen merkten ze hé, het zwakt af, het ontbreekt eigenlijk aan duurzame inzet.

Paul: En wie waren de vrijwilligers, hoe kwamen zij daaraan? Dat waren niet mensen van hun organisatie?

Eva: Nee, dat waren wijkbewoners die zij hebben gemobiliseerd.

Marlies: Vooral mensen die het dichts bij mensen in de wijk staan zeg maar, dus ook wel mensen van verschillende culturen, nou dat speelt in Rotterdam natuurlijk heel erg. Dus daarin hebben ze juist gezocht van: dat zijn mensen die de verbinding mooi kunnen maken met de wijk. En zo zijn ze eigenlijk aan die vrijwilligers gekomen. Ambassadeurs heten ze, binnen het programma.

Eva: Dus daaruit kwam eigenlijk onze hoofdvraag.

Marlies: We onderzoeken wat argumenten zijn van ambassadeurs om zich niet duurzaam in te zetten. Want wat Eva net ook al vertelde: ze zien steeds wel dat mensen iets willen doen en dan zwakt het weer af dus het is heel lastig om die mensen te blijven binden aan het programma. Dus dat is de grote vraag: wat dragen die mensen zelf aan als redenen om zich niet duurzaam in te zetten.

Paul: Dat weten jullie zelf, dat vragen jullie die mensen zelf neem ik aan?

Marlies: Ja dat klopt. De interviews met hen volgen nog. Daarbij kijken we in de eerste deelvragen vooral vanuit sociologisch oogpunt. Hoe zou je dit kunnen linken als het gaat om participatie. Er zijn natuurlijk wel meerdere ontwikkelingen, zoals individualisering en laatmoderniteit. Dus dat zijn dingen die we willen linken aan ons onderzoek en we willen kijken of daar een verband tussen bestaat. Dus dat even kort samengevat.

Paul: Mag ik eerst omgekeerd één vraag stellen?

Marlies/Eva: Ja.

Paul: Wat verstaan jullie onder laatmoderniteit? Want het is een beetje een popi jopi concept weet je wel.

Eva: Wij gebruiken het in principe als typering van uhm, de ontwikkelingen van de laatste jaren in de samenleving. De laatste jaren is natuurlijk heel breed. Giddens sprak er al over in '95 en eigenlijk de laatste typering die wij hebben gelezen is 'improvisatiemaatschappij' van Boutellier. Wij gebruiken het vooral als verzamelnaam van de richting die onze maatschappij opgaat en dan denk ik vooral aan dingen als uhm, nou ja, individualisering is er ook wel onderdeel van.

Paul: Dat is natuurlijk al veel langer en ook een kenmerk van modernisering dus ik ben wel benieuwd wat dat 'laat' dan is.

Eva: Ja, ik heb een stuk gelezen waarin in 1873 al over laatmoderniteit werd gesproken.

Paul: Want wat is het 'laat' dan?

Eva: Het late is vooral de globalisering, maar ook de informalisering van de samenleving. En ik denk en wat ik ook heel veel heb terug zien komen in de literatuur is dat je heel erg merkt dat er geen sociale cohesie meer is en er geen vaststaand kader van normen en waarden meer is. Wat je nu heel erg ziet is dat alles mag, er is heel veel vrijheid, maar dat mensen daardoor zelf, (ik vind het heel mooi hoe Giddens dat al schrijft in het begin van: who to be?, what to do?. Er wordt niks meer aangereikt zo van: dit is wat je moet doen, zo moet je je leven leiden, dit zijn juiste keuzes om te maken. Iedereen is zo vrij dat mensen zelf soms niet meer weten hoe of wat.

Paul: Dat denk je dat dat zo is?



Eva: Voor een deel. Voor een deel zie ik nog wel dat in de praktijk zijn er nog wel normen en waarden, maar wat ik wel zie is dat je uiteindelijk vrij bent om zelf je leven te leiden. Je hoort heel veel: yolo: you only live once, dus wat dat betreft word je altijd wel beïnvloed door de mensen om je heen: door je school, door je vrienden, door je ouders. Je krijgt denk ik altijd wel bepaalde principes mee, maar ik denk dat we wel overweldigd worden door een vrijheid aan keuzes ja. En dat je, vooral als jongere, niet altijd weet wat je nou moet doen of welke keuzes je nou moet maken.

Marlies: En daarin speelt individualisme juist een rol, omdat mensen steeds meer gaan kijken: hé, waarom zou ik eigenlijk vrijwilligerswerk gaan doen? Wat heb ik daaraan? Wat is mijn eigen belang daarin? Dat is wel een trend die je steeds meer ziet en die ziet onze opdrachtgever ook wel van: waar doen mensen het voor? Wat zijn drijfveren om vrijwilligerswerk te doen? En daarin speelt individualisme natuurlijk wel een grote rol ook. En dat terwijl participatie toch ook wel weer iets nieuwer is, natuurlijk het is gespreksonderwerp van alle tijden, maar het krijgt nu steeds meer prioriteit lijkt wel, waardoor nou ja, uhm: dat lijkt een beetje haaks op elkaar te staan.

Paul: Zo spontaan wat dingen. **Over die laatmoderniteit, daar ben ik zelf niet zo van overtuigd. Alsof we nu in een fase van 'laat' zitten, 'laat' klinkt alsof het op z'n laatste benen loopt en dan komt er iets anders.**

Marlies: Ja, precies.

Paul: Maar goed, je krijgt wel verhalen over waarin zoek je identiteit, en de sombere verhalen over 'the new tribes', dat je je gaat identificeren met je geloofsgroep of met etnische richting dus dat staat eigenlijk weer een beetje dwars op individualisering. Ik geloof er niet zo in dat het nou echt een hoofdtrend gaat worden. Dus ik heb een beetje mijn twijfels bij dat 'laat', alsof het een aflopende zaak is.

Eva: Ja, dat zeiden wij van de week ook nog tegen elkaar: laat, en wat komt er daarna dan?

Paul: Ja precies, want dan moet er binnenkort wel iets gaan gebeuren, want het gaat niet om eeuwen later. Dus daar ben ik niet zo zeker van. **En wat je dan zegt van: dat heeft te maken met individualisering, er is minder hard duidelijk wat ze wel en niet moeten doen, ik denk dat dat wel klopt, maar dat dat een veel langere trend is ook. Maar dat je daarnaast ook kunt zeggen er zijn ook wel andere mechanismen waardoor mensen wel degelijk in het gelid worden gehouden.** Dat vind ik dan heel positief als Rutte zo'n advertentiebrief schrijft van 'Doe 's normaal', dat zou je twintig jaar geleden heel raar gevonden hebben. Hoezo normaal? Zolang je de ander geen kwaad doet, moeten mensen dat een beetje zelf uitzoeken wat ze normaal vinden. Wat voor de één normaal is, is voor de ander niet normaal. Misschien ook niet zo realistisch, maar er was wel zo'n idee van keuzevrijheid. En nu kan een premier dus zomaar zeggen: 'Doe 's normaal', alsof er dus wel een duidelijk idee is van wat normaal is. En voor een deel is dat er ook wel denk ik. Van wat je wel en niet mag doen. **Over sommige dingen kan onzekerheid bestaan, maar over andere dingen is het eigenlijk ook wel vrij helder wat je wel en niet hoort te doen. We zitten in de overgangsfase, op een gegeven moment wordt het een beetje onduidelijk.** Ik had van de week een bijeenkomst in Capelle a/d IJssel en daar ging het over dit soort vraagstukken van normen en waarden gaan achteruit en we leven voor onszelf, etcetera. Maar toen kwam ook wel weer naar voren, toen ging er toevallig een telefoontje af in de zaal, waarvan nu iedereen zoiets heeft: dat ding zet je uit, want dat is heel gênant voor de persoon in kwestie. Dus dat is eigenlijk een hele harde norm nu. Dat was een paar jaar geleden een beetje onduidelijk als iemand telefoon afgaat: misschien is het wel belangrijk, of iemand die weggeroepen werd, dus eigenlijk doe je dat niet meer. Dus daar ontwikkelen zich eigenlijk ook wel weer nieuwe normen.

Marlies: Maar dat is ook wel een beetje een ongeschreven regel toch van: nou dat is niet netjes om dat te doen, daar hoor ik ook wel wat waarden in van wat vinden we met elkaar belangrijk.



Paul: En inderdaad, dat is onuitgesproken en soms is het zo onduidelijk tussen mensen dat je het maar beter even kunt opschrijven. In diezelfde conferentie was het voorbeeld van Ali B, toen jullie nog heel jong waren, had hij één of ander praatprogramma met Balkenende en dat was een discussie en in die discussie zegt Ali B tegen Balkenende: 'En jij...' Dat was een shock voor mensen, een premier spreek je niet met 'jij' aan. Nou weten we allemaal: Ali B is een hele aardig jongen, maar je kunt je voorstellen. Hij komt uit een hele hiërarchische cultuur, ik denk dat de meeste Marokkanen hun ouders niet aanspreken met 'jij', het is helder hoe het hoort en hoe het niet hoort. Je komt in een samenleving waarvan je de indruk hebt van iedereen doet maar wat en tutoyeert elkaar en dat is allemaal vreselijk informeel en dan probeer je mee te doen en dan zeg je op een gegeven moment ook 'je' of 'jij' tegen de premier, toch?.

Marlies: Ja, hm, precies.

Paul: Maar goed, dan wordt er in één keer geroepen van: Ho, ho, dat kan niet. En dat is natuurlijk eigenlijk heel raar. In Zweden had je op een gegeven moment een wet, waarin vastgelegd was dat bijvoorbeeld de politieagent gewoon 'jij' was. Gelijkheid tussen burgers. 'U' is daar een uitzondering. Hier is het allemaal heel informeel en onuitgesproken en impliciet, maar dat maakt het bijzonder lastig voor alle komende vreemdelingen. Dat zou ook gelden als ik nu in een uithoek van Zeeuws Vlaanderen ga wonen, dikke kans dat ik mij in de ogen van sommige mensen raar gedraag. Jullie hebben het nu over Giddens, **maar je zou ook naar auteurs kunnen kijken als Mark Algardes, dat is een Vlaamse socioloog en die verzet zich een beetje tegen dat hele individualiseringsverhaal alsof iedereen maar zelf kiest. Wat hij zegt is van vroeger had je helder regels en die werden ook als zodanig meegegeven en nu is het allemaal veel impliciet, dat mensen zelf de boodschap moeten oppakken, maar er is wel een vrij helder idee over hoe het hoort en als mensen daar niet aan voldoen...**

Eva: Het wordt alleen niet meer zo duidelijk gezegd?

Paul: Maar op sommige dingen, dan kom jij niet in de chef etage van een onderneming als je niet doorwerkt. Misschien meer dat soort regels van hoe werken de media?, hoe werkt het onderwijs? **Misschien is het wel veel meer aan de hand dat we nu in een fase zitten dat mensen door hebben nou dat gaat allemaal niet vanzelf goed en je moet op een gegeven moment maar weer wat expliciete regels stellen als mensen die vanuit verschillende achtergronden met elkaar samenleven, ja dan zijn ze daar niet in opgegroeid en hebben ze dat niet van kinds af aan meegekregen. En over sommige dingen moeten we misschien gewoon gaan praten wat de norm is.** Want daar komen dat soort verhalen van zwarte piet en het Suikerfeest vandaan. Waar mensen heel erg boos over kunnen worden, maar ja dat hoort toch een beetje bij en op een gegeven moment moet je het maar weer ergens over eens worden. Voor mij is het dus niet echt van het wordt steeds vrijer en ik denk dat heel veel mensen dat idee ook niet hebben. Ik denk dat als jij Marokkaanse jongere in Ede ben dat jij niet het idee heb dat het steeds vrijer wordt kan ik mij zo voorstellen. Nee maar goed, dat die mensen het idee hebben van we worden in de gaten gehouden, ik denk dat het heel verschillend is.

Marlies: En het is ook cultuurgebonden denk ik?

Paul: Bij sollicitaties ook van hoe mensen gekleed gaan dit en dat, en welke eisen mag je daaraan stellen. Weet je wel, dat is iets van de laatste jaren. En twintig jaar geleden was er volgens mij meer vrijheid.

Eva: Wat typeert volgens u de huidige ontwikkelingen in laatmoderniteit?

Paul: Er is volgens mij wel een beetje een zoektocht van dat je meer moet onderhandelen dan vroeger zo was. Het is wel een beetje een crisisgevoel bij veel mensen, en wat wel en niet hoort maar ook wat betekent het een Nederlander te zijn of identificeer ik me met een beroepsgroep, met Europa of wereldwijd.



Daar hebben mensen dan meer mee dan in andere sociale lagen van Nederland. Er is wel echt onzekerheid over wat kaders zijn of niet. Maar wat 'laat' is, kunnen we pas achteraf zeggen. Dat we dan zeggen: ja dat was wel een fase van transitie inderdaad. Dat is echt anders. En op het gebied van participatie is dat je de laatste decennia meemaakt dat je zeker in Nederland heel lang een periode hebt gehad dat er veel participatie gebeurde vanuit een vanzelfsprekende identiteit, vanuit je lidmaatschap, kerkelijk lidmaatschap. Dat is altijd wel heel erg belangrijk geweest in Nederland, maar die groep is natuurlijk vrij klein geworden.

Marlies/Eva: Ja, ja.

Paul: Dat is wel een hele belangrijke bron van gemobiliseerd worden en van de kaders. Dat gold ook wel voor verenigingen daarvoor en ik denk dat je ook wel een langere periode gehad hebt is dat die verbanden worden losser, hé van, er gaan minder mensen heen en als mensen lid zijn geworden van een sportclub dan is dat omdat ze iets aan die sport willen doen. **Het is allemaal minder ter identificatie. Ik hoor bij voetbalclub hupplepup en dat is mijn halve leven ofzo.**

Marlies: Nee precies. Zo van, dat is mijn identiteit.

Paul: Dat is er nog steeds wel, maar veel minder. En mensen worden minder gemobiliseerd om dingen te doen. **Ik heb wel eens geschreven over vrijwilligerswerk zo van: het was vroeger iets van actief lidmaatschap, je hoorde ergens bij, je was lid. En een bepaalde hoeveelheid tijd was je extra actief en dat was je vrijwilligerswerk. Dat was heel erg gekoppeld aan dat lidmaatschap. Nou dat wordt allemaal minder en dus moeten mensen op een andere manier gebonden worden aan die activiteiten, gemobiliseerd worden.**

Marlies: Ja.

Paul: Ja, en dat maakt het allemaal denk ik wat losser. Kijk bij de kerk kun je zeggen of bij kleinere gemeenschappen, dan deden mensen wat en dan was er best veel sociale druk om dat te blijven doen. Mensen konden niet zomaar zeggen van ik heb nu een paar weken geen zin, want dat waren directe contacten. Dus dat doe je dan niet. Terwijl als je een afspraak hebt met mensen die je niet zo goed kent, dan kun je nog steeds wel overtuigd zijn dat het goed is om te doen, maar dan is de verleiding als het hard regent om thuis te blijven, wel een slag groter. Want jij wordt niet morgenochtend door die persoon aangesproken van hé, waar was je?. Dus dat maakt het wel anders. En de manier waarop je mensen mobiliseert wordt ook anders. Je hebt niet meer vanzelfsprekend verenigingen. Je hebt nu de vrijwilligerscentrale of clubs die mensen van buiten gaan mobiliseren. En ook daar is het een beetje zoeken: hoe moet je dat doen, dat je wel een beetje commitment van mensen krijgt. Ook rekening houdend met hun grote behoefte om dingen af te wegen. Dat iemand kan zeggen wil ik dit nou echt en waarom wil ik dit?. Dat is weer heel stressvol voor mensen nu terwijl je vroeger vanzelfsprekend die rol droeg, hoefde je niet heel hard bij na te denken. **En nu moeten mensen, A ze weten van meer mogelijkheden die ze hebben, dus als jij gevraagd wordt voor vrijwilligerswerk X, dan moet je dat afwegen tegen een heleboel andere mogelijkheden om je vrije tijd door te brengen. En als je dan besluit ik wil iets doen voor de mensheid, dan heb je ook nog een hele rits mogelijkheden. Dus dan wil je minder er zo inrollen. Dat heeft te maken met individualisering en niet persé met egoïsme.** Want die koppeling legt één van jullie meteen, maar dat is denk ik niet zo. Je zou zeker ook kunnen zeggen als mensen nu een keuze maken voor vrijwilligerswerk of zoiets, dat kunnen ze dat om allerlei redenen doen, voor de carrière, om een baan te krijgen, uhm. Maar als ze dat doen omdat ze gewoon iets gratis willen doen voor anderen dan is dat eigenlijk een veel altruïstischere keus dan in de tijd dat het toch een beetje onder sociale druk was van als ik er niet buiten wil vallen, dan kan ik het maar beter doen. Dus die koppeling met egoïsme zou ik nooit zo direct leggen, maar mensen maken wel veel meer een afweging denk ik.



Marlies: Maar denkt u niet, egoïsme zou ik ook niet willen zeggen, maar wel dat ze ook meer kijken van uhm, waar doe ik het voor, zeg maar? Dus ook wel ergens win-win creëren, ik kom iets brengen, maar wat heb ik er zelf aan. Niet persé egoïstisch, maar meer gewoon vanuit het idee van nou ja, hoe zeg je dat, ja die win-win.

Paul: Kosten en baten. Ja, dat hoeft niet persé in materiele zin.

Marlies: ~~Nee, inderdaad.~~

Paul: Ja, dat is denk ik zo en dat maakt het allemaal fragieler. Maar het kan natuurlijk heel goed zijn dat de baten van iemand erin zitten, kijk als dat is van, in jullie sector van maatschappelijk is het best handig als je wat vrijwilligerswerk gedaan hebt in die sector om wel te laten zien van hé, oké. Ik weet het met mijn zoon ook, die deed drie maanden vrijwilligerswerk in Afrika, hij vond het leuk en belangrijk, maar er zat ook altijd wat bij van het staat ook niet slecht op je CV. **Maar goed, ik denk dat je daarin nu veel meer over nadenkt en afweegt: wat staat er nou goed op je CV. Maar vroeger was het natuurlijk ook zo, degene die netjes diaken werd in de kerk of weet ik wat, die had niet het idee van een CV, maar het is wel goed om dat te doen om een gerespecteerd burger in het dorp te zijn, toch?**

Marlies/Eva: Ja, ja.

Paul: Dus is dat nu echt anders, dat weet ik niet. De keuze is bewuster, dat is waar. En...

Eva: Het was meer vanzelfsprekend vroeger.

Paul: Ja.

Marlies: En de motieven zijn veranderd denk ik ook wel. De motieven om iets te doen. Of denkt u van niet?

Paul: Ja, in zekere zin wel, omdat je nu actief denkt over dat CV, en een ander zal niet gedacht hebben: ik moet buigen voor sociale druk ofzo, maar conformeren en het gevoel van respect. **Het was misschien wel dat je iets meer afging op acceptatie in je directe omgeving. Terwijl je nou zoiets heb van nou ja als ze het in Ede niet leuk vinden, nou ja dan ga ik ergens anders heen weet je wel.** Er is meer mobiliteit, maar je kunt ook, daar weet ik wel voorbeelden van, van het geven van geld. Dan gaan mensen met een collectebus langs de deur, of via giro geven ze geld. Geld geven in de collectebus daar hebben mensen toch een beetje zoiets van: je bent een aso als je het niet zou doen. Terwijl in stilte 's avonds terwijl niemand ziet dat je geld geeft, dat is eigenlijk veel nobeler. Daar zit wel een overtuiging bij. Je zou ook wel eens kunnen kijken naar boeken van Robert Wuthnow. Dat is een godsdienst socioloog, maar hij heeft heel veel dingen gedaan ook over vrijwilligerswerk en informele hulp enzo. En dat boek van hem heet...de ondertitel is iets van 'Caring for yourself by caring for others', zoiets. Hij benadrukt een beetje, de exacte titel weet ik niet meer, maar het is een boek uit de jaren negentig, uhm...'Loose connections', ja dat is het! En dat is ook om het te duiden: wat er gebeurt is niet iets van egoïsme, maar wel het bewuster kiezen met ook de kans dat je het met iets anders afweegt.

Eva: Hm. Hoe denkt u dan dat dat komt? Welke ontwikkeling draagt daar dan aan bij dat mensen veel meer die afweging maken, terwijl het vroeger gewoon vanzelfsprekend was dat je wat deed?

Paul: **Ja dat zijn natuurlijk wel die ontwikkelingen van modernisering en individualisering. Mensen worden hoger opgeleid, mensen wordt geleerd dat ze bewuster iets moeten kiezen en er niet zomaar in moeten rollen. Dat is voor mijn gevoel toch wel de kern van modernisering. Dat je daar bewust over nadenkt en dat je je niet kunt verschuilen achter een traditie, dat je niet kunt zeggen van zo doen we dat nu eenmaal. Dat mag je in de kleine dingen wel doen maar je mag niet zeggen: wij onderdrukken vrouwen en we zijn tegen homo's, want dat doen wij nu eenmaal. Dat wordt ook niet meer geaccepteerd. Je kunt een beroep doen op religieuze geboden, maar daar heb je ook al discussie over. Natuurlijk van ja, kan dat zomaar.**



Dus dat je je individueel kunt verantwoorden, waarom je dingen goed en slecht vindt, en de waarde moet kunnen expliciteren, en consistentie moet hebben en niet mag schuilen achter zo doen we dat. Dat is wel echt iets van de modernisering.

Marlies: Ik zit heel even te kijken, we gaan er een beetje in een gespreksvorm doorheen, en dat is ook helemaal niet erg, maar ik ben nu heel even aan het zoeken zeg maar, uhm, wat we ongeveer een beetje gehad hebben...

Ja, wij vonden het ook wel leuk zeg maar, we noemden het al even in het begin, maar dat we uw naam vaker tegenkwamen, en het is ook wel interessant om u daarover te spreken, uhm. Wij zijn ook wel benieuwd: wat maakt dat u die onderwerpen nou zo interessant vindt? Participatie vooral en uhm, we zagen ook wel vrijwilligerswerk staan. Kunt u daar iets over vertellen? Uw passie hiervoor?

Paul: Ja, vooral ook wel de vraag waarom doen mensen dingen?.

Marlies: Ja, ja.

Paul: En hoe telt het een beetje op. Maar ik ben ook wel weer een beetje geswitcht hoor. In het begin deed ik meer over politieke participatie en toen schoof dat een beetje naar vrijwilligerswerk. Daarna weer wat terug naar politiek, maar ook wel de laatste tijd heel veel op het gebied van publieke opinie bijvoorbeeld over waar komt de somberheid van mensen vandaan en dat idee van er is geen cohesie meer, dat is wel een gevoel, weet je wel. En ook wel, hoe zou je dat kunnen doorbreken? En hoe kan het dat mensen zo sterk zo'n beeld hebben van mensen geven niks meer om elkaar. En als je dat dan eens vraagt hé, in zo'n focusgroep ook, dan komen ze allemaal wel met een verhaal van ik doe iets voor de buurvrouw, de ander iets voor de vereniging of de kerk. Er zijn heel veel mensen die iets doen voor anderen. Dan heb je een student aan tafel die is hier net komen wonen en die heeft dan zoiets van ik wil best iets doen voor mijn zieke buurvrouw, maar ik weet niet eens wie mijn buurvrouw is dus ja. Niet omdat het hem niets interesseert, maar gewoon...

Marlies: De kennismaking is er nog niet geweest.

Paul: Ja precies. En als er wel eens een rondje is dan zijn mensen een stuk vrolijker zo van zo slecht is het hier dan blijkbaar nog niet. Maar het ebt ook weer zo weg want mensen denken dan is het hier wel goed. Of het is in Assen wel goed, maar in Amsterdam een verschrikking. Of in deze straat is het wel goed, maar een blok verder...er zit heel veel pessimisme ingebakken. En tegelijkertijd zie je dat mensen helemaal niet zo veranderd zijn in wat belangrijk voor ze is. Er zijn meer dingen die ze willen afwegen denk ik wel, maar ze vinden het zeker belangrijk dat je iets voor elkaar betekent. Dat zie je ook wel gebeuren.

Marlies: Hm, ja, precies.

Paul: Dus dat is waar, waarom doen mensen soms dingen, waarom hebben mensen soms van die rare voorstellingen, waar komt die negativiteit vandaan?. Het wordt steeds minder en het wordt steeds slechter. Vrijwilligerswerk zeggen mensen natuurlijk ook van wij zijn de laatste generatie, en dat zijn dan dertig jarigen weet je wel. En we zijn allemaal egoïstisch en zo. Deels is het ook waar, bijvoorbeeld in de sport dat mensen klagen: wij vinden niemand meer om ons op te volgen. Dus soms is het ook wel reëel. Maar we moeten het er dan over hebben: waar komt dat dan vandaan, is het inderdaad onwil van mensen, een wat ouderwetse manier van mobiliseren. **Maar dat idee van alles wordt minder dat zit enorm in de hoofden van mensen.**

Marlies: Ja. Maar ziet u daarin ook wel een verandering het vrijwilligerswerk als je kijkt naar twintig jaar geleden en nu? Of misschien nog langer geleden. Als je dat vergelijkt zeg maar, met de ontwikkelingen, ziet u daarin wel een verandering?

Paul: **Je ziet denk ik wel dat er meer verschillende vormen zijn ontstaan.** Dat je een jaar of twintig geleden, toen begon het wel met het idee van de nieuwe vrijwilliger hé. Immigranten waren groepen die door het klassieke vrijwilligerswerk sterk werden bereikt. Dat is nog steeds eigenlijk wel zo dat vrijwilligerswerk bij immigrantengroepen veelal lager is, omdat daar ook andere tradities zijn.



Maar het andere idee van nieuwe vrijwilliger was dan die persoon die volstrekt flexibel was geworden, laat modern, en weet ik wat. En dan werd in één keer gedaan alsof de oude vrijwilliger decennia lang hetzelfde werk bleef doen en de nieuwe vrijwilliger...nou daar waren allemaal begrippen voor. Lesley heeft er ook van alles over gezegd.

Marlies: Ja.

Paul: En uh, daar zijn heel veel organisaties op gaan reageren door vrijwilligerswerk projectgebonden te doen, door de make a difference day, weet je wel dat soort dingen dat het dan zichtbaarder werd. Maar ook wel door mensen de mogelijkheid te geven om kortstondig iets te doen.

Marlies: Ja precies.

Paul: En ik denk dat het soms ook een beetje overdreven wordt die verandering, dat ook bij jongeren, mensen wel vrij stabiel dingen doen, omdat ze het leuk vinden, overigens hetzelfde mechanisme hoor van die mensen gaan iets doen en dan ontwikkel je, hé, dat doen ze misschien wel om heel idealistische redenen, maar er ontwikkelt zich natuurlijk ook een soort commitment.

Als wij met z'n drieën iets beginnen en we hebben iets afgesproken, dan ga je daarheen, omdat je weet anders moeten jullie het met z'n tweeën doen. Wat de grote doelstelling was, dat kunnen mensen zelf ook een tijd vergeten, want ze zijn gewoon dingen aan het doen.

Marlies: Ja. Dus u zegt eigenlijk ook wel van het motief kan ook veranderen en naarmate iemand echt commitment krijgt.. dat je denkt van hé ik ben een maatje voor iemand, en het wordt op een gegeven moment zelfs leuk zeg maar, op die manier.

Paul: Leuk ook, maar ook wel dat mensen het gevoel hebben dat ze zich er niet aan kunnen onttrekken. Dat is ook wel door Elbert (...), die heeft dat wel mooi omschreven. Je hebt zo'n mechaniek van participatie waarbij mensen private dingen doen, en dan rollen ze in iets collectiefs en dan worden mensen steeds meer opgeslokt. Uh, je doet iets, je hebt dat maatje van je, je doet dat goed dus dan wordt je aangeschoten van hé zou je ook niet bij die willen helpen en bij die. En mensen zien het ook al een beetje aankomen en sommigen besluiten dan om er maar niet aan te beginnen. Dat is ook de reden waarom mensen niet naar lokale vergaderingen van politieke partijen gaan. Voor je het weet wordt je aangewezen als vrijwilliger en dan ben je verkocht. En omgekeerd letten organisaties er ook wel meer op dat je mensen een beetje probeert uit te leggen van we stellen het op prijs als u dat twee uur doet en u hoeft niet bang te zijn dat dat steeds meer wordt. **Dat is denk ik wel vaak een mechanisme: mensen doen iets, en durven niet zo goed nee te zeggen en dat ze dan ineens ophouden. Je kunt het niet een beetje terugdraaien.**

Marlies: Nee inderdaad.

Paul: Mensen bouwen een frustratie op want ze gaan er steeds meer tijd aan besteden en daarvoor krijg je eigenlijk weer niet de mentale beloning. Ze moeten er maar aan trekken, die anderen doen niks, ze worden chagrijnig. Dat ze dan ophouden, bijna met een soort boosheid. Weet je wel, dat het zo'n golfbeweging heeft.

Marlies: Want hoe ziet u de nieuwe vrijwilliger dan? Anno nu?

Paul: Nou A denk ik dus dat het niet zo zwart-wit is je hebt de oude en nieuwe vrijwilliger. En dat de oude vrijwilliger ook nadenkt en afwegingen maakt wat hij er aan heeft, niet persé vanuit egoïsme, maar wel nadenkt van hé ik kan mijn uren ook anders gebruiken. **Dus het is meer dat die vernieuwing zich overal voordat dan dat je nou de klassieke en de nieuwe vrijwilliger hebt. Dus dat is allemaal zo extreem niet denk ik. Maar ik denk wel dat je jongeren, hoger opgeleiden, mensen die niet in een structuur van kerk en vereniging vastzitten, dat je die groep wat meer moet binden op interessante dingen die duidelijk zichtbaar zijn je kunt navertellen.**

Marlies: Zoals?

Paul: Nou ja, bijvoorbeeld wat het goede doel is waar je aan bijdraagt. Weet je wel, je wil wel graag uit kunnen leggen dat je verschil maakt.



En dat dat misschien bij die oude vrijwilliger heel lang impliciet blijft, wat meer algemeen. Bij de nieuwe vrijwilliger is meer die behoefte van als we dat niet doen, dan gebeurt dat en dat niet.

Marlies: Ja. Dat ze ook resultaat zien van wat ze doen.

Paul: Ja. **Dat je meer resultaten wil hebben. Ik denk ook vaak wat meer duidelijkheid willen. Dus dat je (wat ook wel steeds meer gebeurt), gaat vastleggen in een contract de taken van een vrijwilliger.**

Marlies: Dat je met vacatures gaat werken met taken erin vermeld.

Paul: Ja. En ik denk dat die groep van de hoger opgeleiden en zo dat vaak ook wel prettig vinden.

Marlies: En wat is dan belangrijk voor coördinatoren binnen het vrijwilligerswerk om daar juist op aan te sluiten?

Paul: Dat zijn jullie ook wel eens tegengekomen bij uhm...de naam schiet mij even niet te binnen. Uh hoe heet hij nou? **Een organisatie die een verschil maakt tussen de type vrijwilligerswerk en verschillende type organisaties. Je kunt het zo niet in het algemeen zeggen. Het is toch wel verschil. Je hebt nog steeds een paar soorten organisaties mutual help: de sport, die doet dingen met elkaar en dan doe jij nog steeds als vrijwilliger dingen voor die anderen maar ook in de verwachting nou heb ik wat gedaan, nou mag die ander ook wel eens. Dat is één soort organisatie. Een andere soort organisaties is de campaigning organisaties: dus jij bent vrijwilliger voor Hilary Clinton. Je hebt één doel en daar onderwerp je je aan, je zit hier niet voor je zelfontplooiing. We gaan nu allemaal even voor Hilary for president. En dan heb je nog de service organisatie: in de zorg, je doet dingen, je hebt een maatjesproject en dat doe je voor een ander, je wacht niet tot dat maatje dat voor jou terug gaat doen. Het kan best zijn dat je uiteindelijk die bevrediging er van hebt dat je zegt van ik heb er net zoveel aan gehad, dat kan. Maar dat is niet de inzet. En wat die socioloog dan zegt is dat dat een hele verschillende begeleiding vergt van vrijwilligers. Binnen mutual support moet je niet teveel coördinatoren hebben: de vrijwilligers dragen de organisatie. Daar hoort autonomie bij en dat ze het idee hebben van samen zijn wij de club, wij houden de club draaiende. Terwijl bij zo'n campaigning organisatie moet je mensen enorm inhoudelijk sturen. Die moeten heel erg overtuigd zijn van het doel en dat accepteren dat ze daarbij horend allerlei dingen moeten doen. En in die laatste vorm daar heb je een coördinator en plannen en dat is allemaal prima.**

Marlies: Ik herken wel iets van onze opdrachtgever in die laatste denk ik.

Eva: Nu nog wel ja. Maar ze willen er ook echt wel naar toe dat de vrijwilligers het ook echt dragen.

Paul: Dat is altijd lastig als je begint zo opgezet als professional en dit en dat, en mensen komen toch een beetje van ja die hebben het bedacht en daarvoor doe je het en om het dan om te draaien van mensen moet het zelf gaan doen dat is volgens mij heel ingewikkeld want dan moet je naar een ander soort structuur, een ander soort organisatie een heel ander idee van vrijwilligers dragen dat, maar ja zo zijn ze er niet gekomen.

Marlies: ~~Nee dat is ook weer zo.~~

Paul: Dus dat is wel een hele lastige. En daar zit ook een beetje van campaigning factor in, iets uitdragen.

Eva: Ja. Ze willen ook echt dat de vrijwilligers het zich eigen maken, dat ze enthousiast zijn en dat ze inderdaad ook weer anderen aan kunnen steken om intrinsiek gemotiveerd te worden, zodat ze het met elkaar gaan doen. Want hoe denkt u dat zoiets dan ontstaat als je kijkt naar zo'n organisatie, dat je zo'n structuur eigenlijk zou willen aanpassen?

Marlies: Ja, dan heb je het echt over de vraag: hoe ontstaat die duurzaamheid dan?

Paul: Ik denk dat heel veel mensen het vaak omgekeerd zien. Mensen die een misstap zien, of ergens iets aan willen doen.



Ik denk dat heel vaak al wel meteen een organisatie bij zit hoor zoals de gemeente of een club of in een gebouw waar mensen elkaar tegenkomen dus dat er ergens iets ontstaat van vier of vijf burgers die elkaar op straat tegenkomen en zeggen nou daar zouden we eens iets aan moeten doen. Bij jullie ging het over voeding ofzo?

Marlies: Ja. Gezond leven zeg maar. Bewegen.

Paul: Ja oké. Het is heel onwaarschijnlijk dat zomaar vijf mensen elkaar tegenkomen en zeggen nou er lopen wel veel dikke mensen hier rond hoor. Dat gebeurt niet zo snel. Dus het zal altijd zo zijn dat dan iemand in een sportclub en iemand van de gemeente tegen elkaar zeggen: wat kunnen we doen.

Marlies: Ja het is ook een combinatie van drie verschillende organisaties die het coördineren inderdaad.

Eva: Dus eigenlijk, wat ik u hoor zeggen is uh, aansluiten bij de behoeften in de wijk in plaats van nou jongens, hier gaan we aan werken. Dus goed kijken van wat speelt er nou in de wijk en daarop ingaan?

Paul: Ja, maar ik kan me voorstellen dat dat onderwerp best belangrijk is, en dat je er ook op aangewezen bent. Het lijkt me heel moeilijk, misschien moet je het ook gewoon maar accepteren. Je ziet vaak het omgekeerde dat het als een burgerinitiatief ontstaat, bijvoorbeeld als ze alle boompjes omhakken voor parkeerplaatsen. Nou dat is iets dat de buurt zegt nou we moeten toch meer voor onze buurt doen. Maar goed op het moment dat het probleem met die boompjes is opgelost, dan wordt dat ook ingewikkeld voor zo'n club om het dan een beetje...en dan zie je heel vaak dat de gemeente wel wat geld beschikbaar stelt of wat bureaucratische lasten overneemt om de buurtbewoners aan te schrijven. En dat lijkt me in het algemeen voor de buurt een goede zaak dat je niet zegt van wat je op dit moment wel een beetje bij overheden ziet dat er een enorme ideologie is van: de mensen zelf.

Eva: Iedereen doet het zelf en wij doen niks.

Paul: Ja precies ja. En dat je dus heel erg de zaak troebel maakt als je dus wel zegt van jullie kunnen in dat gebouw of hier heb je wat geld om iemand in het secretariaat in te schakelen. Maar goed dat is dan meer denken over duurzaamheid vanuit een burgerinitiatief probeer het wat duurzamer te maken door een beetje steun en dingen te geven. Maar wat jullie omschrijven is een beetje het omgekeerde. Iets wordt geïnitieerd, en dan is de hoop dat de mensen het gaan overnemen.

Eva: Ja, ja. Dat is wel de bedoeling.

Paul: Ja, ik heb daar niet een recept voor. Hebben jullie Lucas Meijs ook in jullie onderzoek betrokken? Want die schrijft nog veel meer over vrijwilligerswerk dan ik. Hij is hoogleraar op de Erasmus Universiteit.

Eva: Oké.

Marlies: Lucas Meijs?

Paul: Lucas Meijs ja. Hij is hoogleraar vrijwilligerswerk.

Marlies: O, zo! Dat past goed bij ons onderzoek.

Paul: M E I J S, ja. Misschien dat hij wel...ik denk dat...tsja...de doe-democratie en participatiesamenleving, dat zouden heel veel gemeenten wel willen weten hoe je dat moet doen ja.

Eva: Ja, je hoort ook wel heel veel dezelfde geluiden wat dat betreft.

Paul: Je ziet ook wel dat gemeenten wat huiverig zijn geworden van wij zetten iets op en dan wordt het overgenomen. Zo'n gevoel van dat gaat toch vaak niet werken. En moet je het dan niet radicaler doen, van we houden ermee op, punt.

Eva: Ja, ja.

Paul: En dat je dan misschien nog wel iets aanbiedt van nou ja, als er mensen zijn die hier wat willen, dan kunnen we dat een maand ondersteunen. Maar vooral niet teveel, want voordat je het weet heb je mensen die denken van: nou ja, het wordt toch wel gedaan.



Die maatschappelijk werker, die zit ervoor, dus ja.

Marlies: Ja. Dus wat ik u hoor zeggen is ook wel van misschien dat degene die hier leiding aan geven zich ook wel wat terug moeten trekken, juist om die duurzaamheid te laten ontstaan?

Paul: Ja...

Marlies: Of niet, maar?

Paul: Ja, je moet vanaf het begin oppassen als je iets opzet dat je als het kan probeert te vermijden dat mensen gaan denken dat ze in een service organisatie zitten terwijl het idee was dat het mutual suppoort was. Maar ja voor dat verhaal van die ambassadeurs gaat het natuurlijk niet helemaal op hé, want die zijn er niet omdat ze zelf zo slecht aten en dik waren toch? Die zijn benaderd omdat het mensen zijn...ja uhm...

Marlies: dichtbij uhm..

Paul: de buurtburgemeesters zeg maar. Een beetje gezag, ze doen dingen, ze hebben contacten en krijgen dingen voor elkaar. Want dat is natuurlijk ook een probleem: er wordt voortdurend op die mensen ook een beroep gedaan.

Marlies: Ja precies.

Paul: Ze regelen dit programma, maar ze zijn er ook als er een feestje georganiseerd moet worden en weet ik wat allemaal, dan kom je ook weer bij die mensen.

Marlies: Dus, je moet ook kijken wat is de draagkracht, want het is maar een clubje van weinig mensen, van twaalf. Dus dat is dan natuurlijk best wel weinig.

Paul: En anders zoeken naar anderen. Dat is een probleem, in Den Haag ook weet je. Ook wel vanuit de gemeente het probleem van je wil niet terugvallen op die vaste groep hé.

Marlies: Nee.

Paul: Maar ja, op het moment dat je er hele anderen bij gaat halen, a kost dat heel veel moeite, maar je verstoord ook iets in het verband van die mensen die altijd al actief waren weet je wel, die dan, dat botst hier en daar, dat gaat ook allemaal weer niet vanzelf.

Eva: Nee. Wat je ook wel heel erg merkt, althans, wat ik heel erg heb gemerkt.. ik heb vorig jaar stage gelopen bij een buurtteam in Utrecht en daar merkten we ook heel erg van we willen dat mensen zelf in beweging komen en dat ze ons weten te vinden, maar ik denk juist ook bij de burgers dat ze zoiets hebben van o maar dat doen jullie toch?. Terwijl wij zoiets hebben als buurtteam van nee, we willen dat jullie dat gaan doen. Dus dan heb je echt zo'n over en weer gegooi.

Paul: Dat laatste is ook wel weer lastig vaak, hoe gemeenten zich opstellen. Kijk ik heb wel een beetje sympathie voor die burgers die zeggen van hallo, wij betalen daar belasting voor en jullie zitten daar met z'n alle op dat grote gemeentehuis, maar het is soms ook een beetje rare polarisatie van dan heb je een kleine groep van actieve burgers, maar dan wordt er een beetje gedaan alsof die anderen alleen maar lui zijn. Terwijl, ze zijn misschien wel heel actief in weet ik wat, of heel zwaar in de zorg voor familieleden.. of ze moeten een avondstudie doen.

Marlies: Ja, mantelzorg.

Paul: Dan krijg je gauw zoiets van, je moet maar eens zelf actief worden en als u niet actief bent, mag u ook niks meer zeggen ofzo. Dat vind ik ook wel een beetje ingewikkeld.

Eva: Ja, dat is ook zo ja.

Paul: Nee als jullie hier goede, tsja.. die open deuren weet je wel, van die nieuwe groepen weten te vinden. Dat zie je gemeenten nou wel meer doen, iets minder op vertrouwen dat dingen spontaan georganiseerd worden dus dat je andere groepen wat actiever benadert. Het is heel gauw wel met professionals, maar dat is ook jullie werk t.z.t. toch dat je er niet helemaal op kunt vertrouwen dat die dingen vanzelf goed gaan.

Marlies: Ja dat klopt ook. Ja.



Paul: En dan is het ook wel een deel van de professionele ethiek van maatschappelijk werk of opbouwwerk, dat het natuurlijk een heel smal pad is van wel mensen ondersteunen, maar er voor zorgen dat je wel de autonomie respecteert en activiteiten kunt doen. Maar ja, daar hebben jullie voor doorgeleerd.

Marlies: Ja precies. Uhm, een vraag die wij ook nog hadden was van hoe ziet u de toekomst als het gaat om vrijwilligerswerk en hoe vrijwilligersorganisaties hiermee om kunnen gaan?

Paul: Wat volgens mij belangrijk is, is dat vrijwilligersorganisaties een wat gevarieerder aanbod hebben. Het is nou heel vaak 'de vrijwilligers' en misschien wel het verhaal van – als u weinig wilt doen, is het goed, als u veel wilt doen, ook goed – er leeft bij mensen een beetje die angst van een beetje iets doen, dat gaat vast niet lukken, voor ik het weet ben ik er een paar avonden aan kwijt. En ik denk dat het zou helpen als organisaties daar wat scherper in hebben van hé, we hebben uhm.. nou je kunt collecteren voor ons, dat is één keer per jaar, en voor de rest vallen we u niet lastig. En we hebben die functies en als u dat niet wilt, dan is dat helemaal goed.

En we hebben ook in het bestuur functies, dit en dat. Dus dat je een beetje probeert te vermijden dat je.. nou ja dat dus. Een ander ding is dat je mogelijk wat bewuster moet zijn van de verschillende redenen voor mensen hé, er is ook wel de neiging om een soort maatschappelijke stages als vrijwilligerswerk te beschouwen, en door de sociale dienst gestuurd worden is vrijwilligerswerk. Volgens mij is dat ook niet vol te houden weet je. Dus ook als je zegt van, oké wij organiseren een hoeveelheid gemeenschapstaken en dat is misschien toch een beetje een andere groep. Dat die klassieke vrijwilliger niet het idee heeft dat hij, ja gewoon, uhm, naast mensen die gestuurd zijn om dat voor hun opleiding te doen of die klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt, weet je, dat is toch een andere motivatie.

Marlies: Ja, ja. Inderdaad.

Paul: Het feit dat mensen goed met elkaar overweg kunnen, als het goed loopt, het is misschien toch wel goed om de vrijwilligers een beetje te differentiëren, een beetje te onderscheiden van mensen die het doen als alternatieve straf of zoiets.

Marlies: Of voor studiepunten ofzo.

Paul: Ja, dat.

Marlies: Ja precies. Oké.

Paul: En dat je moet aansluiten op specifieke behoeften van mensen en wat minder van die zoals in de sport, een beetje een klassiek voorbeeld hoor, maar dat ze daar zo klagen omdat ze daar zoveel vrij zware vrijwilligersfuncties hebben, zoals een bestuurslid dat decennia lang heel actief is, en als ze die dan niet vinden gaan ze klagen, maar je kunt ook wel dingen wat opdelen zoals als er een beroep wordt gedaan op iemand om het kasboek in orde te maken, dan weet iemand, oké daar hou ik rekening mee in januari. En iemand die het prima vindt om een rondje blaadjes rond te brengen, dat doen we natuurlijk eigenlijk niet meer, maar goed, op internet dan. Dus je kunt gewoon dingen wat opdelen. **Met wel, dat is denk ik ook wel weer een waarschuwing, pas ook weer op dat je mensen heel erg in vakjes duwt, zoals omdat mensen handig zijn met een computer op hun werk, gaan we hun vragen, terwijl die mensen juist zoiets hebben van ik zit de hele week al achter de computer, doe mij maar grasmaaier ofzo.**

Marlies: Ja.

Paul: Maar goed dat kun je allemaal vragen natuurlijk. Dus dat je differentieert.

Marlies: Dus ik hoor u ook wel zeggen van 1 dat je aansluit op waar mensen goed in zijn en ook juist in wat ze leuk vinden, zo van: nou we hebben dit palet aan vrijwilligerstaken, kies maar uit wat bij je past.

Paul: Ja inderdaad.

Marlies: Hm. Oké.



Paul: Kennen jullie, dat kan ik me voorstellen vanuit de Christelijke Hogeschool, de club Present?

Marlies/Eva: Ja.

Paul: Die doen dat dus heel goed weet je wel dingen organiseren en dan zonder meteen van je moet je erbij aansluiten. Zij organiseren dingen voor anderen. Wij doen projecten en dat doen we daar en daarom, dat is nuttig, en dat is leuk.. dat mensen niet onmiddellijk het gevoel hebben dat ze opgeslokt worden, en dan kan er daarna misschien juist wel wat ontstaan. Volgens mij zijn ze heel succesvol daarin.

Marlies: Ja dat klopt wel ja. Tenminste, ik heb vorig jaar stage gelopen bij Netwerk Dien je Stad, die werken heel veel samen met Present. We doen eigenlijk hetzelfde. Leuk om hun naam ook even te horen.

Eva: We hadden het net ook al even over de participatiemaatschappij en u loopt natuurlijk al wat jaartjes mee, dus één van onze vragen is ook van hoe heeft u de participatiemaatschappij zich zien ontwikkelen en wat ziet u nou precies veranderd?

Als u kijkt hoe het vroeger was en hoe nu. Wat zijn dan echt de grootste veranderingen volgens u?

Paul: Uhm, ik heb bij **participatiesamenleving altijd een beetje het probleem is het nou een doelstelling of doen we alsof het er is.**

Eva: Ja, dat vind ik een hele goeie. Dat is ook wel een beetje onze vraag.

Paul: **Als we wijzen naar de troonrede in 2013, wordt gesproken over de grote afbrokkeling van de verzorgingsstaat, etc. En daar wordt een beetje zo gedaan alsof dat een feitelijke ontwikkeling is. Terwijl ik de manier waarop er tegen aangekeken wordt of laten we zeggen een politiek frame om te zeggen.. eigenlijk gaat het heel erg over normen en waarden. Zo van zo hoort men zich te gedragen, iedereen hoort wat te doen.**

Eva: Maar dat is ook wel mijn persoonlijke visie, want mijn idee is heel erg zo van dat wil de overheid, die heeft dat ideaal, en sommige mensen pakken het supergoed op en er ontstaan hele mooie initiatieven, maar je merkt aan de andere kant ook dat heel veel mensen zoiets hebben van ja weet je het gaat om de bezuinigingen en ik doe hier niet aan mee.

Paul: Ja.

Marlies: En niet iedereen kan ook participeren.

Eva: Maar hoe ziet u dat?

Paul: Nou ja, **participatiesamenleving gaat natuurlijk niet puur alleen over participatie waar wij het over hebben hé. Het idee daarvan was van mensen moeten een zinvolle bezigheid hebben, opleiding of betaald werk, dat hoorde daar ook bij, bij de participatiesamenleving dus in die zin was het wel een wat breder begrip. Maar je mag niet gaan leunen op de overheid.** Maar of dat vrijwilligerswerk daarin nou zo centraal staat, dat weet ik niet. Het was natuurlijk ook een beetje een idee van Partij van de Arbeid en de VVD samen en ze moesten zich er allebei in vinden. En bij wijze van spreken PVDA mocht wat meer aan vrijwilligerswerk denken en de VVD mocht wat meer aan werkgelegenheid denken, dat is allemaal oké, maar er waren daarvoor natuurlijk andere concepten van CDA over de 'verantwoordelijke samenleving' en de 'zorgzame samenleving' en ook die hadden een beetje dezelfde appél functie in ieder geval van: doe iets voor de ander. Die waren eigenlijk meer op deze sector gericht dan die participatiesamenleving dus wel een wat breder idee van iedereen moet meedraaien. En dat mag ook in betaald werk of opleiding. En dat mensen daarbij dat idee hebben van ze zeggen het vooral vanwege bezuinigingen en zo, dat is natuurlijk niet zo raar, dat is natuurlijk vaak ook gewoon zo.

Marlies: Ja.

Paul: Is dat slecht? Dat weet ik niet. Ik denk wel dat het slecht is als ik tegen jou ga zeggen van hé het zou goed zijn als jij eens wat meer gaat doen, terwijl het mij eigenlijk niks interesseert wat ik moet betalen. Dan moet je dat zeggen weet je wel.



Dat moet je als gemeente tegen je inwoners zeggen nou ja het budget is beperkt, als we dat gaan uitgeven aan die sportclubs, dan gaan we het niet uitgeven aan de ouderenzorg. Dus het zou natuurlijk wel beter voor ons allemaal zijn als een deel van die ouderenzorg onbetaald zou kunnen en als die sportclubs wat meer dingen zelf zouden doen. Maar dat kun je eerlijk zeggen, maar dan hoort daar ook dat verhaal bij dat mensen daar over mee mogen praten. En dat vind ik nou vaak wel, daar heb ik ook een boek over gemaakt, over burgermacht, burgerkracht, dat is een beetje opportunistisch vaak. Weet je wel van jij mag die dingen gaan doen in jouw straat, maar als jij dan ook mee wilt praten, wordt dat lastig. Dat roept dan enorm veel ergernis bij mensen op, omdat ze denken van ja die verantwoordelijkheid is wel een beetje als het de gemeente uitkomt. En dat is denk ik wel eens niet helemaal eerlijk. En dan kan het soms ook wel een uitvlucht worden van ja dat doe ik niet want ik mag niet meepraten. Maar ik denk wel dat het belangrijk is dat overheden daar eerlijk in zijn waarom ze iets vragen. Je hebt liever natuurlijk dat het niet je overheid is, het is mooi als het echt een maatschappelijk initiatief is van een kerk of een stichting of een vereniging, dat maakt het iets geloofwaardiger dan dat die bezuinigende wethouders staan te roepen.

Marlies: Ja inderdaad.

Eva: Wij hadden ook een vraag opgeschreven over individualisme en daar hebben we natuurlijk ook al even over gesproken, maar in een artikel dat wij hebben gelezen van het CBS, staat: 'Door de toename van hedonisme in de vorm van individuele zelfverwerkelijking kan maatschappelijk integratie en engagement een probleem worden. In een sterk hedonistische en materialistische georiënteerde samenleving kan individualisme omslaan in hyper-individualisme, narcisme en onverschilligheid, verliest men de interesse voor de omgeving en worden zaken als gelijkheid en solidariteit eenvoudig aan de kant geschoven'.

Dat was 2012. Ik heb ook al een beetje gehoord hoe u vindt dat het individualisme er nu voor staat, maar ik ben ook wel heel benieuwd hoe u denkt dat dit verder gaat ontwikkelen richting de toekomst?

Paul: Dit is een beetje het horrorscenario hé, als dat op grote schaal gebeurt.

Marlies: Ja. Dat mensen totaal niet meer solidair zijn, onverschillig, narcistisch.

Paul: Ja, ja, helemaal fout. Het is natuurlijk wel wat heel veel mensen denken dat dat al zo is, of dat dat gaat gebeuren.

Eva: Vooral ouderen die naar de jongeren kijken.

Paul: Ja, ja. Nee dat is zeker zo. Uhm... over zichzelf zeggen mensen dat nooit toch? Zo van ik ben toch zo narcistisch.

Marlies/Eva: Nee, nee.

Paul: Er is natuurlijk wel een beetje tegendruk om dat te veranderen. Ja en hoe zal dat verdergaan? Ik kan me wel voorstellen dat je over meer dingen afspraken gaat maken met elkaar. Weet je wel, dat het niet vanzelf goed gaat. Die sociale druk die werkt minder, omdat we veel minder in vaste verbanden leven. Dus op die manier gaat het niet lukken. **En daarbij zijn mensen denk ik wel berekenender geworden, op zich niet negatief hoor, maar wel bewuster van wat kost het me en wat levert het op. En dat is denk ik nu wel extra gekomen wat mensen niet willen is gekke henkie zijn.** Ik doe het wel en uhm...

Marlies: Pietje niet...

Paul: Pietje niet inderdaad. En die houdt ons ook nog 's een keer aan het werk weet je wel. Terwijl ze vroeger meer zoiets hadden van weet je als mensen wat meer met elkaar hadden van pietje niet, maar wij... toch meer een soort samen-gevoel. Waarschijnlijk kenden ze Pietje ook wel, en wisten ze ook wel dat Pietje gewoon vreselijk moe was 's avond omdat hij niet zo gezond was en niet zo energiek, of weet ik wat.



Dus nu denken we allemaal heel makkelijk dat Pietje de persoon is die niks doet, maar ik denk dus wel dat mensen meer het idee hebben van nou ik wil best wat doen maar niet gekke henkie, dat ik overal voor kan opdraaien en anderen niet. En dat betekent denk ik toch dat je toch wat vaker dingen vast moet gaan leggen. Bijvoorbeeld dat Pietje als hij echt niks wil doen, dan moet hij misschien wel wat meer huur gaan betalen. Dat maakt het ook wel weer heel lastig want dan kom je natuurlijk nog meer in het voortdurend afwegen van het één of het ander. Laatst nog in de krant van die sportclub in Bladel, waar ze ook zoiets hadden van we willen het niet allemaal meer overlaten aan wat mensen vrijwillig doen, maar we verwachten van iedereen dat hij een aantal loten verkoopt. En die kindjes deden dat niet, dus toen hadden die ouders het lidmaatschap opgezegd. Er kwam allemaal kritiek van dat kan natuurlijk niet en zo, hele discussies. Maar op zich dat je wel iets afsprekt is misschien wel onvermijdelijk. Alles gaat niet meer allemaal automatisch goed. Zo werkt het niet. Dan is het maar beter denk ik dat je, liever dan niet meteen dat je zegt van als je vrijwilligerswerk doet betaal je honderd euro voor het lidmaatschap en als je geen vrijwilligerswerk doet 120 euro, maar misschien is dat wel goed dat je expliciete afspraken maakt. Dan hoeft ook niemand zich schuldig te voelen.

Eva: Vooral ook wat ik u hoor zeggen is, wel impliciet, maar normen en waarden zijn er wel.

Dus dat expliciet maken zodat er gewoon helderheid is en duidelijke afspraken.

Paul: Ja, alleen als je dat doet op het moment van dan heb je korting op je lidmaatschapsgeld dan is er eigenlijk geen norm meer. Dan heb je eigenlijk van alles uitruilen. Eén grote markt van ik doe iets voor jou, dan moet jij iets voor mij doen. En die norm wil je toch wel een beetje hebben van het is goed om iets te doen, en je mag wel verwachten dat anderen dat ook doen, maar als je dat gaat natellen dan wordt dat heel lastig.

Marlies: ~~Hm. Ja.~~

Paul: Dus wel iets van die verwachting en iets van die sociale druk misschien wel, maar het is wel ingewikkeld. Als ouders hun kinderen aanmelden op een sportclub, verwachten wij dat zij zo nu en dan de kinderen rijden en de bardienst draaien en zo. En je dat ook wel vastlegt.

Eva: ~~Ja precies.~~

Paul: Maar op het moment dat je de stap doet van wij gaan aan het einde van het jaar tellen of iedereen wel vier keer geweest is en anders krijg je een boete, dan kom je heel erg wel...

Marlies: Dan wordt het ook een beetje een sanctie...

Paul: Ja precies. Uhm.. daar is ook nog wel literatuur over.. uhm.. Evelien Donkers, die zijn jullie misschien ook nog wel tegengekomen?

Eva: ~~Klinkt wel heel bekend ja.~~

Paul: Die zit bij de Universiteit in Utrecht. En die heeft samen met iemand anders een artikel geschreven over de big society in Groot-Brittannië en de doe-democratie in Nederland.

Eva: ~~Volgens mij heb ik die gelezen.~~

Paul: Het is een Engelstalige titel, maar ze hebben het ook als Nederlands hoofdstuk opgenomen in een boek dat heet 'De affectieve burger' geloof ik.

Marlies: ~~O, die hebben we inderdaad ook, nog niet gelezen, maar dat komt nog.~~

Paul: Maar die schrijven ook over die sancties. Zij geven ook aan: er is een groot verschil in de retoriek van het beleid in Nederland zo van hé slappelingen, jullie moeten eens wat gaan doen, en anders dan ... En in Engeland zagen ze meer een houding van: Kom op, jullie kunnen het!

Marlies: Veel positievere stimulans.

Paul: En dat is uiteindelijk wel verstandig want anders ga je helemaal in die bestraffingsmechaniek. Ik heb daar ook een artikel over geschreven van hoe komt dat nou eigenlijk over op mensen die zelf wel heel actief zijn en je leest voortdurend van die artikelen van de burgers van tegenwoordig zijn passief en egoïstisch. Dan ga je die mensen ook een beetje aanpraten dat ze gekke henkie zijn.



Dat ze zeggen ja maar ik doe dat wel maar kennelijk ben ik een hele rare uitzondering. Terwijl we juist moeten uitstralen denk ik van hé de meeste mensen doen wat, als ze het niet doen dan hebben ze misschien andere grote taken, bijvoorbeeld als ze een baan hebben, kinderen, etcetera.

Marlies: Het gewoon heel druk hebben.

Paul: Ja we moeten niet gelijk bedenken hé maar doe jij eigenlijk wel wat.

Marlies: Ik heb zelf een boek gelezen ook over waarderen en belonen van je vrijwilligers en dat dat ook juist voor duurzame inzet kan zorgen, omdat mensen denken van hé dat wat ik doe, dat wordt gezien en gemerkt en dat heeft resultaat om vrijwilliger te zijn. O dan ga ik ermee door zeg maar, dat idee, dat dat ook positief kan uitwerken.

Paul: Ja, ja. En waar het dan weer ingewikkeld wordt is als het we het karakter krijgt van een beloning weet je wel.

Eva: Dan wordt het een stok...

Paul: Uh, ja... of een stok, maar ook zoiets van dan doe je het daarvoor.

Marlies: Ja. Dan wordt dat je motief.

Paul: Maar goed, in de meeste gevallen is dat misschien helemaal niet zo.

Marlies: Uhm... ik denk dat we alles wel een beetje gehad hebben. Als laatste vraag hadden wij nog of u zelf nog iets toe te voegen waarvan u denkt nou dat kan nog interessant zijn voor jullie onderzoek? Vast wel, maar ...

Paul: Ik ken jullie onderzoek natuurlijk verder niet, maar als jullie het leuk vinden om een keer wat op te sturen, dan wil ik daar wel naar kijken.

Marlies: O, dat is zeker leuk.

Paul: Ja en verder, moet je maar even kijken, het zou best kunnen dat Lucas...die heeft het ook wel vrij druk, net als ik, maar dat hij nog wel wat suggesties heeft. Hij zit vaak wat dichtter op projecten en zo, terwijl het meeste onderzoek wat ik doe dat gaat meer over bevolkingsbreed vrijwilligerswerk, wat zijn individuele motivaties en zo. En hij zit ook vaak met studenten op projecten, en onderzoekt of het succesvol is of niet, dus misschien heeft hij nog wel een leuk idee over hoe je afhankelijkheid kunt vermijden en over die duurzaamheid. Maar, een echte oplossing zal er niet voor zijn.

Marlies: Nee precies. Het idee is ook niet dat wij een oplossing gaan aandragen voor dit grote probleem, maar meer dat we de organisatie wat handreikingen gaan geven, van nou misschien kunnen jullie hiermee beginnen en dit zijn ideeën.

Paul: Ja. Of dat je in andere plaatsen iets vergelijkbaars hebt of zo.

Marlies: Ja, we gaan ook nog in gesprek met vergelijkbare organisaties inderdaad.

Paul: En Movisie, kennen jullie die al?

Marlies: Ja, ja.

Paul: Want die proberen dit soort dingen ook echt te verzamelen hé. En die socioloog waar ik het over had heet Charles Handy.

Marlies: Ha, u bent er toch nog opgekomen.

Paul: En die gebruikt die driedeling in organisaties, Lucas heeft die ook overgenomen. Het is volgens mij wel handig om er in die termen over na te denken. Wat voor type organisatie ben je nou eigenlijk. En wat je niet moet hebben is dat aan de ene kant gedacht moet worden van nou dat is een gezellige wederzijdse hulpclub, die geen inkomen meer heeft, maar meer gewoon ter ondersteuning van het goede doel.

Marlies: Ja, kenmerkend ja... Oké, dat was het.

Paul: Ja.

Marlies: Heel hartelijk bedankt voor uw tijd en voor uw kennis. En het is wel leuk denk ik als wij ons stuk opsturen en als u er naar wilt kijken, heel graag.



~~Eva:~~ Ja bedankt inderdaad.

~~Paul:~~ Ja dat is prima. Graag gedaan.



Bijlage 3.2 – Interview Lucas Meijs – 9 maart 2017

Lucas: De toename van vrijwilligerswerk daar zal Paul het ook wel over gehad hebben, door de hogere percentages kun je eigenlijk de claim vrijwilligerswerk is niet duurzaam echt gewoon niet maken.

Marlies: Nee precies.

Lucas: Het is echt... Ja... Ja, ik weet niet, beroepsmatig werk is niet duurzaam, in jullie sector zijn er mensen ieder jaar voortdurend ontslagen als we de kranten mogen geloven. Ik bedoel, einde discussie.

Marlies: Ja precies. Ja.

Lucas: Dus je moet de vraag iets anders stellen, om antwoord te krijgen. [Gelach]

Marlies: Ja, ja. Om te beginnen is het misschien uh, tenminste vinden wij het heel leuk uh, als u wat wilt vertellen over wie u bent en uh, wat u doet. Uh, uw expertise op het gebied van vrijwilligerswerk.

Lucas: Meestal stel ik die vraag dan andersom, wat heb je van mij gelezen?

Marlies: [lacht]

Lucas: Als je via Paul binnenkomt dan zou dat mijn eerste vraag zijn, omdat het een beetje onhandig is om wat jullie kunnen lezen te vertellen, maar uh, ik ben hier hoogleraar rondom het thema vrijwilligerswerk, maar vooral vrijwilligersmanagement. Hoe zorg je dat vrijwilligerswerk goed ingezet wordt in organisaties, en daar doe ik allerlei dingen omheen. Uhm, belangrijke dingen gaan over verschillende bronnen van vrijwilligersmanagement, verschillende type vrijwilligers. De vraag komt om vrijwillige energie naar vrijwilligerswerk, hoe je als samenleving vrijwillige energie kunt uh behouden of duurzaam maken. En wat een regeneratief, duurzaam, uh, sustainable management is. **In dat artikel 'a-natural' en hier een beetje in het Nederlands hebben we uitgeschreven dat er in feite een verkeerde vorm van vrijwilligersmanagement is. Als je kijkt vanuit het perspectief van duurzame vrijwillige energie. En dat organisaties daar een belangrijke rol in hebben, een soort collectief actie probleem dus. Dat ze met elkaar samen moeten werken enzovoorts. Uhm, het tweede is vaak dat organisaties gewoon een beetje leven in het zichzelf makkelijk maken. Het liefst willen ze vrijwilligers die een keer in de week komen en die hun onthouden. En als het niet komt dan ligt het aan de vrijwilligers. Het liefst hebben ze beroepskrachten die iedere week komen en die ze niet hoeven te betalen, ja... Weet je stop het betalen van de mensen die jullie deze opdracht geven en ze zullen stoppen met werken. Dat kan ook niet, dat is ook niet duurzaam. Dus er zit een soort verwijt onder naar vrijwilligers vanuit beroepskrachten. Ik neem aan dat jullie opdracht bij beroepskrachten vandaan komt: ze maken mijn leven ingewikkeld. Ja, sorry, maar zoek dan een andere baan.**

Eva: En wat vindt u daar dan van?

Lucas: Ja, ik vind dat dus onzin, zoek dan een andere baan, ja. Ik kom bij een sportvereniging, waar het volledig vrijwilligers zijn en daar mopperen ze over ouders die zo slecht te betrekken zijn. Ze bedoelen we moeten ouders een brief sturen en dan vragen 'wilt u vrijwilligerswerk doen?'. Dat is een van de moeders die ik kreeg, of een roostermaker. Ja, sorry, hoe makkelijk wil je het dan hebben, dat ze binnen komen lopen en zeggen 'wat kan ik doen?'?

Eva: Dus je legt eigenlijk de verantwoordelijkheid terug bij de organisatie?

Lucas: Ja, zij willen vrijwilligers hebben. **Kijk, vrijwilligerswerk is, even in alle eerlijkheid, een beloningsstructuur en geen functieomschrijving.** We noemen altijd vrijwilligers wel een soort functie, maar ja, je doet daar iets. Bij een ander doe je weer iets anders, je bent een vrijwillige barkeeper, je bent een vrijwillige chauffeur, hier ben je een vrijwillige wat... ambassadeur?



Marlies: Ja

Lucas: En dat is een markt, dus daar moet je iets tegenover stellen.

Je stelt er niet een beloning tegenover als in geld, maar je zet er andere vormen van beloning tegenover. Weet ik veel, erkenning, waardering. **Maar ja, iedere vrijwilliger wil wat anders. En het tweede wat je doet is je maakt het zo makkelijk mogelijk voor ze. De kosten voor het doen van vrijwilligerswerk probeer je zo laag mogelijk maken, en die kosten zitten niet in geld. Maar die kosten zitten in, ja... in flexibiliteit, moeite, of stel dat jij tegen mij zeurt dat ik het drie jaar moet doen kom ik gewoon niet.** Weet je dat, dát, is een beetje het spel dat je speelt. En als je vervolgens nog eens een keer een markt, soms is de vrijwillige energie daar schaars. Dat mensen bereid zijn hun vrijwillige energie voor jou in te zetten is schaars. En dus uhm... bijvoorbeeld ik had een dame die runt een organisatie voor de opvang voor zwerfhonden in Turkije. En ze zat te vertellen dat ze geen vrijwilligers krijgt, wij beweren dat het zo goed gaat met vrijwilligerswerk. Het zou weleens kunnen dat mensen geen zin hebben om iets te doen voor zwerfhonden in Turkije. En als je deze dame kent snap ik helemaal dat ze niks voor haar willen doen, het deugt namelijk nooit wat je doet. Het is nooit goed, dus waarom zou je in je vrije tijd...

Marlies: ~~Iets doen voor iemand die ja...~~

Lucas: ~~Een relatie aangaan met een moeilijke moeder en dat je nooit deugt, weet je wel. En dat is...~~

Marlies: ~~Een soort schoonmoederidee.~~

Lucas: ~~Een soort schoonmoederidee ja. Waarom zou je dat doen?~~

Eva: ~~Vrijwillig.~~

Lucas: Ja, daar moet heel veel, nou. Dus als organisaties beginnen met dat het de schuld van de vrijwilliger is. Ja, de vrijwilligers hebben keuze zat. Die kunnen iets anders gaan doen, dus ja. Dus het is echt gewoon... **Je legt de schuld neer bij iemand die jij niet gaat betalen, dat die niet voor jou wil werken. Dat is de schuld van die persoon, dat is echt heel vreemd. Dus je zal er mee moeten leven dat die vrijwilligers, nou. Dat van die duurzame karakters van de vrijwilligers, daar is eigenlijk heel weinig bewijs voor.** Maar er is iets anders aan de hand. Er is naast, zeg maar... Eén; we hebben een soort vreemde perceptie over de jaren vijftig dat toen iedereen gewoon een organisatie koos en er dan jarenlang bleef. Is aan de ene kant waar, aan de andere kant hadden we toen ook eenmalige vrijwilligerswerk. We hebben dat bij 'Zonnebloem' bekeken. Al vanaf ze die boot hebben en die vakantieisjes, zijn er mensen die alleen maar met hun boot en vakantieisjes een keer per jaar meegaan. Weet je, dus een kindervakantieweek is ook altijd al één week geweest. Dus wat dat betreft is dat niet heel erg veranderd. Het tweede; we halen episodes eenmalig vrijwilligerswerk of kortstondig vrijwilligerswerk, in de war met episodes vrijwilligers. We hebben een groot onderzoek gedaan naar NL Doet, die één dag vrijwilligerswerk die komend weekend weer is. En dat laat duidelijk zien dat driekwart van de vrijwilligers van NL Doet, z'n tweehonderd uur ergens anders aftikt. Dat betekent dat heel duurzaam vrijwilligerswerk is dat ze boven op hun altijd overal aanwezig zijn en altijd bezig zijn met vrijwilligerswerk óók nog die ene dag doen. En we halen het dus door elkaar. Alsof die dag is voor mensen die alléén maar kortstondig vrijwilligerswerk willen doen. Maar er is naast al die vormen van langdurig vrijwilligerswerk, is er veel eenmalig vrijwilligerswerk. Dan het derde is het artikel van Leslie Hustinx dat is 'I quit'.

Marlies en Eva: ~~Hustinx zijn we inderdaad wel tegengekomen.~~

Lucas: ~~Onmogelijk dat je Hustinx niet bent tegengekomen.~~

Marlies: ~~Ik wou al zeggen. [Lacht]~~

Lucas: Nou ja, Leslie schrijft daarin over dat, weet je **de voornaamste reden dat mensen stoppen heeft niet zoveel met de organisatie te maken, maar gewoon dat hun hele leven op de schop gaat. Als jullie straks afgestudeerd zijn en gaan verhuizen gaat je vrijwilligerswerk in Ede, als je dat al doet, gewoon stoppen.**



Dat heeft niks met het vrijwilligerswerk in Ede te maken, dat heeft niks met jullie te maken, maar dat heeft er mee te maken dat je leven op de schop gaat. Ja en dan verhuis je ergens anders naar toe en het eerste wat dan gewoon... Weet je zelfs als je met een partner zou verhuizen, dan houd je je baan misschien wel in Ede of waar het mag zijn, maar met het vrijwilligerswerk ga je vrij snel stoppen. Dat is, dat is het aard van het beestje. Uhm, weetje, als je een andere studie gaat doen, als er kinderen komen, allemaal van die life-changing events zijn de momenten waarop vrijwilligerswerk veranderd. Bijvoorbeeld doordat er ander vrijwilligerswerk voor in de plaats komt. Dus, dus, en die schuld wordt allemaal bij de vrijwilligers gelegd. Jullie vragen een schuldvraag, het liefst bij de vrijwilligers. **De oplossing ligt niet bij de vrijwilligers, de oplossing ligt bij de organisatie. Je moet je afvragen 'hoe gaan wij om met...'. Weet je, die vrijwilligers gaan de onderhandeling aan. Over hun kosten en baten.**

Eva: Ja, dus ook heel erg het marktprincipe.

Lucas: Ja, maar niet, een beetje... Dat klinkt heel koud, maar niet uh uh... Je kunt twee dingen. Oké, uh, oké. Sorry, je hebt gelijk. Ik snap je vorm. Ik, ik ben best principieel. **Ik kan niks met vrijwilligerswerk als altruïsme. Uit organisatieperspectief, oké? Zodra je dat dus uh, uh, verlaat en altruïsme is natuurlijk een heel ingewikkeld iets, want je kunt altijd een soort redenering maken waarom iemand het doet. Inclusief, ja maar het is een heel religieus bewogen persoon. Dus ze doen het om een plaats in de hemel te krijgen, punt. Nou, dan stopt het altruïsme. Dus, principieel punt, als altruïsme niet bestaat, dan is het dus een kosten en baten analyse.** Die kosten en baten analyse kan echt zijn: uhm, ik wil alles opofferen, bedoel he, want op die manier krijg ik baat aan het einde van mijn leven. Dat maakt niet uit, maar er is een kosten en baten analyse. En die kosten en baten analyse die geef je vorm via organisaties. Die moeten daarmee inspelen, net zoals een kosten en baten analyse is van: betaal ze genoeg en, voor betaald werk, betalen ze genoeg voor de agressie voor het geraas wat er over mij uit wordt gestort. Ik moet er om negen uur zijn, moet dan en dan verschijnen. En die vrijwilligers hebben helemaal iets van, is de beloning, wat we terugkrijgen, wel genoeg voor de enorme hoeveelheid agressie die de organisatie over mij uitstort. Ik moet dan er zijn, weet je wel, dat is ten diepste best een agressief iets. Je moet aan allerlei regels voldoen enzovoorts.

Marlies: Voorwaarden

Eva: Cursussen volgen.

Lucas: Ja, zoveel cursussen volgen. Nou bijvoorbeeld dat, alleen al de aanname dat die vrijwilligers, dat dat, deskundigheidsbevordering een beloning is voor vrijwilligers. Sorry, voor mij zou dat echt een belediging zijn. Ik bedoel, ik wil met vrijwilligerswerk gewoon iets doen wat ik kan.

Marlies: Ja, precies, ja.

Lucas: En de eerste reactie die je dan krijgt is dat kunt u waarschijnlijk niet. Dat is de aanname van al deze vrijwilligersorganisaties, zeker waar jullie voor opgeleid worden, dat kunnen die vrijwilligers niet.

Marlies: Ja, dat is wel de insteek van veel van die organisaties van dit is een voorwaarde om vrijwilliger te mogen zijn binnen onze organisatie. Dat is natuurlijk wel, nu u het zegt, inderdaad best wel...

Lucas: Nou de voorwaarde is 'kan je het?'. Dat is wat anders. Maar met die deskundigheidsbevordering is er een soort aanname 'er komt hier niemand die het kan', dat is heel vreemd. Weet je, stel je je voor: buschauffeurs, busjes rondrijden voor gehandicapten als vrijwilligers, dan is toch je aanname dat die mensen een rijbewijs hebben.

Marlies: Dat lijkt me wel ja.

Lucas: Maar waarom is dan de aanname op een ander gebied dat er eerst deskundigheidsbevordering nodig is, anders mogen ze het niet doen?



Mevrouw Mina Mincochin is hier jarenlang opperhoofd van de studentdecanen geweest en die meldde zich met die, met die vluchtelingen crisis bij het vluchtelingenwerk in Den Haag, want ze is gepensioneerd en ze wilt graag van alles en nog wat doen. Uhm, uhm, die schrikken zich het apezuur. Want mevrouw Mina Mincochin is echt wel een grootheid in Nederland als het gaat om vluchtelingen en studenten. Ze heeft dat gewoon vijfendertig jaar gedaan. Uhm, ze heeft dus niks daar mogen doen, want ze waren gewoon doodsbenuwd dat ze veel meer van het werk afweet dan zichzelf. Ja, maar zo werkt het!

Dat is wel het effect van jullie opleiding in alle eerlijkheid.

Eva: ~~Ja, maar dat merk ik nu zelf ook. Ik ben nu zelf toevallig ook net begonnen met vrijwilligerswerk op mijn oude stageplek, dus dat werk heb ik al gedaan, en dan is het inderdaad toch nog van: Ja, nee, alleen enkelvoudige hulpvragen en je moet twee cursussen doen. Ja, dat merk je wel ja.~~

Lucas: Nou dat, ik weet niet hoe de insteek is van de organisatie van jullie opdracht. Maar als dat je insteek is, dan krijg je die vrijwilligers niet.

Eva: Wat ik wel heel mooi vind bij onze opdrachtgever, ik heb het idee dat hun insteek wel heel erg is 'oké we merken dat het enthousiasme afgaat, maar ze zeggen wel van wij moeten iets gaan veranderen'. Dus dat is wel een hele positieve houding en daar zijn we dus ook naar aan het kijken.

Lucas: Stel dat ze nou beroepskrachten zochten en ze kregen niet genoeg beroepskrachten. Wat ga je dan doen? Het salaris verhogen toch? Ja gaat toch niet roepen dat het aan de mensen ligt, de oplossing ligt toch niet bij hun? Dat is echt een oplossing van: ik heb een probleem en jij moet het veranderen en het oplossen.

Marlies: ~~Ook nog vrijwillig, ja precies.~~

Lucas: ~~En ook nog zoals ik het wel. Nou ja, dat gaat dus niet gebeuren.~~

Marlies: U had het net al even over 50 jaar geleden, maar wat ziet u veranderd als het gaat om uh om het vrijwilligerswerk?

Lucas: **Nou, de grote verandering is natuurlijk niet de veranderingen in het vrijwilligerswerk, maar de veranderingen in de Nederlandse samenleving en die hebben consequenties voor het vrijwilligerswerk. Uhm, en het mooie is in vrijwilligerswerk, dat het blijkbaar gewoon op hetzelfde niveau is gebleven. Het is dus mee veranderd met de Nederlandse samenleving. Uhm, ik denk dat de grootste verandering is dat we... Uh, uh, het lijkt erop, zeker vergeleken met 40 jaar terug dat de vindplaats van vrijwillige energie, en van vrijwilligerswerk dus, veranderd is. Dat was altijd het kerkplein en waar het nu is is overal en nergens. Oké? Daarmee wil ik niet zeggen dat religieuze mensen geen vrijwilligerswerk meer doen, maar als je nu de grote getallen vrijwilligers wilt vinden is het niet automatisch dat je die op het kerkplein gaat vinden. Dus op allerlei andere plaatsen, dat is een grotere verandering. De tweede verandering is dat sinds de jaren negentig mensen meer zijn gaan praten in termen van wat ze terug willen.** Daarvoor uh uh was het taalgebruik van mensen, denken we, het is niet zo goed onderzocht maar, heel erg gericht op religieuze verwoording dus zoals de islamieten nu erg praten over vrijwilligerswerk als een religieuze plicht, als iets wat erbij hoort. En daarmee geen vrijwilligerswerk is. Terwijl wij massaal allemaal zijn gaan benoemen wat we er zélf voor terug willen krijgen. **Het derde is dat ons leven gewoon veel flexibeler is geworden.** Vergeleken met de jaren vijftig verhuizen we meer en veranderen vaker van leven, scheiden meer weet ik veel wat. Dus bij iedere keer dat zoiets gebeurd gaat het vrijwilligerswerk op de schop. Uhm, consequentie het vrijwilligerswerk is inderdaad minder langdurig bij één organisatie geworden, dat is wat anders dan niet duurzaam vrijwilligerswerk. Maar op de keper beschouwd als je dan gaat kijken zijn er mensen die van twaalf jaar penningmeester bij de voetbalvereniging naar acht jaar. Ik weet niet of ik acht jaar nou kort vind.

Marlies: ~~Mwah, ik vind het niet kort, maar [lacht]~~



Lucas: Het is dus wel korter dan het ooit was. Dus dat is wel... wat nou korter is dat is dan wel een serieuze vraag. Oké?

Marlies: Maar dat is korter dan twaalf jaar natuurlijk, maar dat is ook het verschil wel.

Lucas: Ja, maar daar mag je over moppen het is minder duurzaam geworden. Maar of het nou acht jaar is, of het nou een terecht verwijt is zeg maar, mensen doen het niet meer lang.

Marlies: Je hebt maar acht jaar gedaan, ja.

Lucas: Dus dat zit onder dit soort dingen allemaal.

Marlies: Liggen de verwachtingen ook hoger denkt u? Dat er meer verwacht wordt of dat mensen zich langer inzetten?

Lucas: Nee, nou ja in de, nee. Ik ken deze mensen niet, daar moet ik niks over zeggen. Dus het gaat niet over hun, maar dit gaat een beetje over het algemeen iets. We mochten laatst een onderzoek doen onder vrijwilligerscoördinatoren, ja, het is gewoon schokkend hoe weinig kennis die mensen eigenlijk hebben van het vrijwilligerswerk om vervolgens allerlei blaas te roepen over dat vrijwilligerswerk terwijl ze wel aan vrijwilligers vorm moeten geven. Snap ik want ja, die verzorgingshuizen, uhm ik heb coördinatoren gesproken in dat soort omgevingen. En de helft doet niet alleen moderne vormen van vrijwilligerswerk die al een jaar of vijftientig genoemd worden als modern vrijwilligerswerk enzovoorts. Maar ik sluit niet uit dat ze het ook helemaal niet nodig hebben, dat ze zoveel traditionele vrijwilligers hebben. Dat is die vrijwilliger die iedere week komt enzovoorts. Dat is echt gewoon die moderne fratsen die we nodig hebben, maar die moderne fratsen zijn er al vijftientig jaar. Maar ik sluit ook niet uit dat ze gewoon, ja ieder jaar valt er eentje om. Minder vrijwilligers, dan dan, nou ja wordt er wat minder zorg verleent. Het is een hele, maar ja, dan is er maar minder koffie. Ja schande dat die vrijwilligers niet meer komen. Maar wie er pech van heeft, ja niet ik, maar die dame, die mensen in het verzorgingstehuis die minder koffie krijgen. Die dan geen koffie meer krijgen, dat is wel heel vreselijk. Asociale mensen eigenlijk. Dat vertaalt zich een beetje naar dit soort... Als ik dan met mensen uit die sociale sector praat merk, beroepskrachten, dat er niet echt veel passie is om mensen écht te helpen. Dat het toch nogal snel is van 'de uren zijn op' en en...

Eva: Ja, dat heeft natuurlijk ook wel te maken met de decentralisatie en dat ze ook maar een aanbesteding hebben. Dat maakt het wel heel lastig.

Lucas: Dat snap ik, maar als je officiële taalgebruik is dat de je koers is dat je het echt voor de cliënt doet en vervolgens is het altijd 'ja mijn uren zijn op'. Dan is er een enorme 'de koppeling' zoals dat heet.

Marlies: Ja, en dan denk je, waar is de hulp voor de cliënt dan?

Lucas: Ja, dus het gepraat en de activiteiten zie je dan: van we zijn waanzinnig entrepreneurs aan het praten, maar als ze niet komen dan wentelen we dat gewoon af op. In plaats van te gaan zoeken naar nieuwe vrijwilligers. De route daarnaartoe was ongeveer fifty-fifty in het onderzoek.

Eva: In een artikel van u hebben we ook nog gelezen iets wat u noemde 'de nieuwe vrijwilligersidentiteit', wat is nou volgens u dan kenmerkend voor die nieuwe vrijwilligersidentiteit?

Lucas: Nou ja, de vraag is of we ons daarin vergist hebben. Dat we over de nieuwe vrijwilliger hebben gesproken of dat we hadden moeten bedoelen, voortschrijdend inzicht, het nieuwe vrijwilligerswerk.

Eva: Het nieuwe vrijwilligerswerk?

Lucas: Ja dus dat is zeg maar die nieuwe vrijwilliger, dat is een artikel met Leslie 'the civic omnivor', uhm... Het idee was er komt een nieuwe vrijwilliger, we gaan van a, de vrijwilliger die iedere week komt naar de vrijwilliger die voortdurend allerlei klussen achter elkaar stapelt en weet ik veel wat en ook wel kortstondig vrijwilligerswerk doet. Ja, we zijn van a naar a-plus gegaan, waarbij dus zeg maar die traditionele vrijwilliger die bestaat nog heel uitgebreid en die voegt er allerlei dingen aan toe.



Er is maar een klein groepje aan mensen die alleen maar die eenmalige dingen doen en eigenlijk als we die kunnen vergelijken, die paar keren dat ik die heb kunnen vergelijken, zien we geen persoonlijkheidsverschillen, geen leeftijdsverschillen, geen, geen groot verschil met de mensen die overal en nergens vrijwilligerswerk doen. Dus een grote groep die die geneigd is om vrijwilligerswerk te doen, bij wie dus als er iets gebeurd die latente energie begint te borrelen.

Uhm, er komen vluchtelingen Nederland in er is een of ander iets wat in Nederland borrelt en dat zie je aan beide kanten in een keer gigantisch, overal en nergens. Dus die is echt aanwezig. En eigenlijk zien we dus niet een nieuwe vrijwilliger, maar nieuwe vormen van vrijwilligerswerk die aangeboden worden die de originele vrijwilliger ook gaat doen. Uhm, dus dat is een soort voortschrijdend inzicht. In een volgend artikel zou ik veel meer een onderscheid maken tussen episodes vrijwilligerswerk en de episodische vrijwilliger. En bijna alles te weten over de episodische vrijwilliger, is eigenlijk wat we weten over episodisch vrijwilligerswerk. Want je weet niet of die mensen ergens anders nog heel veel vrijwilligerswerk doen. **De episodische vrijwilliger is echt van acht uurtjes hier, vier uurtjes daar, enzovoort.** Wat wij vinden, de deelnemers van NL doet die alleen maar NL doet doen en voor de rest niks op jaar basis is een hele kleine groep. En wat hen onderscheidt van de rest is wat wij proberen te omschrijven met dat ze eigenlijk nog niet... Het zijn jonge mensen, die in een wijk wonen waar ze niet gaan blijven. Weet je, dus vooral... Mwah met z'n tweeën samenwonen, met z'n tweeën een leuke baan hebben uh, het is nog lekker goedkoop. Het is een rot wijk, maar over drie jaar gaan ze weg. Ja? Dus ze hebben ook nog geen kinderen, ze gaan daar niet naar de kerk dat is sowieso al uh... als ze niet naar de kerk gaan... uh... ze sporten daar dus ook niet, dus ze doen... ze worden daar niet uitgedaagd voor vrijwilligerswerk. Als ze ergens sporten doen ze geheid vrijwilligerswerk bij de sportvereniging, maar waarschijnlijk zitten ze op een sportschool enzovoorts. Maar zodra ze verhuizen, kinderen en meer van dat soort dingen zien wij geen enkele redenen, op basis van persoonskenmerken, dus hoe ze praten over politiek, hoe ze praten over religie, hoe ze praten over wat dan ook, dat ze daar dan niet op die school leesmoeder zullen worden en uh de voetbalvereniging gaan draaien en meer van dat soort dingen. Alleen nu zitten ze in een wijk waar ze zoiets hebben van 'ja pff... ik hoef mijn buurvrouw niet te kennen'

Marlies: Ja precies.

Lucas: Als ze al gevraagd worden, is het via hun werk. Een grote database bij een Nederlandse multinational, met de vraag van 'doet u vrijwilligerswerk via uw werk? Alleen via uw werk?' en daar geldt ook precies hetzelfde. **Het groepje dat het alleen via zijn werk doet zijn degene die echt heel graag iets van vrijwilligerswerk zouden willen doen, maar op dit moment zitten ze gewoon niet in een context waar ze gevraagd worden. Behalve via hun werk. Wat betekent dat ook zijn niet echt episodisch vrijwilliger zijn. Dat is als ze alleen maar iets eenmaligs willen doen.** Alleen op dit moment worden ze niet gevraagd voor grote klussen. Maar als je ze zou vragen geen enkel idee wat ze zouden antwoorden, misschien ook wel gewoon 'ja'.

Marlies: Maar wat is de reden dat ze niet gevraagd worden?

Lucas: [Stamelt] **De grootste, er zijn dus twee dingen als het gaat over vrijwilligerswerk die je uit elkaar moet halen: Het doen van vrijwilligerswerk wat verklaart het hebben van heel veel contacten en een drukke agenda. Het doen van, dus drukke agenda, en het doen van veel uren vrijwilligerswerk wordt verklaard door het hebben van een lege agenda. Uhm, dat betekent dat als je voor je pensioen nog nooit vrijwilligerswerk hebt gedaan, doe je het na je pensioen ook niet.** En dat betekent dat het hoogste percentage per leeftijdsgroep vrijwilligers zit in die groep van wie iedereen zegt 'je hebt er eigenlijk geen tijd voor'. Kleine kinderen, drukke banen enzovoorts. Maar waarom? Omdat ze altijd gevraagd worden. En dan heb je eigenlijk twee varianten: je hebt de mensen die geen 'nee' kunnen zeggen en je hebt de mensen die overal nee op zeggen, zeg maar. Dat is even een beetje kort door de bocht.



Daar heb ik eens een keertje een onderzoek naar gedaan bij een grote multinational, daar dachten ze de mensen die vrijwilligerswerk doen zijn vast de mensen die al hun vakantiedagen opnemen. Als je... Uit een tijdsperspectief lijkt dat logisch. Maar uit een drukteperspectief en geen 'nee' kunnen zeggen... Je hebt mensen die overal en nergens actief zijn in de samenleving, die denken dat ze overal onmisbaar zijn. Ja? Die zeggen daar geen nee en denken ook daar van 'ja maar dat moet wel gebeuren'. Nou, dan maar geen vrije dag, dan kom ik wel. Ja en die mensen, de latente vrijwilliger, als je die vraagt... Nou waar deze mensen het niet doen, ja, omdat dat soort mensen rondlopen in allerlei contexten waar ze niet gevraagd worden. Je wordt gevraagd op de sportvereniging, je wordt gevraagd in de kerkcontext, je wordt gevraagd door de buurvrouw, je wordt gevraagd op school. Als je dus nog geen kleine kinderen hebt, je gaat niet naar de kerk en je doet niet sporten bij een sportvereniging dan is de enige context die nog overblijft is het werk waar je gevraagd wordt. In alle andere contexten wordt je eigenlijk niet gevraagd, want daar kom je namelijk niet. Maar zodra je gaat sporten bij een vereniging zal je dus gevraagd worden, zeker als je kinderen meebrengt, bij kinderen komt de school mee en komen alle andere dingen mee. Snap je? En dit gaat ook echt over mensen, de mensen die gewoon niet meer wonen waar ze opgegroeid zijn. Weet je, als je nog tijdelijk hier in Rotterdam blijft hangen na je studententijd en dan vier vijf jaar hier wonen, maar niet met studenten aangehaakt die met een vereniging meekomen enzovoorts enzovoorts weet ik veel wat, die naar de sportschool gaan, niet naar de kerk, geen kinderen op school. Je begrijpt precies wat ik bedoel. In Spangen zeggen ze van 'ja hier hoef ik niet de relaties op te bouwen, want over vijf jaar ben ik hier weg'. Dat dat...

Marlies: En als... Ik hoor u dus eigenlijk ook zeggen van uhm... ja de mensen die gevraagd worden dat zijn de mensen die het vaak al druk hebben, klopt dat?

Lucas: Uh ja, het versterkt zichzelf.

Marlies: ~~Kun je dan ook zeggen, of eigenlijk stellen, dat uhm... dat uh de vrijwilliger vaak iemand is die veel overvraagd wordt?~~

Lucas: Nee.

Marlies: Nee?

Lucas: ~~Nee. Dat is meer bij die andere die dat niet doet.~~

Marlies: ~~Ja, precies, ja.~~

Lucas: Weet je ja, ja tuurlijk wordt de vrijwilliger overvraagd. Die wordt, ja... Die wordt altijd overvraagd, omdat... en vervolgens doet hij of zij het niet of wel. Wat we bedoelen met overvraagd dat... Nou, we doen in Australië een onderzoek, we doen een Australisch onderzoek sorry, waar we kijken naar mensen die echt nooit vrijwilligerswerk hebben gedaan. Ze hebben een groep gevonden, waarvan we weten dat ze de laatste vijf jaar, na heel lang doorpraten, echt niks gedaan hebben. Uhm... Pf... alles wat wij eigenlijk als objectieve tijdmetreer zou kunnen hebben, dus overvraagd worden, uhm... Is gewoon gelijk tussen degene die vrijwilliger... Dus fulltime werken, parttime werken, kleine kinderen hebben, uhm... een opleiding ernaast doen, zieke ouders, alles waarvan je zegt, nou nu heb je even geen tijd voor vrijwilligerswerk is niet wat het verschil tussen die twee verklaart. Dus overvraagd is denken vanuit tijd. Maar behalve dat we zeven keer vierentwintig als maximum hebben is tijd een zeer open begrip. Sommige mensen, ja, moeten iedere avond thuis zitten achter de buis en vinden zichzelf vreselijk druk. Daar is, er is een verklaring waarom [hoest] werklozen en bijstandsmoeders, vooral bijstandsmoeders, veel minder vrijwilligerswerk doen dan anderen. [Hoest] Omdat ze niet gevraagd worden, omdat ze geen 'ja' durven zeggen want misschien komen er wel allemaal kosten bij mee, maar ook gewoon omdat ze op een gegeven moment in een soort lethargie zitten waarin opstaan al heel erg moeilijk is. Dat is een beetje het probleem en als je al een hele drukke agenda hebt kan er nog wel iets bij. Ja... Overvraagd worden, ja, het feitelijk overvraagd zijn, neuh.



Vrijwilligerswerk en burn-out komt niet vaak voor, weet je, burn-out komt wel veel voor. Worden beroepskrachten overvraagd is een betere vraag. Dat we zo langzamerhand de grens hebben bereikt wat we misschien als samenleving met vrijwilligerswerk kunnen in een aantal sectoren, uhm... juah, we zitten wel relatief aan het matje, aan de lat denk ik van... uhm... Wat we jaarlijks van mensen, als je af en toe eens geen vrijwilligerswerk doet vind ik de vijftig procent van de Nederlanders die afgelopen jaar vrijwilligerswerk heeft gedaan aan de hoge kant. Dat is gewoon heel mooi. Nou, of we dat op zestig procent kunnen krijgen weet ik niet. Of we die vier uur per week weten te verhogen naar vijf uur per week weet ik ook niet.

~~Eva: Of je dat moet willen is ook maar de vraag dan denk ik.~~

Lucas: Dat is ook maar de vraag... Maar dat die vier uur efficiënter ingezet kan worden... Toen ik jullie leeftijd had was ik actief bij een politieke partij, jongerenpartij, en mijn belangrijkste vrijwilligerswerk voor een aantal jaar was het maken van het blaadje. En dat was heel lolliig, we hadden met z'n vieren, met z'n achten maakten we dat blaadje. En het belangrijkste van iedere maand was het rapen van het blaadje op vier van die strijkplanken en met z'n achten waren we een hele avond bezig om dat papier op te rapen en bij elkaar te voegen. Nietje erdoor, adreslabeltje erop, postzegel erop en de volgende dag weg. Dus... acht keer vier uur. Dat is nu [popt wang met zijn vinger] ... Ja... Dus we zijn minder vrijwilligerswerk gaan doen, maar... ook niet helemaal weet je wel. **Dus een van de dingen die we zeggen 'slecht want de mensen doen minder vrijwilligerswerk', maar misschien is het wel een stuk efficiënter geworden.** Dat we van vier komma een uur naar vier komma nul uur zijn gegaan is niet per definitie slecht. Maar wederom zeggen we dan 'het is een schande, we doen minder vrijwilligerswerk', mwah... Weet je, misschien is facebook liken wel een stuk... weet je vroeger moest je door dit soort weer naar een kerkzaaltje fietsen om brieven over te schrijven. Ja? En nu doe je dat op je telefoon. Je kunt het je bijna niet voorstellen, even knippen plakken of je zegt like op een app die je binnenkrijgt. Voor mij is het alle twee vrijwilligerswerk, oké? Alleen het één is secondewerk en het andere is urenwerk. Het tweede, ik denk... We noemen dat uh uh het flexi-cisme of dat like-tivisme als we dat erbij optellen ja, dan zitten we rond de negentig procent van de Nederlanders die vrijwilligerswerk doet.

~~Marlies: Ja... Dus het is helemaal niet zo slecht gesteld nee...~~

~~Lucas: Het is helemaal niet zo slecht gesteld nee.~~

~~Marlies: Nou dat is mooi uh...~~

Lucas: Ja, maar de oplossing ligt dus weet je voor die vraag die jullie opdrachtgever stelt, is het ja denk je echt goed na over hoe je vrijwilligers managet? Weet je, ze leggen het probleem bij het vrijwilligerswerk, maar als daar al een probleem ligt is het gewoon een vaststaand feit. Zo van ja, mensen verhuizen vaker, ja? Daardoor zal het vrijwilligerswerk vaker op de schop gaan. Maar ja, ik weet niet wat voor type ze, ze zoeken als die ambassadeurs?

Eva: Nou ja, het zijn met name mensen die echt uh de wijk weerspiegelen. Het is een wijkproject, ze willen graag de wijk stimuleren om met z'n allen nou ja, meer sociale cohesie maar ook met name gezonder leven met elkaar optrekken en ze willen echt de wijk activeren.

Lucas: Maar wie wil dat?

~~Eva: Uuhm...~~

Lucas: Wie wil zich daar dan voor inzetten?

Eva: Nou, op zich zijn ze wel heel goed begonnen, vind ik eigenlijk, ze zijn heel erg begonnen met kijken 'oké weet je dit komt natuurlijk vanuit ons maar wat wil de wijk nou dan, wat willen zij wat vinden zij belangrijk en daar zijn ze wel op in gaan haken. Maar ze merken nu dat het enthousiasme...

Lucas: Daar kan ik me alles bij voorstellen.

Eva: ...Nou ja, wat aan het afzwakken is. Maar hoe denkt u dan, hoe moet je daar dan mee omgaan of wat...



Marlies: Als programma/organisatie, hoe ga je daar mee om?

Lucas: Van wie komt het programma vandaan?

Marlies: Ja, het is een uhm een samenwerking tussen drie organisaties. Een is Geloven in Spangen, dat is uhm ja missionair. En de andere twee zijn twee hulpverleningsorganisaties.

Lucas: Welke?

Marlies: Alsare, zij gaan vooral over taalontwikkeling en Indigo preventie.

Lucas: [Zucht] Ja, dit is mijn vooroordeel hoor.

Marlies/Eva: [Lachen]

Lucas: Ik zou zelf nooit voor dit soort clubs iets doen. Waar hebben ze hun vrijwilligers vandaan gehaald? Hoe hebben ze hun vrijwilligers geworven, de eerste groep?

Eva: Uhm, nou de... Nico van Splunter, hij is degene van Geloven in Spangen, die woont ook in de uh in de wijken. Voor zover ik weet eh... is hij degene die met name de wijken gewoon is ingegaan en mensen heeft gevraagd, contact heeft gelegd en dan mensen heeft gebeld en gevraagd voor eh...

Lucas: Ja, precies ja. Dat is gewoon echt heel lastig. Even een paar dingen bij elkaar opgeteld: uhm... Spangen is een, uhm... Dit zijn kortstondige projecten.

Waarin mensen gewoon teleurgesteld raken omdat je ze, gigantische uh verwachtingen bij ze wekt, je werft ze ergens voor, je laat ze misschien te zware dingen doen. Nou, spannend. Het is echt, echt, ja... Accepteer dat die energie gewoon mogelijk omlaag gaat. Hoe lang... Hoe lang...Hoe lang draait het project nu?

Eva: Twee jaar [twijfelend]

Marlies: Ja.

Lucas: En na twee jaar beginnen mensen langzamerhand eens te denken ik wil weleens wat anders gaan doen.

Marlies: Nou, het is vooral dat ze in de tussentijd moesten wachten op uh ja fonds wat ze zouden krijgen, hiervoor. En toen merkten ze daarna eigenlijk van ja...

Lucas: Goiedag!

Marlies: ... Het is afgezwakt zeg maar [lacht]

Lucas: Ja! **Nou dat is... nou sorry hoor, maar dat is een van de basale fouten in vrijwilligersmanagement je slaat vrijwillige energie aan, dan komt die en dan kan je niks doen.** Oké? Dat doe je ook nog eens bij mensen die overal en nergens geweigerd zijn. Dit is gewoon een basale fout.

Marlies: ~~Je zet ze op een soort wachtlijst.~~

Lucas: Je zet ze op een wachtlijst. Ja en dan kom je drie maanden later en dan denk je nog steeds gewoon uh dat ze echt gewoon weet je een paar weken geleden werd ik geïnterviewd, vorige week of anderhalve week terug door de... telegraaf en een van de moppers bijvoorbeeld van ijsbanen is dat de vrijwilligers niet klaarstaan als het nog niet vriest.

Marlies/Eva: [Lachen]

Marlies: Precies. Oké begrijp ik.

Lucas: ~~Wat zou je willen? Dat allemaal mensen met een bezem langs de ijsbaan staan, ja?~~

Marlies: ~~En dat er nog niks geen ijs ligt.~~

Lucas: En er nog geen ijs ligt dus. Weet je, dat is wat ze willen. Dat mensen zich massaal aanmelden, ik ben vrijwilliger bij de ijsbaan. Op een verjaardag zeg ik 'ik ben vrijwilliger bij de ijsbaan', er is nog helemaal geen ijs. Ik bedoel dan zegt degene die naast me zit van 'goh dat is zeker wel hard werken he'. Bijzonder he dat er dan nog geen vrijwilligers bij de ijsbaan zijn. Heel goed, he. Dat is echt een soort... een soort freebies. Terwijl op het moment dat het ijs er ligt, in een beetje gemiddeld dorp. Ja dan maak je je 's ochtends wel spannend van zullen er wel voldoende vrijwilligers komen. Maar als je al begint te roepen 'ik heb vrijwilligers nodig' nou dan komen ze vanzelf.



En als je bezems neerzet en je vraagt aan mensen 'zou je even willen vegen?', wat een andere vorm van vrijwilligerswerk is want ze zijn er dan toch, nou dan zijn er wel een paar die gaan vegen hoor.

Marlies: Precies ja.

Lucas: Als je maar duidelijk maakt dat het vrijwilligers zijn en niet betaald, dan zijn er echt wel mensen want dat reservoir is er wel. Maar als je mensen gaat werven en vervolgens... Aiaiaiaia...

Marlies: Ja, dat is een begin...

Lucas: Dat is een beginnersfout. Ik ken ook wel bij de voetbalvereniging, bij voetbalverenigingen van 'ja uh we hebben te weinig vrijwilligers voor het nieuwe team' ja...? Dus er is nog geen nieuw team, waarom zou je vrijwilliger willen worden voor een team dat er nog niet is? Weet je wel? Even kijken...

Eva: Dus dat is ook weer heel erg denken vanuit de organisatie, wat wij willen en daar...

Lucas: Laten we hem eens andersom stellen, weet je. **Stel dat ze geen vrijwilligers hadden geworven, maar beroepskrachten. Ja? Dan had je ze allemaal in dienst genomen terwijl er nog geen werk voor is en nog geen geld voor is. Dan hadden we allemaal gedacht: Knettergek. Ik vind het een extreme belediging om mensen te werven voor vrijwilligerswerk, terwijl je niks voor ze te doen hebt. In feite zeg je [stamelt] 'wat u levert is nutteloos, waardeloos, ik ga er niet voor betalen dus, weet je, ik vind het zo onnuttig dat ik niet eens zorg dat ik werk voor u heb.'**

Dat is echt een belediging hoor. Als hij dat met uitzendkrachten had gedaan, hadden we gedacht die is knettergek. Wie gaat er nou naar het uitzendbureau om mensen te werven, in dienst te nemen waar je niks voor te doen hebt? Alleen die mensen waarin tenminste nog gecompenseerd geweest. Ja? Voor niks doen. Ja, daar zit waarschijnlijk onder, weet je, dat is een spannende... geweigerd worden voor vrijwilligerswerk is echt een... Dat is mooi, Paul heeft dat misschien vertelt, weet ik niet, **het SCP heeft een keer een onderzoek gedaan toen bleek dat er eh eh achtenveertig procent van de organisaties zegt we hebben een gebrek aan vrijwilligers, maar zestig procent van die achtenveertig procent heeft geen vrijwilligersvacature. Dat betekent dus zeg maar, dat als je door dit weer zeg maar je gaat melden bij die club die net in de krant heeft geroepen 'we komen altijd vrijwilligers te kort'...**

Eva: Dat ze je niet willen hebben.

Lucas: Dat ze dan waarschijnlijk 'nee' zeggen. Nou moet je je even voorstellen, wij zijn sterke mensen he, geweigerd worden voor een betaalde baan...

Eva: Au.

Lucas: Snappen we, doet au. Oké? **Maar nu ben je door weer en wind gegaan voor een onbetaalde baan en dan zeggen ze 'nou... Neuj... Eigenlijk hebben we op dit moment niks.'** Ja? Net hebben ze opgeschreven 'we kunnen altijd vrijwilligers gebruiken'.

Marlies: Dan denk je de volgende keer 'nou eh...'

Lucas: Dan denk je 'ik zal wel de verkeerde schoenen aan hebben gehad'. Weet je, het zal wel aan mij liggen, ze willen geen jonge meisjes, ze willen geen dit, ze willen geen dat. Weet je? Nou dan ga je dat ook misschien in Spangen doen, waar allerlei mensen toch al geraakt zijn door het leven. En dan na heel veel tijd en moeite hebben ze de stap genomen om zich aan te melden om ónbetaald te gaan werken en dan laat je ze maar lang sudderen. Hallo.

Marlies: Ja ik snap heel goed wat u bedoeld.

Lucas: [Lacht] Einde oefening.

Marlies: Ik denk dat dat ook zeker terecht is. Ja, nou wat ze nu wel zien is dat het wel weer opleeft zeg maar.

Lucas: Ja, nu zullen ze wel iets voor ze te doen hebben.

Marlies: Ja precies, maar ik hoor u eigenlijk ook zeggen van dat zit er waarschijnlijk nog wel onder waarom dat zo moeizaam kan lopen.

Lucas: Ja, ja. Al die mensen die in aquaria die heb ik vorig jaar ook meegemaakt.



Daar kun je niks aan doen. Tante kwebbel was een hele mooie in Rotterdamse van het centrum van dienstverlening, die hadden bedacht dat jongeren zoals jullie vooral als ze nog eens een kleurtje hebben tuurlijk wel vrijwilligerswerk willen doen, maar alleen maar af en toe he. En die moet je dan via dit bereiken [houdt telefoon omhoog]. Dus het idee was, dat was dat via sms-en, uh we maken een mooi systeem: mensen kunnen sms-en als ze een hulpvraag hebben en die stuurt dan gewoon naar alle mensen die zich aangemeld hebben een sms of je wilt komen helpen. Dat ging over eh... Een voorbeeldje was: ik zit thuis en ik kan heel slecht lopen en mijn plant is omgevallen, wie wil er komen om de plant overeind te zetten? De sleutel ligt onder de mat. Even kijken, dit gaat om Crooswijk, dat is niet één van de betere wijken in Rotterdam. En er hadden zich in een paar weken tijd echt honderden mensen, vooral jongeren, zich aangemeld om uh een sms'je te krijgen met dit soort hulpvragen. Met heel veel roempapa is dit gegaan, maar ja die hulpvraag kwam maar niet op gang. Nou is ook het voorbeeld in Crooswijk 'de sleutel ligt onder de mat' anoniem een sms'je sturen naar een systeem waar honderden mensen dat iemand zegt 'ik kom wel', dat is zoiets van...

~~Eva: Ja zo meteen komen er tien mensen.~~

~~Lucas: ... Ja maar niet om jou te helpen.~~

~~Eva: Ja.~~

Lucas: De sleutel ligt onder de mat. Kijk dat is natuurlijk echt wel gewoon... [lacht].

Sorry hoor, zou jij op facebook zetten, even vergelijkbaar, mijn deur staat open, wie komt de plant overeind zetten, by the way ik kan zelf niet lopen?

~~Marlies: Ja precies.~~

Lucas: Dat is toch echt wel vragen om moeilijkheden toch?

~~Marlies/Eva: Ja~~

Lucas: En die hulpvraag kwam dus totaal niet op gang. Gewoon honderden mensen aangeslagen, maar voor de rest... 'Heel veel eenzaamheid in Crooswijk, heel veel armoede, heel veel mensen met grote problemen, meld je aan! Je gaat sms'jes krijgen, kun je mensen helpen het is maar tien minuten werk. Als het niet kan dan zeg je gewoon nee.' En vervolgens uh... Nou ja, volgens de berekening zou je één keer in de zeven jaar een sms'je krijgen. Als je de hulpvraag loslaat op het aantal mensen dat... Ja, wij vinden dat dus echt verspilling van, niet duurzaam omgaan met vrijwillige energie weet je. Het is net alsof je een pijp slaat in de sloot van vrijwillige energie en vervolgens gaat kijken van goh het spuit omhoog.

Eva: Hoe kun je nou dan wel duurzaam omgaan met die energie?

Lucas: Nou ja eh... Beetje schaarste he. Dus je moet zorgen dat je, dat die mensen wat te doen hebben. Weet je, weet je, je komt niet naar het vrijwilligerswerk toe om dan vervolgens niks te doen. Dat is een soort aanname want je komt juist om heel veel te doen. Dus vrijwilligers op een wachtlijst... Als je daar al mee wilt hebben, de Zonnebloem stichting heeft dat echt heel goed gedaan, die hebben altijd het probleem dat te veel mensen zich aanmelden voor die bootreisjes om mee te gaan als vrijwilliger. Eh... Die kun je wel meenemen, maar dan kunnen er minder gasten mee en de bedoeling is dat er gasten meegaan. Kijk, dus dan heb je gewoon bedden. Zoveel bedden, zoveel vrijwilligers en zoveel gasten. Dus ze hebben altijd gewoon te veel vrijwilligers. Dat is niet zo erg, want als er dan eens iemand uitvalt kun je nog eens iemand bellen. Wat ze hebben gedaan, volgens mij doen ze dat ieder jaar, is al die vrijwilligers bedanken dat ze beschikbaar waren, uitleggen dat en vragen of ze iets anders willen doen of ze soms doorverwezen willen naar het Rode Kruis, die ook met van die boten gaat, en of ze voor volgend jaar nog willen blijven staan. Vrijwilligers antwoorden keurig terug; nee, het Rode Kruis ga ik niet bij mee [maakt mopperend geluid]. Dat kan ook. Maar volgend jaar sta ik gewoon weer op de lijst en misschien mag ik deze keer wel mee. Maar je hebt dus keurig iedereen geadresseerd van bedankt dat u beschikbaar was blablabla en als je dus mensen op de lijst hebt staan en je houdt ze niet op de hoogte en meer van dat soort dingen, ja... Ja... Lastig.



Dus ik snap dat je een soort kip en ei probleem hebt van dat je vrijwilligers wilt hebben en dan pas je fondsen, maar zo werkt het natuurlijk niet. Als het beroepskrachten waren geweest was je ook zeker niet zo begonnen. Ik vind het echt een soort minachting van vrijwilligers. Zo van 'ja pff... ik betaal je toch niet dus eigenlijk muah, je bent een beetje waardeloos.'. Dat zullen ze echt niet zo bedoeld hebben hoor, begrijp me niet verkeerd.

~~Marlies/Eva: Nee, we snappen wel wat u bedoeld.~~

Marlies: En, en uh... Als ze nu nog zeg maar dat willen veranderen uhm... Want dat willen ze natuurlijk dolgraag...

Lucas: Nou, gewoon doorwerven. Ja! Die mensen [komt niet uit zijn woorden] over drie maanden zijn die het vergeten. Maar het is wel gewoon nu zorgen dat je mensen werft die je iets kunt laten doen. Dat je een afspraak met ze maakt, uhm... **Dat je je realiseert dat die vrijwilliger de baas is over het contract, niet jij. Dat is ook een fout die veel organisaties maken. Als die vrijwilliger zegt 'ik kan niet op dinsdag', ja dan kan hij niet gewoon op dinsdag. Als die vrijwilliger zegt 'deskundigheidsbevordering zoek het even uit, dan maar niet' dan moet je gaan nadenken wat kan deze persoon zonder deskundigheidsbevordering.** Dat soort dingen. Maar veel organisaties uhm... ja...

~~Eva: Nou ja, ik merk ook wel hoe het is om nu eens een keertje aan de andere kant te staan, zelf als vrijwilliger en dan merk je inderdaad dan komen ze aan met zo'n cursus die je dan moet doen, dat je dan al denkt van 'ja laat dan ook maar' en daar haken mensen op af.~~

Lucas: Ja. Nou dat is hetgeen voor vrijwilligers, zeker degene die er lang zitten, die haken dan gewoon af. Degene die er al langer zitten gaan wat terugzeggen. Dus je krijgt in ieder geval soort signaal terug. Ja, zeker aan die zorg en welzijn kant waar heel veel mensen bang zijn dat hun baan overgenomen wordt door vrijwilligers, zie je ook wel van andere dingen weet je... Een van mijn donkey shot projecten, zo van het gaat nooit wat worden maar het is leuk, is vechten tegen het woord 'professional'. Ik vind dus echt... uhm, wat er in de sociale sector is gebeurd is dat iedereen die betaald wordt tegenwoordig professional genoemd wordt. Dus de verhouding is... Ooit hadden professionals alléén degene die als een echte professie waren, degene met toegang dus he. Dus dokters, notarissen, advocaten, eh... dat vonden ze in de ziekenhuizen heel beroerd en zijn ze zichzelf dus op een gegeven moment paraprofessionals gaan noemen, alle verpleegkundigen en meer van dat soort dingen. Toen hebben ze dat 'para' eraf geschrapt, maar dat vonden ze dat waarschijnlijk weer heel erg zielig voor die dame achter de receptie. Dus iedereen heet nu professional. Wat echt bizar is, want daarmee halen alle professionals en paraprofessionals zichzelf naar beneden, want die stellen zich op hetzelfde niveau als de schoonmaakster. Dat is echt fascinerend. Om zichzelf te onderscheiden van die vrijwilligers. **En in plaats van een professionals, professional gecalled te worden, het hebben van een professie, een bepaalde competentie en geleerdheid hebben, denken we dat professional meekomt met betaald. Waarmee we onszelf nog een tandje naar beneden halen want eigenlijk zeggen we 'die cliënten interesseren ons niet, ik ben alleen maar professional als ik betaald wordt.'** Buiten betaald worden ben ik niet meer professioneel.

~~Marlies: En de vrijwilliger is ook niet professioneel.~~

Lucas: Een van de dingen die we ooit hebben gedaan. Meester Jos, dit is een voorbeeldje, meester Jos is de leerkracht van twee van mijn jongens onze jongens en uhm, perfecte pedagoog echt meester Jos is geweldig. Maar meester Jos is ook opperhoofd van de jeugdafdeling van de voetbal en woont in het dorp. De lokale CJG ging ervan uit de voetbalvereniging kun je niet gebruiken voor pedagogische doeleinden. Ze deden alles met meester Jos rondom de klas, maar de voetbalvereniging konden ze niks mee. Want de leider van de voetbalvereniging kon geen pedagogische kwaliteiten hebben, want ze vragen een vrijwilliger.



Maar het is wel Meester Jos, weet je wel!

~~Marlies: Precies hartstikke pedagogisch onderlegt ja.~~

Lucas: Dan snap ik dan misschien als meester Jos er mee stopt de volgende leider die pedagogische dingen niet heeft, dat snap ik. Dus daar is een probleempje met het verschijnsel vrijwilliger betekent niet automatisch weet je wel... ik zal trouwens de andere kant vertellen uhm... ik ben zelf vijf jaar voorzitter van een scouting club geweest en we hadden Suzanne en Suzanne zat op de Welpen als een van de teamleiders. En Suzanne deed voor haar werk uhm... een school met doven en blinden en soms dove én blinde kinderen die ook nog eens een keer autisme stoornis hadden. Dat was haar werk. Die vond die Welpen echt het makkelijkste van de wereld, dat was voor haar echt een dagje uit. En we hadden dus wel een groep met heel veel ADHD'ers en van alles en nog wat echt gewoon. Ja we hebben Suzanne joh vierentwintig maakt ook niet uit. Vierentwintig met een rugzakje, pffft. Dus mijn grootste probleem met Suzanne was dus dat ze af en toe tegen een moeder zei dat dat kind 'ja jouw kind heeft geen probleem'. [Lacht] Kun je je voorstellen dat je als moeder net zo'n rugzakje hebt geregeld krijg je zoiets terug, maar goed... Dus toen Suzanne met, met uh... Zelf kinderen kreeg en dacht van 'ik ga er een tijdje mee stoppen', had het welpenteam een probleem. Want wij konden als team... Als het beroepskrachten waren geweest hadden we iemand met dat profiel gezocht, ja? Nu is het een vrijwilligerscontext. Je gaat iemand zoeken die dat wil doen en die neemt andere dingen mee, dus het welpenteam had daarna gewoon een gigantisch probleem met iets te veel ADHD'ers en kinderen met andere problemen. Die ze niet meer goed aankonden omdat ze gewoon Suzanne kwijt waren, weet je wel. Suzanne zat daarvoor op de kabouters meisjes en dat ging niet goed [lacht] en dat ging niet goed. Suzanne was iets te stoer. Als je iets moet doen moet je Suzanne even inschakelen. Maar weet je, dat is dus het verschil. Maar tegelijkertijd neemt ze natuurlijk die pedagogische kwaliteiten mee. Het is háár keuze of ze teamleider wil zijn of weet je wat bij scouting of laten we wel wezen lekker iets doen met schapen op een kinderboerderij achtige dingen doen enzovoorts.

Eva: Maar de professional...

Lucas: Die blijft er, ja. Dat is natuurlijk het fascinerende, dat die verschillende vrijwilligersorganisaties gewoon, zeker in die context waarvoor jullie opgeleid worden, dat gewoon weigeren te zien. Totdat er een professional zoals mevrouw Mincochin voor de deur staat en ze denken van 'naaah... die moeten we maar niet hebben.'

~~Marlies: Die weet te veel, ja.~~

~~Lucas: Die weet te veel, die laat zien dat ik niet weet waar ik over praat.~~

~~Marlies: Ja, precies ja.~~

~~Lucas: Dames, nog vijf minuten.~~

~~Marlies: Ja~~

~~Eva: Wat willen we nog vragen dan?~~

~~Lucas: Nou nog tien minuten. Ik ga even kijken wat ik hierna heb.~~

Marlies: Ja, we... we hadden nog wel een vraag, we hebben het gehad over hoe je geen duurzame vrijwillige energie hebt, zeg maar, maar onze vraag is ook nog wel van hoe ontstaat volgens u wel die duurzame vrijwillige energie? Ik heb waardering gehoord, erkenning.

Lucas: Ja, die begint dus bij uh eigenlijk heel goed afspreken wanneer iemand weg kan. Dat klinkt heel paradoxaal. Maar even... Het probleem met die duurzame... **Even, die duurzame vrijwillige energie ontstaat doordat je heel goed afscheid neemt van vrijwilligers zodat ze daarna ergens anders weer vrijwilligerswerk gaan doen.** Even in dat verhaaltje van 'je schrijft op we kunnen altijd vrijwilligers gebruiken en dan ga je daar op de fiets heen en dan kom je daar en dan wordt je gewoon geweigerd', nou de volgende die roept 'ik kan wel vrijwilligers gebruiken' denk je van 'nou... dat heb ik al een keertje meegemaakt'. Terwijl die organisatie het misschien wel heel goed doet. Oké?



Dus daar... **De eerste opdracht is: ga heel netjes om met je vrijwilligers. Ja? Bij binnenkomen, bij daar, bij exit. Omdat als je het met elkaar doet, dat is het verhaal...** Weetje, als je die vrijwilligerswerk ziet als een meer. Iedere keer als jij water vervuild dus slecht omgaat met vrijwilligers en die teruggooit in het meer dan vervuיל je het meer. Oké? Dus dat is... Dat is de eerste opdracht. Daar heb je zelf niet zoveel aan, om goed afscheid te nemen van mensen, maar als iedereen goed afscheid neemt van mensen: Ze bedankt maar ook goed afstemmen. Dat betekent van dat als mensen zeggen 'ik doe het een jaar' en die stopt na een jaar, niet zeggen [komt niet uit zijn woorden] wij zijn ontevreden. Kijk als iemand zegt ik doe het een jaar en stopt na twee dagen en gewoon wegloopt kun je nog zeggen van 'ik had iets anders verwacht'. Dat is wat anders. Maar, dus, nou ja, bijvoorbeeld het verschijnsel "opzegtermijn", ja, vrijwilligers hebben ook een opzegtermijn. Als vrijwilligers zeggen 'ik doe het nog twee maanden en dan ben ik weg' ja dat lijkt mij een hele logische deal dat doen die beroepskrachten ook. Weet je wel? Dus, dus dat is een verandering in je hoofd, ik bedoel... Waarmee je misschien wat positiever van je vrijwilligers afscheid neemt. **Het tweede is dat als je wilt dat vrijwillige energie duurzaam wordt, dan moet je het dus echt gewoon goed regelen. Uhm, die vrijwilliger is de baas, de vrijwilliger wil zich ontwikkelen, sommige vrijwilligers vinden het heel fijn om jarenlang hetzelfde te doen ga er niet van uit dat ze een andere baan willen.** Het is een leuke aanname, maar ik ken maar heel weinig mensen die als ze vijf jaar voorzitter zijn geweest bij een voetbalvereniging met tweehonderd leden, denken nou dan ga ik er nu naar eentje met driehonderd leden. Ja? Dat zit gewoon niet in het vrijwilligerswerk!

Dat is een soort aanname, maar dat is gewoon niet waar. Er zijn misschien wel mensen die zich in het vrijwilligerswerk willen ontwikkelen en nieuwe dingen, maar dat is maar een klein groepje en een tijdelijkheid. Maar voor het gros is het gewoon 'nou is leuk die voetbalvereniging, ik ben een paar jaar voorzitter en'... weet je?

Marlies: Prima-

Lucas: Prima, punt. Wie wilt er daarna nog een grotere? Nou ja... Dus, drie uhm, nou ja dat je dus mensen na een jaar de kans geeft om weg te gaan. Geef ze ook de kans om te blijven na dat jaar. Dus eerlijk gezegd moet je... [mompelt] Dat is echt een kwestie bij de hospices. Uh dat is echt de uh... voorbeeld vrijwilligerswerk waar vrijwilligers als je het goed regelt gewoon voor de deur staan en waar je heel streng kunt zijn voor vrijwilligers. Van je moet acht uur per week en meer van dat soort dingen en we maken een rooster. Maar een van de verklaringen van een goed gerunde hospice is dat je iedere keer intekent voor die ene of twee cliënten. En dan komt er iets heel cynisch op gang. Dan teken je je in feite in voor twee/drie weken. Want je weet één ding zeker; het kan vijf weken duren maar dan zijn ze gewoon overleden. Het is héél zwaar, begrijp me niet verkeerd. Maar dat je iedere keer intekent, dat je niet intekent voor oneindig, maar intekent voor ik ga het gewoon weer vijf weken doen. Kan je in je agenda kijken, kan je tegen je familie zeggen, weet ik veel wat. Ben je helemaal autonoom, je bent de baas over het contract. Dat kun je tig jaar volhouden. En als je dan er mee stopt, dan kun je ook gewoon zeggen van 'joh ik heb het nu drie jaar gedaan, ik stop er gewoon mee. Het is nou genoeg geweest. Misschien over anderhalf jaar misschien wel weer een keer, maar nu merk ik dat mijn energie op is blablabla.' En dan neemt iedereen vrolijk afscheid. Snap je? Als je een soort onbeperkt contract maakt, ja dan ga je altijd op het verkeerde moment weg.

Marlies: En organisaties die zeggen van als je vrijwilliger bij ons wilt worden willen we graag dat je een jaar blijft?

Lucas: Ja, nou ja, dan loop je twee risico's, of eigenlijk drie risico's: Eén, op die markt van schaarste denken ze 'nou daar begin ik niet aan'. Oké? Dus die zeggen nee. Uhm. Op de markt van autonomie denken vrijwilligers 'juah' weet je wel 'joh pff, wil je dat ik daar ja op zeg? Ik zeg ja. Ik zal eens kijken wat er gebeurt als ik weg loop'.

Eva: Ja ze kunnen je moeilijk tegen houden.



Lucas: Dus het is eerder andersom. **Je moet vragen aan die vrijwilliger 'hoe zie je dat? Wat is een redelijke termijn van dan gaan we eens kijken van of je door wilt gaan of wilt stoppen? Is dat drie maanden is dat een jaar? Wat wilt u?' En als ze dan zeggen 'nou ja' 'nou over drie maanden evalueren?'**

Marlies: De vrijwilliger is koning.

Lucas: **De vrijwilliger is koning.** En dan kun je ook tegen mensen zeggen van 'maar volgens mij had je beloofd dat je drie maanden zou blijven, daar hebben we het over gehad? Ik snap het bedoel maar, zullen we drie maanden afmaken? En dan snappen we dat het daarna stopt'. Ja? Maar dan heb je die afspraak daar gelegd, want die vrijwilliger zegt gewoon 'ja' tegen die afspraak. 'Een jaar? Goed. Joh, wil je dat? Be my guest. Alsof ze me tegen houden als ik weg ga.'

Marlies: ~~Mogen we nog een laatste vraag stellen?~~

Lucas: Ja.

Marlies: Hoe ziet u de toekomst als het gaat om vrijwilligerswerk en duurzame energie?

Lucas: **Nou, die energie is enorm duurzaam. Ik denk dat vooral organisaties met vrijwilligers het lastig gaan krijgen. Uhm... We zullen steeds meer moeten zorgen dat we het vrijwilligerswerk inpassen in het leven van de mensen die het vrijwilligerswerk doen, in plaats van andersom. Weet je, dus... Een van de modules, een van de grootste strategieën is het vrijwilligerswerk steeds koppelen aan andere delen van het leven. Zodat het makkelijk meeloopt in je agenda. We noemen dat koppel vrijwilligerswerk.**

Werknemersvrijwilligerswerk, maatschappelijke stage vrijwilligerswerk, uh familievrijwilligerswerk waarbij familievrijwilligerswerk aan leefeenheden gekoppeld is niet aan individuen, studentengezelligheidsverenigingen is vrijwilligerswerk, van alles en nog wat inclusief single volunteers. Vrijwilligerswerk als werkinstrument enzovoort. Als je niet goed in staat bent om vrijwilligerswerk te koppelen aan het leven van mensen, en in die religieuze omgeving was het ook gewoon gekoppeld aan lid zijn van de kerk vrijwillige dingen, als je daar niet toe in staat bent... Dus vrijwilligerswerk staat echt aan de randen van de agenda en is niet geïntegreerd in het rest van het leven, dan gaat vrijwilligerswerk het verliezen van de andere greedy institutions. Dan gaat vrijwilligerswerk het verliezen van opleiding, van gezin et cetera, et cetera. Ja? Dus je zal moeten zorgen dat in die zeven keer vierentwintig uur als het ware in mee loopt. Dan krijg je dus van die hele drukke mensen die gewoon het op hun werk aandurven/aankunnen om gewoon te zeggen ik pak gewoon even een kwartiertje pauze minder en dan ga ik gewoon bellen voor het vrijwilligerswerk. Maar dan loopt het allemaal een beetje mee en dan krijg je allemaal van die dingen dat de baas weet dat je dit doet. Het ene bedrijf heeft daar een officieel beleid voor, het andere bedrijf vindt het gewoon leuk. Weet je wel? En en en... Dus als je niet in staat bent om vrijwilligerswerk te integreren in het leven van mensen of aanbiedingen waarbij dit geïntegreerd kán worden, dan ga je het geheel verliezen op een gegeven moment. En die integratie kán episodisch zijn, kortstondig, dus dan krijg je ook nog eens een volgende. **Als je niet in staat bent om, dat is een volgende, om met het aanbod wat je krijgt aan de gang te gaan, he? Ze komen met een aanbod 'ik wil best vrijwilligerswerk doen maar op dinsdagmorgen' en ik zeg 'ja maar dinsdagmorgen heb ik al genoeg vrijwilligers, dag.'** Ja dan, dan, dan moet je wel heel erg hoog in de boom zitten wil je nog vrijwilligers houden. Dus je moet in staat zijn om steeds meer het aanbod wat je krijgt 'ik wil best bij u vrijwilliger zijn, maar zodra u zegt dat ik niet deskundig ben ga ik ergens anders heen, ik wil niet op cursus' nou dan moet je zorgen dat je iets kan doen wat mensen zonder die cursus kunnen, niet dat je alleen maar jobs hebt waarvan je zegt 'ja dan is het weg'. De extreme flexibiliteit en vervolgens heb je dus een schaarste markt, dus ons contract is, met vrijwilligers: ik kom wanneer ik zin heb en ik doe waar ik zin in heb. Oké? Ik kom wanneer ik kan en ik doe waar ik zin in heb.



Dat is het nieuwste contract en sommige organisaties zullen met dat contract moeten leren werken, en dat contract is in termen de controle over het vrijwilligerswerk, omdat ze anders geen vrijwilligers krijgen. Hospices kunnen het zich veroorloven om met een heel streng contract te werken 'u komt acht uur, volgens ons rooster. U kunt met een collega ruilen in het rooster, maar eigenlijk niet want u zorgt voor die ene cliënt.' Ja? 'Dat regelt u met elkaar, punt.' en zo simpel is het. Uhm, dat kan met vijf jaar zomaar anders zijn. Uhm, als laatste nog gewoon... Voor sommige doelen sterft vrijwilligerswerk gewoon uit in klassieke vormen. Ik zal het wat scherper zeggen. De wandelsportvereniging is aan het uitsterven, waarom? Omdat er overal buurtapps worden gemaakt, wandelapps. Waarin mensen op donderdagavond roepen 'wie gaat er zaterdag mee wandelen?', ja? En dan gaan ze wandelen met z'n allen. Diegene die die app beheerd heeft ooit vrijwilligerswerk gedaan en dat is nu secondevrijwilligerswerk. Je hoeft niet meer lid te worden van een vereniging die iedere zaterdag gaat wandelen, ja? Waar je van af moet bellen als je niet mee gaat wandelen. Of je gaat wandelen met een moeilijke meneer enzovoorts. Ja? Schaakverenigingen vallen ook om. Niet omdat er niet meer geschaakt wordt, maar omdat als we al schaken we dat virtueel via dit [houdt telefoon omhoog] doen. Weet je? Dus je hebt geen behoefte meer om elke dinsdagavond... Tenzij je... Er blijven een paar schaakverenigingen over, dat zijn de topschakers. Maar de meeste schaakverenigingen vallen gewoon om. Ze blijven bestaan zolang er nog vier leden zijn, oké? Maar zodra er nog maar twee leden over zijn houdt het op. Ja... Als je aan hun vraagt zeggen ze 'niemand wilt, het gaat zo slecht met vrijwilligerswerk in de schaakvereniging', ja dat klopt. Ja? Ja. Hoewel ik... Ja, vooral als de competitie via internet en iemand houdt dat een beetje bij dan zit daar wel vrijwilligerswerk in. Ja, of die persoon zichzelf nou vrijwilliger noemt is weer wat anders.

Dus er gaan een aantal van die dingen toch echt wel veranderen. Sportverenigingen, het grootste gedeelte van het bestuurswerk was ooit... O ja, ze organiseren aan het begin van het jaar op scholen ook van een uh telefooncirkel. Als de les niet doorgaat moet iedereen gebeld worden. Goedendag he dat is een hoop vrijwilligerswerk. Ja, nu heb je een klassenapp he.

Marlies: ~~Dat weet ik nog ja.~~

Lucas: ~~Ja, zo'n telefooncirkel is een vorm van vrijwilligerswerk. Iedereen moet dan even wat doen.~~

Marlies: ~~Ja, wie het vroegt eruit moest... [lacht]~~

Lucas: Wat een werk, he? Nou ja dat telt dus ook al en als je dat dus niet snapt, weet je als je niet... Bijvoorbeeld collecteren, deur aan deur. Ik begrijp dat het collecteren nog steeds heel groot is, dat gaat steeds meer vervangen worden door een nieuwe vorm van collecteren waarbij mensen zoals jullie een of andere ladiesrun doen op hoge hakken of zoiets dergelijks of een colour run en dat verkopen aan de buurt en daarmee geld ophalen. Dat is het nieuwe collecteren. Ja, als je niet snapt dat dat het nieuwe collecteren is. Ja, dan dan ga je het verliezen. Het deur aan deur collecteren wordt langzaam steeds minder.

Marlies: ~~Mensen hebben ook geen geld meer in huis, vaak.~~

Lucas: Enzovoorts, enzovoorts. **Dus ja als je niet mee gaat in de verandering van dat soort dingen, dan op een gegeven moment ben je gewoon weg.** Als je niet snapt, dat is nog wel een interessante voor jullie ding, dat er een verschil is tussen wijken, buurten, geldt niet voor jullie club hoor. **Uhm, wijken is overheids-denken, mensen denken niet in wijken. Mensen denken in gemeenschappen.** Weet je... en als je dus aan mensen vraagt; wie zijn je burens? Dan noemen ze niet de mensen op die naast hun wonen. Dan hebben ze het over degene die aan de overkant woont, die ze kennen uit uh... Iemand heeft dat eens heel mooi gezegd de wijk is dus een overheidsconstruct, dat is alleen meer relevant voor moeders achter de kinderwagen en ouderen achter de rollator. Voor de rest is de wijk de plaats waar je woont en en, nou Spangen. Er zijn straten in Spangen waar mensen niet langer dan drie maanden wonen. Er zijn bewoners in Spangen van wie het belangrijkste doel is 'hoe kom ik hier weg?'. En dan denken wij dat het een wijk is.



Marlies: Ja, precies.

Eva: Misschien een wijk, maar geen gemeenschap.

Lucas: En in die wijk zitten allerlei gemeenschappen.

[Korte onderbreking door de schoonmaakster]

Lucas: We hebben een buurtpreventieclubje, dat loopt door de wijk en de buurt heen te wandelen, te kijken of er iets gebeurd. Dat gaat heel langzaam want uh...

[Korte onderbreking door de schoonmaakster]

De belangrijkste is het mannetje in de rolstoel, gaat heel langzaam. Maar als je die man dan niet groet, laat ik het zo zeggen... Je kunt observeren dat de mensen die niet groeten, dat die huizen iets minder goed bekeken worden dan de mensen die keurig groeten en goedenavond zeggen. Zo werkt het gewoon. Zo is er een wijkpreventieteam, maar sommige mensen wonen gewoon niet in de wijk. Die hebben daar misschien wel een huis, maar daar is ook alles mee gezegd. Als je hun vraagt om een foldertje uit te delen dat er op een bepaalde manier ingebroken wordt dan zullen ze waarschijnlijk een paar huizen overslaan, misschien. Maar ik weet zeker dat ze die foldertjes ook aan heel veel neefjes en nichtjes en vrienden geven, die niet in de wijk wonen. Zo van 'dit gebeurt bij ons misschien bij jou ook wel, moet je even controleren'. Ja? Want voor hun die wijk is een heel ander concept. Sommige mensen die daar heel lang gewoond hebben, die runt de website van wijks, van wijken, enzovoorts. Dat is altijd een probleem met het gemeentenieuws eigenlijk, want die willen dat iedereen die op die website zit in die wijk wonen. Maar de beheerders van die websites gooien er heel veel mensen uit, dat kan zijn omdat je overgrootvader ooit er ooit verkeerd heeft in de oorlog weet ik veel wat. Maar heel veel mensen worden boos als ze er meteen van worden verwijderd.

En er doen gewoon heel veel mensen mee die ooit in die wijk gewoond hebben, maar ergens anders studeren misschien nooit meer terugkomen, wat dan ook. In hun ogen is de wijk een heel ander concept en dat maakt het zo ingewikkeld. Zeker als je het als overheid doet, die denken in postcodes. Je moet ook in postcodes denken, maar wijk-denken, gemeenschaps-denken is heel fluïde.

Marlies: Precies en kan een wijk een gemeenschap worden denkt u?

Lucas: Uh... Nou ja... Ja, poeh. Ik kan je wel een paar wijken aanwijzen waar een sterk gemeenschapsgevoel is. Vaak zijn het dan gemeenschappen... Weet je, we deden een keertje onderzoek in een van de vijftientig moeilijkste wijken om op te voeden. Er is een oud woonwagenvak vlak bij Leeuwarden, dat is écht een gemeenschap. Tot op het niveau, je gaat daar met je student-assistent met de taxi naar toe en de taxichauffeur stopt voordat je de wijk inrijdt 'weet u wel zeker dat u hierheen wilt?'. Dat is echt gewoon... mijn assistent kijkt me ook echt van 'man...' ik wist wel bij het voorbereiden dat deze wijk een slechte reputatie had. Die had dus een gemeenschapsgevoel, maar dat is wel van tegen de vijand. De enige manier waarop je dus binnen kunt komen en gesprekken kunt hebben is als iemand uit de wijk je meeneemt. Dan kan je gewoon in gesprek. Maar over het algemeen gesproken is een wijk meer een optelsom van allerlei gemeenschappen.

Marlies: Ja precies.

Lucas: Ik moet nu echt weg naar mijn volgende gesprek. [Einde interview]



Bijlage 3.3 – Interview Zowel! – 7 april 2017

Eva: Om te beginnen, wil je misschien kort iets vertellen over wie je bent en wat je doet binnen Zowel?

Vincent: Ja. Ik ben Vincent Ferdinandus, manager bij Zowel Delfshaven. En uhm..ja wat doet een manager zeg maar. Het hele bedrijf en de organisatie aansturen. Bij Zowel werken ongeveer vijfenvijftig medewerkers, waarvan ongeveer vijfendertig in het wijknetwerk, dus die werken vanuit de huizen van de wijk, oude buurthuizen en van daaruit ondersteunen ze bewoners met allerlei activiteiten. Ja, dat zijn soms vragen, of hulpvragen tussen aanhalingstekens. Ik zeg altijd we ondersteunen mensen van min negen maanden, hé, tenminste vaak de ouders van het ongeboort kind tot aan mensen die al bijna honderd zijn. En dat doen we door middel van een stukje schuldhelpverlening, sport en activity voor kinderen, er is heel veel beweegactiviteiten, pedagogische activiteiten, taal, uhm..noem maar op. Eigenlijk alles waar bewoners in de wijk behoeften aan kunnen hebben of vragen hebben, dat doet Zowel. En naast die vijfendertig mensen hebben we ongeveer vijftien mensen die in het wijkteam zitten van de gemeente. Dat is een gemeentelijk team, en daar zitten vooral de maatschappelijk werkers in, die de multiprobleem zaken oppakken. Daarnaast hebben we nog een hele bulk aan stagiaires en vrijwilligers die ons ook helpen en ondersteunen. Ja, wat ik doe, wij, uhm, in Rotterdam voeren wij het nieuw Rotterdams welzijn uit, dat is een door de gemeente bepaald programma voor de komende twee jaar, tenminste vorig jaar en dit jaar dan nog. Uhm, en dat zijn een aantal prestaties en die moeten we dan behalen, bijvoorbeeld veertienhonderd huisbezoeken afleggen in het kader van vroegsignalering, we moeten tweehonderd mantelzorgers hebben ondersteund, we moeten zoveel vrijwilligers hebben bereikt, nou ja dat.

Eva: Wordt dat ook allemaal bijgehouden?

Vincent: Ja dat moet wel, want uiteindelijk moet je dat daar weer kunnen verantwoorden.

Marlies: Een soort targets?

Vincent: Ja, ja. Dus de wijkwerkers die registreren dat in een systeem bijvoorbeeld of door middel van mantelzorgverklaringen en vrijwilligerscontracten kunnen wij natuurlijk tellen hoeveel vrijwilligers wij hebben, dat wordt allemaal bijgehouden. Nou ja, dat stuur ik aan. Uhm, en even voor jullie zeg maar, de uitvoering van het programma nieuw Rotterdams welzijn dat doen we met vier partijen in Delfshaven. Zowel is zeg maar de hoofdaannemer noemen ze dat, en dan hebben we Wmo Radar die beheert de huizen van de wijk, die is een samenwerkingspartner, TOS is Thuis op Straat die doet het jongerenwerk, en de Wijkwijzer zit in het Westervolkshuis, dat is een vrijwilligersorganisatie die laagdrempelige hulpvragen van bewoners zeg maar beantwoordt. Dat doe ik in een notendop. Tenminste, de aansturing dan daarvan.

Marlies: Ja, klinkt complex.

Vincent: Ja opzich is dat soms ook wel zo, maar aan de andere kant ook wel weer te overzien.

Eva: Jij stuurt eigenlijk alles aan?

Vincent: Nou niet zeg maar de onderaannemers, wel in de verantwoording het clubje van Zowel. Maar die vijfenvijftig medewerkers, en er zijn drie teamleiders en nog senioren, dus die stuur ik inhoudelijk aan en meer op het proces en op hoofdlijnen. Dus ik hoef niet alles te doen alleen. Iedereen: Lachen

Marlies: En hoeveel vrijwilligers zijn er actief voor Zowel? Je hebt het net al even genoemd, maar...

Vincent: Nou ja, om en nabij, ik denk honderdvijftig vrijwilligers.



Dat zijn natuurlijk niet mensen die iedere week worden ingezet, het zijn ook vrijwilligers die bijvoorbeeld één keer in de maand iets doen, of soms alleen maar één keer per jaar zeg maar die we kunnen optrommelen voor een bijeenkomst, maar er is wel een pool denk ik, en dat is wel samen met Wmo Radar,

want die zet vaak vrijwilligers in de huizen van de wijk in als gastheer of gastvrouw, dus dat zijn er in totaal rond de honderdvijftig, tweehonderd denk ik.

Marlies: Dat zijn er aardig wat. Mooie club.

Vincent: Ja, ja. En het zijn ook wel vrijwilligers die vaak al langer in Delfshaven actief zijn, omdat uhm.. want Zowel is hier sinds 2013, omdat toen kregen we een aanbesteding gegund, en voor ons zat er weer een andere partij en dit jaar komt er weer een nieuwe aanbesteding, dus voor hetzelfde geld zit Zowel hier volgend jaar niet meer. En dan is het belangrijk dat die vrijwilligers natuurlijk wel overgaan naar die nieuwe organisatie.

Marlies: Ja, precies. En uhm, daarbij ook de vraag van, je zei al even van sommigen doen één keer per jaar iets, anderen doen vaker iets, maar wat versta je onder een actieve vrijwilliger?

Vincent: Uhm, nou ja dat verschilt. Kijk we hebben ook vrijwilligers die in het kader van een tegenprestatie noemen ze dat, die moeten vanuit de gemeente, dat zijn mensen die vanuit een uitkering verplicht zijn om een aantal uur vrijwilligerswerk te doen, volgens mij is het minimaal 8 uur maximaal 20 uur. Dat zijn vaak een andere soort vrijwilligers dan de actieve buurman of buurvrouw, die gewoon iets voor de wijk wil betekenen. En je hebt mensen die in het kader van een soort verplichting vrijwilligerswerk moeten doen en mensen die het vrijwillig doen. Dus ja goed, daar zie je wel verschil in. Ja, hoe actief is een vrijwilliger, ja uhm...het verschilt heel erg. **Je hebt vrijwilligers die dag en nacht van alles willen doen, en die soms afgeremd moeten worden, en je hebt vrijwilligers die dus in een verplicht kader vaak dingen moeten doen, maar je ziet wel vaak als ze eenmaal bezig zijn, en we proberen natuurlijk wel een beetje te matchen van dat je iemand wel op een plek probeert te zetten die ook wel past. Dan komt vaak die intrinsieke motivatie naar boven en dan genieten mensen ook wel van wat ze doen.**

Marlies: Ja, ja precies. Ook de verplichte vrijwilligers zeg maar?

Vincent: Ja, klopt. We hebben nu ook twee jongeren vanuit bureau Halt die een taakstraf moeten doen, eentje moet vier uur vrijwilligerswerk doen en de ander geloof ik acht uur. Het begint natuurlijk ook eerst als 'moeten', maar uiteindelijk als ze bezig zijn proberen ze ook wel voldoening te krijgen uit hetgeen wat ze doen, tenminste dat proberen natuurlijk de vrijwilligerscoaches of de wijkwerkers wel met de vrijwilligers te bespreken.

Marlies: Ja, precies. Mooi, ja. En op welke manier zetten vrijwilligers zich voor Zowel in?

Vincent: Uhm, dat is ook heel divers, omdat we zoveel verschillende activiteiten hebben, maar we hebben bijvoorbeeld een aantal vrijwilligers die helpen bij het ordenen van de administratie als mensen schulden hebben, of nog geen schulden, maar in ieder geval om hun administratie op orde te krijgen. Er zijn mensen die dan zeg maar bij Wmo Radar gastheer of gastvrouw zijn, we hebben vrijwilligers die in een klussendienst zitten, dus die kleine klusjes doen bij mensen thuis, we hebben buurtbuddy's die boodschappen doen of halen voor bewoners die dat niet kunnen, uhm, taalvrijwilligers die zeg maar met een taaldocent taallessen ondersteunen, vrijwilligers die in het kader van lang leve kunst, dat is een ouderenproject, meegaan met de ouderen, die duwen de rolstoelen of die gaan mee naar de dierentuin of die helpen met allerlei andere activiteiten. Ja zo kan ik nog wel door gaan, we hebben natuurlijk ook een aantal mantelzorgers, mensen die mantelzorgers zijn of verlenen, in het kader van respijtzorg noemen we dat, als mensen dus teveel belast worden, maar eigenlijk ontlast moeten worden, kunnen we ook vrijwilligers inzetten die even de mantelzorger dan vervangen of ondersteunen, dan kan de mantelzorger even een dagje vrij hebben, en dan komt er een vrijwilliger die dan bij de mantelzorger is. Ja.



En in principe is dat ook een beetje wat Rotterdam wil, dat de zelfredzaamheid van mensen wordt vergroot, dat er zoveel mogelijk in het collectieve wordt gedaan, en daar heb je dus eigenlijk een pool van vrijwilligers voor nodig. Je hebt in Delfshaven heel veel bewonersinitiatieven, Nico van Splunter zit ook in de Delfshaven coöperatie, dat is eigenlijk een bewonersinitiatief, of een groep van actieve bewoners die een initiatief uitvoeren, in principe zijn dat ook allemaal vrijwilligers hé, want vaak is dat onbetaald,

maar ze hebben wel een uhm, bijvoorbeeld een voedseltuin of een pluktuin, de voedselbank of het wijkpastoraat, nou ja noem maar op, dat zijn allemaal dingen die gerund worden door vrijwilligers ook.

Eva: ~~Dus als ik je goed begrijp gebeurt er ook best wel veel in Delfshaven wat dat betreft?~~

Vincent: Heel veel, ja. Ja.

Eva: En hoe sluiten jullie daarbij aan?

Vincent: Nou ja, wij hebben als welzijnsorganisatie de taak om netwerken aan elkaar te verbinden, onder andere de taak. Dus wat wij enerzijds doen is het organiseren van netwerkbijeenkomsten, nou gisteren was er eentje in het Westervolkshuis, Nico vanuit Geloven in Spangen zit daar altijd bij en samen met Arne van Amersfoort, medewerker van Zowel, organiseren ze samen die netwerkbijeenkomsten. Dat is dan in Spangen, maar je hebt in ieder gebied van Delfshaven die bijeenkomsten die dan soms door Zowel, soms door de gemeente, soms door een andere partij georganiseerd worden om, ja, het is eigenlijk voor de formele organisaties en de informele die komen bijna nooit, maar het zijn dus vaak de formele organisaties dus die komen. En daar kun je ook goed schakelen van nou wat heb je nodig en hoe kun je elkaar ondersteunen.

Marlies: Ja, precies.

Vincent: Wat we ook nog doen maar dat is ook weer in opdracht vanuit de gemeente is een coöperatief samenwerkingsverband of Delfshaven verbindt dat is eigenlijk dat bord wat daar staat (wijst naar bord) met alle zorgpartijen of tenminste een aantal zorgpartijen in Delfshaven die uhm, zeg maar de handen in één hebben geslagen, en Zowel die is daar de trekker van. En wat ze zeg maar doen, nou bijvoorbeeld de (...), die heeft de Helpende Handjes, die kunnen klussen zeg maar doen, maar zo heeft Humanitas dat ook en Zowel heeft dat ook, dus we hebben gekeken van nou kunnen we die klussendiensten misschien niet samen optrekken, dat je nou ja, anders moet je allemaal gereedschap kopen terwijl je dat ergens kan opslaan en je kan het van elkaar lenen. En je kan ook een pool van vrijwilligers maken die klussen doet, maar dat is nog niet zo ver, maar dat is een idee waar we mee bezig zijn. Bijvoorbeeld met Stichting Ontmoeting hebben we het plan bedacht om een soort aanwaaibalie te maken voor bewoners uit de wijk die binnen kunnen komen lopen met hun vragen. En in principe zijn dit wel professionele organisaties waar gewoon betaalde krachten werken maar die draaien ook grotendeels op een pool van actieve vrijwilligers.

Marlies: ~~Mooi dat jullie juist die samenwerking zoeken zeg maar, die verbinding, in plaats dat iedereen apart z'n ding aan het doen is.~~

Vincent: Ja het is natuurlijk ook puur een opdracht hé, niet dat ik het anders misschien niet zou doen, maar het is gewoon ook opgelegd door de gemeente dat dat zo moet en uiteindelijk werkt het ook wel zo, omdat je in principe nooit, tenminste je kan wel heel veel alleen doen, maar we zijn maar met een hele kleine club mensen, hier (laat foto zien) staat niet iedereen op, maar dit zijn de wijkwerkers van Zowel en een aantal van Wmo Radar, en wij zijn ongeveer met vijfenvijftig mensen en Wmo Radar met vijftien dus. Voordat wij kwamen met die aanbesteding toen werkten hier ongeveer honderdvijftig welzijnswerkers en opbouwwerkers, ja dat is gehalveerd. Meer dan gehalveerd, we hebben er nog maar vijfenvijftig dus ja. Omdat je een kleinere club mensen hebt, kun je ook niet meer doen, of niet alles doen wat bewoners soms van je verwachten.



Vandaar dat ook heel veel bewoners natuurlijk wel gestimuleerd worden om zelf bewonersinitiatieven aan te vragen of een subsidieregeling, dat gebeurt ook in Delfshaven.

Eva: ~~Dat is ook waar de gemeente waarschijnlijk naar toe wil, ook meer bewonersinitiatieven en meer professionele organisaties.~~

Vincent: Ja. Uiteindelijk is het natuurlijk kostenbesparend, dat is natuurlijk de achterliggende gedachte, tenminste heel negatief gezien zou dat de achterliggende gedachte kunnen zijn, aan de andere kant is het zo van dat eh heel veel bewoners ook heel veel zelf kunnen.

En de betutteling vanuit de overheid of de hulpverleners of het welzijnswerk is niet bevorderend voor de zelfredzaamheid van mensen.

Marlies: ~~Nee, hm, eigen kracht.~~

Vincent: ~~Ja, ja.~~

Marlies: ~~Precies.~~

Vincent: Ik had toevallig gister een interview ook met, uhm, dat was vanuit het Sociaal Cultureel Planbureau, dat ging over de Wmo, Wet maatschappelijk ondersteuning, en uhm, het ministerie is bezig om te onderzoeken van wat voor effect dat uiteindelijk heeft, nu na twee, drie jaar. Ja en wat je ziet is dat uiteindelijk zeg maar, toen ik hier net kwam werken in deze wijk, kwamen bewoners nog bij ons met de vraag van mogen we kopiëren, heeft u postzegels voor ons, mogen we enveloppen, mogen we dit, mogen we dat. Op een gegeven moment hebben we gewoon gezegd van ja uhm, loop maar naar de Albert Heijn en koop daar postzegels. Waarom zouden wij als welzijnsparitij postzegels moeten uitdelen aan bewoners of dingen moeten kopiëren, maar dat was heel gebruikelijk voor bewoners om met iedere vraag gewoon bij de welzijnsparitij te komen en die losten het wel op. Uhm, en daar een voorbeeld van, ze deden in een wijk in Delfshaven ieder jaar een Halloweenoptocht en dat werd altijd gedaan door de opbouwwerkers, die organiseerden dat, die betaalden dat. Toen hebben wij in 2013 gezegd van dit jaar willen we best nog jullie daarbij ondersteunen, maar wel dat jullie een plan maken om het volgend jaar alleen te gaan doen. **En dat gebeurt nu ook hé, wij leveren nog steeds vrijwilligers aan, maar de bewoners zelf die doen dat nu. En zo zie je meer van dat soort initiatieven in de wijk die echt nu zelf gerund worden door bewoners. En dan soms dan staat een wijkwerker, die helpt ze een beetje met een plan schrijven soms of in de voorbereiding de coaching, maar in principe staan wij aan de zijkant en bewoners gaan het zelf doen. Maar dat kan niet iedere bewoner natuurlijk. Maar dat is zeg maar het positieve aan het zelfredzamer maken van zo'n wijk.**

Marlies: ~~Ja, ja.~~

Eva: Jullie werken natuurlijk ook best wel veel met vrijwilligers en bewoners, maar hebben jullie ook een vrijwilligersbeleid?

Vincent: Ja. Er is een vrijwilligersbeleid zeg maar. Zowel is weer onderdeel van de SWK-groep, dat is een grote organisatie, die heel veel kinderopvang onder zich heeft, maar ook buurtwerk in Alexander, en maatschappelijk werk ook, of welzijn. Van daaruit is een standaard vrijwilligersbeleid en wij hebben dat specifiek ook voor Zowel toegepast op de wijk. Dus er is een vrijwilligersbeleid, vrijwilligerscontracten, nou ja eigenlijk, het primaire proces van de begeleiding van de vrijwilligers waar dat belegd is en de verantwoordelijkheid, nou ja, eigenlijk alles staat in het beleid.

Eva: Hoe zien de kernpunten er dan uit?

Vincent: **Uh, nou het belangrijkste is van dat je van tevoren met de vrijwilliger afsprekt van wat zijn je taken en dat dat voor de vrijwilliger duidelijk is van wat het takenpakket is. Maar ook wat de rechten en plichten zijn van een vrijwilliger, maar ook van de organisatie die een vrijwilligerscontract afgeeft. Wat zeg maar de secundaire voorwaarden zijn, uh, wij hebben bijvoorbeeld geen vrijwilligersvergoeding. Sommige organisaties hebben dat wel.**



Dus het is ook voor bewoners van ja sommige mensen hebben natuurlijk een uitkering, en dat beetje extra kan natuurlijk net even de doorslag geven om te kiezen voor Zowel of voor een andere organisatie waar ze bijvoorbeeld wel een vrijwilligersvergoeding krijgen. **Dus we kijken heel goed van, we zoeken, we hebben ook een participatiepunt en we werken samen met Rotterdammers voor elkaar, om goed te matchen van oké, een vrijwilliger zoekt een plek, wat zoekt de vrijwilliger en kunnen we die goed matchen.** Niet zelden kiezen bewoners dan toch liever voor een goede en leuke vrijwilligersplek, dan misschien voor die €2,50 per dag ofzo of per dagdeel wat ze anders zouden krijgen. **Wat we natuurlijk wel doen, want uiteindelijk, dat staat niet letterlijk in dat vrijwilligersbeleid, maar wel in onze visie, dat we mensen belonen of in ieder geval stimuleren.**

Dus we organiseren vrijwilligerslunches of met Kerst kerstpakketten, af en toe eens een uitje. Ze zijn ook allemaal gekoppeld, ieder vrijwilliger bij Zowel is gekoppeld aan een wijkwerker. Per wijk hebben we drie vrijwilligerscoördinatoren, en die doen dan meer de matching en de eerste gesprekken en op het moment dat de vrijwilliger gematcht is dan is hij altijd gekoppeld aan een wijkwerker, daar kan hij terecht voor vragen of als hij ergens tegen aan loopt.

Marlies: Dus wel een soort coachen ook vanuit Zowel?

Vincent: Ja, ja. En de één heeft intensieve begeleiding nodig en bij de ander is het meer dat je af en toe vraagt van hoe gaat het met je en lukt het allemaal en vind je het nog leuk, nou ja dat.

Eva: Klinkt ook wel heel erg als maatwerk?

Marlies: Ja precies ja, daar moest ik ook aan denken.

Vincent: Ja, klopt. En dat heeft ook te maken met wat ik net al zei, je hebt vrijwilligers die verplicht zijn om iets te doen, dat is ook een belang vanuit Zowel dat die vrijwilligers uren maken, want in het kader van die tegenprestatie, moeten ze dat gewoon doen en wij worden daar op afgerekend, dus een wederzijds belang. Aan de andere kant zijn het ook mensen met nou soms een beperking, of LVB-problematiek, licht verstandelijk beperkt. Ja die vragen intensievere begeleiding dan bijvoorbeeld de hoogopgeleide die het gewoon erbij doen omdat ze zich maatschappelijk willen inzetten.

Marlies: Voor studiepunten of iets dergelijks.

Vincent: Bijvoorbeeld. Ja, ja, ja.

Marlies: Dat is denk ik ook wel een mooie koppeling vanuit de vorige vraag, maar wat doen jullie om de vrijwilligers binnen te houden? Je zei al even beloning vinden we belangrijk.

Vincent: Nou ja, uiteindelijk, tenminste dat kan een reden zijn doen mensen vrijwilligerswerk om uit een sociaal isolement te komen of een stapje verder te komen richting arbeidsmarkt, dus dat proberen we wel heel erg te stimuleren ook bij mensen van nou ja goed het kan je ook wat opleveren. En ik denk juist omdat wij best wel groot in dat netwerk zitten dat je ook kan kijken van uh, dat gebeurt niet met honderden, maar er zijn er wel een aantal vrijwilligers dat toen er een vacature kwam hier uiteindelijk in dienst zijn gekomen of uiteindelijk via via weer een betaalde baan hebben gekregen. Dus dat zijn wel de voorbeelden van de successen zeg maar. En je ziet ook bij vrijwilligers wel dat doordat ze actief zijn dat ze ook weer opbloeien dus uiteindelijk levert een vrijwilliger dat zichzelf, dat gebeurt eigenlijk automatisch.

Eva: Hoe denkt u dat dat komt dat ze dan helemaal weer opbloeien?

Vincent: Nou ja ik denk dat als je uit een sociaal isolement komt dus er zijn een aantal voorbeelden, ik ben niet heel erg van de inhoud en casuïstiek hoor maar ik hoor natuurlijk wel genoeg. Gisteren was er toevallig een collega bij het gesprek van de wmo en die had een voorbeeld van een mevrouw die aan beide handen verlamd was, en die kreeg altijd huishoudelijk hulp. Maar door de verandering van regels, volgens mij kreeg ze acht uur per dag zelfs ofzo, die kwamen haar brood smeren en in stukjes snijden en dat kon ze dan zeg maar zelf wel eten, maar ze moest echt hulp krijgen. Maar de bezuinigingen is de hulp gehalveerd, volgens mij kreeg ze nog maar anderhalf uur per dag. Ja.



Dat was onvoldoende. Uh, uiteindelijk dat was heel schrijnend, iemand die vroeger bij thuiszorg Nederland werkte, maar ontslagen was door de bezuinigingen is toen via Zowel in contact gekomen met die mevrouw en die doet nu eigenlijk daar wat ze vroeger ook deed, een stukje huishoudelijke hulp. Maar die mevrouw was natuurlijk best wel, ja, als je ontslagen wordt na zolang gewerkt te hebben in een soort depressie geraakt, en nu eigenlijk doordat ze doet wat ze al deed en ze heeft contact met die mevrouw, en ze doen samen dingen, los van dat ze vrijwilligers is zijn ze ook een soort vrienden geworden zeg maar, waardoor die mevrouw uit de depressie is geraakt, degene die hulp nodig had is geholpen, en dat zie je wel eens vaker hé mensen die echt gewoon uit een isolement komen door scheiding, schulden, werkeloosheid, doordat ze weer in de maatschappij komen, in contact komen met anderen, bloeien ze gewoon op en dat zie je echt gebeuren.

Marlies: Zich nuttig voelen misschien ook wel?

Vincent: Ja, dagbesteding, ja.

Marlies: ~~Vorige week hadden wij een interview met één van de vrijwilligers dan van Goed Bezig en zij zei ook van: ik vind het gewoon leuk en gezellig om met andere vrouwen op te trekken dus ik ben helemaal uit mijn isolement gekomen zei ze ook zelf, dus dat herken ik ook wel in je verhaal.~~

Vincent: ~~En dan zie je ook als mensen eenmaal wat lekkerder in hun vel zitten, dat de stap naar betaald werk of ander vrijwilligerswerk ook kleiner is, want geen één werkgever zit te wachten op iemand die chagrijnig is en eigenlijk helemaal geen zin heeft om te komen werken, iemand die heel lusteloos is, dat stralen mensen uiteindelijk ook uit.~~

Marlies: En wat is jullie ervaring met duurzame inzet van vrijwilligers?

Vincent: Wat bedoel je met duurzame inzet?

Marlies: Ja, dat ze zich voor langere tijd inzetten zeg maar, dus ook al doen ze maar één keer per maand iets, dat ze dat wel structureel doen, één keer per maand. Wat is jullie ervaring daarmee?

Vincent: Nou ja toen ik aan het begin zei.. er waren al een aantal vrijwilligers die al vrijwilligerswerk deden voordat Zowel hier kwam, in de huizen van de wijk, een voorbeeld is bijvoorbeeld de kookclub van Annie van Dolt(?), ook in het Westervolkshuis die twee keer per week kookt voor ouderen. Volgens mij krijgt ze er wel iets geld voor maar dat is een pool van vrijwilligers die dat al jaren doet dus nou ja misschien al wel zes, zeven jaar. Daarnaast heb je gewoon een aantal vrijwilligers, ik kan dan alleen even terug kijken naar 2013, die vanaf 2013 tot nu vrijwilligerswerk doen bij Zowel. Dus dat, ja uh..

Marlies: ~~Dat is best duurzaam inderdaad.~~

Vincent: Ja, ja. Dat is duurzaam.

Marlies: En heb je daar een idee van hoe dat is ontstaan of.. we horen ook wel heel veel terug van hoe houd je die vrijwilligers nou actief zeg maar. Hoe blijven ze betrokken. Wat is de formule daarvoor?

Vincent: Ja, uhm. Wist ik het maar. **Ik denk als, waarschijnlijk vinden ze het werk gewoon leuk wat ze doen, of ze daar nou wel of niet voor betaald krijgen, het geeft voldoening denk ik. Je ziet ook wel de mensen die echt langere tijd vrijwilligerswerk zijn mensen die ook wel gepensioneerd zijn, of geen kinderen meer thuis hebben wonen, dus die ook wat vrijer zijn zeg maar in invulling van hun eigen uren. Ja en het zijn ook mensen die, die.. ja Delfshaven is natuurlijk best wel groot, maar ook wel weer een dorp, dus mensen die zich ook gewoon in die buurthuizen, of huizen van de wijk moet ik zeggen, zich gewoon thuis voelen hé. Aan de ene kant doen ze vrijwilligerswerk, maar aan de andere kant voelt het misschien ook wel helemaal niet zo hé, als iemand die staat achter de bar, maar die heeft jarenlang in de horeca bijvoorbeeld gewerkt, en toen haar bedrijven failliet gingen is ze een tijdje een beetje in de put geweest en nu staat ze ook weer achter de bar, tenminste in de kantine, en eigenlijk heeft ze een dagbesteding. Ze zit al tegen haar pensioen aan, dus ze hoeft ook niet meer te werken, maar ze doet het eigenlijk gewoon puur om bezig te zijn.**



Dat is denk ik de kracht van goed vrijwilligerswerk, dat mensen het naar hun zin hebben, dat ze doen wat voldoening geeft, dat ze waardering krijgen en niet alleen vanuit Zowel maar ook vanuit de mensen om hun heen, de complimentjes, verjaardagskaartjes of een bloemetje, in ieder geval je voelt je ertoe doen.

Marlies: Je voelt je gezien, ja.

Eva: En wat zou je andere organisaties adviseren die ook werken met vrijwilligers als het gaat om de duurzame inzet van vrijwilligers?

Vincent: Uh, nou ja ik denk, want op zich als ik kijk naar alle andere welzijnspartijen en zorgverleners, uhm, hebben ze allemaal een omslag moeten maken naar vrijwilligerswerk, bijna iedereen heeft een vrijwilligerscoördinator.

Ik denk niet dat ik nog tips voor hen heb, maar in ieder geval uh, **nou ja goed, ik denk dat je gewoon een pool moet hebben van medewerkers die zich echt betrokken voelen bij die vrijwilligers hé, dat er aandacht is, dat er tijd en aandacht is. Uhm, ik denk wel de kracht van Zowel, maar dat hoor ik ook van stagiaires terug die hier stage lopen is dat mensen zich in een warm bad voelen hier, er is niet echt op de werkvloer een bepaalde hiërarchie van jij bent vrijwilliger, dus eh, mensen voelen zich gelijkwaardig en welkom.** Om heel eerlijk te zijn van er lopen zoveel vrijwilligers en stagiaires rond, zo kijk ik er ook naar, want ik weet soms ook niet van ben jij nou vrijwilliger of ben je nou een cliënt of ben je van een organisatie. Mensen voelen zich dan ook vrij en thuis en ik denk dat dat wel de kracht is. Je hebt natuurlijk wel bepaalde organisaties die een duidelijke hiërarchie hebben zeg maar van jij bent een professional en jij bent een vrijwilliger, jij mag wel bij het kerstfeest komen en jij niet bijvoorbeeld of jij krijgt wel een kerstpakket en jij niet. Nou dat onderscheid is er natuurlijk wel, maar proberen we zoveel mogelijk te vervagen.

Marlies: ~~Precies, ja mooi.~~

Vincent: Dus dat is denk ik mijn advies naar anderen.

Marlies: Ja. Uhm. Tot slot. Heb je zelf nog iets waarvan je denkt als het om vrijwilligerswerk gaat of om het aansturen van vrijwilligers, dan moet je dit echt weten, of over duurzame inzet?

Vincent: Uhm, nou ja ik, kijk wat ik net ook een beetje zei van voorheen hebben we natuurlijk een jaar of twee, drie geleden, werd zeg maar het vrijwilligerswerk gedaan door Centrum van Dienstverlening en vooral door de vrijwilligerscentrale. Dus eigenlijk iedereen die een vrijwilligersplek zocht, die moest naar de centrale bibliotheek, en daar in die vacaturebank moesten ze zeg maar iets zoeken, nu is het Rotterdammers voor elkaar die eigenlijk hetzelfde doen. Maar wat vanuit de gemeente nu meer gebeurt is dat kleine welzijnspartijen kunnen ook een soort coaching krijgen vanuit Rotterdammers voor elkaar of vrijwilligerswerk Rotterdam, waarin ze getraind worden van hoe om te gaan met vrijwilligers, want op zich ja, vrijwilligersbeleid ontwikkelen, dat is één ding, maar het uitvoeren is een tweede. Dus er is ook wel bepaalde ondersteuning vanuit de stad, dat is wel prettig. Wat was je vraag eigenlijk, want nu en ik weer helemaal ervan af...

Marlies: Nou, of je nog zelf iets toe wilt voegen over dingen waar we het over gehad hebben?

Vincent: O ja, ja. Ja maar ik bedoel van doordat het zeg maar anders is georganiseerd denk ik dat dat ook maakt dat bij heel veel welzijnspartijen dat vrijwilligerswerk nu goed van de grond is gekomen. Uhm, en nou zijn wij een redelijk, we zijn een midden organisatie, niet heel groot, maar ook niet heel klein. Je hebt natuurlijk hele grote organisaties, bijvoorbeeld het CVD (Centrum van Dienstverlening), waar ik ook heb gewerkt, daar werken wel vijf, zeshonderd mensen. Dan kan je wel een beleid hebben, maar dan is zeg maar de betrokkenheid van het management van het vrijwilligerswerk, is veel groter dan als je maar vijftig medewerkers hebt, omdat je dan ook gewoon heel goed weet van als iets niet goed gaat hé, dan kan je er gelijk bovenop zitten. Althans, als een vrijwilliger een klacht heeft of ontevreden is dan kan je dat gewoon één op één aanpakken, dus ik denk hoe kleiner de organisatie, hoe overzichtelijker en hoe groter het contact kan zijn met de vrijwilligers.



Hoe groter de organisatie vaak diffuus zeg contact is met de vrijwilligers. Dus ja, een beleid dat is sturend, maar uh..

Eva: ~~Vooral die persoonlijke aandacht...~~

Vincent: Ja, ja. **Ik denk dat dat vrijwilligers uiteindelijk bindt aan de organisatie. Betrokkenheid en persoonlijk contact.**

Marlies: ~~Nou mooi. Dankjewel voor je tijd.~~

Vincent: ~~Graag gedaan.~~



Bijlage 3.4 – Interview Alifa – 10 april 2017

Eva: Heb je de mail erbij?

Sanne: Ja

Eva: Super. Nou ja, zoals ook in de mail staat kun je kort iets vertellen over wie je bent en wat je doet bij Alifa?

Sanne: Uhm, ik ben in mijn functie coördinator van het taalproject en daarnaast ben ik ook coördinator van het loodsenproject. Dat is wat wij eh, zeg maar vluchtelingen werk in Enschede. En ik zal in dit geval ingaan op het taalproject. Want het loodsenproject doe ik pas vrij kort dus daar ben ik zelf nog een beetje zoekende in hoe dat precies allemaal zit. Maar over het taalproject kan ik wel heel veel vertellen. Uhm, en dat houdt eigenlijk in dat wij een achttal activiteiten hebben op het gebied van taal die wij door middel van vrijwilligers uitvoeren en daarmee heeft het taalproject ongeveer honderd actieve vrijwilligers.

Eva: Zo!

Marlies: Dat is veel.

Sanne: Ja, dat is inderdaad best wel een klusje. Het is ook heel leuk, maar het is best wel veel werk. En ik weet dat er binnen Alifa in totaal ongeveer zeshonderd vrijwilligers actief zijn. En dat verschilt dus zeg maar een beetje tussen uhm... hele uhm, ja hoe noem je dat... Incidentele activiteiten tot structurele activiteiten. Uhm, en daarvan zijn er dus ongeveer zo'n honderd van het taalproject. Uhm, ja eh... Je hebt hier de vraag uh wanneer is een vrijwilliger actief, daarmee bedoel ik eigenlijk dat ze ook daadwerkelijk worden ingezet. Want we hebben wel wat mensen die hebben aangegeven van 'nou ik heb nu even geen tijd' of 'ik ga gewoon twee maanden op vakantie', dat kan. Dat is het mooie van vrijwilligerswerk. [lacht]

Marlies: Ja precies.

Sanne: Dus eh ja... dus de andere rekenen ik zeg maar niet als actief, maar dan houd ik er toch nog zo'n honderd over.

Marlies: Ja, want een vrijwilliger die actief is hoe vaak eh ja hoe vaak zet die zich in zeg maar?

Sanne: Uhm... Het verschilt een beetje per activiteit, maar onze meeste activiteiten zijn een keer in de week en dan ongeveer anderhalf uur.

Marlies: Oké, dus dat is wel vrij structureel eigenlijk en vaak.

Sanne: Ja, vanuit het taalproject eigenlijk wel. Want als je mensen echt wilt helpen met het verbeteren van hun taal dan is het natuurlijk niet eh... Kijk je zou zeg maar een keer met iemand samen kunnen gaan zitten om een sollicitatiebrief te schrijven als ze daar hulp bij nodig hebben. Maar dan is eigenlijk... dan pak je het niet het probleem aan, maar dan ben je eigenlijk meer aan symptoombestrijding aan het doen. Want de volgende keer heeft iemand weer hulp nodig, want dan kan hij het nog steeds niet alleen.

Marlies: Nee precies. Dus ik hoor ook wel dat jullie graag de oorzaak van het probleem aanpakken en niet steeds mensen ja helpen die om eigenlijk de symptomen weg te halen.

Sanne: Ja, bij het taalproject wel. Ik weet, we doen bijvoorbeeld eh... we bieden ook ondersteuning bij het invullen van belastingpapieren uhm... Maar dat is dan iets wat echt een vrijwilliger dan voor jou doet als je daarnaar toe gaat met jouw vraag. Dan gaat hij niet uitleggen hoe alles precies zit, tenminste dat is niet de insteek. Uhm, maar dan heb je zeg maar ook een hele concrete vraag die gewoon snel ook opgelost moet worden zeg maar. En een taalvraag is natuurlijk niet van het op het andere moment opgelost. Dus als je daar juist mensen kunt uitleggen hoe het precies werkt dan kunnen ze dat ook meenemen voor de volgende keer.

Marlies: Ja, ja, oké. En hebben jullie een vrijwilligersbeleid?

Sanne: Ja, we hebben een vrijwilligersbeleid. Uhm...



Maar dat verschilt zeg maar ook wel een beetje per afdeling hoe je daar dan mee omgaat. Het grootste deel van het beleid dat we dan wel met z'n allen delen is dat is eigenlijk vooral de vrijwilligersovereenkomst, maar ja dat komt eigenlijk gewoon neer op een ja... soort contractje zeg maar met eh... ja ik geef aan als ik ga stoppen en ik zet me zoveel uur in in de week. Zeg maar niet hele spannende dingen.

Marlies: Nee, nee.

Eva: Want zijn er nog bepaalde dingen die jullie eh... die jullie belangrijk vinden voor de vrijwilligers of in het begeleiden van vrijwilligers die jullie ook vastzetten?

Sanne: Uhm... Vanuit het taalproject zijn we in ieder geval op zoek naar mensen die natuurlijk zelf perfect Nederlands beheersen, want anders dan eh als jij het zelf niet goed beheerst is het moeilijk om het over te dragen en dan heb je ook nog eens kans dat je mensen iets fout aanleert en dat is heel lastig om weer af te leren.

Marlies: Begrijpelijk ja.

Sanne: En over het algemeen, ja... We vragen vaak wel mensen zeg maar met een hbo-achtergrond, maar dat geldt natuurlijk niet voor iedereen. Je hebt ook mensen met een heel groot taalgevoel die vanuit vroeger uit gewoon een heel ja praktisch beroep hebben gekozen. Uhm... Dus dat is eigenlijk ook wel weer heel leuk, we hebben wel een hele geëmailleerde achterban qua vrijwilligers.

Marlies: Ja, precies. Want uhm jullie zitten in Enschede...

Sanne: Ja, dat klopt.

Marlies: Komen de meeste vrijwilligers daar ook vandaan of eh?

Sanne: Ja ik denk zo'n vijftien procent wel. We hebben een paar mensen die dan in een zeg maar in een dorp bij Enschede wonen, of een paar mensen uit Hengelo. Maar uit praktisch opzicht is het wel het makkelijkst zelf ook in Enschede wonen. We hebben namelijk geen vrijwilligersvergoeding, we hebben wel een onkostenvergoeding, maar we gaan er eigenlijk van uit zeg maar dat je binnen de stad alles op de fiets kan doen. En we proberen als we mensen een-op-een gaan koppelen proberen we ook altijd binnen hun eigen wijk te zoeken, ja... Dus dat is wel het makkelijkst. Maar we hebben wel her en der mensen die van verder weg komen, dus eh nou ja als zij graag willen dan zeg ik geen nee.

Marlies: Nee, precies. En wat is een beetje de leeftijdscategorie van jullie vrijwilligers? Zijn het voornamelijk studenten, of een beetje mensen van middelbare leeftijd, ouderen?

Sanne: Uhm, vanuit het taalproject zijn het eigenlijk voornamelijk oudere mensen, gepensioneerde mensen. Uhm, dat is denk ik ja meer gewoon vanuit de praktische hoek zij hebben gewoon meer tijd. Maar ik moet zeggen dat we zeker de laatste tijd veel mensen hebben die een baan gewoon nog hebben of zelfs studenten die zich graag willen inzetten. Dus dat is ook wel heel leuk om te zien.

Eva: Dus dat trekt ook wel aan?

Sanne: Ja. Nou ja mensen bespreken dat onderling en eh ja ik denk dat er ook gewoon wat meer aandacht is voor vrijwilligerswerk in het algemeen. En zeker als student heb je toch nog weleens een uurtje vrij en het mooie van het taalproject is dat wij bij de een-op-een begeleiding die wij ook bieden is dat je kunt je afspraak plannen met je deelnemer zeg maar dus daar ben je heel flexibel in.

Marlies: Ja, ja precies.

Sanne: Dus er is altijd heel veel mogelijk. Ik probeer altijd te kijken naar de mogelijkheden niet naar de beperkingen.

Marlies: Mooi.

Sanne: Maar zeker als ik een vrijwilliger heb die op een bepaald moment kan, want ik heb ook wel deelnemers die zeg maar uh cursisten die gewoon werken. Maar ja als die dan allebei 's avonds kunnen en dat willen ze, nou helemaal prima.

Marlies: Ja, precies.



Eva: Zeker.

Marlies: Mooi statement ook, dat je kijkt naar wat de mogelijkheden zijn inderdaad en niet wat de onmogelijkheden zijn.

Sanne: Ja, weet je ik werk natuurlijk met mensen. Dus ik kan, ik heb wel bepaalde richtlijnen en dingen waar ik eh zeg maar echt wel mijn grenzen stel, maar in principe heb ik ze niet. Als er gewoon een vraag en een aanbod bij elkaar past wie ben ik om te zeggen dat gaan we niet doen?

Marlies: Ja, klopt. Ja, dat is ook zo, ja. En wanneer zeg je nou een vraag en aanbod dat matcht goed zeg maar? Kun je daar een voorbeeld van noemen?

Sanne: Uhm... Nou we hebben bepaalde groepsactiviteiten en daar zitten mensen eigenlijk altijd in niveau groepjes bij elkaar. Dus op het moment dat het zeg maar qua inhoud of qua persoon niet niet heel goed klikt dan kun je altijd naar een ander groepje zeg maar binnen dezelfde activiteit, dus dat is eigenlijk kun je eigenlijk heel makkelijk switchen. En uhm daarnaast voor de een-op-een begeleiding dat heet 'taal op maat' en dat hebben we zo genoemd omdat het heel erg maatwerk is. We vragen dan ook altijd aan de deelnemer 'waarom wil jij precies Nederlands leren?' want het is natuurlijk wel heel belangrijk om te weten of iemand zijn inburgeringsexamen wil halen, of bijvoorbeeld zijn kinderen kan voorlezen of gewoon puur bij de kassa in de supermarkt wil begrijpen wat de kassière tegen jou zegt. Uhm, dus dat vraagt natuurlijk ook hele specifieke kennis ook weer. Dan kan je je als vrijwilliger daar ook veel beter op richten. Want we hebben wel heel veel lesmateriaal, maar ja je krijgt dan toch weer hele specifieke vragen dat dan weer niet in een boekje staat. Uh dus daarom is het altijd wel goed om daar bij stil te staan. En voor de rest uh proberen we altijd te kijken of we mensen die bij elkaar in de buurt te koppelen uit praktisch opzicht en als we weten dat er bepaalde gedeelde interesses zijn dan houden we daar wel altijd rekening mee. Zo was er een tijdje geleden iemand, een Chinese deelnemer had zich aangemeld voor taalles en we hadden een vrijwilliger die zelf Chinees aan het leren was. Nou dat was natuurlijk een hele mooie koppeling, dus zij leert hem Nederlands en hij leert haar Chinees.

Marlies: Ja, precies. Mooi, ja, leuk. Want merk je daarin dat vrijwilligers dat ook heel leuk vinden, wat bij hun past?

Sanne: Ja absoluut. Uhm dat zei ik ook het mooie van vrijwilligerswerk is dat je eigenlijk een beetje kunt doen en laten wat je zelf wilt. Natuurlijk wel binnen bepaalde kaders zeg maar van het project, maar je het wel zeg maar zo gek maken als je zelf wilt. Dus we horen eigenlijk heel vaak dat mensen ook nadat het traject is afgelopen nog steeds contact houden onderling. Dus dat geeft toch wel aan dat het ook voor het sociale aspect ja echt wel heel leuk is.

Marlies: Een soort commitment vriendschap ontstaat er eigenlijk?

Sanne: Ja eigenlijk wel. Dat horen we bijna van alle trajecten wel dat mensen toch wel in contact blijven.

Marlies: Leuk zeg.

Eva: Bijzonder.

Marlies: Want eh...

Sanne: Ja, het is natuurlijk wel, zeker van dat taal op maat omdat dat een-op-een is, dus eh... er ontstaat toch een band. En het is mooi als je daarna in ieder geval nog eens een keer in de zoveel tijd afsprekt om bijvoorbeeld even koffie te drinken of ehm... Ik ben zelf ook taalvrijwilliger geweest voordat ik hier betaald in dienst kwam en de vrouw die ik heb geholpen heeft een kapsalon aan huis dus ik moet vier keer per jaar bij haar aan huis komen. Dan wil ze mijn haar knippen bijvoorbeeld. En dan is het natuurlijk ook wel leuk om even te polsen hoe gaat het met je. Haar oudste kind is bijvoorbeeld net naar school gegaan van hoe gaat dat nou. Dan heeft ze weer een brief van iets ontvangen en dan zegt ze ik snap niet zo goed wat er hier staat. Nou, dan help ik haar daar mee. Dat is toch wel leuk dat je die contacten houdt.



Eva: Hoe denk je dat dat komt? Dat dat, dat dat zo blijvend is?

Sanne: Uhm... Ik denk omdat, de deelnemers zijn over het algemeen heel erg dankbaar dat er iemand is die hun vrije tijd opoffert om hun hierbij te helpen. Uhm en ik denk vaak de vrijwilligers... Je doet gewoon echt iets wat je leuk vindt, want als je het niet leuk vind dan was je wel ander vrijwilligerswerk gaan doen want er is vraag genoeg. Uhm, dus als jij iets kan doen waar jij enthousiast van bent dan kun je dat ook enthousiast overbrengen en ik denk dat er dan makkelijker een klik ontstaat tussen twee mensen.

Marlies: Ja. Ja, dat is een hele interessante vraag ook. Dat is ook waar ons onderzoek inderdaad overgaat van hoe gaan mensen zich nou duurzaam dus voor langere tijd structureel inzetten. Dus daar zijn we ook wel naar op zoek wat is de ervaring daarvan van andere organisaties zeg maar die met vrijwilligers werken. Maar wat...

Sanne: **Ja het is denk ik wel. Het heeft natuurlijk altijd wel te maken met meerdere factoren. Zo zijn wij aan het begin, zeker als mensen taal op maat willen doen, geven we altijd heel duidelijk aan dat het traject twintig weken duurt en dat kan uitgebreid worden naar veertig weken. Dus het is zeg maar inclusief vakanties en ziektedagen is dat wel bijna een jaar dat je dan bezig bent. Dus als mensen zeggen ik kan drie maanden iets doen dan kunnen ze bij ons zeg maar niet zoveel betekenen. Dat is op zich niet zo erg, maar daar kun je maar beter gewoon eerlijk over zijn.**

Uhm en daarnaast is het denk ik heel belangrijk om heel eh zuinig te zijn op je vrijwilligers, want toen ik in dienst kwam was wel het eerste wat ik zei waar ik iets mee wilde doen ik zeg we moeten gewoon de vrijwilligerswaardering daar moeten we echt mee aan de slag. Want er is niks vervelender dan dat jij niet op de hoogte bent, geen antwoord krijgt op mails of niet eens mensen zeg maar ja een vraag kan stellen van hoe moet dit nou eigenlijk precies. Dus daar hebben we binnen het taalproject toch echt wel een goeie structuur voor staan, zo is er een basistraining voor vrijwilligers. En eh in principe is de regel dat je die volgt voordat je wordt ingezet, uhm want daar leer je heel veel achtergrondinformatie ze vertellen ook iets over lesmateriaal, daarnaast geeft het mensen een beetje dat stukje zelfvertrouwen dat ze nodig hebben. Want lang niet al onze vrijwilligers hebben een onderwijsachtergrond, om dan in een keer taalles te gaan geven is zelf best een stap. Ehm...

Eva: Ik kan me voorstellen dat het je ook best wel onzeker maakt. Althans ik heb het toevallig zelf ook een keertje geprobeerd en nou mij lukte het echt niet.

Sanne: Nee, nee. Nou het is inderdaad een combinatie van bepaalde faciliteiten zeg maar tot je beschikking hebben. En ook een stukje denken ja ik ben gewoon goed bezig, want als jij zelf daar heel erg zoekende in blijft kun je het natuurlijk ook niet nou ja erg overtuigend overbrengen.

Marlies: ~~Nee precies nee.~~

Eva: ~~Nee inderdaad en ik kan me voorstellen dat je jezelf er ook niet zo fijn dan bij voelt.~~

Sanne: Nee daarom dus dat wil ik gewoon dat wil ik sowieso voorkomen. Daarnaast hebben we ongeveer vier keer per jaar vrijwilligersbijeenkomst, uhm we hebben met kerst hebben we altijd een kerstborrel dat is een hele informele bijeenkomst en ja het is een beetje een afsluiting van het jaar en het is vooral ook gezelligheid. Maar zo hebben we onlangs bijvoorbeeld een superleuke vrijwilligersbijeenkomst gehad over lesmateriaal. Uhm daar hadden we, dat hadden we samen georganiseerd met andere vrijwilligersorganisaties in Enschede waarvan er eentje zeg maar ook taalvrijwilligers inzet. En dan hadden we zes lesmaterialen uitgekozen en dan hadden we eh groepjes van gemaakt in de ruimte en dan mochten mensen zelf kiezen drie groepjes waar ze bij aan wilde sluiten we werkten dan zeg maar met drie rondes. En dat was echt heel leuk want mensen konden dus uit die zes konden ze drie kiezen want normaal heb je weleens dat je denkt van iets dat is helemaal niet zo interessant en nou moet ik het toch aanhoren.



Nou dat konden ze nu mooi overslaan. Daarnaast werden drie van de zes workshops zeg maar gegeven door een vrijwilliger zelf die dat lesmateriaal gebruikte. Dus dat was ook wel heel leuk dat je echt de verhalen uit de praktijk hoort. Dus met dat soort dingen daar krijgen we altijd heel veel positieve reacties op dat dat toch wel iets is wat wij dan als meerwaarde kunnen bieden aan een vrijwilliger.

Marlies: Ja daarin hoor ik ook wel heel erg zorg op maat bieden ook aan de vrijwilliger juist, van wat vind je leuk, kies wat jij wilt horen zeg maar. Die vraag is ook wel een beetje wat doen jullie om vrijwilligers binnen te houden.

Sanne: Ja, nou ik denk dat dat wel een heel belangrijk aspect is, want we hebben bijvoorbeeld ook wel een kerstpakket aan het einde van het jaar. Maar dat vinden mensen eigenlijk helemaal niet het belangrijkste. Het is dat gevoel dat ze zeg maar iets toe kunnen voegen aan de maatschappij, maar dat ze ook iemand hebben om op terug te vallen. Uhm want je doet het werk al vrijwillig dus je wordt al niet betaald dus het enige wat je eigenlijk wilt is een soort waardering.

Marlies: Ja. Ja, dat klinkt heel herkenbaar inderdaad. Hartstikke mooi.

Eva: Zeker.

Marlies: En wat is jullie ervaring met duurzame inzet van jullie vrijwilligers?

Sanne: **Uh nou dat zei ik ook al net je werkt met mensen dus het is altijd verschillend. We hebben best mensen die na een jaar alweer stoppen bijvoorbeeld, maar we hebben ook mensen die zijn al vijf jaar taalvrijwilliger uhm... Het is lastig om mensen vast te houden. Ik moet zeggen dat vooral de gepensioneerde mensen langer actief blijven, maar juist de mensen die aan het werk zijn of studenten daarvan weet je gewoon dat het krap kan gaan worden in hun agenda.**

Eva: Wat denk je dat dan...

Sanne: Daar is helaas niet zo heel veel aan te doen. Dus ja, het is dan die duurzaamheid. Je investeert wel qua tijd en qua kennis in dat soort mensen. Maar goed, ik heb zoiets van als ik iemand zeg maar dat kan bieden en die helpt weer één persoon dan hebben we in ieder geval weer één iemand geholpen.

Eva: En wat denk je dan dat het verschil is tussen die persoon die zich in een jaar inzet en vijf jaar inzet? Wat is die factor dan die dat verschil maakt?

Sanne: Uhm... Nou ja misschien een beetje die verwachtingen die iemand heeft van zo'n koppeling. En daarnaast hebben we ook weleens dat een koppeling mislukt, omdat er geen klik was of omdat de deelnemer het laat afweten. Ehm dat gebeurt weleens, dat probeer je zoveel mogelijk te voorkomen. Maar goed, dat lukt niet altijd. En dan hebben we weleens vrijwilligers die daardoor wat teleurgesteld raken en dat is natuurlijk logisch. Vandaar dat we ook proberen dat zoveel mogelijk te voorkomen en anders in ieder geval ja bij de volgende koppeling daar rekening mee te houden. Dat we echt wel iemand erbij zoeken die echt gemotiveerd is. **Want de vrijwilliger moet er echt wel plezier aan beleven want anders houdt die er natuurlijk snel mee op.**

Marlies: Ja inderdaad dat is zeker zo. Wat adviseer jij vergelijkbare organisaties als het gaat om duurzame inzet van vrijwilligers?

Sanne: Uhm. Ik denk dat dat vooral afhangt van een stukje persoonlijke aandacht. En uhm, nou dus ik heb honderd vrijwilligers onder mij dat regel ik lang niet allemaal zelf. Want dat is natuurlijk niet te doen, ik doe dit in een half FTE. Uhm dus ik kan natuurlijk niet toveren en ik denk dat het belangrijk is dat je dat inziет. Uhm en ik heb daarom naast de uitvoerende taalvrijwilligers zeg maar heb ik ook wel een stuk of tien mensen die allemaal dingen sub-coördineren. Van alle groepsactiviteiten is er bijvoorbeeld één aanspreekpunt en van het taal op maat project is er iemand aanwezig bij de eerste kennismaking op tussen vrijwilliger en deelnemer. Nou die belt na zes weken belt die de vrijwilliger ook op van hoe gaat het of heb je nog vragen? En diezelfde persoon is er ook tijdens de evaluatiemoment dus die is tijdens het hele traject zeg maar de rode draad en de contactpersoon.



En dat kan ook persoonlijke aandacht zijn, dat hoeft niet altijd van de coördinator te zijn die bovenaan staat. Als er maar iemand is waar je met je vraag terecht kan, want dat is denk ik eigenlijk het belangrijkste dat als je een vraag hebt dat je daar gewoon bij geholpen wordt. Uhm en daarnaast als iemand jarig is dan stuur ik een verjaardagskaartje. Weet je dat kost mij twee minuten tijd maar dat geeft wel... Als mensen dat ontvangen dan krijg ik altijd ook hele positieve reacties op van 'goh wat leuk dat je aan mij denkt' en dan denk ik ja, ik denk dat het daar om gaat.

Marlies: Persoonlijke aandacht, ja. Mooi! Heel erg mooi om te horen. Heb je zelf nog iets waarvan je zegt van dat wil ik nog toevoegen aan het interview dat is nog wel leuk of goed om te weten?

Sanne: Uhm... Even denken... Nee, dat is, nee. **Ik denk dat het belangrijk is dat je heel eerlijk bent van wat je kan en wat je vraagt ook van de vrijwilligers en daarnaast ook een stukje begeleiding en aandacht dat het daar eigenlijk om gaat.** Want je kunt wel met een enorm kerstpakket aankomen van vijftig euro, maar als jij de rest van het jaar niks van je laat horen nou dan heb je mensen niet eens tot de kerst.

Marlies: Exact. Heel mooi, ja. Echt eh... ik herken ook wel heel erg wat je zegt in een andere organisatie die we al hebben gesproken inderdaad. Uhm nou ja heel erg bedankt voor je tijd in ieder geval.

Sanne: Ja graag gedaan. Heel veel succes met jullie opdracht.

Marlies: Dankjewel, gaat vast goed komen. En vind je het leuk om daar nog wat van te zien?

Sanne: Ja ik ben wel heel erg benieuwd naar de resultaten.

Marlies: Dan sturen we je dat.

Sanne: Nou harstikke fijn.

Eva: Super! Dankjewel!

Sanne: Graag gedaan.

Marlies: Fijne dag nog.

Sanne: Dank je en ik zie de mail tegemoet.

Marlies: Ja, doe!



Bijlage 3.5 – Interview Moenne van la Parra – 30 maart 2017

~~Marlies: Nou~~

~~Eva: Nou~~

~~Moenne: Wat moet ik vertellen?~~

~~Marlies: Ja, uhm... misschien wil je kort om te beginnen iets vertellen over wie je bent?~~

~~Moenne: Oké, wat wil je precies horen?~~

~~Eva: Wat doe je, je naam, je leeftijd...~~

~~Moenne: Oh, oké. Ik ben Moenne, ik ben alleenstaande moeder. Twee kinderen, ze zijn laatst drieëntwintig geworden. Hm... Wat doe ik? Uhm, ik vul mijn week met eh... ja, dingen om mijzelf een beetje te ontwikkelen op het gebied van sport en gezondheid. Gezonde voeding en zo dus.~~

~~Eva: Je vertelde net ook dat je sportles gaf?~~

~~Moenne: Dat doe ik ook ja, ja.~~

~~Marlies: Wat leuk!~~

~~Moenne: Ook daar leer ik weer dingen van. Want als je iemand iets bijbrengt, zeg maar, dan gaat die persoon daarover lezen en dan komt hij weer terug met vragen en soms weet ik het antwoord en soms weet ik het antwoord niet en dan vraag ik 'mag ik daarop terugkomen de volgende keer?'. En dan ga ik er weer over lezen en zo inspireren we elkaar om gewoon verder te gaan met datgene waar we het over hebben, maar het heeft altijd te maken met lichaam en geest.~~

~~Marlies: Ja precies. En wat interesseert jou daar zo in zeg maar? Waarom vind je dat zo leuk om te doen?~~

~~Moenne: Uhm... Eigenlijk is het een egoïstische reden, ja, ik heb last van depressie en voor de depressie moet ik medicijnen innemen. Maar van de psychiater heb ik vernomen dat die medicijnen een stofje in mijn hersenen aanmaken wat ook aangemaakt kan worden door sport. Dus dan dacht ik, nou, als ik nou stop met die medicijnen en wat meer gaan sporten houd ik mijzelf gezond. En daarom doe ik het eigenlijk.~~

~~Marlies: Dat vind ik niet echt egoïstisch, maar...~~

~~Eva: Nee...~~

~~Moenne: Ja, ik doe het eigenlijk puur voor mijzelf.~~

~~Marlies: Ja, maar wel om je gezond te voelen, je fijn te voelen.~~

~~Moenne: Ja klopt.~~

~~Marlies: Mooi joh. Ook mooi dat je anderen daarmee inspireert.~~

~~Moenne: Nou, dankjewel.~~

~~Marlies: Gaaf.~~

~~Eva: Wat doe je precies binnen Programma Goed Bezig!?~~

~~Moenne: Binnen het Programma Goed Bezig! ben ik ambassadeur, maar Goed Bezig! werkt met zo veel partijen samen en voor elke partij doe ik wel wat. Zeg maar voor Indigo, ze werken ook met Indigo, ze doen aan preventie en meer psycho-educatie. En ik heb dat allemaal al doorgemaakt, want ik heb psychische klachten. Dus ik weet precies wat het is, wat die educatie voor je kan betekenen, want wie weet. Want ik ben niet aanleg, uh, heb ik die depressie. Ik heb het gewoon door de situatie om mij heen. Dus als ik die educatie vroegtijdig had gehad was ik misschien nooit zo ziek geworden als ik was geworden zeg maar. Dus dat is één, ik doe ook voor hun beweegprogramma's op vrijwillige basis. Ze geven sommige programma's zoals 'liever bewegen dan moe' bestaat uit een uur psycho-educatie en een uur bewegen en dan doe ik dat bewegen. Meestal, dus. En voor Zowel, Goed Bezig! werkt ook met Zowel. Voor Zowel doe ik dan, op de maandag geef ik een, ook een... beweeglessen. Afhankelijk van wat de mensen willen. Tegenwoordig dit thema is dan power yoga, het begon met ontspannen he. Zo is het begonnen. Maar goed, geeft niet.~~



En daarna met een deel van de groep die dan eh... de Nederlandse taal volgt elders doe ik dan conversatiegesprekken en vele gaat het ook over als je naar de dokter gaat wat moet je vragen. Dus het is ook gezondheid gerelateerd, of we praten over voeding, wat eet je, wat gebeurt er in je omgeving. En geloof me, we zijn nu al sinds vorig jaar bezig en de onderwerpen zijn nog steeds niet uitbesproken zeg maar. Dus zo zie je maar, is een groot onderwerp.

Marlies: Ja, iedereen is er mee bezig.

Moenne: Dus eh... dat is eigenlijk mijn bijdrage.

Marlies: Ja, en wie zijn die mensen die dan zo'n sportles volgen of meedoen met zo'n gespreksonderwerp?

Moenne: Op dit moment zeg maar, bij die psycho-educatie zijn het mensen van de scholen die ze werven. Maar ik werf ook, want naast dat ik dingen doe voor Goed Bezig! ben ik ook op andere gebieden actief zeg maar. Ik geef voetbaltraining en die mensen van die voetbaltraining, het doel van die voetbaltraining is om ze zeg maar te activeren. En sommige mensen hebben ook problemen met hun psyche en om te voorkomen dat ze zover geraken als mij dan stuur ik ze ook de folders van 'jij kan die les volgen en jij kan die les'. Want je gaat met die mensen om, ze delen hun dingen met jou want ik ben de trainer. Dus dan weet je precies van dit is misschien iets voor hun, maar de keuze maken ze zelf of ze al dan niet gaan volgen. Maar meestal zijn ze wel gegaan dus.

Marlies: ~~Ja precies. Nou, mooi!~~

Moenne: Dus eigenlijk zorg ik ook voor verbindingen en zo. En zo leren ze een ander weer wat ze hebben geleerd.

Marlies: Ja en je zei dat je dat een jaar nu voor Goed Bezig! doet?

Moenne: Uh, nee vanaf vorig jaar, dus nu misschien zo'n zes maanden. Misschien iets langer. Ik hou het niet bij want tijd is niet belangrijk.

Marlies: ~~Nee, het is ook niet super belangrijk.~~

Eva: ~~Het is ook niet iets waar je over nadenkt.~~

Moenne: ~~Inzet is belangrijk.~~

Marlies: ~~Ja, mooi.~~

Eva: Hoe vaak doe je dat ongeveer dan?

Moenne: Je kan zeggen ik ben continu er mee bezig. Zodra ik buiten ben oké begint mijn "werkdag" zeg maar loopt tot zes uur. Na zes uur kan ik misschien tussen neus en lippen iets vertellen als het relevant is, maar zo door de dag heen als ik ergens kom of zo dan vertel ik het altijd.

Eva: ~~Dus een échte ambassadeur.~~

Marlies: ~~Ja, je vertelt overal, leuk zeg!~~

Moenne: **Omdat ik erachter sta.**

Marlies: Je bent heel erg gemotiveerd, ja. En hoe ben je betrokken geraakt bij Goed Bezig!?

Moenne: Dat is een goeie vraag. Ik denk zelf, er was een bijeenkomst en Indigo had daar ook zeg maar een onderdeel van de presentatie. En die vrouw kon die dag niet aanwezig zijn dus die vroeg aan mij 'zou jij dat stukje ademhaling willen presenteren?'. Toen dacht ik 'is goed, dat wil ik wel graag doen'. Want ik zie dat als een eer als je mij vraagt, dat wil zeggen ik doe iets goed. Weet je wel, want als ik het niet goed doe zouden ze mij niet vragen. En toen vertelde ze mij over de ambassadeurs en dit en dat en ik denk nou ik kan me gewoon opgeven. Ik heb ze wel gezegd ik kan niet altijd aanwezig zijn, ik kan niet overal alles doen. Maar zodra het mijn tijd schikt dan ben ik er. En eigenlijk gaat het er om dat je de visie van Goed Bezig! moet uitdragen en dat doe ik. Ik hoef niet aanwezig te zijn om het uit te dragen, dus vandaar.

Eva: ~~Ik hoor ook uit je verhalen dat je dat ook zeker doet.~~

Moenne: ~~Ja, ja.~~

Marlies: En wat is volgens jou de visie van Goed Bezig!?



Moenne: De visie van Goed Bezig! is eigenlijk zeg maar, ze willen de mensen de wensen... er zijn mensen hier in deze wijk die hebben wensen. Die wensen willen ze inwilligen met de hulp van de mensen zelf. En ik denk dat dat heel goed is want als je iemand laat werken voor zijn ding dan blijft het continueren, maar als je iets doet voor iemand denken ze 'nah, ik kom wel of ik ga wel'. Je moet het ongeveer zien net als kinderen. Wanneer een kind komt bij een ouder 'mama mag ik een euro, mama mag ik twee euro, mama mag ik drie euro', ja. Maar als je zegt 'nou maak de tuin schoon dan krijg je twee euro' dan geven ze het minder makkelijk uit dan wanneer ze komen 'mama twee euro' 'hier'.

Marlies: ~~Je moet er wat voor doen, ja.~~

Moenne: Omdat ze er iets voor doen waarderen ze het beter en ik kan me daarin vinden zeg maar. Dus dat denk ik dat de visie is. En ze zeggen de mensen niet 'je moet dit of je moet dat of je moet zus' ze vragen de mensen 'wat wil je? En wie kan het voortouw dragen en wie helpt?' dus ze helpen zeg maar partijen formeren die dan aan de slag gaan om dat te gaan bereiken wat ze zelf willen.

Marlies: En is dat ook aan jou gevraagd? Van wat wil jij doen voor Goed Bezig!, binnen Goed Bezig!?

Moenne: Uh... Ja...

Marlies: Of is het een beetje automatisch gegaan?

Moenne: Nee, nee, nee, nee. Ik ben ambassadeur dus ik weet zeg ik moet gewoon de visie uitdragen. Als er een bijeenkomst is dan zorg ik dat mijn achterban aanwezig is. Nu, er was iets met zwemmen en dat is op dit moment op niets uitgelopen. Maar dat wil niet zeggen dat we opgeven. En ik moet dan aan mijn mensen die ik aan Goed Bezig! heb geïntroduceerd moet ik dan het verhaal gaan doen. Dus niet dat ik alle veertig mensen moet bereiken. Nee, nu krijg ik de boodschap van hoe het is gegaan. Want ik ben ook op de hoogte gehouden, maar nu het hele pakket gaan we dan vertellen. Want er zijn heel veel teleurgestelde mensen, maar ik kan het beter aan hun verkopen want ik ben ook een van de teleurgestelde mensen. Want ik had mij ook opgegeven.

Eva: Dus als ik het goed begrijp ben je een soort schakel tussen Goed Bezig! en de wijk, eigenlijk.

Moenne: Ja. Dat is eigenlijk de taak van de ambassadeur, ja. Als ze komen naar zo'n bijeenkomst horen ze het ook, maar misschien ben je niet in de gelegenheid. Ik kom iedereen wel overal tegen. Dus dan ik dat gewoon vertellen van 'hé hoe zit het met zwemmen?' ik zeg nou 'dit en dat en dat en dat en dat en dat en dat'. Dus de boodschap komt wel over zeg maar.

Marlies: En wat motiveert jou om je in te zetten voor Goed Bezig!?

Moenne: Ik sta achter uh... gezond uh, gezond leven eigenlijk. Want het hele pakket eten, voeding, bewegen, psyche, is eigenlijk gezond leven.

Marlies: Ja, en wat motiveert jou daar zo in zeg maar? Waarom vind je dat zo belangrijk, gezond leven?

Moenne: Omdat ik heb gezien dat het heeft gewerkt bij mij. Dan gebruik ik mijzelf als een soort reclamebord van het kan. Want uhm... als je niet echt ziek bent heb je er geen moeite mee om bepaalde dingen te doen. Maar wanneer je echt ziek bent dan heb je echt dat steuntje in de rug nodig. En voor die mensen wil ik er bijna honderdvijftig procent zijn zeg maar, en voor de rest dan honderd procent.

Marlies: Jij bent ervaringsdeskundige eigenlijk, jij weet hoe het is om eh... Ja.

Moenne: Klopt.

Eva: Dus eigenlijk is je motivatie ook om mensen te helpen daarin?

Moenne: Ja, maar als ik één iemand heb kunnen helpen dan geeft dat mij zoveel energie. Dus ik hoef niet de hele wereld te helpen. **Als ik één heb geholpen geeft dat mij weer energie om verder te gaan, omdat ik weet die persoon die gaat dat ook verder uitdragen en dan uiteindelijk wordt dat dan een soort van olievlek.**

Marlies: ~~Wauw, mooi joh!~~



Moenne: Ja, dus ik heb ook mijn eigen visie hoe ik denk dat ik wil werken.

Marlies: Wil je daar nog iets over vertellen?

Moenne: Nee, dat bedoelde ik toch die olievlek verspreiden.

Marlies: En dat is jouw idee van 'zo wil ik' eh...

Moenne: Ja. Ik denk dat... Ja, het gaat wel, want het is ook aan mij geleerd zeg maar door mensen voor mij. En ze moesten ook aan mij trekken en aan mij duwen. En... Ik heb er dus geen moeite mee om mensen te trekken en te duwen, want soms hebben ze dat nodig.

Eva: Dat had jij ook.

Moenne: Precies, daarom, daarom.

Marlies: Mooi, ja.

Eva: Wat vind je nou echt, als je iets zou moeten kiezen, wat vind je nou zo leuk aan je vrijwilligerswerk bij Goed Bezig!?

Moenne: Uhm... Ja wat precies... Ja... Ik weet niet uh... **Eigenlijk het hele pakket zeg maar, want ik krijg er weer iets voor terug.** Bijvoorbeeld vandaag heb je gezien we hebben gekookt he. Ik ben ook naar die cursus gegaan om te gaan koken. En ik denk zeg, je komt hier, je brengt iemand iets bij, je ziet ze doen het op een heel andere manier maar het eindresultaat is precies hetzelfde en dat zijn dingen die ik leer. Je hoeft niet altijd 'toep, toep, toep' precies hoe het op papier staat. Als het eindresultaat, want daar gaan we allemaal voor, voor het eindresultaat. Dus dat is het eigenlijk en het is nooit hetzelfde. Dat je denkt van 'uuuh en het wordt een sleur en het wordt een sleur' het wordt geen sleur, tot nu toe niet. Dus ik denk, ja dat, dat vind ik het leukst. Het hele pakket eigenlijk. En ik leer nieuwe mensen kennen elke keer weer.

Eva: Net zoals net.

Moenne: Ook ja en jullie.

Marlies: Ja precies leuk.

Eva: En wat heb je nou dan nodig om voor langere tijd ook betrokken te blijven bij Programma Goed Bezig!?

Moenne: Ik zou niks kunnen verzinnen wat ik nodig heb, want ik zit nooit te wachten op wat ik nodig heb ik zoek het ook elders gewoon. Want net als wat ik daarvoor vertelde Goed Bezig! werkt met heel veel samenwerkingspartners en uhm... er is nog eentje hoe heet die ook al weer. Ik weet niet hoe die partner heet, maar ze geven in ieder geval een cursus 'samen eten en bewegen'.

Marlies: Alsare?

Moenne: Nee, uhm... Want er zijn zoveel namen dat ik er knettergek van word...

Eva: Indigo preventie toch? Die folder lag er net?

Moenne: Je hebt Indigo, je hebt Zowel!, je hebt (*buitenlandse naam*). Die! Bij hun volg ik nu uh een soort eigenlijk is het een soort van opleiding cursus ding. Het duurt drie keer acht weken en de eerste acht weken leer je over voeding en bewegen. Voeding krijg je van diëtist en ze leren je geen diëten. Voeding en alles wat te maken heeft met voeding, je kan komen met je vragen en alles. Ze vertellen je precies. En hun, zeg maar, hun basis is het voedingscentrum, Nederlands voedingscentrum daar houden ze zich aan. Ze komen niet met persoonlijke dingen 'ik vind, of ik denk' nee, Nederlands voedingscentrum. En uh we krijgen dan les van een fysiotherapeut dus van de basis van als iemand pijn heeft hier of daar hoe die dan moet bewegen. En dan de tweede acht weken moeten we een soort van les geven aan iemand dat wat we hebben geleerd geven, ik ben dan al bezig maar goed. Dat neemt niet weg dat je ook die combinatie, ik heb in elk geval mijn groepje al. En dan de derde acht weken wordt je gewoon losgelaten in de wijde wereld om het zelf te gaan doen, doe ik ook al, maar geeft niet. De rest niet, dus dan kan ik ook daar zeg maar bijspringen. Dus zo zie je maar weer. Dus wat ik daar leer kan ik ook weer kan ik ook weer bij Goed Bezig! gaan stoppen.

Marlies: Ja precies, dus zij geven jou eigenlijk ook weer input en jij geeft het weer door.



Dus iedereen geeft het aan elkaar door? Dat hoor ik een beetje in je verhaal.

Moenne: Klopt. Maar stel ambassadeurs van Goed Bezig! die volgen die cursus. Dus ze waren vandaag hier niet aanwezig om wat voor reden dan ook. Maar uh, ze volgen ook die cursus.

Dus ik ben niet de enige, omdat... Bijvoorbeeld op deze school zit één dame die die cursus doet zij kan het aan de moeders hier doorgeven, andere school is er eentje die geeft het daar door. Want je kan niet overal tegelijk zijn dus we zorgen dat we op ieder kernpunt iemand hebben die dat kan doorgeven. Dus dat is eigenlijk...

Eva: Dus eigenlijk zeg je van ik heb eigenlijk niks nodig om langdurig betrokken te blijven want...

Moenne: Ik blijf gewoon betrokken.

Eva: ... het zit al helemaal in je eigenlijk.

Moenne: Ik pak de knowledge gewoon ergens anders vandaan.

Marlies: Mooi ja. Ja...

Eva: Ja... we hadden eigenlijk nog wat vragen van wat ervaar jij als blokkades om je voor langere tijd in te zetten als er eventueel blokkades zijn. Zijn er nog dingen van als dat nou zou gebeuren of als dit gebeurd dan zou ik me niet langer inzetten?

Moenne: Het enige wat kan gebeuren dat ik me minder inzet, denk ik, is dat ik ja... vast werk vind.

Betaald werk ergens. Dan wordt mijn tijd ook beperkt, maar dat wil niet zeggen want ambassadeur ben je. Je kan ook 's avonds ambassadeur zijn weet ik veel, op een feestje of zo. Oké op een feestje ga je niet over dat soort dingen praten, maar. Ik bedoel zeg, dat neemt niet weg. De tijd is minder dat ik dingen kan doen, maar de visie uitdragen kan altijd. Dus in principe zie ik niet echt blokkade, dan ga ik toch die mensen van mijn werk vertellen of zo. Weet ik veel. Ik denk, want mijn werk, wat ik wil gaan doen. Natuurlijk met mijn psychische achtergrond en zo wil ik gaan werken als ervaringswerker. Dus daar kan ik heel de dag over Goed Bezig! praten. Dus in principe zie ik niet echt blokkade. Alleen gaat Goed Bezig! dan misschien uitbreiden, want misschien werk ik niet in Delfshaven, Tussendijken, maar in Noord of weet ik veel Oost. En dan leren die mensen kennen over Goed Bezig!. En wie weet kunnen ze dan ook die stap daar maken of zo. Het is groot gedacht maar ja, wie niet droomt.

Marlies: Ja, precies. Wij hadden inderdaad uh... Onze laatste vragen waren nog een beetje van wat zouden voor jou redenen om je niet langer in te zetten inderdaad of blokkades.

Eva: Zijn er misschien dingen nu al dat je merkt van nou ja ik merk dat dit en dit soms in de weg zit om eh... om me in te zetten voor Goed Bezig!?

Moenne: Nee, nee. Uh... Nee, nee. Tot nu toe ben ik niks tegengekomen. Vandaag zag ik uh... hadden we het onderwerp zeg maar hoe ga je om met teleurstelling, want iemand die zat 'ja, zwemmen gaat niet door...'. En die is geblokkeerd, echt letterlijk geblokkeerd. En die moest door Cora erbij worden geroepen. En dan denk ik zeg 'oké', maar door psycho-educatie heb ik geleerd hoe je moet omgaan met teleurstellingen. Het is nou eenmaal zo. Neem de tijd om het te laten bezinken en dan wat ga je verder doen? Dus ik kan dat stukje ook snappen, die mevrouw heeft een beetje psycho-educatie nodig.

Marlies: Ja precies. Jij hebt dat al gehad eigenlijk die fase van 'ik ben teleurgesteld' ja. Wat doet het dan met jou als je ziet dat anderen teleurgesteld zijn?

Moenne: Uhm... Cora heeft het heel goed opgepakt, gezegd 'nou ik ben ook teleurgesteld, maar ik laat het er niet bij zitten. Ik heb het gister gehoord dus ik heb wel mijn tijd gehad om het te verwerken, jij hoort het nu pas. Dus neem ook je tijd. Maar we gaan er voor. Nu hebben we geen datum waarop dingen gaan plaatsvinden, maar die datum komt wel. En ik, ikzelf, ben er heilig van overtuigd dat het gaat gebeuren, je ziet het, je visualiseert het, je gebeurt. Dus je moet positieve energie naar je toetrekken dan gebeurt het ook.

Marlies: Je staat er heel positief in, dat zie ik in je verhaal ook wel inderdaad.

Moenne: Oké, dankjewel.



Marlies: Mooi. Heel erg mooi, ja.

Moenne: Psycho-educatie he.

Marlies: Ja precies. Heel belangrijk, ja.

Moenne: Dus zeg maar dat je niet meer zegt halfleeg maar halfvol.

Marlies: Precies. Is dat ook wat je denkt dat die mensen nodig hebben die teleurgesteld zijn?

Moenne: Die mevrouw wel denk ik, want ze was echt geblokkeerd zeg maar. En ik herken dat bij mij. Dan was dit bij zwemmen, maar bij mij waren het heleboel dingen en eh... Op een gegeven moment als je niet eh... niet de juiste manier voor jezelf vindt om daar mee om te gaan en er komen zeg maar honderd van die dingen op je af hoe ga je dat dan doen? Bij mij heeft het mij in een zwart gat gegooid. Dus ik weet wel waar ik over praat zeg maar. En als je dan niet de juiste mensen om je heen hebt om je te helpen dan blijf je daarin. Dus.

Marlies: Ja... He heb je zelf nog dingen waarvan je denkt van dat moeten jullie echt weten als jullie met mij gepraat hebben?

Eva: Dingen over Goed Bezig! die je wilt delen?

Moenne: Hm... Nou nee, dat. Dan eigenlijk, zeg maar, het hele verhaal gaat er eigenlijk om: Iedereen als persoon, je moet jezelf kennen. Niet alleen je goeie kanten, maar ook je minder goeie kanten zodat je goeie afstemming kan vinden. En als je iets niet kan, het is geen schande om te zeggen ik kan het niet.

Marlies: Ja, wil jij het misschien doen.

Moenne: Of: ik heb hulp nodig daarbij. Want alleen zo kan je zeg maar stapjes maken om het te leren waardoor als jij het wil je het ook door kan geven aan een ander.

Marlies: Mooi. Nou, heel erg bedankt.

Eva: Ik heb nog wel een laatste vraag eigenlijk die ik nog wel wil stellen, want daar ben ik wel erg nieuwsgierig naar. Hoe ervaar jij de communicatie vanuit Goed Bezig! naar de ambassadeurs? Vanuit Nico en Cora en Fatima?

Moenne: Uhm, ik ervaar het eigenlijk wel goed. We hebben een app en we hebben mailadressen en zo. Er gebeurt nooit iets waar van ik kan zeggen 'maar dat wist ik niet'. En ik denk als ambassadeur heb je ook een eigen verantwoording. Als er iets is, bijvoorbeeld ik kan nooit aanwezig zijn bij de ambassadeursmeeting, want je krijgt ook cursus om je te ontwikkelen als ambassadeur. En ik kan nooit, want op maandag is de cursus en op maandag geef ik die beweeglessen, víá hun. Dus ik kan die vrouwen niet zeggen 'ja doe ik ga mijn cursus volgen'. Dus ik vraag om lesmateriaal dan ga ik zelf mijn lesmateriaal doornemen. Is er iets bij wat ik iets niet snap dan ga ik vragen, zeggen kan je mij dat uitleggen en zo. Dus ik denk het is ook een deel je eigen verantwoording, want je hebt je opgegeven, je bent niet hoe noem je het gegijzeld als ambassadeur. Je bent vrijwillig er ingestapt gezegd dit is iets wat ik wil doen en dus dan moet je ook je verantwoording daarin nemen en voor mij zijn er tot nu toe geen onduidelijkheden.

Eva: Ik vind het wel echt heel bijzonder wat voor powerwoman jij gewoon bent, dat je dat allemaal zo naar je toetrekt en wilt doen. Echt gaaf.

Moenne: Maar ik kies ervoor he en ik doe geen dingen die ik niet wil doen. Want ook dat heb ik geleerd, als je dingen doet die je niet prettig vindt dat vreet zoveel van je energie. Je merkt het zelf niet totdat leeg bent, dus je kan beter doen wat je leuk vindt en dat geeft je een soort van vlam.

Marlies: Ja, dan wordt die energieboost...

Moenne: Groter.

Eva: Gaaf.

Marlies: Dus... Dat was het, bedankt voor je tijd.

Marlies: Nou

Eva: Nou



~~Moenne: Wat moet ik vertellen?~~

~~Marlies: Ja, uhm... misschien wil je kort om te beginnen iets vertellen over wie je bent?~~

~~Moenne: Oké, wat wil je precies horen?~~

~~Eva: Wat doe je, je naam, je leeftijd...~~

~~Moenne: Oh, oké. Ik ben Moenne, ik ben alleenstaande moeder. Twee kinderen, ze zijn laatst drieëntwintig geworden. Hm... Wat doe ik? Uhm, ik vul mijn week met eh... ja, dingen om mijzelf een beetje te ontwikkelen op het gebied van sport en gezondheid. Gezonde voeding en zo dus.~~

~~Eva: Je vertelde net ook dat je sportles gaf?~~

~~Moenne: Dat doe ik ook ja, ja.~~

~~Marlies: Wat leuk!~~

~~Moenne: Ook daar leer ik weer dingen van. Want als je iemand iets bijbrengt, zeg maar, dan gaat die persoon daarover lezen en dan komt hij weer terug met vragen en soms weet ik het antwoord en soms weet ik het antwoord niet en dan vraag ik 'mag ik daarop terugkomen de volgende keer?'. En dan ga ik er weer over lezen en zo inspireren we elkaar om gewoon verder te gaan met datgene waar we het over hebben, maar het heeft altijd te maken met lichaam en geest.~~

~~Marlies: Ja precies. En wat interesseert jou daar zo in zeg maar? Waarom vind je dat zo leuk om te doen?~~

~~Moenne: Uhm... Eigenlijk is het een egoïstische reden, ja, ik heb last van depressie en voor de depressie moet ik medicijnen innemen. Maar van de psychiater heb ik vernomen dat die medicijnen een stofje in mijn hersenen aanmaken wat ook aangemaakt kan worden door sport. Dus dan dacht ik, nou, als ik nou stop met die medicijnen en wat meer gaan sporten houd ik mijzelf gezond. En daarom doe ik het eigenlijk.~~

~~Marlies: Dat vind ik niet echt egoïstisch, maar...~~

~~Eva: Nee...~~

~~Moenne: Ja, ik doe het eigenlijk puur voor mijzelf.~~

~~Marlies: Ja, maar wel om je gezond te voelen, je fijn te voelen.~~

~~Moenne: Ja klopt.~~

~~Marlies: Mooi joh. Ook mooi dat je anderen daarmee inspireert.~~

~~Moenne: Nou, dankjewel.~~

~~Marlies: Gaaf.~~

~~Eva: Wat doe je precies binnen Programma Goed Bezig!?~~

~~Moenne: Binnen het Programma Goed Bezig! ben ik ambassadeur, maar Goed Bezig! werkt met zo veel partijen samen en voor elke partij doe ik wel wat. Zeg maar voor Indigo, ze werken ook met Indigo, ze doen aan preventie en meer psycho-educatie. En ik heb dat allemaal al doorgemaakt, want ik heb psychische klachten. Dus ik weet precies wat het is, wat die educatie voor je kan betekenen, want wie weet. Want ik ben niet aanleg, uh, heb ik die depressie. Ik heb het gewoon door de situatie om mij heen. Dus als ik die educatie vroegtijdig had gehad was ik misschien nooit zo ziek geworden als ik was geworden zeg maar. Dus dat is één, ik doe ook voor hun beweegprogramma's op vrijwillige basis. Ze geven sommige programma's zoals 'liever bewegen dan moe' bestaat uit een uur psycho-educatie en een uur bewegen en dan doe ik dat bewegen. Meestal, dus. En voor Zowel, Goed Bezig! werkt ook met Zowel. Voor Zowel doe ik dan, op de maandag geef ik een, ook een... beweeglessen. Afhankelijk van wat de mensen willen. Tegenwoordig dit thema is dan power yoga, het begon met ontspannen he. Zo is het begonnen. Maar goed, geeft niet. En daarna met een deel van de groep die dan eh... de Nederlandse taal volgt elders doe ik dan conversatiegesprekken en vele gaat het ook over als je naar de dokter gaat wat moet je vragen. Dus het is ook gezondheid gerelateerd, of we praten over voeding, wat eet je, wat gebeurt er in je omgeving. En geloof me, we zijn nu al sinds vorig jaar bezig en de onderwerpen zijn nog steeds niet uitbesproken zeg maar.~~



Dus zo zie je maar, is een groot onderwerp.

Marlies: Ja, iedereen is er mee bezig.

Moenne: Dus eh... dat is eigenlijk mijn bijdrage.

Marlies: Ja, en wie zijn die mensen die dan zo'n sportles volgen of meedoen met zo'n gespreksonderwerp?

Moenne: Op dit moment zeg maar, bij die psycho-educatie zijn het mensen van de scholen die ze werven. Maar ik werf ook, want naast dat ik dingen doe voor Goed Bezig! ben ik ook op andere gebieden actief zeg maar. Ik geef voetbaltraining en die mensen van die voetbaltraining, het doel van die voetbaltraining is om ze zeg maar te activeren. En sommige mensen hebben ook problemen met hun psyche en om te voorkomen dat ze zover geraken als mij dan stuur ik ze ook de folders van 'jij kan die les volgen en jij kan die les'. Want je gaat met die mensen om, ze delen hun dingen met jou want ik ben de trainer. Dus dan weet je precies van dit is misschien iets voor hun, maar de keuze maken ze zelf of ze al dan niet gaan volgen. Maar meestal zijn ze wel gegaan dus.

Marlies: Ja precies. Nou, mooi!

Moenne: Dus eigenlijk zorg ik ook voor verbindingen en zo. En zo leren ze een ander weer wat ze hebben geleerd.

Marlies: Ja en je zei dat je dat een jaar nu voor Goed Bezig! doet?

Moenne: Uh, nee vanaf vorig jaar, dus nu misschien zo'n zes maanden. Misschien iets langer. Ik hou het niet bij want tijd is niet belangrijk.

Marlies: Nee, het is ook niet super belangrijk.

Eva: Het is ook niet iets waar je over nadenkt.

Moenne: Inzet is belangrijk.

Marlies: Ja, mooi.

Eva: Hoe vaak doe je dat ongeveer dan?

Moenne: Je kan zeggen ik ben continu er mee bezig. Zodra ik buiten ben oké begint mijn "werkdag" zeg maar loopt tot zes uur. Na zes uur kan ik misschien tussen neus en lippen iets vertellen als het relevant is, maar zo door de dag heen als ik ergens kom of zo dan vertel ik het altijd.

Eva: Dus een échte ambassadeur.

Marlies: Ja, je vertelt overal, leuk zeg!

Moenne: Omdat ik erachter sta.

Marlies: Je bent heel erg gemotiveerd, ja. En hoe ben je betrokken geraakt bij Goed Bezig!?

Moenne: Dat is een goeie vraag. Ik denk zelf, er was een bijeenkomst en Indigo had daar ook zeg maar een onderdeel van de presentatie. En die vrouw kon die dag niet aanwezig zijn dus die vroeg aan mij 'zou jij dat stukje ademhaling willen presenteren?'. Toen dacht ik 'is goed, dat wil ik wel graag doen'. Want ik zie dat als een eer als je mij vraagt, dat wil zeggen ik doe iets goed. Weet je wel, want als ik het niet goed doe zouden ze mij niet vragen. En toen vertelde ze mij over de ambassadeurs en dit en dat en ik denk nou ik kan me gewoon opgeven. Ik heb ze wel gezegd ik kan niet altijd aanwezig zijn, ik kan niet overal alles doen. Maar zodra het mijn tijd schikt dan ben ik er. En eigenlijk gaat het er om dat je de visie van Goed Bezig! moet uitdragen en dat doe ik. Ik hoef niet aanwezig te zijn om het uit te dragen, dus vandaar.

Eva: Ik hoor ook uit je verhalen dat je dat ook zeker doet.

Moenne: Ja, ja.

Marlies: En wat is volgens jou de visie van Goed Bezig!?

Moenne: De visie van Goed Bezig! is eigenlijk zeg maar, ze willen de mensen de wensen... er zijn mensen hier in deze wijk die hebben wensen. Die wensen willen ze inwilligen met de hulp van de mensen zelf. En ik denk dat dat heel goed is want als je iemand laat werken voor zijn ding dan blijft het continueren, maar als je iets doet voor iemand denken ze 'nah, ik kom wel of ik ga wel'.



Je moet het ongeveer zien net als kinderen. Wanneer een kind komt bij een ouder 'mama mag ik een euro, mama mag ik twee euro, mama mag ik drie euro', ja. Maar als je zegt 'nou maak de tuin schoon dan krijg je twee euro' dan geven ze het minder makkelijk uit dan wanneer ze komen 'mama twee euro' 'hier'.

Marlies: ~~Je moet er wat voor doen, ja.~~

Moenne: Omdat ze er iets voor doen waarderen ze het beter en ik kan me daarin vinden zeg maar. Dus dat denk ik dat de visie is. En ze zeggen de mensen niet 'je moet dit of je moet dat of je moet zus' ze vragen de mensen 'wat wil je? En wie kan het voortouw dragen en wie helpt?' dus ze helpen zeg maar partijen formeren die dan aan de slag gaan om dat te gaan bereiken wat ze zelf willen.

Marlies: En is dat ook aan jou gevraagd? Van wat wil jij doen voor Goed Bezig!, binnen Goed Bezig!?

Moenne: Uh... Ja...

Marlies: Of is het een beetje automatisch gegaan?

Moenne: Nee, nee, nee, nee. Ik ben ambassadeur dus ik weet zeg ik moet gewoon de visie uitdragen. Als er een bijeenkomst is dan zorg ik dat mijn achterban aanwezig is. Nu, er was iets met zwemmen en dat is op dit moment op niets uitgelopen. Maar dat wil niet zeggen dat we opgeven. En ik moet dan aan mijn mensen die ik aan Goed Bezig! heb geïntroduceerd moet ik dan het verhaal gaan doen. Dus niet dat ik alle veertig mensen moet bereiken. Nee, nu krijg ik de boodschap van hoe het is gegaan. Want ik ben ook op de hoogte gehouden, maar nu het hele pakket gaan we dan vertellen. Want er zijn heel veel teleurgestelde mensen, maar ik kan het beter aan hun verkopen want ik ben ook een van de teleurgestelde mensen. Want ik had mij ook opgegeven.

Eva: Dus als ik het goed begrijp ben je een soort schakel tussen Goed Bezig! en de wijk, eigenlijk.

Moenne: Ja. Dat is eigenlijk de taak van de ambassadeur, ja. Als ze komen naar zo'n bijeenkomst horen ze het ook, maar misschien ben je niet in de gelegenheid. Ik kom iedereen wel overal tegen. Dus dan ik dat gewoon vertellen van 'hé hoe zit het met zwemmen?' ik zeg nou 'dit en dat en dat en dat en dat en dat en dat'. Dus de boodschap komt wel over zeg maar.

Marlies: En wat motiveert jou om je in te zetten voor Goed Bezig!?

Moenne: Ik sta achter uh... gezond uh, gezond leven eigenlijk. Want het hele pakket eten, voeding, bewegen, psyche, is eigenlijk gezond leven.

Marlies: Ja, en wat motiveert jou daar zo in zeg maar? Waarom vind je dat zo belangrijk, gezond leven?

Moenne: Omdat ik heb gezien dat het heeft gewerkt bij mij. Dan gebruik ik mijzelf als een soort reclamebord van het kan. Want uhm... als je niet echt ziek bent heb je er geen moeite mee om bepaalde dingen te doen. Maar wanneer je echt ziek bent dan heb je echt dat steuntje in de rug nodig. En voor die mensen wil ik er bijna honderdvijftig procent zijn zeg maar, en voor de rest dan honderd procent.

Marlies: Jij bent ervaringsdeskundige eigenlijk, jij weet hoe het is om eh... Ja.

Moenne: Klopt.

Eva: Dus eigenlijk is je motivatie ook om mensen te helpen daarin?

Moenne: Ja, maar als ik één iemand heb kunnen helpen dan geeft dat mij zoveel energie. Dus ik hoef niet de hele wereld te helpen. **Als ik één heb geholpen geeft dat mij weer energie om verder te gaan, omdat ik weet die persoon die gaat dat ook verder uitdragen en dan uiteindelijk wordt dat dan een soort van olievlek.**

Marlies: ~~Wauw, mooi joh!~~

Moenne: Ja, dus ik heb ook mijn eigen visie hoe ik denk dat ik wil werken.

Marlies: Wil je daar nog iets over vertellen?

Moenne: Nee, dat bedoelde ik toch die olievlek verspreiden.

Marlies: En dat is jouw idee van 'zo wil ik' eh...



Moenne: Ja. Ik denk dat... Ja, het gaat wel, want het is ook aan mij geleerd zeg maar door mensen voor mij. En ze moesten ook aan mij trekken en aan mij duwen. En... Ik heb er dus geen moeite mee om mensen te trekken en te duwen, want soms hebben ze dat nodig.

Eva: ~~Dat had jij ook.~~

Moenne: ~~Precies, daarom, daarom.~~

Marlies: ~~Mooi, ja.~~

Eva: Wat vind je nou echt, als je iets zou moeten kiezen, wat vind je nou zo leuk aan je vrijwilligerswerk bij Goed Bezig!?

Moenne: Uhm... Ja wat precies... Ja... Ik weet niet uh... **Eigenlijk het hele pakket zeg maar, want ik krijg er weer iets voor terug.** Bijvoorbeeld vandaag heb je gezien we hebben gekookt he. Ik ben ook naar die cursus gegaan om te gaan koken. En ik denk zeg, je komt hier, je brengt iemand iets bij, je ziet ze doen het op een heel andere manier maar het eindresultaat is precies hetzelfde en dat zijn dingen die ik leer. Je hoeft niet altijd 'toep, toep, toep' precies hoe het op papier staat. Als het eindresultaat, want daar gaan we allemaal voor, voor het eindresultaat. Dus dat is het eigenlijk en het is nooit hetzelfde. Dat je denkt van 'uuuh en het wordt een sleur en het wordt een sleur' het wordt geen sleur, tot nu toe niet. Dus ik denk, ja dat, dat vind ik het leukst. Het hele pakket eigenlijk. En ik leer nieuwe mensen kennen elke keer weer.

Eva: ~~Net zoals net.~~

Moenne: ~~Ook ja en jullie.~~

Marlies: ~~Ja precies leuk.~~

Eva: En wat heb je nou dan nodig om voor langere tijd ook betrokken te blijven bij Programma Goed Bezig!?

Moenne: **Ik zou niks kunnen verzinnen wat ik nodig heb, want ik zit nooit te wachten op wat ik nodig heb ik zoek het ook elders gewoon.** Want net als wat ik daarvoor vertelde Goed Bezig! werkt met heel veel samenwerkingspartners en uhm... er is nog eentje hoe heet die ook al weer. Ik weet niet hoe die partner heet, maar ze geven in ieder geval een cursus 'samen eten en bewegen'.

Marlies: ~~Alsare?~~

Moenne: ~~Nee, uhm... Want er zijn zoveel namen dat ik er knettergek van word...~~

Eva: ~~Indigo preventie toch? Die folder lag er net?~~

Moenne: Je hebt Indigo, je hebt Zowell!, je hebt (*buitenlandse naam*). Die! Bij hun volg ik nu uh een soort eigenlijk is het een soort van opleiding cursus ding. Het duurt drie keer acht weken en de eerste acht weken leer je over voeding en bewegen. Voeding krijg je van diëtist en ze leren je geen diëten. Voeding en alles wat te maken heeft met voeding, je kan komen met je vragen en alles. Ze vertellen je precies. En hun, zeg maar, hun basis is het voedingscentrum, Nederlands voedingscentrum daar houden ze zich aan. Ze komen niet met persoonlijke dingen 'ik vind, of ik denk' nee, Nederlands voedingscentrum. En uh we krijgen dan les van een fysiotherapeut dus van de basis van als iemand pijn heeft hier of daar hoe die dan moet bewegen. En dan de tweede acht weken moeten we een soort van les geven aan iemand dat wat we hebben geleerd geven, ik ben dan al bezig maar goed. Dat neemt niet weg dat je ook die combinatie, ik heb in elk geval mijn groepje al. En dan de derde acht weken wordt je gewoon losgelaten in de wijde wereld om het zelf te gaan doen, doe ik ook al, maar geeft niet. De rest niet, dus dan kan ik ook daar zeg maar bijspringen. Dus zo zie je maar weer. Dus wat ik daar leer kan ik ook weer kan ik ook weer bij Goed Bezig! gaan stoppen.

Marlies: Ja precies, dus zij geven jou eigenlijk ook weer input en jij geeft het weer door. Dus iedereen geeft het aan elkaar door? Dat hoor ik een beetje in je verhaal.

Moenne: Klopt. Maar stel ambassadeurs van Goed Bezig! die volgen die cursus. Dus ze waren vandaag hier niet aanwezig om wat voor reden dan ook. Maar uh, ze volgen ook die cursus.



Dus ik ben niet de enige, omdat... Bijvoorbeeld op deze school zit één dame die die cursus doet zij kan het aan de moeders hier doorgeven, andere school is er eentje die geeft het daar door. Want je kan niet overal tegelijk zijn dus we zorgen dat we op ieder kernpunt iemand hebben die dat kan doorgeven. Dus dat is eigenlijk...

Eva: Dus eigenlijk zeg je van ik heb eigenlijk niks nodig om langdurig betrokken te blijven want...

Moenne: Ik blijf gewoon betrokken.

Eva: ... het zit al helemaal in je eigenlijk.

Moenne: Ik pak de knowledge gewoon ergens anders vandaan.

Marlies: Mooi ja. Ja...

Eva: Ja... we hadden eigenlijk nog wat vragen van wat ervaar jij als blokkades om je voor langere tijd in te zetten als er eventueel blokkades zijn. Zijn er nog dingen van als dat nou zou gebeuren of als dit gebeurd dan zou ik me niet langer inzetten?

Moenne: **Het enige wat kan gebeuren dat ik me minder inzet, denk ik, is dat ik ja... vast werk vind. Betaald werk ergens. Dan wordt mijn tijd ook beperkt, maar dat wil niet zeggen want ambassadeur ben je. Je kan ook 's avonds ambassadeur zijn weet ik veel, op een feestje of zo.** Oké op een feestje ga je niet over dat soort dingen praten, maar. Ik bedoel zeg, dat neemt niet weg. De tijd is minder dat ik dingen kan doen, maar de visie uitdragen kan altijd. Dus in principe zie ik niet echt blokkade, dan ga ik toch die mensen van mijn werk vertellen of zo. Weet ik veel. Ik denk, want mijn werk, wat ik wil gaan doen. Natuurlijk met mijn psychische achtergrond en zo wil ik gaan werken als ervaringswerker. Dus daar kan ik heel de dag over Goed Bezig! praten. Dus in principe zie ik niet echt blokkade. Alleen gaat Goed Bezig! dan misschien uitbreiden, want misschien werk ik niet in Delfshaven, Tussendijken, maar in Noord of weet ik veel Oost. En dan leren die mensen kennen over Goed Bezig!. En wie weet kunnen ze dan ook die stap daar maken of zo. Het is groot gedacht maar ja, wie niet droomt.

Marlies: Ja, precies. Wij hadden inderdaad uh... Onze laatste vragen waren nog een beetje van wat zouden voor jou redenen om je niet langer in te zetten inderdaad of blokkades.

Eva: Zijn er misschien dingen nu al dat je merkt van nou ja ik merk dat dit en dit soms in de weg zit om eh... om me in te zetten voor Goed Bezig!?

Moenne: Nee, nee. Uh... Nee, nee. Tot nu toe ben ik niks tegengekomen. Vandaag zag ik uh... hadden we het onderwerp zeg maar hoe ga je om met teleurstelling, want iemand die zat 'ja, zwemmen gaat niet door...'. En die is geblokkeerd, echt letterlijk geblokkeerd. En die moest door Cora erbij worden geroepen. En dan denk ik zeg 'oké', maar door psycho-educatie heb ik geleerd hoe je moet omgaan met teleurstellingen. Het is nou eenmaal zo. Neem de tijd om het te laten bezinken en dan wat ga je verder doen? Dus ik kan dat stukje ook snappen, die mevrouw heeft een beetje psycho-educatie nodig.

Marlies: Ja precies. Jij hebt dat al gehad eigenlijk die fase van 'ik ben teleurgesteld' ja. Wat doet het dan met jou als je ziet dat anderen teleurgesteld zijn?

Moenne: Uhm... Cora heeft het heel goed opgepakt, gezegd 'nou ik ben ook teleurgesteld, maar ik laat het er niet bij zitten. Ik heb het gister gehoord dus ik heb wel mijn tijd gehad om het te verwerken, jij hoort het nu pas. Dus neem ook je tijd. Maar we gaan er voor. Nu hebben we geen datum waarop dingen gaan plaatsvinden, maar die datum komt wel. En ik, ikzelf, ben er heilig van overtuigd dat het gaat gebeuren, je ziet het, je visualiseert het, je gebeurt. Dus je moet positieve energie naar je toetrekken dan gebeurt het ook.

Marlies: Je staat er heel positief in, dat zie ik in je verhaal ook wel inderdaad.

Moenne: Oké, dankjewel.

Marlies: Mooi. Heel erg mooi, ja.

Moenne: Psycho-educatie he.

Marlies: Ja precies. Heel belangrijk, ja.



Moenne: Dus zeg maar dat je niet meer zegt halfleeg maar halfvol.

Marlies: Precies. Is dat ook wat je denkt dat die mensen nodig hebben die teleurgesteld zijn?

Moenne: Die mevrouw wel denk ik, want ze was echt geblokkeerd zeg maar. En ik herken dat bij mij. Dan was dit bij zwemmen, maar bij mij waren het heleboel dingen en eh... Op een gegeven moment als je niet eh... niet de juiste manier voor jezelf vindt om daar mee om te gaan en er komen zeg maar honderd van die dingen op je af hoe ga je dat dan doen? Bij mij heeft het mij in een zwart gat gegooid. Dus ik weet wel waar ik over praat zeg maar. En als je dan niet de juiste mensen om je heen hebt om je te helpen dan blijf je daarin. Dus.

Marlies: Ja... He heb je zelf nog dingen waarvan je denkt van dat moeten jullie echt weten als jullie met mij gepraat hebben?

Eva: Dingen over Goed Bezig! die je wilt delen?

Moenne: Hm... Nou nee, dat. Dan eigenlijk, zeg maar, het hele verhaal gaat er eigenlijk om: Iedereen als persoon, je moet jezelf kennen. Niet alleen je goeie kanten, maar ook je minder goeie kanten zodat je goeie afstemming kan vinden. En als je iets niet kan, het is geen schande om te zeggen ik kan het niet.

Marlies: Ja, wil jij het misschien doen.

Moenne: Of: ik heb hulp nodig daarbij. Want alleen zo kan je zeg maar stapjes maken om het te leren waardoor als jij het wil je het ook door kan geven aan een ander.

Marlies: Mooi. Nou, heel erg bedankt.

Eva: Ik heb nog wel een laatste vraag eigenlijk die ik nog wel wil stellen, want daar ben ik wel erg nieuwsgierig naar. Hoe ervaar jij de communicatie vanuit Goed Bezig! naar de ambassadeurs? Vanuit Nico en Cora en Fatima?

Moenne: Uhm, ik ervaar het eigenlijk wel goed. We hebben een app en we hebben mailadressen en zo. Er gebeurt nooit iets waar van ik kan zeggen 'maar dat wist ik niet'. En ik denk als ambassadeur heb je ook een eigen verantwoording. Als er iets is, bijvoorbeeld ik kan nooit aanwezig zijn bij de ambassadeursmeeting, want je krijgt ook cursus om je te ontwikkelen als ambassadeur. En ik kan nooit, want op maandag is de cursus en op maandag geef ik die beweeglessen, víá hun. Dus ik kan die vrouwen niet zeggen 'ja doe ik ga mijn cursus volgen'. Dus ik vraag om lesmateriaal dan ga ik zelf mijn lesmateriaal doornemen. Is er iets bij wat ik iets niet snap dan ga ik vragen, zeggen kan je mij dat uitleggen en zo. Dus ik denk het is ook een deel je eigen verantwoording, want je hebt je opgegeven, je bent niet hoe noem je het gegijzeld als ambassadeur. Je bent vrijwillig er ingestapt gezegd dit is iets wat ik wil doen en dus dan moet je ook je verantwoording daarin nemen en voor mij zijn er tot nu toe geen onduidelijkheden.

Eva: Ik vind het wel echt heel bijzonder wat voor powerwoman jij gewoon bent, dat je dat allemaal zo naar je toetrekt en wilt doen. Echt gaaf.

Moenne: Maar ik kies ervoor he en ik doe geen dingen die ik niet wil doen. Want ook dat heb ik geleerd, als je dingen doet die je niet prettig vindt dat vreet zoveel van je energie. Je merkt het zelf niet totdat leeg bent, dus je kan beter doen wat je leuk vindt en dat geeft je een soort van vlam.

Marlies: Ja, dan wordt die energieboost...

Moenne: Groter.

Eva: Gaaf.

Marlies: Dus... Dat was het, bedankt voor je tijd.



Bijlage 3.6 – Interview Sibel Bozkurt – 30 maart 2017

Eva: Wil je om te beginnen iets vertellen over wie je bent en hoe je je inzet voor Goed Bezig?

Sibel: Ik ben moeder van drie kinderen. Mijn oudste zoon en mijn twee dochters zitten allemaal op de Valentijnschool. Kleine zit sinds kort al in groep 1. Ze is een grote meid geworden. Ze is net vier geworden. Ik ben op school, twee jaar geleden denk ik, zijn ze op school langs geweest. Nico was toen op onderzoek van hoeveel moeders en vaders kan ik krijgen die interesse hebben voor het ambassadeurschap.

Marlies: Ja.

Sibel: En toen waren wij met een stuk of vier, vijf dames van school die daar interesse voor hadden en toen is dat met verschillende scholen samengevoegd en hebben we training gevolgd en het was heel leuk, een heel gezellige groep hadden we. Op zich niet heel groot, maar het was leuk. Het tweede jaar gingen ze dan weer verder. Ik ben er wel een tijdje uit geweest, maar nu weer erbij. Door het Goed Bezig traject ben ik ook in het lifestylecoach traject terecht gekomen, hebben wij ook afgemaakt vorig jaar, er is nu weer een vervolg, daar ga ik nu ook mee verder. En ja, het is leuk, het zijn hele leuke trajecten, je komt met heel veel leuke mensen in aanraking. En ja, tsja, het is gewoon leuk om andere mensen, ja, om iets te kunnen doen voor anderen. Ik ben zelf heel veel afgevallen dus ik weet ook wat overgewicht doet met je...

Marlies: Ja.

Sibel: Dus in dit traject was mijn eerste, ja, het eerste wat ik zei in dit traject was dat ik graag dameszwemmen wilde regelen, maar dan voor in de ochtend. Want het is nu in de avond, en dat wilden we graag in ochtend. En het is al gelukt, we gaan binnenkort starten dus eh..

Eva: Oh gaaf.

Marlies: Oké, wat mooi joh. Goed bezig inderdaad.

Iedereen: (Lachen)

Sibel: Ja er zijn natuurlijk heel veel buitenlanders hier, veel Turken en Marokkanen en ja soms raken ze toch geïsoleerd. Heel vaak door taalgebrek, maar ook vaak omdat ze niet durven of omdat ze bang zijn dat het dan weer kan en dan weer niet kan. En heel veel, vooral dames met hoofddoek, die willen dan ook echt dameszwemmen, maar dat was alleen mogelijk in de avond van 7 tot 9, maar ja als je dan kinderen hebt, dan gaat het allemaal moeilijker, om dan te zeggen van ik ga even twee uur zwemmen. Maar als ze op school zijn dan hebben we eigenlijk de hele dag dus dan kunnen we wel leuke dingen doen.

Marlies: Ja, precies.

Eva: Die pilot waar ze het vanochtend over hadden met zwemmen hé, daar ben jij ook eh...

Sibel: Ja precies, dat is 'm. We gaan drie keer pilot zwemmen, kijken hoeveel dames er aan komen lopen en na de Ramadan gaan we dus echt starten met vrij zwemmen en les zwemmen. **Dus ik hoop dat er veel dames naar toe komen, want vaak zeggen ze het wel en dan komt het toch op minder mensen aan.**

Eva: Cora had het over 120 aanmeldingen?

Sibel: Ja klopt.

Eva: Nou als alleen al de helft op zou komen dagen...

Sibel: Ik hoop het, daar gaan we van uit.

Marlies: Dus wat je verteld, wat ik ook wel hoor, is dat je vanuit je eigen ervaring, uh, anderen ook wil helpen?

Sibel: Ja. Ik heb zelf twee jaar terug 125 kilo gewogen. Ik heb ook door een operatie, ik heb een gastric bypass gehad, daarmee ben ik 40 kilo afgevallen. Maar ik ben ook gezonder gaan eten, meer gaan bewegen, en ook gaan onderzoeken van waar kan je bewegen. Waar is de optie daarvoor.



Dus, en dat wil ik graag ook met andere dames doen.

~~Marlies: Wauw, wat goed. Mooi joh.~~

Sibel: Ja het is moeilijk hoor, vooral als je zwangerschap hebt gehad, om af te vallen, maar als ze dan zulke dingen tegenkomen dan wordt het toch gefinancierd of soms helemaal gratis, ja dan is het heel leuk voor dames om mee te doen ja. **Soms hou je zo weinig tijd voor jezelf over met kinderen en met het huishouden, je moet toch ook zelf wat leuks kunnen doen.**

~~Marlies: Ja, inderdaad. Ik vertelde net ook al...ik heb zelf een zoontje van twee jaar, en ik herken het ook wel wat je verteld van eh, wanneer ga je iets voor jezelf doen. Even lopen, of even zwemmen inderdaad of iets als sporten of bewegen, dat schiet er toch vaak bij in.~~

Sibel: Ja precies, dat gaat zo snel. Ze zijn zo snel gegroeid, de derde week al, dan gaat mijn dochter tot half 4 ook op school. Eerst moest ik haar kwart voor 12 ophalen van de peuterspeelzaal, dus dat scheelt ook een hoop voor mij. Nu hoef ik niet te racen, heb nu veel meer tijd. Nu elke maandag naailes, de woensdag de lifestylecoach training, gisteren ook drie meiden van school meegenomen, en dat zijn allemaal leuke dingen. Dan gaan ze ook kennis laten maken met waar je kan zumba volgen, of waar kan je yoga krijgen, of waar kan je lekker koken op je gemak, waar kan je gezellig uit eten wat niet duur hoeft te zijn, weet je wel. Dan is het ook wel leuk om met andere meiden kennis te maken van kijk dat kunnen we ook doen.

~~Marlies: Ja, precies.~~

Sibel: Dus dat. **Ik doe het graag, ik vind het leuk.**

Marlies: Ja. En hoe ben je betrokken geraakt bij Goed Bezig? Je zei al even op school...

Sibel: Nou inderdaad door Nico op school, hij heeft ons aangesproken. Daarna zijn we dus begonnen met trainingen en ja toen is Cora en we hebben nog een Fatimah, zij heeft ons dan een beetje begeleid hoe je moet aanspreken, hoe je moet praten, hoe je stress kan wegstrijken, hoe je problemen op kan lossen bij mensen als ze aan komen zetten zeg maar. Enne, dat gaat vrij goed, en ook als je in je omgeving zegt van ik ben daarmee bezig, heel veel mensen raken dan ook geïnteresseerd. Dan is het niet meer van als je zegt van dat is gezond en dat is niet gezond, dan geloven ze je toch wel sneller omdat je dat ook in de training krijgt. Dan kunnen ze zien van o je bent er mee bezig.

~~Marlies: Is dat Fatimah van Indigo Preventie?~~

~~Sibel: Ja klopt. Dat is een hele leuke meid.~~

Marlies: Leuk. En op welke manier zet jij je in binnen Goed Bezig?

Sibel: Ik ben ambassadeur, in de vorige training was ik eigenlijk als enige Turk, heel veel Marokkaanse meiden. En dat vind ik heel bijzonder, zij doen heel veel mee aan zulke dingen, als spreken ze geen woord Nederlands, ze doen graag mee, ze worden graag getolkt, ze lopen graag mee. Dat hebben we bij de Turken minder. Als de Turken weinig Nederlands spreken dan houden ze toch graag afstand. Dan denken ze straks wordt er uitgelachen, terwijl, tsja, dat gebeurt niet, maar dan is het toch moeilijk om geloofwaardig te worden dan. Maar nu in de tweede training dan met de lifestylecoach training, heb ik toch meer meiden meegenomen, ook Turkse meiden die dan ook wel taalgebrek hebben maar dat het niet echt een probleem is. Vaak hoef je het alleen maar te begrijpen en het meeste begrijpen ze wel, maar kunnen moeilijk verwoorden.

~~Marlies: Ja, inderdaad.~~

Sibel: Maar vaak hoef je weinig te praten als je dan meedoet met de cursus en sowieso is het dan de bedoeling, ook met dit traject, maar ook met Goed Bezig, je bent juist met je achtergrond meer van pas dan alleen Nederlands sprekenden. Want juist omdat wij Turks of Marokkaans zijn, kunnen wij meer met Turken en Marokkanen in gesprek komen.

~~Eva: Ja absoluut.~~



Sibel: En omdat ze dan niet durven in het Nederlands, kunnen ze dan met ons mee, want wij gaan dan vertalen zeg maar.

Dus in dat opzicht vind ik best dat we vooruitgang hebben geboekt, want als ik kijk naar vorig jaar, dan durfden ze niet mee, en nu heb ik ineens drie dames die meegaan. Dus het helpt wel.

Marlies: Ja, mooi.

Sibel: Het is wel een bruggetje dat je over moet, maar dan...

Marlies: Ja daar hoorden we Moenne vanmorgen ook al over vertellen van, wij zijn eigenlijk de schakel tussen Goed Bezig en de wijk zeg maar.

Sibel: Precies, precies.

Marlies: Mooi. Jij spreekt trouwens heel goed Nederlands.

Sibel: Ja, ik ben hier geboren. Maar soms merk ik het ook hoor, want op sommige plekken dan denk ik van nee dat is niet goed, dat doe ik niet helemaal goed, maar ja dat is dan de dubbele taal die wij natuurlijk hebben want ik spreek ook vloeiend Turks. En als je dan allebei hebt dan gaan je gedachten toch wel als je dan wat wilt vertellen, in het Turks of in het Nederlands, wat was het.

Eva: Hoe zit het ook alweer?

Sibel: Precies. Dan ben je die dubbele taal aan het spreken en dat is ook met onze kinderen. Vaak zeggen ze van ze hebben een taalachterstand, maar eigenlijk hebben ze geen taalachterstand. Ze hebben juist twee talen waar ze mee opgroeien. De woordenschat die ze hebben is eigenlijk veel groter dan het gemiddelde kind in Nederland. Want ze hebben ook een Turkse woordenschat. Natuurlijk, als je hersenen maar 5000 woorden kunnen nemen als kind zijnde, en je hebt al 3000 Turkse woorden staan, dan kunnen er nog 2000 Nederlandse woorden bij. Je moet het dan verdelen. Het moet nog komen dat ze allebei heel goed gaan beheersen. Daar moeten ze nog in groeien.

Marlies: Ja, ja, ja.

Sibel: Maar gaat goed hoor, ook Engels kunnen ze al heel, eh, ze zijn heel vlot daarmee. Van tv en van YouTube. Ook op school beginnen ze al heel vroeg.

Eva: Ja klopt, het wordt steeds vroeger.

Sibel: Groep 3 beginnen ze al.

Marlies: Ja, precies. En uhm, wat motiveert jou om je in zetten voor Goed Bezig?

Sibel: Nou ja, mijn vriendinnen, omgeving. Als ik dan zie dat ze echt wat aan me hebben als ik hiermee bezig ben, dat ik ook echt dingen kan eh, echt aan kom zetten met iets dat ze graag willen en dat wordt ook echt waargemaakt. Ja, dat voelt heel goed aan. Het was eerst dat zwemmen en ik heb het nu ook gezegd, ze willen graag leren fietsen. Dat hebben ze ook al begonnen met West. Daar geven ze fietsles. Dat is gewoon heel erg leuk. En als je erin bent dan weet je ook waar wat gebeurt. Maar als je er buitenaf, buitenstaat, dan krijg je dat niet te horen, want je moet echt binnen een buurthuis zitten, binnen een instelling zitten, dat je het dan te weten gaat komen, ja waar speelt wat af. Er zijn wel heel veel dingen die voor vrouwen kunnen, er zijn wel lijsten, vooral van Zowel, heel veel dingen die ze doen, maar ja, dat moet je maar weten.

Marlies: Ja, precies, ja.

Sibel: Je moet dan aangespoord worden van, kijk dat is leuk, kom we gaan. Want vaak is dat 'm ook: ze durven dan vaak niet alleen te gaan, maar dan moet je juist wel met een groepje. Dus nu zeggen ze ook ik wil wel mee op 7 april naar zwemmen, maar hoe gaan we dan?. Gaan we dan samen? Want zelf gaan, dat gaat dan toch weer niet. Dan zeggen we: op school, gaan we verzamelen en dan gaan we samen lopen.

Marlies: Ja, leuk zeg.

Eva: Dus als ik je goed begrijp dat is je motivatie ook heel erg van ik wil graag van betekenis zijn voor anderen?

Sibel: Ja, ja. Ook. Maar je doet het ook voor jezelf, dan ook juist.



Je hebt het niet in de gaten, maar stel, naailes. Ik ben begonnen nu met elke maandag naailes, nou ik heb een naaimachine en ik heb m'n spullen, maar thuis kom ik er zo weinig aan toe om dat te doen, dat is net zo met sporten en zwemmen.

Er is een zwembad in de buurt, je kan gewoon gaan, maar als je op jezelf bent, dan lukt dat maar niet. Ja morgen, oké overmorgen, oké komt nog wel. Maar als je dan vast bent aan een groepje, als je dan in een groepje zit, en dat moet gewoon elke woensdag bij elkaar komen, ja dan doe je het toch wel. Want dan ben je toch aan een stukje vast en dan zit je in een groep, en dan ga je het gewoon samen doen. En dat scheelt ook heel veel, ook voor mijzelf.

Eva: Een soort stok achter de deur?

Sibel: Precies. Want ik weet wel wat gezond is en wat niet, maar als ik elke week mee doe aan dat lifestyle coachen en daar komt toch een diëtiste bij en die vertelt van dat is goed en dat is niet goed, dat je dan toch meer gaat opletten van hé dat deed ik niet goed of hé dat was toch wel fout.

Marlies: Hm. Ja.

Sibel: **Het is toch ook voor jezelf wel goed. Je leert het ook om anderen ermee te helpen, maar het helpt jouzelf ook dus voor mijzelf is het ook heel erg mooi meegenomen. Je bent bezig, ook voor jezelf, je blijft ontwikkelen.** Certificaten kan je erbij krijgen. Dat is mooi meegenomen.

Marlies: Begrijp ik je dan goed als je zegt van juist dat je iets met de groep doet, dat anderen zeggen van hé ga je mee, dat is ook wel nodig om gemotiveerd te blijven?

Sibel: Ja, vaak wel. Bij dames vaak wel. Ja, je weet het, vrouwen gaan ook samen naar de wc, dus eh... Iedereen: (Lachen)

Sibel: Dus in dat opzicht, ze vinden het leuk om samen dingen te doen. Als je zegt van nou je hebt het echt nodig om te gaan sporten, niemand gaat dan sporten, want dat scheelt niks. Maar als je advies geeft en je bent het zelf ook aan het doen, dat spoort meer aan.

Eva: Ja, dan steek je mensen aan eigenlijk.

Sibel: Precies. Want als je gaat zitten en je zegt nou dat mag je niet eten en je eet het zelf op, nou niemand die naar je gaat luisteren. Maar als je het aan het doen bent, dan ben je meer aan het helpen eigenlijk...

Eva: Door ook een voorbeeld te zijn voor de mensen om je heen.

Sibel: Inderdaad. En zo help je jezelf er ook eigenlijk mee.

Marlies: Ja inderdaad.

Eva: Wat vind je nou leuk aan je vrijwilligerswerk bij Goed Bezig?

Sibel: Nou vooral dat ze je bezig laten blijven, we zijn nu weer met wijk safari's bezig, dan kom je weer binnen andere scholen. Kom je andere mensen leren kennen, **en dan heb je toch een bepaalde positie, want je bent ambassadeur. En het is ook leuk dat andere vrouwen je dan anders gaan zien en dat er meer in je geloofd wordt, wat ik net ook zei.** Want als je zeg maar normaal gewoon zegt van ja daar kan je sporten oké. Maar als je als ambassadeur zegt van kijk, daar kan je sporten, wil je meedoen, het is echt leuk, dan hebben ze zoiets van o ja, zij zal het wel weten. Het is meer dat eh, je geloofwaardigheid, of hoe je overkomt bij mensen, dat verandert ook. En dat is ook heel erg leuk.

Eva: Het is echt een bepaalde positie die je hebt?

Sibel: Ja, bepaalde positie, precies. Nog wel vrij nieuw natuurlijk, we zijn twee jaar bezig. Maar het is toch wel dat ze dan echt een beetje naar je luisteren.

Marlies: Ja, ja.

Eva: Leuk dat je dat ook opmerkt.

Sibel: Ja hoor. Ja, wat ik al zeg, met vorig jaar en dit jaar merk ik gewoon al verschil. Ze durfden eerst niet, maar nou komen ze meer naar je toe of nou zeggen ze meer van ik wil graag meedoen aan dit en dat. Had ik vorig jaar nog niet, maar het komt wel steeds meer.

Marlies: Hoe komt dat denk je dat dat steeds meer word?



Sibel: Nou, ze horen ons nu steeds vaker natuurlijk. We zijn een jaar bezig geweest, en al die flyers natuurlijk, komen ook op school langs, en als je dan zelf al in de groep zit en al een jaar ook aan het rondlopen ben dan merken ze dat, dan denken ze hé, zij zal het wel weten, daar ga ik naartoe. Ze zien een bekend gezicht.

Marlies: Ja, ja.

Sibel: Maar dat soort dingen vind ik wel leuk om bezig te blijven. Ik ben op school ook klassenouder, dus dan ook, je bent dan meer op de hoogte van dingen die er gebeuren, en dat is toch wel fijn. Als er buitenaf staat dan kom je het toch laat te weten of net op tijd. Maar als je toch een beetje betrokken blijft, dan weet je meer dingen op tijd.

Eva: Hm, ja.

Marlies: Ja. En dat is een mooie link naar de volgende vraag, want jij had het over betrokkenheid. Wat heb jij nodig om betrokken te blijven bij Goed Bezig?

Sibel: Nou we hebben sowieso hele goede contacten nu. We kennen elkaar al twee jaar. Ik ken Cora heel goed, ik ben ook pas geopereerd geweest en van iedereen ook echt een bericht gehad van sterkte. Cora heeft me gewoon gebeld van hoe gaat het met je en zo, **dat zijn allemaal banden die je dan creëert, dat is ook heel erg leuk.**

Eva: Dat je ook merkt dat als het even met jou niet goed gaat dat ze dan echt om je heen staan?

Sibel: Precies. Ja. Ze hadden ook zoiets van, want ik was er een tijdje uit, en nu heb ik zoiets van ik kan weer meedoen, dus ik deed weer mee met een cursus, en dat stellen ze dan ook op prijs, dan zijn ze blij, het is weer een klein groepje die elkaar heel goed kent.

Marlies: Hm, ja.

Sibel: Dat is ook wel leuk.

Marlies: Dus je zegt eigenlijk van, vooral dat mensen geïnteresseerd blijven en dat ze zeggen van hé hoe is het met je, dat heb jij wel nodig om betrokken te blijven?

Sibel: Nou, eh, het zijn de banden die je creëert, die blijven het interessant houden. **Want als je je ergens bij inschrijft zeg maar, en niemand kijkt naar je om, op een gegeven moment ga je toch wel, ja eh, net als bij een sportschool zeg maar, je schrijft je in en als je geen goede banden hebt met die mensen die daar komen, op een gegeven moment raak je ook los en dan denk je als ik niet ga dan merkt niemand het toch.** Het is wel voor jezelf, maar toch die gedachte ga je toch krijgen. Maar bij deze, met Nico, Fatimah en Cora dan, die zijn de vaste krachten, die staan erboven op, en ja, met hun hebben we heel goed contact. Dat is heel leuk. We hebben ook een groepsappje, schrijven we ook elkaar, met steunen, als je iemand hebt verloren dan kan je dat ook delen, als je jarig bent dan vieren we dat met elkaar, dat is gewoon heel erg leuk.

Eva: Dus het gaat ook echt om de relatie?

Sibel: Het is een hele leuke band geworden, het is een heel leuk groepje geworden, hele leuke band hebben we met elkaar, dat is ook heel erg leuk.

Marlies: Uhm, even kijken waar we zijn.

Eva: Wat er voor jij als blokkades om je voor langere tijd in te zetten voor Goed Bezig?

Sibel: Blokkades, uhm. Ik heb momenteel geen baan, ik heb een uitkering. Ik heb pas ook een operatie gehad aan mijn hart, dus tijdelijk ben ik niet beschikbaar voor werk dus ik heb de tijd voor ambassadeurschap, want je bent er wel mee bezig. Maar zodra ik zou moeten werken als ik een fulltime baan heb dan heb ik er minder tijd voor natuurlijk, dan heb ik weinig tijd om safari's te doen. Maar tot zover ik niet hoeft te werken, voor zover ik rustig aan moet doen, kan ik rustig aan met Goed Bezig doorgaan.

Marlies: Ja precies.

Sibel: Het is geen gejaagd werk dat niet, het kan gewoon op je gemak gaan doen, en als ik zeg dat ik me niet goed voel dan is dat ook helemaal niet erg, dan pakken anderen het op.



Maar je moet er wel tijd voor hebben. Als ik dat niet zou hebben dan zou dat wel een blokkade voor mij zijn.

Eva: Dus je moet voldoende tijd ervoor houden?

Sibel: Precies.

Marlies: Wat zouden voor jou redenen zijn om je niet langer in te zetten voor Goed Bezig?

Sibel: Ik weet het niet. Ik vind het leuk. Zolang ik het leuk vind, ga ik ermee door.

Er moet wel iets geeks gebeuren, wil ik zeggen van nee ik wil er niet meer bij horen, maar...

Eva: Wat houdt het leuk voor jou? Je hebt net al even iets gezegd over de relatie, je blijven ontwikkelen...

Sibel: Ja precies. Het is voor mij ook wat je zegt blijven ontwikkelen voor mezelf al. Voor anderen heb ik nu dus echt al, uh, zwemmen dat nu gelukt is, straks als het goed gaat willen we ook sportdagen creëren op de dakpark, dat we dan samen met een groepje dames gaan sporten op het dakpark. Hierna wil ik daarmee aan de slag gaan. Dus zolang ik dingen heb wat mensen leuk zouden vinden en dat het door kan gaan, vind ik het voor mij niet echt nodig om eruit te stappen.

Marlies: Nee precies. Nee.

Sibel: Voor zover ik weet is het nog verlengd met drie jaar geloof ik, dat traject. Dus wat mij betreft kan ik doorgaan.

Marlies: Leuk! Goed om te horen.

Sibel: Dat is nu deze zwemmen nu nog, en als dat helemaal rond is en het is echt begonnen, het gaat goed, dan wil ik het gaan regelen om op de dakpark met dames een sportdagje te creëren.

Eva: Gaaf.

Marlies: Dus je bent ook heel erg bezig om anderen te motiveren om ook mee te doen eigenlijk?

Sibel: Ja.

Eva: Ook leuk dat je ook echt plannen hebt, je hebt echt visie, en je denkt van ik ga nu eerst dit doen en dan ga ik dat, echt leuk om te horen.

Sibel: Het zijn dingen die ik zelf ook graag wil doen, maar wat ik zeg, zelf kom je er moeilijk aan toe. Dus dan heb ik zoiets van dit gaan we gewoon starten en als het zwemmen gewoon goed gaat dan wil ik die sport starten, dat hebben we ook nodig, dat heb ik ook nodig. Dus dan is het traject gewoon heel leuk om dan ook andere mensen erin te betrekken en er ook echt een naam aan te geven. Ik zei ook tegen Cora: Cora, we moeten zwemtassen maken, gewoon van die goedkope koordtassen en dan met Goed Bezig logo erop, en dan gaan we dames gewoon een gratis tas geven als ze meedoen met zwemmen, als ze echt een abonnement nemen.

Marlies: Leuk! Wat een leuk idee zeg.

Sibel: Goed idee zei Cora, gaan we doen. Dan gaan we ook sporten regelen op dakpark en dan gaan we waterflessen maken met het logo van Goed Bezig erop. En dat is ook om de anderen aan te sporen van kijk je krijgt er ook wat bij, dat is leuk. Kom meedoen! Dus ik hoop dat het allemaal lukt. Maar tot zover gaat het goed.

Marlies: Leuk zeg, mooi om te horen. Ja. Heb jij zelf nog iets waarvan je denkt van nou dat is goed om te weten of dat kan ik nog vertellen?

Sibel: Nou, ik weet dat Cora vanuit Goed Bezig heeft ze geprobeerd om alle loskoppelende dingen die al in de wijk gebeuren door Zowel bijvoorbeeld, en dan heb je er nog een paar geloof ik, ze wilde die onder één dak hebben. Dus dat ze onder Goed Bezig gaan werken en dat ze dan van elkaar op de hoogte zijn, dat is wel heel erg leuk en dan kan je ook als je wat wilt starten zeg maar, maar dat is er dan al, en dat weet je niet, dan kun je dat op die manier te weten komen, doordat ze samenwerken. En dat moet nog helemaal goed op gang komen volgens mij, voor zover ik weet zijn ze met Zowel al gekoppeld, maar moeten ze de anderen nog koppelen. Als dat gebeurt dan heb je gewoon een hele, uhm, dan heb je één netwerk en niet een heleboel anderen die losgekoppeld werken.



Eva: Ja dat zou ideaal zijn.
Sibel: Dan is het ook leuker.
Marlies: Mooi.
Sibel: Dus het gaat goed.
Marlies: Bedankt voor je tijd
Sibel: Geen dank, graag gedaan. Succes met jullie school.
Marlies/Eva: Dankjewel.

Bijlage 3.7 – Interview Mary Junos – 30 maart 2017 (geanonimiseerd)

Mary: Ja.
Marlies: Ja. Om te beginnen wil je kort iets vertellen over wie je bent en wat je voor Goed Bezig! doet?
Mary: Oké. Uh, ik ben Mary, mijn achternaam is Junos en ik ben ambassadeur van Goed Bezig!. **En ik uhm, ben bereid om mensen te bemoedigen om gewoon naar buiten te gaan om iets leuks te doen.**
Marlies: Ja. Leuk, klinkt goed. Ja, en je woont in Rotterdam hier in de buurt of eh...?
Mary: Ja ik woon bij Mathenesserplein.
Marlies: Oh, ja.
Eva: En werk je nog? Of wat doe je in je vrije tijd?
Mary: Nee, ik was wel bezig met werken, maar daar was iets vervelends tussengekomen. Dat volgens mij het uitzendbureau is bezig met oplichterij. En daar houd ik niet van. Gelukkig was ik gewoon op tijd. Maar toch, ze hebben me niet netjes behandeld.
Eva: Vervelend.
Mary: Ja.
Marlies: Ja.
Mary: Ik heb wel drie dagen gewerkt, ik ben wel gewoon dankbaar. Ik heb een goede collega ontmoet en nog steeds hebben we contact met elkaar. En... Ik moest een contract ondertekenen maandag, maar de mevrouw was niet aanwezig bij de kantoor. Maar als ik zeg bij de kantoor, je ziet niet eens een naam van de bedrijf. En binnen de kantoor zijn is gewoon voor mij leeg. En... Als je kijkt op de site zelf staat niet open. En ik zeg nee 'hier... hier, ze zijn met iets fout bezig'.
Eva: Ja, ik kan me voorstellen dat je dan eh...'
Mary: Afstand neemt ja. Maar de mevrouw heeft contact opgenomen via whatsapp zei van 'ja als je gegevens naar mij doorstuurt via app kan je contract uh naar jou sturen en kan je je geld krijgen.' Nee hoor. Ik heb het niet gedaan. Ik zeg nee, ik hou het gewoon hierbij.
Marlies: Nou wat een nare ervaring, dat is niet fijn.
Mary: En ik heb drie dagen gewerkt, maar ik vind well de baan gewoon leuk voor mij. Het werk gewoon op mijn gemak. Ik heb geen goeie mensen ontmoet daar bij de bedrijf waar ik ging werken, dus gewoon kantoor schoonmaken en zo.
Marlies: Ja, oké, nou.
Eva: Leuk.
Marlies: Ja precies. En hoe ben je betrokken geraakt bij Goed Bezig!?
Mary: Via een kennis van mij, Nazrien.
Marlies: Oké, ja.
Eva: Die heeft je erbij getrokken?
Mary: Ja, sommige zei zij heeft aan Nico gezegd dat ja ik hou van koken lekker gezond koken en zo. En zo ben ik betrokken, door haar.



Marlies: Leuk zeg! En toen kwam je hier en toen ontmoette je de anderen ook? Nico en Cora?

Mary: En Cora ja. Maar is veel van hun ken ik nog niet.

Eva: Want hoe lang ben je nu bij Goed Bezig!?

Mary: vier vijf maanden denk ik, dus ik ben nog maar kort begonnen.

Eva: En op welke manier zet jij je in voor Goed Bezig!?

Mary: Uh... Voor welke manier?

Eva: Ja, wat doe je precies voor Programma Goed Bezig!? Wat doe je precies?

Mary: Ja gezond eten en bewegen was ik begonnen. Ik ben wel een beetje laat maar...

Eva: Beter laat dan nooit toch?

Mary: Ja, ik ben gister begonnen en dat was gewoon leuk, leuke groep.

Eva: Je kookt dus met groepen dus ook? Je kookt gezond met groepen?

Mary: Nee nog niet, we zijn gewoon bezig met een plan om gezond te koken en gezond eten en daarna gaan we gewoon bewegingen doen.

Eva: Hoe vaak doe je dat?

Mary: Één keer per week, alleen op woensdag.

Eva: Dus elke woensdag? Leuk zeg!

Mary: Ja.

Marlies: En wat motiveert jou om je in te zetten voor Goed Bezig!?

Mary: **Ja gewoon om meer mensen te leren kennen.**

Marlies: Ja, relaties.

Mary: Ja ook uhm... deze laatste tijden heb ik gemerkt dat ik hou om mensen te bemoedigen met het Woord.

Marlies: Hm, mooi!

Mary: En dat is ook mijn passie.

Marlies: Mooi!

Eva: Wat maakt dat jou passie? Wat vind je daar zo leuk aan?

Mary: Uh... Gewoon de woord van God, mensen bemoedigen met de woord van God. En ik houdt ook van zingen. Ik had last van mijn keel, maar door de genade van God ben ik genezen.

Eva: Gaaf!

Marlies: Mooi zeg!

Mary: ~~Ja, want ik had al een paar maanden, jaren probleem met mijn keel. Dat ik kon gewoon niet zingen, voor een griep dat ik had soms mijn stem ging weg. Na een poosje komt terug, dan ging weer weg zo. Dan moest ik gewoon rustig aan doen. En helemaal gewoon goed nu.~~

Marlies: Gaaf! Mooi om te horen. Want wat vind je leuk aan het vrijwilligerswerk voor Goed Bezig!?

Mary: Gewoon de mensen te helpen om iets leuks te doen.

Eva: Dus samen iets leuks doen? Iets neerzetten?

Mary: Ja. Samen bewegen, samen iets leuks doen?

Eva: En wat heb je nodig om betrokken te blijven bij Goed Bezig!?

Mary: Hm... Nou ik vind het wel gewoon zo goed zoals we nu doen.

Eva: Want wat doen ze nu dan waardoor jij betrokken blijft?

Mary: Uh... **Gewoon de overeenkomst. Want sommige ambassadeurs uhm komen soms niet, dus ze zijn niet aanwezig en dat vind ik gewoon raar. Ze geven door dat ze komen en toch ze komen niet. En ik heb twee keer dat kunnen ervaren, dat ze zeggen dat ze komen maar toch ze waren niet aanwezig.**

Marlies: Wat doet dat met je dan als dat gebeurt?

Mary: Ik vind dat gewoon raar. Je moet gewoon van tevoren zeggen ja ik kan gewoon niet komen. Maar toch op de dagen dat je moet komen toch je zegt niet dat je niet kan komen.



Of gewoon iets zeggen of iets gewoon verzinnen.

Eva: Ik kan me voorstellen dat het ook wel frustrerend is.

Mary: Ja want ik kom zelf altijd op tijd en andere mensen komen niet. En daar houd ik niet van, je moet gewoon op je afspraak houden. Als je iets hebt anders te doen moet je gewoon van tevoren zeggen.

Marlies: Ja ben ik helemaal met je eens.

Eva: Wij zijn ook heel erg van de tijd.

Marlies: Ja... Uhm... En wat ervaar jij als blokkades om je voor langere tijd in te zetten voor Goed Bezig!? Ervaar je blokkades?

Mary: Nee.

Eva: Geen dingen waarvan je denkt 'o ja, daardoor heb ik soms geen tijd' of?

Mary: Nee, ik maak gewoon tijd om mijn dingen te doen. Ja... Ik maak gewoon tijd.

Marlies: Ja, je vindt het belangrijk om er tijd voor te maken.

Mary: Ja. Als ik heb een afspraak ik zeg gewoon van tevoren.

Marlies: Ja.

Eva: En wat zouden voor jou redenen of wat zou een reden kunnen zijn om je niet langer in te zetten voor Goed Bezig!?

Mary: Ik wil zelf meer bezig zijn met Goed Bezig!.

Eva: Je wilt zelf méér bezig zijn met Goed Bezig!? Hartstikke gaaf!

Mary: Ja. Gewoon. Ik vind het gewoon goed en leuk om met mensen om te gaan.

Eva: Je bent een mensenmens.

Mary: Ja. Ik wil mensen leren kennen ook, gewoon kennissen maken en iets leuks dingen doen voor elkaar. Gewoon uhm... hoe kan ik zeggen...

Marlies: Elkaar verder helpen misschien?

Mary: Ja, verder helpen. Gewoon samen zijn.

Eva: Elkaar bemoedigen.

Mary: Ja ook.

Eva: En speelt je geloof nog een rol hierin?

Mary: Ja.

Eva: Wat betekent je geloof voor jou?

Mary: Ja heel veel. Want in de laatste jaren die ik ben gaan Christelijk geworden heb ik veel meegemaakt. Slechte dingen en ook goeie dingen en ik zie dat God is ook bezig met mij en met mijn kinderen. Want ik heb twee kinderen, de kleinste is negen en de oudste is tweeëntwintig. En bijna een jaar geleden in de leven van de oudste, ik heb wonderen namelijk gezien van God. Dat ik zeg nee. En deze week zelf heb ik ook iets gezien dat God me heeft laten zien dat ik zeg nee ik moet gewoon blijven vasthouden aan God en dat maakt mij gewoon sterk om mensen met een Woord te bemoedigen. Want ik heb heel veel ervaren van slechte dingen dat ik heb meegemaakt en de goede dingen. Dus zo.

Marlies: Ja, mooi. En heb je zelf nog iets waarvan je denkt dat wil ik delen of dat is goed voor ons om te weten?

Mary: Nee... Nee, of ja. Ja de ervaring dat ik heb nu meegemaakt dat God mijn ogen heeft opengemaakt. Toen ik ging... Nee, eerst. Toen ik heb deze werk gevonden, ik werd gebeld 'ben je nog steeds werk aan het zoeken?' 'ja' ik heb niet eens aan mijn kleine zoontje gevraagd ik heb meteen 'ja' gezegd. 'Kan je om vijf uur beginnen?' 'Ja stuur de adres maar en ik ga meteen' zonder toch aan mijn zoontje te denken. En toen ik ging, want ik moest voordat ik was begonnen met werken. Ik moest bij de bewaker aan de balie voor een pasje of sleutel om naar binnen te gaan, toch mijn gegevens waren niet in het systeem. Ik zeg nee dat is gewoon een foutje.



Maar de tweede dag was hetzelfde en ik zeg nee is niet goed hier. De derde dag moest ik gewoon niet naar de bewaking gaan, maar naar de andere kant gaan om mijn werk te doen en ik zeg nee hier klopt iets niet goed. En in mijn hoofd ging gewoon draaien en ik zeg nee hier niet. En ik vind dat gewoon jammer, want al die mensen die werken daar is gewoon leuk, gewoon vriendelijk met mij.

Eva: Ja, maar de opdrachtgever voelt gewoon niet goed.

Mary: Nee uitzendbureau na a. Nee. En ik werk ook gewoon op mijn gemak en zo kan iemand anders ook opgelicht worden.

Marlies: Nou, wat mij betreft zijn we klaar. Bedankt voor je tijd.



Bijlage 3.8 – Interview Christina van Gorp – 31 maart 2017

Marlies: Yes.

Eva: Voordat we gaan beginnen, heb je nog vragen aan ons of dingen die je wilt weten?

Christina: Uhm... Nee. Je hebt gister al een beetje uitgelegd, volgens mij zijn ze dan ook bijna klaar ook tegelijk met jou.

Eva: Ja.

Marlies: Ja, precies ja.

Christina: Oké.

Eva: Wil je dan om te beginnen iets vertellen over wie je bent en wat je doet voor Goed Bezig!?

Christina: Uhm, ik ben Christina ik ben tweeënveertig jaar, ik ben sinds kleine drie, vier maanden zit ik in Programma Goed Bezig! en op zich... Voorheen had ik natuurlijk veel vrije tijd, ik zat heel veel thuis. Ik was soort van ziek zeg maar. Ik dacht van ja ik moet wat doen, voor de wijk. En via Sita, ik weet niet of jullie Sita kennen van Geloven in Spangen?

Marlies: Uh nee, het zegt me wel iets haar naam.

Christina: Zij is diaken, van Nico.

Marlies: O ja.

Christina: Via Geloven in Spangen ben ik ook gaan rollen, zo via de kerk, via Nico en zo met Goed Bezig!. Ik dacht ik moet wat aan mijn vrije tijd doen, vandaar. En nu zit ik in het programma. Ja.

Marlies: Mooi.

Christina: Het is even wennen. Want uh ja, je was altijd wel alleen, geïsoleerd. Soort van. En nu ga je met mensen praten, je zit in een groepje. Je gaat wat proberen te handelen dus met, bijvoorbeeld met zwembad West hadden we laatst een gesprek over en daar zat je dan en dan denk je "hm ja wel interessant dat je als ambassadeurs daar bij zit eigenlijk, dus soort van toch belangrijk ben je dan zeg maar. Je voelt je wel vereerd.

Marlies: Ja, nou dat is heel mooi toch?

Christina: Als het kan zoveel mogelijk ook meegaan he, van waar je ook maar gevraagd wordt van 'welke ambassadeur wilt mee?'. Dan is het van [steekt hand op] 'ik kom morgen' ik heb toch genoeg vrije tijd. Mocht mijn gezondheid het toelaten dan. Dan is het van 'oké ik ga wel'.

Marlies: Ja, mooi. En hoe ben je betrokken geraakt bij Programma Goed Bezig!?

Christina: Via Nico.

Marlies: O ja, dat zei je natuurlijk al even. Via Geloven in Spangen. En hoe is dat een beetje gegaan?

Christina: Pff... Uh... Pff... Uh... Ik ben eerst met Cora, Cora kennen jullie natuurlijk wel. Uh... Zo dat ging zo snel, hoe ging het? Ja via Nico en Nico vroeg mij ja lijkt het je leuk om uh... Ik zoek natuurlijk ook vrijwilligerswerk en het is begonnen met een ontbijt in de huiskamer Spangen elke dinsdag en toen kwam Nico van 'lijkt het je wel leuk om iets samen in de wijk met de vrouwen wat te gaan doen?' En zo eigenlijk.

Marlies: Zo ben je erin gerold.

Christina: Ja, zo in de flow.

Marlies: Ja, precies. En wat doe je nu binnen Goed Bezig!? Op welke manier zet jij je in zeg maar?

Christina: Ja... Als ambassadeur natuurlijk. Niet veel, voor mijn doen. Voor mijn part uh...

Marlies: Mag het meer.

Christina: Ja. Ik zou, bijvoorbeeld met dat zwemmen voor de vrouwen. Dat was, we hadden pilotzwemmen en dat was een soort proefzwemmen wat Cora dan noemt pilotzwemmen. Drie keer in April, maar omdat zwembad West het heeft laten afweten. Die vrijdag die we al, waar die man zelf van zwembad West zei van 'vrijdag is goed vrijdag staat open'. Nou, gisteren toevallig Cora heeft verteld dat het niet meer lukte. Ja, dat is wel jammer...



Want ik was er zelf bij toen hij dat zei en ineens eh... helaas pindakaas.

Marlies: Ja, teleurstelling.

Christina: Ja, ja, ja. Maar eh... dat was niet de vraag.

Marlies: Nee, maar goed, je zei van daar zet jij je in he daar ben je mee bezig. Dat was ook de vraag van wat doe je bij Goed Bezig!?

Christina: Ja... een beetje helpen he. De vrouwen een beetje stimuleren als dat kan als ik bij ben met van die bijeenkomst. Vertellen wat ik kan vertellen, wat ik weet, want ik zit er natuurlijk ook pas maar in. En uh... Ja...

Marlies: Nou dat klinkt al als heel wat.

Christina: Ja, ik houd van praten ook aan de telefoon he. Dingetjes regelen. Ik zei ook tegen Cora is er iets dat ik voor zwembad best wel kan regelen? Iemand bellen? Iets want ik houd van praten, aan de telefoon he. Bijvoorbeeld als je zeker dingen moeten regelen, oh heerlijk.

Marlies: Heel fijn vind ik die mensen altijd die daar goed in zijn ja.

Christina: Op een gegeven moment ga je ook anders praten dan is het niet meer plat Rotterdams of straattaal eigenlijk dan is het gewoon echt Nederlands praten. Niet ABN'er, maar iets netter dan hoe je normaal praat en dat vind ik leuk. Maar helaas ik hoefde niet, jammer. Ik vind het wel jammer.

Eva: Oké, dus je vraagt nou ja laat me maar wat regelen...

Christina: Ja, wat regelen. Dat vind ik leuk.

Marlies: En dat had je ook aangegeven van dat wil ik wel doen?

Christina: Ja. Maar dat hoefde niet, het was niet nodig. Dat wilde zij zelf doen. [Zucht]

Marlies: Wat vind je daar dan van?

Christina: Ja, wel jammer. Want je bent toch een soort ambassadeur zeg...

Marlies: Ik wil iets doen!

Christina: Ja! En ik houd van pushen he. Geen controlfreak, dat wil ik net niet zeggen. Maar ik houd van pushen, als ik iets gedaan wil hebben...

Eva: Dan krijg je het ook voor elkaar.

Marlies: Gewoon een beetje druk erachter.

Christina: Ja, ja. Dus ik vind het heel jammer, echt heel jammer. Maar maakt niet uit, misschien komt er nog wel iets op mijn pad dus... Ik wacht wel.

Marlies: Ja. Maar je wil dus ook graag dat Nico en Cora tegen jou zeggen van 'joh, wil je dit doen, wil je dat doen'. Dat je betrokken wordt echt erbij.

Christina: Ja, ja. En zeker omdat vrouwen bij ons, heel veel vrouwen dat echt wel nodig hebben. Kijk taal cursus of computer dat kun je in principe overal wel een beetje meekrijgen. Maar dat zwemlessen voor vrouwen dat is er gewoon nergens en dat is natuurlijk ook peperduur om zelf te betalen. Ik zelf toen ik ook wilde zwemlessen, zeventig euro per maand! Vier keer in de week, of vier keer in de maand. Nee!

Marlies: Dat is niet te betalen.

Christina: Nee. Dat is zonde. Dus dat is toch eerste prioriteit vind ik voor een vrouw. Zeker in dit kikkerland moet je wel kunnen zwemmen, al heb je maar A of al kun je maar drijven.

Marlies: Oh, ik vergeet heel die thee! Even kijken en wat motiveert jou om je in te zetten voor Goed Bezig!?

Christina: Wat motiveert mij...

Marlies: Waar voor doe je het zeg maar?

Christina: Ja, uh... Er zitten heel veel moslimvrouwen natuurlijk, in het programma. En het is wat je zegt, meer op zichzelf verlegen niet durven. Ik zit thuis ik moet mijn ding doen, ik blijf thuis. Uh... Gewoon dat vrouwen uit hun sleur te trekken zeg maar.



Straks ook met dat goed eten en bewegen, dat komt straks ook. We zijn nu met de eerste twee weken les pas begonnen dus naderhand dan moet je stap voor stap moet je meer doen. En op een gegeven moment moet je vrouwen dan... Uh, aan het einde van de rit dan ga je zelf proberen te sporten qua voeding. Ik weet niet veel van voeding maar, op een klein... Op een basis uh... Nee, hoe noem je dat...

Eva: Basisschool?

Christina: Nee... uhm... Dat je ze makkelijk uit de sleur weg kan halen.

Eva: Dat je ze mee weet te nemen?

Christina: Ja, meenemen.

Marlies: Uit hun isolement.

Christina: Ja, want dat is altijd zo. Die moslimvrouwen zijn ook veel thuis natuurlijk, want mag niet van man... Je weet hoe dat... Ja, ik weet een paar die ik ken dan he. Dat neem ik dan mee, dit is dan wat ik alleen weet.

Eva: Dit is wat jij ziet.

Christina: Maar de meesten zijn wel zo. Ja. Gewoon ze moeten gewoon lekker meedoen. Maar ook vrouwen onder elkaar. Je kent ze wel, maar je kent ze ook niet. Kijk, Spangen is wel aan die kant. Ik ben daar zelf opgegroeid. Dus ik ken ook niet al die meeste vrouwen weet je omheen uit Mathennesse, Tussendijken. Ik weet niet waar ze allemaal nog meer vandaan komen.

Marlies: Ja.

Eva: Dus je wilt ook heel erg graag die gemeenschap dat vrouwen die niet meedoen dat je die erbij kan trekken.

Christina: Maar ook voor mijzelf, dat motiveert mij ook natuurlijk.

Marlies: Ja precies dat je zelf ook weer...

Christina: Ja, beetje socializen dan he. Toch?

Marlies: Ja dat is toch leuk? Dan heb je wat aan elkaar. En waarom vind je het zo belangrijk dat mensen zich niet, dat hoor ik je ook wel zeggen, dat vrouwen zich niet eenzaam voelen dat ze niet zo in een isolement zitten. Waarom vind je dat zo belangrijk?

Christina: Uhm... Het is net... **Het is niet voor jezelf opkomen als je in zo'n cirkel zit zeg maar. Snapt u? Dus je moet uit die cirkel. En dan kan je zoiets voor jezelf van ik ben ook een vrouw en ik heb een mening ik zeg het ook en ik doe het ook. Wat anderen vrouwen kunnen dan kan ik het ook en dan mag ik het ook.**

Eva: Dus ik hoor daar eigenlijk ook heel veel zelfvertrouwen ook uitspreken, want je wilt dat vrouwen zelfvertrouwen krijgen en gaan opstaan.

Marlies: Voor zichzelf opkomen, ja. Nou mooie motivatie. Heel mooi waarom je dat...

Christina: **Ja ik moest mezelf toen ook vroeger even eh... Ik heb zelf natuurlijk ook meegemaakt, dus ik heb mijzelf ook zo moeten leren hoe ik nu ben.**

Eva: Hoe heb je dat geleerd dan?

Christina: Hoe heb ik dat geleerd... Nou eh... Ik moest eh, ik heb dat zelf geleerd. Ik was gewoon zat. Ik werd door instanties gestuurd naar Riagg, Riagg kennen jullie toch?

Marlies: Ja, hulpverlening.

Christina: Ja, hulpverlening. En ik ben daar twee, drie keer geweest en ik dacht bij mijzelf 'wat doe ik hier? Ben ik gek? Ik ben niet gek, ik heb gewoon een soort dipje.' Zei ik dan tegen mijzelf. Ik heb dingen meegemaakt ja oké, maar ik moet zelf uitkomen. Ik heb die mensen niet nodig, hulpverleners. Zo is het eigenlijk ook gegaan. En door het leven soms masker op, masker af en tot die tijd en dan heb je niet meer nodig. Dus dan eh... Ja, ik ben zelf uit een dal geklommen zeg maar. Vallen, opstaan, vallen opstaan.

Marlies: Onwijs knap.



Eva: ~~Knap dat je dat zelf ook hebt gedaan.~~

Christina: Ik moest wel, voor mijn kinderen. Ik moest voor mijn kinderen.

Marlies: Maar je hebt volgens mij enorm veel doorzettingsvermogen als ik een beetje hoor van 'ik wil wel doen, kom maar op' weet je wel.

Christina: Alleen af en toe ja mijn energieniveau of mijn gezondheid laat het niet echt altijd toe. Kijk nu ben ik ook, was vanochtend ook wel was ik ook weer onwel, duizelig en heel heel low. En mijn energieniveau echt heel laag. Ik moet heel goed naar jullie luisteren he, dat kost mij ook energie zeg maar. Dus je ziet mij af en toe knipen.

Eva: ~~Ook even nadenken hoe zeg je dingen ja...~~

Christina: Ja, dan is mijn eh... dingen of zo hard aan het werk geweest en dan is het gewoon even op. Ja, soort van op. Maar dan moet ik even goed luisteren en weet je goed opvatten wat er gezegd wordt. Misschien heb je, ik weet niet of jullie het gemerkt hebben maar ik pik altijd een deel van de verhaal de vraag en dan maak ik mijn eigen verhaal er aan vast.

Marlies: ~~Ja. Maar goed dat geeft ook niks, want dan kunnen wij zelf ook weer vragen van eh 'en dit' bijvoorbeeld of... Neem je tijd ook als je even na wilt denken, geef het gerust aan hoor.~~

Christina: Nico en Cora weten het ook hoor. Want ik had toen ook laatst een taalcursus gevolgd en ik pikte het niet op. Ik kon het niet oppikken. Dus ik zeg. Op een gegeven moment hadden we certificaatuitreiking en ik zeg 'sorry Cora, maar ik verdien dat niet' ik vind niet dat ik dat verdiend heb. Dus ik heb geen certificaat voor die taalcursus. Want ik heb niks opgepikt, het lukte niet.

Eva: Nee, je hebt wel meegedaan maar het kwam niet aan.

Christina: Ja, ik weet niet. Het kwam niet. Ik weet ook niet hoe dat kwam. Het was gewoon luisteren en dingen doen, maar misschien dat het mij niet interesseerde. Ik weet het niet, ik weet het niet. Ik zat er wel maar...

Marlies: Oké. En eh wat vind je leuk aan het ambassadeur zijn?

Christina: Wat vind ik leuk... Uh, ja... Wat vind ik leuk... Ja, eigenlijk dingen regelen he. Maar je doet eigenlijk nog niet veel. Je praat wel met die vrouwen, je motiveert ze wel, je bent er wel bij bij de wijkbijeenkomsten. Uh, ja... Dat je wel bij bent, dat wel. Dat is wel leuk, maar zoals ik zeg ik houd van dingen regelen.

Eva: En wat zou er nou met jou gebeuren op het moment dat, je hebt het nu aangegeven, dat het gewoon zo verder zou gaan zoals het nu is. Weet je, gewoon bijeenkomsten. Maar dat je dat niet mag gaan doen, hoe zou dat voor jou zijn?

Christina: Saai, saai.

Marlies: Ja tuurlijk.

Eva: Want zou dat dan ook gevolgen hebben dat je op een gegeven moment zoiets hebt van laat maar?

Christina: Ja, ja. Er zit geen pit in, er zit geen thrill zoals ze dat, geen thrill in.

Eva: Je wilt uitgedaagd worden?

Christina: Ja, bijvoorbeeld.

Marlies: In wat je leuk vindt, waar je goed in bent.

Christina: Bijvoorbeeld.

Marlies: Ja, precies.

Christina: **Ja, zoals ze zeggen iedereen heeft toch verborgen talenten. Daarom wil ik ook zoiets van laat mij iets regelen, misschien krijg ik wel iets voor elkaar. Een beetje, al is het maar een beetje. Nee, maar dat zou ik saai vinden, iedere keer daar, blegh. Dat zou ik saai vinden. Ik vind dingen snel saai en heel snel afgeknapt, maar... Ik hoop het niet.**

Marlies: Ja, heel goed dat je dit zegt. Heel eerlijk. Weten Nico en Cora dit ook? Dat je het dan saai gaat vinden op een gegeven moment?



Christina: Nou dat hebben ze nog niet echt gevraagd, maar dat zal ik ook wel zeggen ook. Tuurlijk, ik zit in het programma en dan mogen ze ook horen van andere ambassadeurs of mensen wat ze ervan vinden. Moet ook, want dan kunnen ze daar ook wat mee doen zeg maar. Dus eh... Volgens mij, binnenkort hebben we ook een soort weer van de ambassadeurs volgens mij.

Marlies: Bijeenkomst? Ja, ik zag het volgens mij in de groepsapp voorbijkomen. Dat is ook al eigenlijk wat heb jij nodig om betrokken te blijven. Jij wilt wel echt iets doen hoor ik jou zeggen wat je leuk vind. Het moet niet zo blijven zeg maar.

Christina: Nee, het moet zeker niet zo blijven.

Marlies: Nee, want dan haak je af. Ja, begrijpelijk.

Eva: Wat zou je willen dat Goed Bezig! daarin doet dan?

Christina: Nou bijvoorbeeld... Bij uh... Ik weet niet goed hoeveel ambassadeurs er in totaal zijn, dus bijvoorbeeld. Ze zijn met zwemmen bezig. Nou als je gewoon bijvoorbeeld ik weet niet hoe vaak ze met de commissie of andere sponsors of wie dan ook van het gebied afspraak hebben gemaakt of hebben gebeld en daar ben je niet constant bij natuurlijk. Het enige wat ik, ik was bij die ene zwembad West, die tweede keer, derde keer ook. Maar gewoon meer ambassadeurs bij, ja ik begrijp wel dat sommige ambassadeurs ook niet alle tijd hebben zeg maar. Ze moeten ook niet verplichten natuurlijk, want het is vrijwillig. Maar, hoe noem je dat...

Eva: Dus je wilt graag dat anderen betrokken blijven, maar dat jij ook actief betrokken wordt?

Christina: Ja bijvoorbeeld, juist. Van de tien ambassadeurs, Nico vraagt wie is een soort rechterhand van Cora en Nico bijvoorbeeld. Nou van de tien steken er twee op, dat je die twee mensen dan meer erbij gaat betrekken zeg maar. En ook met afspraken of proberen zelf dingen te bellen als er wat gebeld moet worden. Die dingen bedoel ik. Dus een soort rechterhand van Cora en Nico. Snapt u wat ik bedoel?

Marlies: ~~Ja ik snap wat je bedoelt.~~

Christina: Dus dat is wel eh... dan heb je een vaste ambassadeur die toch iets meer doen dan andere ambassadeurs. Zeg maar. Dus eh...

Marlies: ~~Ja dat begrijp ik heel goed, dat heb je nodig.~~

Christina: Ja, ja. Ze moeten toch ergens een rechterhand hebben ook toch? Om een beetje van het werk mee te helpen te overnemen al is het maar zo'n klein beetje bijvoorbeeld.

Marlies: Ja, dat willen ze misschien ook wel. Tenminste ik denk dat ze dat ook uiteindelijk wel willen.

Christina: Ja, want ze doen best wel veel hoor. Ze doen echt veel en dat bedoel ik. Van als je nou gewoon vaste ambassadeurs hebt, stuk of twee of drie, kun je het een beetje verdelen. Dus dat zou ook leuk zijn. Dat kan je dan onderling ook bespreken, van nou wat kan je of wat wil je.

Marlies: Ja, oké. En zijn er nog andere dingen waarvan je zegt nou als dat gebeurt dan ben ik weg?

Christina: Als het niet gebeurt bedoelt u?

Marlies: Ja, zeg maar je noemde van nou als ik niet actief betrokken wordt dan haak ik af. Zijn er nog andere dingen waardoor je eventueel af zou kunnen haken op een gegeven moment of is dat wel het belangrijkste?

Christina: Ja, ik, weet je bepaalde dingen kosten gewoon tijd om dingetjes te regelen dat weet ik ook wel er zijn instanties die ook zoiets van laat ze maar wachten. Ja... Niet zozeer want ik kan ook best wel uit mijzelf zeggen van 'Nico, hallo, Cora. Gebeurt er nog wat, is er nog iets, kan ik nog wat doen? Laat me weten!' dus ja op zich kan ik het zelf wel aangeven. Dat wel. Maar daarom zeg ik het duurt wel even voordat ik zou denken van 'oké nou ben ik er klaar mee het hoeft van mij niet'. Duurt nog wel even hoor, ik heb nog wel de tijd.

Marlies: Precies en je zou het eerst zelf aangeven.

Christina: Ja, ja. En als er daardoor niks wordt gedaan... Want je geeft je toch... Je wilt je er toch echt honderd procent voor inzetten en niet twintig procent bijvoorbeeld.



Eva: En zijn er dingen die je nu ook al als blokkades ervaart waardoor je je niet honderd procent kan inzetten?

Christina: Nee, het is alleen mijn gezondheid. Voor de rest... Maar ik zorg dat ik er gewoon iedere keer bij ben zodra het kan dus... dat doe ik wel, maar blokkade nee. Wilt u een toetje? Goed bezig!

Marlies: Nee, ik hoef niet sorry.

Christina: En jij?

Eva: Nee sorry, ik zit nog steeds vol eigenlijk.

Marlies: Nou we zijn al weer bijna aan het einde gekomen, een paar vragen zal ook wel een vraag worden. Heb je zelf nog iets waarvan je zegt dat wil ik nog wel delen met jullie of dat is nog wel belangrijk om te weten als het over ambassadeurs gaat? Of heb je alles wel...

Christina: Volgens mij heb ik wel alles een beetje gezegd dus eh... Ja ik hoop dat het voor jullie duidelijk is, ik hoop dat het daar ook een beetje duidelijk is want volgens mij praat ik een beetje met een dubbele tong of zo eh...

Marlies: Ik kan je heel goed verstaan hoor, dus... Heel erg bedankt voor je tijd en ja heel fijn dat het kon, dankjewel.

Christina: Ja, graag gedaan, ik vond het zelf ook wel leuk. Wauw, ik wordt geïnterviewd. Voel je je belangrijk.

Eva: Ja leuk joh!

Marlies: Nou dat ben je ook!



Bijlage 3.9 – Interview Maureen Buitenhuis – 13 april 2017

Eva: Heb je nog vragen aan ons voor we gaan beginnen?

Maureen: Uh wat voor opleiding doen jullie?

Marlies: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, in Ede.

Maureen: Ver weg. En zouden jullie dan in Rotterdam stagelopen?

Marlies: Ja, nou ja, Goed Bezig! is dan de opdrachtgever dus we hoeven niet echt stage te lopen.

Maureen: Oh via hun dan eh...

Marlies: Ja, precies. Ze hebben ons wel de vraag voorgelegd van hé willen jullie hier onderzoek naar doen. Dus daar zijn we mee bezig eigenlijk.

Maureen: Oké. Nou succes.

Marlies: Ja dankjewel!

Eva: Fijn dat je mee wilt denken! Kun je om te beginnen iets vertellen over wie je bent en wat je doet voor Programma Goed Bezig!?

Maureen: Uh, ja. Ik ben Maureen Buitenhuis en ja ik ben geboren in deze wijk. Dus waar ik nu woon daar ben ik ook geboren al zevenenveertig jaar. Uh verder, ja mijn kinderen zijn ook hier opgegroeid ik heb één dochter Farida.

Eva: Ik zat net al eventjes te kijken ja.

Maureen: Ze is nu drieëntwintig en zit hier op de Hogeschool. En eh ja ik werk ook in de wijk bij een kinderdagverblijf ja. Ja en door. Door eigenlijk, even kijken hoor. En zoals ik eigenlijk bij Amalia terecht ben gekomen ben ik ook terecht gekomen via mijn collega bij Geloven in Spangen eigenlijk. Zo is het allemaal begonnen. En bij Geloven in Spangen heb ik eigenlijk alle activiteiten eigenlijk gedaan. Ja.

Marlies: Dus je bent heel actief eigenlijk.

Maureen: Eigenlijk ben ik heel actief ja, ja. Ik ben heel erg van de praktijk, in plaats van eh praten met je mond.

Marlies: Want je bent uhm. Hoe lang is dat nu geleden dat je terecht bent gekomen bij Geloven in Spangen.

Maureen: Dat is bij elkaar misschien... Vijf jaar geleden denk ik. Ik ben er wel een tijdje uit geweest wegens omstandigheden van mijzelf en daarna ben ik weer teruggekomen.

Marlies: Ja, precies. En zo ben je ook bij Goed Bezig! binnen gerold?

Maureen: Uh, ja, ja klopt.

Marlies: Leuk zeg. En je vertelde al even hoe ben je betrokken geraakt natuurlijk bij Goed Bezig!, maar hoe is dat een beetje gegaan? Want hoe ben je uiteindelijk van Geloven in Spangen dan bij Goed Bezig! terecht gekomen? Hoe ging dat?

Maureen: Ja, Nico heeft heel veel activiteiten rond hier rond Spangen en met zijn geloof en met zijn activiteiten wil hij toch mensen bereiken zeg maar. En ja zodoende ben ik gevraagd en er ingerold om mee te doen met het project zeg maar ja

Marlies: En wat dacht je toen Nico zei van hé doe je mee met Goed Bezig!?

Maureen: Ja meestal zeg ik overal wel ja tegen. [Lacht] Dat is soms ook beetje wel het nadeel, dan wil ik overal tegelijk zijn. Soms gaat dat niet, maar ik doe toch wel mijn best.

Marlies: Nou ja als ik het zo hoor ben je super actief dus, respect hoor.

Maureen: Ja dat klopt ja.

Marlies: Ja, zeker. En op welke manier zet jij je nú in voor Goed Bezig!?

Maureen: Ik ben nu ambassadeur zeg maar van Goed Bezig!, we hebben een certificaat gehad vorig jaar.



Vorig jaar was ik wel er mee bezig, maar door de drukte van mijn werk en mijn opleiding en alles was het een beetje minder. Dit jaar ben ik wel echt fulltime ben ik er in gaan zitten. Dus als ik klaar ben met Amalia dan ga ik naar Goed Bezig! naar een meeting zeg maar of een activiteit die we moeten doen een training. En dan ga ik weer terug naar mijn werk.

Marlies: Je doet het een soort tussendoor eigenlijk. Hoe is dat voor jou om dat een beetje in te passen in je eigen leven eigenlijk?

Maureen: Ja eigenlijk om eerlijk te zeggen ik weet niet beter. Ik ben heel de dag van 's ochtends half acht als ik wakker wordt tot 's avonds tien uur bezig. Ja. Soms zou ik erbij willen gaan zitten maar ja. **Maar ik denk het wel weer dat een goed beeld geeft voor de mensen in de wijk. De meeste mensen kennen mij allemaal en ik denk dat als ze mij zo bezig zien dat ze zelf ook initiatief gaan nemen van 'oh kijk zo die is goed bezig en wat doe je allemaal?'**

Eva: Dus je bent ook echt een rolmodel?

Maureen: Ja. En dan kan ik ook weer doorverwijzen van we zijn met Goed Bezig! bezig en eh...

Marlies: Leuk.

Maureen: We zijn met project zwemmen of leren fietsen. Je huiswerk doen, scholing. En dan dribbelen ze wel achter me aan uiteindelijk en dat is toch de bedoeling van Goed Bezig!.

Marlies: Ja. En wat motiveert jou om je in te zetten voor Goed Bezig!?

Maureen: **Nou ik vind het wel leuk om te zien dat mensen toch zeg maar als ze dan echt vrij komen. Als ze buiten zitten of binnen zitten en dan zitten ze vaak in een groepje bij elkaar. En ik denk als je dan mensen naar buiten lokt met activiteiten dat ze toch wel meedoen. Kijk als één laat ik zeggen één allochtone vrouw als ik dat zo mag noemen. Als één Marokkaanse mevrouw mee doet gaan ze allemaal kijken van 'wat doet zij? Misschien kan ik dat ook doen?'** Ja.

Marlies: Het steekt aan eigenlijk.

Maureen: En Maureen is van Amalia, mijn kinderen zitten daar. Misschien kan ik wel met haar mee doen, of even vragen. En dat bedoelen we dan.

Marlies: En dat motiveert jou dat je denkt 'hé dat vind ik leuk als ik anderen mee kan nemen eigenlijk'?

Maureen: Meeslepen ja. Uiteindelijk moeten ze het wel zelf doen, maar het opzetje doen wij dan met Goed Bezig!.

Eva: Dus je vind het leuk om mensen te inspireren eigenlijk?

Maureen: Ja zoiets ja. Voor een doel.

Eva: En heeft dat nog iets te maken met uh misschien dingen die je zelf meegemaakt hebt? Of eh waar komt die motivatie vandaan?

Maureen: Nou ik ben zelf ook ja opgegroeid met mijn vader en moeder en ze zijn echt altijd bezig ook. Zij zitten ook niet stil. Mijn moeder ging vroeger, toen ze nog niet werkte zeg maar, ging ze ook buiten zitten op een stoepje en dan ging ze altijd kinderen eten geven boterhammetjes en zo en de ouders waren werken die hadden daar geen tijd voor dus mijn moeder had al die kinderen voor de deur.

Eva: Bijzonder

Marlies: Mooi voorbeeld ook. En wat vind je leuk aan je vrijwilligerswerk voor Goed Bezig!?

Maureen: Het is toch even anders weer en je krijgt weer een andere kijk op de wijk. Ja, ik... Mijn ik wil eigenlijk iets delen zeg maar. Bij Goed Bezig! probeer ik mensen te stimuleren om zo ver te gaan om alles te doen en als ik zeg maar met Amalia bezig ben dan ben ik toch bezig met mijn werk zeg maar. Dan wil ik ook wel mensen stimuleren zeg maar, maar dan met een ander doel. Ja... Maar toch geeft het wel een mooie samenvoeging.

Marlies: En eh, wat heb jij nodig om betrokken te blijven bij Programma Goed Bezig!? Wat heb je eigenlijk van Nico en Cora nodig dat je denkt van 'hé ik blijf me inzetten'.



Maureen: Ja vooral hun steun zeg maar. En die training heb ik wel nodig, ja het is belangrijk dat je toch wel op de training aanwezig bent.

Marlies: En hoe ziet de steun van hun er dan uit? Wat kan ik me daarbij voorstellen?

Maureen: Nou door de trainingen zeg maar die wij krijgen één keer per maand daar worden we allemaal geleerd voor gesprekstechnieken en ja dat je toch mee moet doen als je eenmaal begonnen bent dat je niet zomaar eruit valt ook. Dat je toch door moet zetten en je eigen moet laten zien in de wijk. Van wie ben je, wat doe je en waarom. Ja.

Eva: En wat maakt dat zo belangrijk voor jou die trainingen? Wat vind jij daar zo belangrijk aan?

Maureen: Nou dat ik toch weer nieuwe dingen ook kan leren. Zeg maar. Kijk voor mij is het best wel moeilijk om, ik kan wel, als je in de wijk bezig bent dan denk ik zo 'wauw dat is een sterke persoon'. Maar als je zelf in de wijk bezig bent met een interview of met mensen moet praten dan is het toch weer anders. Ja.

Marlies: Je bent graag vooral bezig hoor ik ook wel.

Maureen: Ja, ja. Ik ben vooral een bezig bij, maar dat praten is een beetje... Jezelf verkopen zeggen ze dan he, dat moet ik wel eh... dat moet ik wel gaan leren zeg maar.

Eva: Nou ik vind dat je het goed doet hoor.

Marlies: Dat vind ik ook, ik wou net zeggen!

Maureen: Oh dankjewel. Nou ik met wel leren, duidelijk en weet je bij mijn verhaal blijven. Ja.

Eva: En dan is zo'n training wel handig.

Maureen: Ja. Dan is zo'n training heel handig ja.

Marlies: En eh wat heb je verder nog van Nico en Cora nodig? Je zei al even hun steun en die trainingen. Uhm ja.

Maureen: Ja ook hun enthousiasme zeg maar erachteraan. Is ook belangrijk.

Marlies: Dus dat ze tegen jou zeggen van eh...

Maureen: Van 'goed zo Maureen goed bezig!'

Marlies: Ja! Een soort compliment, waardering. Mooi ja. En uhm ervaar jij blokkades of wat zou jij als blokkades ervaren om je voor langere tijd in te zetten voor Goed Bezig!?

Maureen: Uhm nou ik doe toevallig op de woensdag een training aan goed eten en bewegen. Maar ja helaas eh die woensdag eh ben ik twee uurtjes dat ik voor mezelf heb eigenlijk en dan moet ik weer gaan werken de hele dag door. En ja ik zit met vergaderingen op mijn eigen werk en we hebben weer een cursus SOFI training. Eigenlijk ook een training over eh...

Marlies: Gesprekstechnieken ja!

Maureen: Gesprekstechnieken ja, maar dan voor de kinderen en dat botst weleens. Want ik kon drie keer niet gaan. En het is ook best wel vermoeiend, want aan het einde van de dag ben ik helemaal kapot ja. Dus daar moet ik het met Nico even over hebben dat het beter zou zijn voor in de wijk en voor huisbezoeken of eh we hebben ook van die hoe noemen we die nou van die winkeltjes zeg maar van die bijeenkomsten. Dan hebben we het een keer over stress, de andere keer gaat het over geldproblemen en dan kunnen al die mensen van de wijk komen. En ik denk als ik daar mee bezig ben is al genoeg. En ik denk ook dat ik de mensen die echt vrijwilligerswerk moeten doen en die trainingen moeten geven dat ik dat aan hun overlaat.

Eva: Wel goed dat je daarin ook je grenzen aangeeft dan.

Maureen: Ja dat heb ik nog niet gedaan, maar moet ik wel gaan doen. Ik meld me wel netjes af elke keer en ik vind het wel jammer want het is wel een mooie training.

Marlies: Ja precies. Maar ja je werkt ook nog en je hebt heel veel te doen dus ik begrijp het ook wel heel goed.

Maureen: Ja dus daar moet ik toch wel met trainingen even eh... Stop, nu rustig.



Marlies: Dus tijdsgebrek is wel iets waarvan je denkt van 'hm dat is wel een blokkade om voor nu even'.

Maureen: Ik hoef niet te plannen ja. Ik dacht ik doe het wel even, dus ik ga snel naar mijn werk de kinderen brengen om negen uur ga ik huppakee naar die cursus tot elf uur want om twaalf uur moet ik hier weer beginnen. Pff. Maar het is gewoon een geren joh. Het is niet te doen, want je zit niet meer stil.

Marlies: En dat heb je wel nodig.

Maureen: Dus dan ben ik echt tot tien uur 's avonds bezig. ik ga naar mijn werk drie uur sporten op de sportschool dus dan zit je ook niet meer stil. Dus ik ben dan, in een lopende band zit ik niet meer stil.

Eva: Nee, dat houdt je ook niet vol uiteindelijk als je maar blijft en blijft gaan.

Maureen: Ja dat is toch niet goed. Aan het eind van de week zeg mijn meisje, je bent best wel moe je ziet er moe uit. Dan denk ik ja dat klopt. Ja. Dus dan moet ik even kijken hoe ik dat moet ga doen. Maar ik denk gewoon dat ik het hou bij de bijeenkomst en de winkeltjes die we overal doen en eh ja trainingen dat ik daar overal bij ben. Dat is wel haalbaar. Dat is op de maandag en de donderdag dus dat is wel haalbaar.

Eva: En zijn er nog meer dingen die je ervaart als blokkades of is dat het enige?

Maureen: Nee dat is wel het enige eigenlijk, ja.

Marlies: En wat zouden voor jou redenen voor om je niet langer in te zetten voor Goed Bezig!?

Maureen: **Nou daar heb ik geen reden voor denk ik. Of ik moet heel erg ziek worden of wat ook, dat het echt niet kan.** Maar... Nee.

Marlies: Je bent wel enthousiast.

Maureen: Ja ik blijf gewoon doorgaan.

Marlies: Geweldig

Eva: Ja, heel gaaf. Uhm ja dan zijn we eigenlijk al weer bij de laatste vraag, gaat snel. En dat is: 'wil je zelf nog iets toevoegen aan dit interview?'

Maureen: Nee, ik vond het wel een leuk interview. Jammer dat ik niet eerder tijd had voor jullie dat jullie het kunnen afronden, helaas.

Eva: Nee dat is prima.



Bijlage 3.10 – Interview Nasrien Nasibdar – 13 april 2017

Marlies: Nou wil je om te beginnen kort iets vertellen over wie je bent en wat je doet binnen Goed Bezig!?

Nasrien: Uhm, Nasrien Nazemtar, moeder van vier kinderen, alleenstaande. Uhm... Twee van mijn kinderen zijn op de middelbare school de andere twee nog op de basisschool. Binnen Goed Bezig! uh, ik ben zelf van de Campus en de Campus en Goed Bezig! sluiten samen. Uhm en met Goed Bezig! zijn we bezig met de ambassadeurs te activeren eigenlijk ook met het gezond leven, gezonder eten, actief bezig zijn met gymnastiek om het maar zo te zeggen. Maar we willen heel vaak uhm de ambassadeurs eigenlijk activeren, zelf laten denken. Van kom op met ideeën, wij kunnen jullie daarin steunen, kom maar op met jullie ideeën. En uhm de vrouwen zijn heel erg actief op vele scholen, we hebben natuurlijk in de wijken Spangen en Tussendijken hebben we Mariaschool, Valentijnschool, DUO. En ja er zijn vooral echt bij de Valentijnschool, daar zijn de ouders heel actief en dat is ook heel leuk om te zien. En uhm het leuke daarvan is dat je toch weer elkaar trekt van he jij bent er he wat leuk en dan trekken ze allemaal elkaar weer mee. En dan bij de Vec, de Vec Botu hebben we dan zeg maar gezond eten gedaan, koken. En uh het is echt een leuke maaltijd weet je wel met uhm met mie was het ook en met sperzieboontjes. Maar dat is heel simpel klaar te maken, en als je zeg maar iemand bent die werkt en je hebt het druk maar je wilt toch gezond eten. Alleen al met het kokend water kon je al heel wat lekkers klaarmaken. Dus het is ja, het is heel erg leuk. Heel leerzaam ja, je moet leerzaam sowieso alle trucjes zijn meegenomen. Maar je ziet ook dat de vrouwen er ook erg plezier mee hebben. Daarnaast ja werk ik ook zelf bij vluchtelingenwerk en ook bij uh Stichting Moed daar is Veilig Thuis ook erbij. Zoveel mogelijk erbij. En dat doe ik allemaal gezamenlijk met Goed Bezig!. Wat mij ook makkelijk maakt tijdens Goed Bezig!, nu ik ook zeg maar de statushouders van vluchtelingenwerk bijvoorbeeld want die worden op een gegeven moment hier geactiveerd in de wijken om hun ook daaraan mee te laten doen. Want zij zijn daar mee bezig 'wat doen wij hier eigenlijk in Nederland?' 'Kijk dit doen wij ook in Nederland, kom jij met jouw cultuur.'. Dus het is allemaal eigenlijk een beetje meegenomen en sowieso met Goed Bezig! komen we eigenlijk wel binnen huizen eigenlijk.

Marlies: En vind je dat belangrijk zeg maar dat het werk dat je voor Goed Bezig! doet past binnen het werk wat je daarnaast doet?

Nasrien: Uh, nee. Het hoeft niet, maar het is altijd wel meegenomen. En dit is sowieso leuk, alleen maar Goed Bezig! zelf is al heel erg leuk, een leuk programma om aan mee te doen. En het is uh, ja omdat ik weet dat Nico, Nico doet behoorlijk veel in de wijk en heeft altijd wel ideeën en leuke ideeën wat bij Goed Bezig! past eigenlijk en natuurlijk ook Cora. Vergeet ook niet de andere collega, iedereen draagt een steentje bij.

Marlies: Ja, precies, ja. En hoe ben je betrokken geraakt bij Goed Bezig!?

Nasrien: Omdat ik van de Campus ben. Campus en Geloven in Spangen zijn gewoon één, maar dan apart apart, die zijn eigen werk eigenlijk doen. Goed Bezig! hoort daar ook bij. Uh vanuit Campus, Campus is eigenlijk de middelpunt waar alle ambassadeurs naar toe kunnen komen en zien van wat heb je voor ons wat kunnen wij voor jullie betekenen en omgekeerd. En daar zit Goed Bezig! dan eigenlijk ook bij. Dus we zijn eigenlijk, de Campus is eigenlijk van een paar organisaties van wie kunnen verbinden met elkaar, ook voor de ambassadeurs zelf ook. En dat is eh... Dat is eigenlijk wat ik met de Campus doe, dat is eigenlijk de Campus die bij Goed Bezig! hoort.

Eva: Gaaf! Maar wat doe je dan concreet binnen Goed Bezig!? Want je doet heel veel dingen!

Nasrien: Goed Bezig! is zeg maar dat wij zeg maar de ambassadeurs activeren.



Dus we hebben bijeenkomsten en we hebben een groepsapp sowieso waar iedereen inzit elk vrouwtje komt erbij en dan organiseren we bijeenkomsten. Oké we hadden bijvoorbeeld de sinterklaasbonnenactie, dat was ook heel gaaf. We zijn dan ook bezig met koken in de wijk, uh van elke cultuur wel wat. Het is altijd wel garnalen want meestal hebben we ook wel Islamitische mensen ertussen. En wat ik het mooiste daarvan vind, het is ook weer gezond weet je we blijven mensen erop attenderen van hé dit is gezond eten, en wat je ook weer hebt; gezelligheid. Dus je kan ook netwerken en ook weer voor de gezelligheid. Dus je trekt ook in principe de mensen ook uit hun comfortzone en dat zie je ook. En dat is eigenlijk met Goed Bezig! wat we doen. Want met Goed Bezig! gaan we ook echt bij scholen langs, uhm het activeren van ambassadeurs van 'hé we hebben dit, wij zijn dit, dit kunnen we doen bij Goed Bezig!, wat past nog meer bij Goed Bezig!?' Dus we laten hunzelf eigenlijk meer denken, want het is niet zo zeg maar dat we iemands hand beetpakken van 'kom op, we gaan zo' het is dat hun het zelf doen. En dat is het mooie ervan want je ziet hun juist groeien. Weet je wel, wij helpen natuurlijk onze kant wel vanuit Goed Bezig! met bijvoorbeeld bijeenkomsten organiseren en dan gaan we samen koken of dat soort dingen. Of het vrouwenzwemmen wat we hebben bijvoorbeeld, weet je wel. Maar het is hun die het eigenlijk doen, hun gaan van 'ja wij hebben dit idee ja wij gaan handtekeningen verzamelen, wij gaan dat doen' wij maken de folders van de bijeenkomsten dan wel. Maar het mooiste is we doen het in principe samen. Maar het leuke is dat hun ervan uit groeien, dat is eigenlijk heel erg leuk.

Marlies: Ja, want je bent zelf ook wel ambassadeur?

Nasrien: Ik ben zelf wel ambassadeur ja.

Eva: Ja. Je klinkt heel erg alsof je ook echt bij de leiding hoort en ook alles oppakt.

Nasrien: Ik ben eigenlijk ja, wat ze tegen mij zeiden, ik ben de leiding van Goed Bezig!. Dus zeg maar de coördinator, niet van Goed Bezig! maar van de Campus. En ja ik ben zelf natuurlijk jobcoach en maatschappelijke ondersteuning dus ja dan moet je dat sowieso al doen. Dus dan heb ik ja, en sowieso ik heb vier kandidaten onder mij gehad toen ik bij de gemeente werkte en ja nu bij vluchtelingenwerk daar ben ik net aan begonnen eigenlijk dat is denk ik vier maandjes ongeveer. Dan krijg je ook weer je kandidaten toegewezen die je ook, ja je moet je moet. Je kan moeilijk de hand vasthouden, want op een gegeven moment moet je ze loslaten en moeten ze zelf... Het zijn wel een beetje kinderen, dan worden ze groot en dan gaan ze de deur uit. Dat is af en toe heel moeilijk als moeder zijnde, meer moeilijker dan als jobcoach of maatschappelijk ondersteuner.

Marlies: Ja precies. En uhm wat motiveert jou om je in te zetten voor Goed Bezig!?

Nasrien: Uhm... Het uhm, wat mij motiveert... **Ja het geeft me al voldoening dat je mensen kan activeren en eigenlijk uit hun comfortzone laat doen, vooral de vrouwen. Omdat ik bij de gemeente heb gewerkt en het meeste wat ik mijn caseload had waren vrouwen en je zag dat ze tegen heel veel dingen liepen en het was ook dat ze geïsoleerd waren. Ze wisten niet veel, ze konden bijvoorbeeld de taal niet, dus heel veel dingen eigenlijk niet en dat vond ik jammer. En dit is gewoon heel mooi, je hebt taallessen en zoveel andere dingen en in principe het is niet alleen maar taal. Je haalt ze uit hun comfortzone je verbindt ze weer met andere mensen en ze hebben hun vriendenkring ook weer. Dus dan zien ze ook weer dat ze niet alleen zijn. Dat geeft in principe een voldoening als ik al iets goed kan doen, je doet de deur dicht van 'heee' [zucht van voldoening].**

Eva: Fijn.

Marlies: Fijn gevoel, ja.

Nasrien: Dus dat is eigenlijk ja, dus het gaat mij er niet om of ik iets krijg inkomsten of dergelijke. En al zou ik een betaalde baan hebben zou ik dit toch nog verder willen doen.

Marlies: Mooi zeg. En wat vind je leuk aan je vrijwilligerswerk bij Goed Bezig!?

Nasrien: Alles. Je ontmoet zoveel mensen eigenlijk, ik zeg altijd zo van eh...



Heel vaak vragen ze dan van 'Nasrien hoe heb je dat allemaal geleerd of hoe kom je erbij?' ik zeg van iedereen. In gesprekken krijg ik informatie uh ik luister heel vaak naar mijzelf. Haha, toen zeiden ze van 'naar jezelf?' vaak als je zeg maar naar jezelf luistert hoor je je eigen advies er ook in. Daar moesten ze wel om lachen. Dat geef ik ook tijdens mijn trainingen, als ik training geef ik gooi mijzelf er ook altijd wel in. Ik zeg van en dat is eigenlijk meer van iedereen heeft een rugzak en je leert er gewoon van. **Ik ontmoet heel veel mensen en dat is juist het leuke. En heel vaak is het gewoon allemaal bekende mensen en ook allemaal ideeën die je krijgt. Je wordt gewoon wijzer, je leert eigenlijk overal wel wat van.**

Marlies: Ja precies. En jij dus ook heel veel vanuit je eigen ervaring. Je zegt 'ik neem mijzelf daarin mij' dus dat je soms ook je eigen adviezen hoort wat je een paar jaar geleden tegen jezelf kon zeggen.

Nasrien: Ja. Ja inderdaad en dat is juist. Dat is wel heel erg leuk en dat neem ik weer mee tijdens mijn trainingen. En ja, ik groei daar, ik groei er zelf heel erg uit om het maar zo te zeggen. En eh dat is ook eigenlijk wel heel erg leuk. Bijvoorbeeld ik werkte bij de gemeente bij Leushofden Delshaven, ik kom hier en dan kom ik ook weer al mijn collega's tegen dus dat is wel heel erg leuk. En bijvoorbeeld met Goed Bezig! kom je bijvoorbeeld bij scholen en ik denk dat ik hoe oud was ik... vijftien... zeventien jaar geleden ongeveer... Kom ik een vrouw tegen na zeventien jaar. Dat is denk ik 'woow' dat is echt denk ik wauw, zeventien jaar dat is wel heel erg lang. En dat is het leuke, want je komt op een gegeven moment iedereen tegen en dan kan je weer zien hoe klein de wereld is en dan kom je weer dan leer je weer van anderen mensen. Weet je wel en hoe ze zeg maar stapsgewijs hun leven hebben veranderd en anders in de wereld zijn gaan staan.

Eva: En eh... wat heb je nodig om betrokken te blijven bij Programma Goed Bezig!? Of heb je iets van Nico en Cora nodig?

Nasrien: Uhm... **Ik weet dat ik mijn hulpvraag altijd bij hun neer kan leggen. Op dit moment zou ik het niet weten, maar ik weet ten alle tijden ben ik welkom. Het zijn echt twee fijne collega's. Die mij altijd goed op hebben gevangen altijd hebben bij betrokken.** Ik leer veel van hun beide en ik vind het altijd heel erg leuk als Cora begint te staan en op volle kracht mensen begint te begeleiden en te vertellen wat ze kunnen doen. Dat is heel fijn om te horen. Ook nadat ik zelf ziek was geweest en als ik met dingen zit dat Nico altijd direct voor mij gaat bidden dat vind ik altijd echt heel super lief. En eh ja dat voel je dan ook weer dat je gewoon die eenheid hebt. De stagebegeleiders wat wij dan ook hebben, zoals Max, ik weet niet of jullie Max kennen?

Marlies/Eva: Ja.

Nasrien: Nou dat is ook een top van een gozer. Dus ja, het is leuk. Ik heb altijd gezegd tegen Nico van Spangen toen ik hier kwam dacht ik 'ik wil niet in Spangen buh, weet je wel van buuuh Spangen'. En dat was via dan... Ik ben even haar naam kwijt... dat was via ook een collega dat ik bij Nico terecht kwam. En ik zei 'ja is goed joh' want ik wou verder ik wou gewoon aan de slag. Maar toen ik in Spangen terecht kwam zei ik 'waaaauw er gebeurt hier heel veel'. Nico nam me echt overal mee en Cora ook en ik zat echt 'woow er wordt hier veel gedaan'. En dat wist ik ook niet en Spangen is ook echt één grote familie.

Marlies: Ja, een dorp.

Nasrien: Ja eigenlijk wel! Gewoon echt een dorp en er wordt echt veel gedaan. Kijk ik heb collega's bij vluchtelingenwerk die nu ook in Spangen wonen maar die wisten er allemaal niet van. Ik zei van 'ja kom mee! Ja, ik werk nu in Spangen!' dus ik zit nu heel erg op te scheppen over Spangen. Maar ja dan vertel ik echt over Spangen en wat we hier allemaal doen en bij Vec Botu. Vooral daar, dat is eigenlijk het meeste waar de vrouwen allemaal komen. Daar worden heel veel dingen gedaan. Dus ja, het is echt leuk. Ik zei ook tegen Cora zo van al ga ik bij vluchtelingenwerk aan de slag dat had ik ook al wel bij Nico gezegd ik blijf hier. Al moet ik een dag minder draaien, ik blijf hier.



Marlies: Dus meer werk van een ander soort dat zou je nooit tegenhouden om...

Nasrien: Om door te gaan hier bij Goed Bezig!? Nee, nee, nee. Ik heb altijd wel gezegd van ik blijf misschien ook wel vrijwillig doen. Ik ben niet lui om in het weekend te doen, nou zijn ze zelf natuurlijk in het weekend dicht. Maar gelukkig heb ik eh, zoals weet je bij vluchtelingenwerk dat is echt gewoon een fulltimebaan om het maar zo te zeggen, ook wel vrijwillig. Uh... En ja, dan nog kan ik thuis gewoon ingelogd zijn of hier ingelogd zijn en ik kan aan het werk. Snap je wat ik bedoel? Dus je kan wel twee dingen tegelijkertijd. Maar voor mij was het meer zo van Goed Bezig! en vluchtelingenwerk passen ook heel goed bij elkaar. Want je hebt dan toch de statushouders en we willen heel graag mannen hebben en de mannen zijn een beetje ondergedoken. En toen kwam ik mijn collega hier tegen van vluchtelingenwerk met allemaal mannen. Dus op een gegeven moment 'ahaaa!' dan komt heel die grote bal boven mijn hoofd, dat peertje of dat lampje en dan denk ik 'ja...'. Dus toen ben ik op een gegeven moment bij vluchtelingenwerk weer van 'hallo, ik wil dat groepje hebben'. Dus daar zijn ze nu bezig mee om dat ik ze misschien over kan nemen. Dus dat is eh ja gaaf.

Eva: Nou ik denk dat we de volgende twee vragen bijna kunnen schrappen.

Nasrien: Kom maar op, maakt niet uit.

Eva: We wilden eigenlijk nog vragen of je blokkades ervaart om je voor langere tijd in te zetten en of er redenen zouden zijn om je niet langer in te zetten?

Nasrien: Nee. Doe maar schrappen. Nee, het is leuk werk het is sowieso leuk werk. En sowieso vrijwilligerswerk wat heel veel mensen niet inzien is dat je heel veel met vrijwilligerswerk kan doen. Weet je wel, het is wat ik al zei: Leren. Zonder diploma kun je overal terecht komen met vrijwilligerswerk maar je hebt het wel op je CV staan. En dat noem ik dan ook maar een certificaat even. En je kan jezelf uitoefenen op vakken, zeg maar een beetje gaan proeven van 'hé is dat iets voor mij? Misschien kan ik daar wel verder in leren?' weet je wel. En dat proberen we ook met Goed Bezig! ook wel een beetje in te brengen bij de ouders en vrouwen, want we werken sowieso met Zowel! en Radar. Daarom zei ik ook, ben je bij BoTu geweest? Bij Vec?

Marlies: Nee, daar zijn we niet geweest, nee.

Nasrien: Maar daar zou je in principe echt het grote voorbeeld kunnen zien van dat echt al die vrouwen daar komen ook en dat we ook echt die activiteiten hebben gedaan. Op facebook hebben we een groep zeg maar, misschien als je met Nico praat kan je ook toegevoegd worden?

Marlies: De facebookgroep van Goed Bezig! zijn we wel toegevoegd ja.

Eva: ~~Hoe schrijf ik dat? Vec Botu?~~

Nasrien: ~~Vec Botu?~~

Marlies: ~~V-E-C toch?~~

Nasrien: ~~Ja.~~

Marlies: ~~Ik heb het wel eerder langs zien komen inderdaad.~~

Nasrien: ~~Ken je de visserij straat?~~

Marlies: ~~Nee, we zijn hier niet bekend.~~

Nasrien: ~~Helemaal niet?~~

Eva: ~~Nee we komen van ver weg.~~

Marlies: ~~Uit Ede komen we.~~

Nasrien: Oh echt? Uhm, ja maar dat is wel echt heel leuk om daar een keer te doen. Het is hier vlak bij de brug in principe om het maar zo te zeggen. Dat is echt heel leuk daar komen ook veel vrouwen. Ja omdat daar ook de Valentijnschool zit en de Valentijnschool is behoorlijk actief. En als ik daar meestal ga met Sahila heet ze volgens mij kan ik zo bellen en langskomen en alle vrouwen die komen al gelijk. Dat is echt gaaf.

Marlies: Van de Valentijnschool?



Nasrien: Allemaal wel hoor. Als ik binnenkom bij elke school wel en ik geef mijn ID dan vinden ze het al heel erg geweldig. Ik ben heel brutaal ik kom gewoon binnen van 'hallo'.

Marlies: Ja nou heel mooi toch?

Nasrien: Ja dat is heel leuk. Ik zeg heel vaak van tegen ouders van 'vraag, dan heb je tenminste... Weet je een nee achter maar je kan altijd voor een ja gaan' en toch af en toe die stoute schoenen aandoen en gaan durven om te vragen. En dat is het leuke, en ook de keukens. We moeten keukens hebben om dingen, om hier mee bezig te zijn. En we geven dat in de groepen... En ouders kun je natuurlijk twee keer in de ouder groepen wanneer ze bezig zijn bij de koffieochtenden. Ja, dat is het meeste waar je ze kan pakken.

Marlies: Ja. En heb jij tot slot zelf nog iets waarvan je denkt van dat is nog leuk of goed om te weten voor ons?

Nasrien: Ja, wat ik al tegen je zei van als je ja... Jullie doen alleen Spangen of ook Tussendijken van de Spangen? Want Goed Bezig! is eigenlijk in Tussendijken ook.

Eva: We doen allebei.

Marlies: Ja, allebei, ja.

Nasrien: Want dan is Vec Botu inderdaad zou je daar ook inderdaad en de Valentijnschool ik zou zeggen klopt bij de Valentijnschool aan.

Eva/Marlies: Daar zijn we geweest.

Nasrien: Nou dan kan je ook, Valentijnschool zit vlakbij. Daarachter heb je zeg maar een heel groot pleintje. Daar waar de markt een beetje wordt gehouden, daar heb je ook de bibliotheek en al. En in principe daar om het hoekje heb je Vec Botu. En dat is eigenlijk het meeste waar we de laatste tijd eh daar hebben we ook de kooklessen gehad voor ons, workshops gehad. Waren echt hele leuke foto's, ja was echt leuk. Waren echt veel ouders hoor, echt veel ouders.

Marlies: Komen veel mensen op af.

Nasrien: Ja, maar er zijn ook andere activiteiten. Ook Nederlands, ook computerlessen.

Marlies: Ja, dus het is een soort verzamelpunt van eh...

Nasrien: Ja, ja. Maar je ziet wel dat ze er zelf mee bezig zijn, dat is wel heel erg leuk ja.

Marlies: Nou ontzettend bedankt voor je enthousiaste verhaal, heel erg leuk om te horen. Bedankt voor je tijd!

