

Wat beweegt vrijwilligers?

ONDERZOEK NAAR DE ONVOLDOENDE BEZOCHTE THEMA- EN
TERUGKOMBIJEENKOMSTEN VAN HUMANITAS LEEUWARDEN

MERIJN VAN DEN HEUVEL



Afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie

Auteur: Merijn van den Heuvel

Studentnummer: 344123

Opdrachtgever: Humanitas Leeuwarden

Evelien Duiker

Opleiding: Toegepaste Psychologie

School: Hanzehogeschool Groningen

Afstudeerbegeleidster: Hanneke Pot

Schooljaar: 2019/2020

Datum: 29-06-2020

Voorwoord

Met veel plezier en motivatie heb ik de afgelopen vier maanden gewerkt aan de scriptie met als onderwerp 'de onvoldoende bezochte thema- en terugkombijeenkomsten van Humanitas Leeuwarden'. Deze scriptie is gemaakt naar aanleiding van een afstudeeropdracht voor de opleiding toegepaste psychologie aan de Hanzehogeschool Groningen.

Tijdens mijn stageperiode bij Humanitas Leeuwarden heb ik veel mooie en vooral ook leerzame ervaringen mogen opdoen. Ik ben in die tijd erg betrokken geraakt bij de organisatie en haar projecten. Toen het tijd werd om een afstudeeropdracht te zoeken twijfelde ik niet om Humanitas Leeuwarden te benaderen. Na een gesprek gevoerd te hebben met Evelien Duiker, coördinator van het begeleide omgangsregeling project, kwamen wij op een mooi onderwerp voor mijn afstudeeropdracht. Ik was vanuit mijn stageperiode al bekend met de thema- en terugkombijeenkomsten en om die reden wist ik goed wat het onderwerp in hield en hoe ik dat kon benaderen. Ik wil Evelien Duiker dan ook erg bedanken voor het bieden van deze kans en voor de prettige samenwerking.

Daarnaast wil ik mijn afstudeerbegeleider Hanneke Pot erg bedanken voor de goede begeleiding. Ik heb haar betrokkenheid en feedback gedurende mijn afstudeerperiode als erg prettig ervaren. Ik kon met al mijn vragen bij haar terecht en hierdoor is de kwaliteit van het onderzoek echt verbeterd.

Ten slotte wil ik alle respondenten bedanken die hebben meegewerkt aan dit onderzoek ondanks deze 'vreemde' periode. Zonder hun had ik dit onderzoek nooit op een goede manier kunnen voltooien. Zij zijn enorm van waarde geweest en hebben mij voorzien van alle benodigde data. Dank daarvoor.

Samenvatting

Humanitas Leeuwarden is een vrijwilligersorganisatie met meerdere projecten. Voor de vrijwilligers die actief zijn bij deze projecten wordt een aantal keer per jaar een thema- en terugkombijeenkomst georganiseerd. Maar deze bijeenkomsten blijken bij de projecten *Begeleide omgangsregeling (BOR)*, *Home-Start* en *Wel Thuis* niet altijd even goed bezocht te worden door de vrijwilligers. Om die reden staat in dit onderzoek de volgende onderzoeksvraag dan ook centraal: *‘Hoe komt het dat de thema- en terugkombijeenkomsten van Humanitas Leeuwarden onvoldoende worden bezocht door de vrijwilligers?’*

Ten eerste is onderzocht wat de coördinatoren vinden dat de meerwaarde is van deze bijeenkomsten voor de vrijwilligers. Dit is gedaan om te kunnen vaststellen of de ideeën van de coördinatoren wel aan sluiten op de behoeftes van de vrijwilligers. Uit interviews met de drie betreffende coördinatoren bleek dat de meerwaarde van de bijeenkomsten volgens de coördinatoren is dat vrijwilligers ervaringen kunnen delen, sociale contacten kunnen opdoen en nieuwe kennis kunnen verwerven. Ook dachten zij dat binding met de coördinator een belangrijke rol speelt in het wel of niet komen naar de bijeenkomsten

Vervolgens is onderzocht wat de motieven zijn van de vrijwilligers om de bijeenkomsten wel of niet te bezoeken. Deze vraag is beantwoord door interviews met zeven vrijwilligers. De interviews zijn opgesteld aan de hand van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000). Uit de interviews kwam naar voren dat de vrijwilligers meerdere redenen hebben om de bijeenkomsten te bezoeken: Het delen van ervaringen, opdoen van sociale contacten, het voelen van waardering en het opdoen van kennis. Reden om de bijeenkomsten niet te bezoeken zijn andere verplichtingen en de wisselende samenstelling van de groepen.

Uiteindelijk zijn, doormiddel van de interviews met de vrijwilligers, een aantal concrete verbeterpunten vastgesteld. Dit zijn: frequenter organiseren van de bijeenkomsten en tijdens de bijeenkomst de tijd goed bewaken.

Uit het onderzoek blijkt dat voor alle vrijwilligers de belangrijkste reden om de bijeenkomsten niet te bezoeken, het hebben van andere verplichtingen is. Vrijwilligers die vrijwilligerswerk zijn gaan doen op basis van leer/carrièregerichte motieven, hebben vaker andere verplichtingen dan vrijwilligers met normatieve motieven. De eerste groep hecht meer waarde aan de basisbehoefte ‘autonomie’ uit de zelfdeterminatietheorie en de tweede groep meer aan ‘verbondenheid’.

Tot slot zijn er naar aanleiding van deze bevindingen aanbevelingen geformuleerd voor Humanitas Leeuwarden die rekening houden met de twee type vrijwilligers. Zo kunnen er digitale bijeenkomsten worden georganiseerd voor de vrijwilligers met veel andere verplichtingen die waarde hechten aan autonomie. En kunnen er bijeenkomsten met vaste groepen vrijwilligers worden georganiseerd voor de vrijwilligers die meer waarde hechten aan verbondenheid. Ook wordt er aangeraden om vervolgonderzoek te doen naar aanleiding van dit onderzoek om zo een groter deel van de populatie te onderzoeken.

Summary

Humanitas Leeuwarden is a volunteer organization with multiple projects. A few times a year, theme- and follow up meetings are organized for the volunteers. However, not all the volunteers of the projects 'Begeleide omgangsregeling (BOR)', 'Home-Start' and 'Wel Thuis' attend these meetings. Because of this problem, the following research question for this research is stated: 'Why are the theme- and follow up meetings of Humanitas Leeuwarden insufficiently visited by the volunteers?'

First of all, the coordinators of these projects were asked what the added value of these meetings is for the volunteers. This is done to see whether the ideas of the coordinators connect to the needs of the volunteers. From interviews with three concerning coordinators, it appears that the added value of the meetings is that the volunteers are able to share experiences, make social contacts and acquire new knowledge. Furthermore, the coordinators also believe that the connection between the volunteer and the coordinator is an important factor to attend or to not attend the meetings.

To continue, the motives of the volunteers to attend or to not attend the meetings were examined. This question is answered by interviews with seven volunteers. The interviews were made with the basis of the Self-Determination Theory of Deci & Ryan (2000). The results of the interviews show that volunteers have multiple reasons to attend the meetings: sharing experiences, make social contacts, feeling appreciation and acquire knowledge. Reasons to not visit the meetings are other obligations and the varying compositions of the groups.

A couple of concrete improvement points are established with the help of the interviews with the volunteers. These are: improve the time management during the meetings and organize the meetings more frequently.

This research shows that the most important reason of the volunteers to not attend the meetings, is having other obligations. Volunteers who started their volunteer work because of learning or career-oriented motives, do have other obligations more frequently than the volunteers with normative motives. The former group values the basis need 'autonomy' from the Self-Determination Theory and the latter values 'relatedness'.

Finally, in response to the outcome of the research, recommendations are formulated for Humanitas Leeuwarden that take into account two types of volunteers. For example, digital meetings can be organized for the volunteers with a lot of other obligations who value autonomy. For the volunteers who value relatedness more, meetings with fixed groups of volunteers can be organized. Moreover, it is suggested to conduct follow-up research in response to this research, in order to research a larger proportion of the population.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Samenvatting	3
Summary.....	4
1. Inleiding	7
1.1 <i>Aanleiding en relevantie</i>	7
1.2 <i>Vrijwilligersmotivatie en intervisiebijeenkomsten</i>	9
1.2.1 <i>Motivatie</i>	9
1.2.2 <i>Vrijwilligersmotivatie</i>	10
1.2.3 <i>Intervisiebijeenkomsten</i>	10
1.2.4 <i>Begeleiding</i>	11
1.3 <i>Probleemstelling</i>	12
1.4 <i>Doelstelling.....</i>	12
1.5 <i>Operationalisatie begrippen</i>	12
2. Methode	13
2.1 <i>Opzet.....</i>	13
2.2 <i>Respondenten</i>	14
2.3 <i>Meetinstrumenten</i>	15
2.4 <i>Data-analyse</i>	16
2.5 <i>Ethische aspecten.....</i>	16
3 Resultaten.....	18
3.1 <i>Belang thema en terugkombijeenkomst.....</i>	18
3.2 <i>Motieven van de vrijwilligers</i>	20
3.2.1 <i>Motieven om wel naar de bijeenkomsten te komen.</i>	21
3.2.2 <i>Motieven om niet naar de bijeenkomsten te komen.</i>	22
3.3 <i>Verbeterpunten huidige situatie.</i>	25
4 Conclusie en discussie	26
4.1 <i>Conclusie</i>	26
4.2 <i>Discussie</i>	29
5 Aanbevelingen	30
6. Literatuurlijst	32
7. Bijlage	34
1. <i>Selectiebrief respondenten</i>	34
2. <i>Topiclijst interviews coördinatoren Humanitas.</i>	35

3.	<i>Interviewschema vrijwilligers.....</i>	<i>37</i>
4.	<i>Codeerschema interview vrijwilligers</i>	<i>40</i>
5.	<i>Zorgvuldig omgaan met proefpersonen, respondenten en testkandidaten</i>	<i>41</i>

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en relevantie

Het verrichten van vrijwilligerswerk wijst op betrokkenheid bij de maatschappij. Het vormt een essentieel onderdeel van hetgeen dat de maatschappij draaiende houdt. (Schmeeds & Arends, 2019). Het is lastig aan te geven hoeveel vrijwilligers er precies zijn in Nederland. Dit komt doordat niet alle Nederlanders bevraagd kunnen worden naar hun vrijwilligerswerk, maar ook doordat niet iedereen hetzelfde verstaat onder vrijwilligerswerk. Het centraal bureau van de statistiek (CBS) berekende over 2017 dat dat 49% van alle Nederlanders boven de 15 jaar zich minimaal één keer per jaar vrijwillig inzet. Dit percentage is al jaren stabiel (Hetem, 2019).

Sinds de invoering van de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) in 2007 wordt er een groter beroep op vrijwilligers gedaan (van Dam, 2009). De overheid zet vrijwilligerswerk steeds vaker in om bepaalde problemen op te lossen. Zij ziet een grote rol voor vrijwilligerswerk als het gaat om; bevorderen van maatschappelijke participatie, het stimuleren van maatschappelijke integratie en re-integratie als hulpmiddel om nieuwe sociale netwerken op te bouwen. Dit zorgt voor een grotere druk op het vrijwilligerswerk doordat er hierdoor meer vraag naar begeleiding en ondersteuning is. Een vrijwilligersorganisatie die zich inzet op het gebied van de hiervoor genoemde thema's is Humanitas.

Humanitas is een organisatie dat zich richt op maatschappelijke dienstverlening en samenlevingsopbouw en van hier uit veel verschillende doelgroepen bedient. Er zijn ruim 80 Humanitas afdelingen verspreid over Nederland (Humanitas, 2020). Deze afdelingen zijn weer verdeeld over 5 districten met elk hun eigen bestuur en district-manager. Bij Humanitas helpen jaarlijks ongeveer 25.000 geschoolde vrijwilligers zo'n 75.000 mensen. Humanitas gaat uit van de kernwaarden gelijkwaardigheid, behoud van regie over het eigen leven en verantwoordelijkheid voor jezelf en anderen. Vanuit deze waarden organiseert Humanitas verschillende projecten die zijn opgedeeld in zes thema's. De zes thema's zijn: eenzaamheid, verlies, opvoeden, opgroeien, detentie en thuisadministratie. Deze thema's worden door lokale afdelingen omgezet in projecten.

Elk van deze projecten maakt gebruik van vrijwilligers. Alle vrijwilligers worden geschoold doormiddel van trainingen. Gedurende de trajecten wordt er op basis van de vraag van vrijwilligers ook bijscholing aangeboden op de door hun gewenste onderwerpen. Dit wordt gedaan doormiddel van themabijeenkomsten die vier keer per jaar worden georganiseerd. Ook worden er, per project, minimaal vier terugkombijeenkomsten georganiseerd. Dit zijn bijeenkomsten waar de coördinator van het betreffende project de vrijwilligers weer ziet zodat de voortgang van de vrijwilligers met de deelnemers die zij begeleiden besproken kan worden. Vrijwilligers kunnen hier vertellen over hoe de begeleiding gaat, wat goed gaat en waar ze tegen aanlopen. Dit zijn een soort intervisie momenten waarbij de vrijwilligers onder de begeleiding van de coördinator hun ervaringen kunnen delen en elkaar tips kunnen geven. Ook is dit een moment om één op één met de coördinator te kunnen spreken als de vrijwilliger zich ergens zorgen over maakt binnen het gezin dat hij of zij begeleidt. Of wanneer het met de vrijwilliger zelf even niet goed gaat. De intervisiemomenten zorgen ook voor een uitbreiding van het netwerk van de vrijwilliger. Dit zijn momenten waar de vrijwilliger andere vrijwilligers ontmoet en hier ook mee in contact treedt.

Uit onderzoek naar mentortrajecten, waar vrijwillige mentoren jongeren begeleiden, blijkt dat het uitkomen van de verwachtingen van de vrijwillige mentor met betrekking tot het vrijwilligerswerk, een belangrijke rol speelt in de verbinding aan het project (Vos, Pot & Dotinga, 2012). Een belangrijke factor in het uitkomen van deze verwachtingen blijkt het uitbreiden van een eigen netwerk te zijn. Dit gebeurt grotendeels door de intervisiemomenten. Ook het leren van nieuwe dingen behoort tot de verwachtingen, hier spelen de trainingen weer een grote rol in.

Humanitas maakt, zoals eerdergenoemd, ook gebruik van dit soort intervisiemomenten en trainingen in de vorm van thema- en terugkombijeenkomsten. Maar het blijkt dat bij de afdeling Humanitas Leeuwarden deze bijeenkomsten onvoldoende bezocht worden. Dit bleek uit een gesprek met een van de coördinatoren binnen Humanitas Leeuwarden. Zij merkten op dat bij alle projecten de thema- en terugkombijeenkomsten onvoldoende bezocht werden. Ook landelijk wordt dit opgemerkt. Het is van groot belang voor Humanitas dat hier in de toekomst verandering in komt. Zowel de thema- als de terugkom(intervisie)bijeenkomsten zijn heel belangrijk voor Humanitas. Dit zijn de momenten waarop de coördinator de vrijwilligers ziet en de voortgang kan bespreken. Ook kan de coördinator signaleren of er behoefte is aan bijscholing en dit dan ook organiseren. Op deze manier kunnen coördinatoren de kwaliteit waar Humanitas bekend om staat waarborgen en hebben zij een goed overzicht van hoe het gaat met de vrijwilligers en deelnemers. Verder worden grotere projecten waar een betaalde coördinator actief is per traject gesubsidieerd. Voorwaarde van deze subsidie is dat de thema- en terugkombijeenkomsten goed bezocht worden door de vrijwilligers zodat de kwaliteit van de trajecten gewaarborgd blijft.

In het gesprek met de opdrachtgever (de coördinator van het project Begeleide omgangsregeling) kwam ook naar voren dat het, over het algemeen, zo is dat de vrijwilligers die stopten met het vrijwilligerswerk ook niet naar de terugkombijeenkomsten kwamen. Dit is een probleem voor een vrijwilligersorganisatie als Humanitas omdat er wordt geprobeerd een duurzame relatie op te bouwen met de vrijwilligers. Zo blijven die zo lang mogelijk inzetbaar voor het begeleiden van deelnemers. Het is niet automatisch zo dat alle vrijwilligers die niet naar de terugkombijeenkomsten kwamen, ook stopten met vrijwilligerswerk voor Humanitas.

Onderzoek naar het lage opkomstpercentage van de thema- en terugkombijeenkomsten is dus relevant om een aantal redenen. Ten eerste omdat een aantal projecten binnen Humanitas gesubsidieerd wordt. Voorwaarde van deze subsidie is dat de bijeenkomsten worden bezocht door de vrijwilligers. Ten tweede kunnen de coördinatoren doormiddel van deze bijeenkomsten de ontwikkelingen in het begeleidingstraject van de vrijwilligers monitoren en daarmee de kwaliteit van de begeleiding en het project waarborgen. Ten derde probeert een vrijwilligersorganisatie een zo duurzaam mogelijke relatie op te bouwen met de vrijwilligers zodat zij lang inzetbaar blijven.

1.2 Vrijwilligersmotivatie en intervisiebijeenkomsten

Er zijn verschillende motieven denkbaar om vrijwilligerswerk te gaan doen en dus ook verschillende motieven om wel of niet naar de thema- en terugkombijeenkomsten te gaan. Daarom is er gekeken naar wat er al bekend is op het gebied van vrijwilligers en motivatie. En naar wat er bekend is over intervisie- en training bijeenkomsten voor vrijwilligers en de meerwaarde hiervan.

1.2.1 Motivatie

Er zijn twee soorten motivatie te onderscheiden; motivatie van binnenuit (intrinsiek) en motivatie van buitenaf (extrinsiek) (Zimbardo, Johnson & McCan, 2013). Bij intrinsieke motivatie ontstaan de motieven vanuit de persoon zelf. Het gaat om het verlangen om een activiteit uit te voeren omwille van de activiteit zelf, en niet vanwege een factor van buitenaf zoals salaris of een andere vorm van beloning. Bij extrinsieke motivatie is het tegenovergestelde van toepassing; hier raakt een persoon gemotiveerd door een externe prikkel zoals een beloning. Vrijwilligerswerk sluit goed aan op intrinsieke motivatie. Je krijgt er tenslotte geen 'beloning' voor in de vorm van salaris. Het is belangrijk voor vrijwilligersorganisaties om intrinsiek gemotiveerde vrijwilligers te hebben die voldoening halen uit het vrijwilligerswerk en niet uit een eventuele tegenprestatie.

De Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2000) stelt dat, om intrinsiek gemotiveerd te raken, mensen zich in een stimulerende omgeving moeten bevinden die voldoet aan drie 'basisbehoeften': autonomie, competentie en verbondenheid.

Autonomie – De vrijheid om gedrag zelf te mogen bepalen, de persoon moet in staat zijn om zijn eigen doelen te stellen en de waarde van de te ondernemen activiteit inzien.

Competentie – De vaardigheden die iemand bezit om een activiteit te ondernemen. Het gevoel van competent zijn is belangrijk om intrinsieke motivatie te laten groeien. Het gaat er dus niet om dat iemand daadwerkelijk competent is maar dat diegene dit zo ervaart.

Verbondenheid – Sociale verbondenheid kan ook invloed hebben op de intrinsieke motivatie. Dit kan gedefinieerd worden als de behoefte om positieve relaties met anderen op te bouwen. Dit verhoogt het gevoel van veiligheid en sociale steun.

Wanneer personen zich in een stimulerende omgeving bevinden zullen zij sneller intrinsiek gemotiveerd raken. Wanneer de omgeving juist niet stimulerend is, kan de ontwikkeling van de persoon belemmerd worden waardoor het risico ontstaat dat de persoon minder gemotiveerd raakt voor de activiteit (Schmidt, 2014). Als deze theorie wordt doorgetrokken naar vrijwilligers, zou het zo kunnen zijn dat een stimulerende omgeving tot intrinsiek gemotiveerde vrijwilligers leidt en een niet-stimulerende omgeving tot extrinsiek gemotiveerde vrijwilligers (Schmidt, 2014).

1.2.2 *Vrijwilligersmotivatie*

Ieder individu heeft eigen motieven om iets te ondernemen. Wanneer het duidelijk wordt wat vrijwilligers motiveert, kan de begeleiding en sturing van vrijwilligers worden geoptimaliseerd (de Gast, Hetem & Wilbrink, 2009).

De functionele benadering van Clary is een van de belangrijkste benaderingen op het gebied van vrijwilligersmotivatie (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen & Miene, 1997). In de functionele benadering van Clary wordt er gekeken naar wat de toegevoegde waarde van het doen van vrijwilligerswerk is voor de vrijwilligers. Clary onderscheidt hier zes vrijwilligersmotieven:

1. Carrièregerichte motieven: de vrijwilliger doet vrijwilligerswerk om zich meer te ontwikkelen op het gebied van carrièregerichte vaardigheden. Vrijwilligerswerk biedt hier de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren, nieuwe ervaringen en contacten op te doen.
2. Normatieve motieven: normatieve motieven zijn motieven waarbij normen en waarden de reden zijn voor vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligers willen op deze manier bijdragen aan de maatschappij.
3. Sociaalgerichte motieven: Deze hebben betrekking op de relaties met anderen. Vrijwilligerswerk kan de bestaande contacten verdiepen en/of versterken. Het biedt een kans om activiteiten uit te voeren die gewaardeerd worden door anderen.
4. Leegerichte motieven: vrijwilligerswerk kan ervoor zorgen dat de vrijwilliger nieuwe dingen leert en zichzelf ontwikkelt. Het geeft de mogelijkheid om nieuwe leerervaringen op te doen en het biedt kans om kennis, vaardigheden en capaciteiten te verwerven. (Wat is het verschil met 1?)
5. Kwaliteitsgerichte motieven: vrijwilligerswerk kan kansen bieden voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit. Het helpen van anderen kan bijdragen aan een positief gevoel over de eigen persoon.
6. Beschermingsgerichte motieven: deze motieven hebben betrekking op iemands persoonlijk functioneren. Beschermingsgerichte motieven gaan over het beschermen van het eigen ego tegen negatieve eigenschappen, omstandigheden en gevoelens. Vrijwilligerswerk kan hierbij zorgen voor een vermindering van schuldgevoelens door het helpen van anderen.
(Clary, et al., 1997).

1.2.3 *Intervisiebijeenkomsten*

Uit een onderzoek van het CBS in 2017 naar de activiteiten, duur en motieven van vrijwilligerswerk kwam naar voren dat, van alle respondenten die deelnamen aan het onderzoek (7654), het grootste gedeelte vrijwilligerswerk deed omdat 'ze het zelf leuk vinden om te doen' (56,9%) en 'het fijn vinden om iets voor een ander te doen' (53,7%) (Arends & Schmeets, 2018). Verder vindt bijna een derde het een zinvolle tijdsbesteding (exact percentage ontbreekt hier), 28,4% ziet het als plicht, 27,5% gaf aan vrijwilligerswerk te doen vanwege de sociale contacten die het met zich mee brengt, 16,6% wilde vooral nieuwe dingen leren door middel van vrijwilligerswerk en 5,6% ziet het als opstap naar een betaalde baan.

Vooraf bij het leren van nieuwe dingen (motief 4) en het uitbreiden van het sociale netwerk (motief 3), doormiddel van vrijwilligerswerk, blijken intervisie en trainingsbijeenkomsten een belangrijke rol te spelen. Uit een onderzoek blijkt dat vrijwilligersorganisatie Ixta Noa, een vrijwilligersorganisatie binnen de psychosociale sector, vermoedt dat de ontwikkeling van hun vrijwilligers samenhangt met een toegankelijk sociaal netwerk binnen de organisatie, waarin veel onderling contact is en waarin vrijwilligers worden gestimuleerd open te zijn over hun ervaringen, vragen te stellen of hulp te vragen wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld tijdens de intervisieavonden die regelmatig plaatsvinden (de Wit, 2013). Uit ditzelfde onderzoek komt naar voren dat de intervisiemomenten die Ixta Noa organiseert door een groot deel van de geïnterviewde vrijwilligers wordt genoemd als “leerzaam moment in het vrijwilligerswerk”. Tijdens de intervisies ontmoeten vrijwilligers elkaar, en dit wordt door alle vrijwilligers genoemd als belangrijk element in hun leerproces. Vrijwilligers leren niet alleen van hun eigen ervaringen binnen het vrijwilligerswerk maar ook van die van andere vrijwilligers.

Het leren van andere vrijwilligers doormiddel van het uitwisselen van ervaringen is dus belangrijk voor vrijwilligers. Een belangrijke voorwaarde voor het leren van anderen is logischerwijs de mogelijkheid om anderen te kunnen ontmoeten. Vrijwilligers van Ixta Noa gaven aan dat de contactmomenten die Ixta Noa organiseert, zoals de intervisies, hiervoor belangrijke voorwaarden zijn.

1.2.4 Begeleiding

Uit een onderzoek naar het belang van de motieven van intrinsiek en extrinsiek gemotiveerde vrijwilligers in vrijwilligersorganisaties op het proces van werving, behoud en doorstroming (Schmidt, 2014), bleek dat, voor het behoud van vrijwilligers, er een aantal punten waren die vrijwilligers erg belangrijk vonden; de rol van de coördinator, het plezier in het werk, het krijgen van waardering, het hebben van verantwoordelijkheid, ondersteuning, begeleiding en communicatie.

De thema- en terugkombijeenkomsten van Humanitas zijn beiden vormen van begeleiding van de vrijwilligers. Hier wordt ondersteuning vanuit de coördinatoren geboden aan de vrijwilligers. Maar uit eerder onderzoek naar de vrijwilligers van Humanitas (vrijwilligers tevredenheidsonderzoek 2018) blijkt dat vrijwilligers uit het district Noord, waar Humanitas Leeuwarden onder valt, significant minder tevreden waren over diverse aspecten die te maken hadden met de begeleiding. Zij waren minder tevreden over de begeleiding dan de gemiddelde Humanitas vrijwilliger en minder tevreden ten opzichte van de vrijwilligers uit district Noord in 2014 (de Bruijn & van der Meulen, 2018). Oorzaken van het minder tevreden zijn ten opzichte van andere Humanitas vrijwilligers, werden niet benoemd in dit onderzoek.

Begeleiding van vrijwilligers kwam in het hele onderzoek terug als concreet verbeterpunt. Al werd die in zijn totaliteit als voldoende beoordeeld, het cijfer was lager dan in 2014. Het ging hier om stellingen als: Er zijn voldoende momenten voor (werk)overleg met iemand van de organisatie, ik ben tevreden over de wijze van ondersteuning of begeleiding, ik krijg voldoende ondersteuning of begeleiding en de organisatie toont voldoende belangstelling voor het werk dat ik doe.

1.3 Probleemstelling

Omdat Humanitas Leeuwarden graag wil weten wat er ten grondslag ligt aan de lage opkomst en wat zij kunnen doen om het opkomstpercentage van de thema- en terugkombijeenkomsten te verhogen, is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *“Hoe komt het dat de thema- en terugkombijeenkomsten van Humanitas Leeuwarden onvoldoende worden bezocht door de vrijwilligers?”* Het gaat hier om een verklarende probleemstelling (Verhoeven, 2018) die uitmondt in een advies. Dit houdt in dat er verklaringen gezocht worden voor het betreffende probleem. Daarbij is het van belang om inzicht te krijgen in wat de coördinatoren met de bijeenkomsten hopen te bereiken en in hoeverre dit aansluit bij de behoefte van de vrijwilligers.

Deelvragen die zijn opgesteld om antwoord te geven op deze onderzoeksvraag zijn:

1. Wat is het belang van de thema- en terugkombijeenkomsten voor vrijwilligers volgens de coördinatoren?
2. Wat zijn motieven voor vrijwilligers om wel/niet naar de thema- en terugkombijeenkomsten te komen?
3. Wat zijn sterke verbeterpunten voor de thema- en terugkombijeenkomsten in de huidige situatie?

1.4 Doelstelling

Met dit onderzoek wordt beoogd inzicht te verkrijgen in de motieven van vrijwilligers om de thema- en terugkombijeenkomsten wel of niet te bezoeken en te bepalen wat sterke verbeterpunten zijn met betrekking tot de bijeenkomsten. Verder zullen aanbevelingen gedaan worden over de wijze waarop er in de toekomst voor gezorgd kan worden dat de bijeenkomsten beter worden bezocht.

1.5 Operationalisatie begrippen

In de onderzoeksvragen wordt gesproken over vrijwilligers. Met vrijwilligers worden de vrijwilligers bedoeld die actief zijn bij een van de projecten van Humanitas Leeuwarden, binnen de thema's opvoeden en opgroeien. Dit zijn de projecten *Begeleide omgangsregeling*, *Wel thuis* en *Home-Start*.

De thema- en terugkombijeenkomsten zijn de bijeenkomsten die per project georganiseerd worden voor de vrijwilligers van Humanitas Leeuwarden. Het gaat hier om vier thema-bijeenkomsten die er op gericht zijn vrijwilligers bij te scholen op een bepaald onderwerp en vier terugkombijeenkomsten die bedoeld zijn voor intervisie. Hier komen de vrijwilligers in kleine groepen samen met hun coördinator om hun voortgang met de deelnemers te bespreken. Vrijwilligers kunnen ook andere onderwerpen inbrengen die zij graag willen bespreken.

2. Methode

2.1 Opzet

Dit onderzoek heeft een kwalitatief karakter. Dit houdt in dat literatuuronderzoek en interviews informatie moeten opleveren om zo tot beantwoording van de onderzoeksvraag te komen. De reden dat er gekozen is voor een kwalitatief onderzoek is dat het hier om een verklarende vraag gaat (Verhoeven, 2018). Bij een verklarende vraag zoek je de oorzaak voor een probleem en doormiddel van interviews kon dit goed in kaart worden gebracht. In eerste instantie was er gekozen voor een 'mixed methods' opzet wat zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek zou combineren. Bij deze onderzoeksopzet zou er ook gebruik gemaakt worden van vragenlijsten en zogenaamde focusgroep interviews waarbij meerdere vrijwilligers tegelijkertijd, op locatie, geïnterviewd zouden worden over de resultaten van de vragenlijsten, maar dit was gezien de huidige situatie (COVID-19) niet realistisch meer. Het kantoor van Humanitas Leeuwarden was gedurende de 'intelligente lockdown', waar wij ons in bevonden, gesloten en de vrijwilligers waren ook tijdelijk gestopt met de begeleiding van deelnemers. Hierdoor kon er geen face to face contact plaatsvinden met de vrijwilligers.

Om toch aan de benodigde data te kunnen komen is in samenspraak met de opdrachtgever besloten om telefonische interviews te houden. Hierdoor kon meer de diepte in gegaan worden met een aantal respondenten maar minder de breedte in. Zowel coördinatoren als vrijwilligers zijn geïnterviewd voor dit onderzoek. De reden dat er ook coördinatoren geïnterviewd werden, en dit als een aparte deelvraag is opgenomen, is dat er op deze manier gekeken kon worden of de ideeën van de coördinatoren over de meerwaarde van de bijeenkomsten wel aansloten op de behoefte en ideeën van de vrijwilligers met betrekking tot de bijeenkomsten.

Voor de interviews met de vrijwilligers zijn er zowel vrijwilligers die regelmatig naar bijeenkomsten komen, als vrijwilligers die nauwelijks of niet naar de bijeenkomsten komen benaderd. Er is hier spraken van een doelgerichte steekproef waarbij er een selectie wordt gemaakt op basis van bepaalde kenmerken (Verhoeven, 2018). Dit is gedaan om een goede spreiding te krijgen in de motieven om wel of niet naar de bijeenkomsten te komen.

2.2 Respondenten

De coördinatoren die geïnterviewd zijn voor het onderzoek (tabel 1) zijn de coördinatoren van de projecten; *Home-Start*, *Wel thuis* en de *Begeleide omgangsregeling (BOR)*. Dit zijn de grotere projecten binnen de thema's oproeien en opvoeden van Humanitas Leeuwarden die regelmatig thema- en terugkombijeenkomsten organiseren. Ook zijn dit de projecten waar betaalde coördinatoren actief zijn.

Coördinator	Project	Actief als coördinator sinds	Aantal vrijwilligers
Coördinator 1	Begeleide omgangsregeling	April 2019	20 vrijwilligers
Coördinator 2	Home-start	September 2019	28 vrijwilligers en 8 studenten
Coördinator 3	Wel Thuis	Januari 2020	9 vrijwilligers en 4 studenten

Tabel 1. Overzicht respondenten Coördinatoren

De vrijwilligers die benaderd zijn voor de interviews zijn vrijwilligers uit een van de hierboven genoemde projecten. De coördinatoren hebben zowel vrijwilligers die regelmatig aanwezig zijn bij deze bijeenkomsten, als vrijwilligers die niet of nauwelijks aanwezig zijn benaderd. De reden dat de vrijwilligers benaderd zijn door de coördinatoren is dat de doelgroep vanwege de privacywetgeving niet zomaar benaderd mag worden door een derde. Tijdens een overleg met de coördinatoren is bepaald hoe de vrijwilligers benaderd zouden worden. Besloten is dat zij de vrijwilligers zouden benaderen en dat de onderzoeker een brief zou opstellen (bijlage 1) die het doel en belang van het onderzoek zou uitleggen en de vraag zou stellen aan de respondent of hij/zij geïnteresseerd was om mee te werken aan het onderzoek doormiddel van een telefonisch interview. Deze brief is door de coördinatoren naar de vrijwilligers gemaild. Toen er onvoldoende respons bleek te zijn, zijn er nog een aantal vrijwilligers benaderd door de coördinatoren. Uiteindelijk heeft een coördinator nog een aantal respondenten persoonlijk telefonisch benaderd om zo toch aan voldoende respondenten te komen voor het onderzoek. Dit heeft er wel voor gezorgd dat een project (*Begeleide omgangsregeling*) is oververtegenwoordigd in de steekproef. In tabel 2 is overzicht gemaakt van de respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Zoals te zien is, zijn de respondenten de regelmatig de bijeenkomsten bezoeken oververtegenwoordigd in de steekproef.

Van het *Begeleide omgangsregeling* project zijn er twintig van de twintig actieve vrijwilligers benaderd. Van *Home-start* project zijn er zes van de achtentwintig benaderd en van het *Wel Thuis* project zijn er negen van de negen actieve vrijwilligers benaderd. De reden dat er relatief weinig respondenten zijn benaderd van uit het *Home-Start* project is dat dit project regelmatig mee werkt aan verschillende onderzoeken. De coördinator van dit project wilde haar vrijwilligers niet overvragen, om die reden zijn niet alle vrijwilligers benaderd voor dit onderzoek maar is er een selectie gemaakt.

Respondent	Project	Bezoekt bijeenkomst
Respondent 1	Begeleide omgangsregeling	Regelmatig
Respondent 2	Begeleide omgangsregeling	Nog niet bezocht
Respondent 3	Home-Start	Regelmatig
Respondent 4	Wel thuis/Home-Start	Regelmatig
Respondent 5	Begeleide omgangsregeling	Regelmatig
Respondent 6	Begeleide omgangsregeling	Niet
Respondent 7	Begeleide omgangsregeling	Regelmatig

Tabel 2. Overzicht respondenten Vrijwilligers.

2.3 Meetinstrumenten

Voor het beantwoorden van de eerste deelvraag is gebruik gemaakt van interviews met de verschillende coördinatoren. Op deze manier is, wat volgens de coördinatoren het belang van de thema en terugkombijeenkomst is, in kaart gebracht. Aan de hand van de gevonden literatuur die is behandeld in de inleiding is een interviewschema opgesteld met verschillende topics. Dit waren; invulling van de bijeenkomsten, belang van de bijeenkomsten, uitbreiden sociale netwerk door de bijeenkomsten, leren van andere doormiddel van de bijeenkomsten, begeleiding tijdens de bijeenkomsten en wat verder nog relevant werd geacht. Het hele interviewschema is te vinden in bijlage 2.

Voor het beantwoorden van de tweede en derde deelvraag is gebruik gemaakt van een half gestructureerd telefonisch interview. Een half gestructureerd interview betreft een interview dat gebruik maakt van een interviewschema met zowel open als gesloten vragen (Verhoeven, 2018). Het telefonisch interview heeft als nadeel dat non verbale communicatie ontbreekt. Dit kon het voor beide partijen lastiger maken om de boodschap van de ander op de juiste manier te interpreteren (Rentier, 2016).

De topics van het interview zijn opgesteld aan de hand van de literatuur en de interviews met de coördinatoren. Aan de hand van de interviews met de coördinatoren is gekeken naar wat zij zouden willen dat de vrijwilligers meenemen uit de bijeenkomsten (leren van nieuwe dingen, uitwisselen ervaringen en uitbreiden sociale netwerk). Dit is meegenomen in de interviews met de vrijwilligers om te kijken of het beeld van de coördinatoren aansluit op de behoeftes van de vrijwilligers.

De zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000) is gebruikt als basis voor de interviews. Er zijn verschillende vragen/topics opgesteld die gericht zijn op een van de drie basisbehoeftes; autonomie, competentie en verbondenheid waar een stimulerende omgeving aan moet voldoen voor een vrijwilliger om intrinsiek gemotiveerd te raken. Een voorbeeld van hoe een basisbehoefte is geoperationaliseerd naar een vraag is; Basisbehoefte autonomie – vraag: *Vindt u dat u als vrijwilliger voldoende inspraak heeft in de invulling van de bijeenkomsten?*

Op deze manier zijn de motieven van de vrijwilligers om wel of niet naar de thema- en terugkombijeenkomsten te gaan in kaart gebracht. Het interviewschema is te vinden in bijlage 3.

2.4 Data-analyse

De gesprekken met de coördinatoren zijn opgenomen en geanalyseerd. Het ging hier om drie interviews en deze zijn niet volledig uitgeschreven en gecodeerd omdat de data makkelijk te vergelijken was. Er is gekeken naar de antwoorden van de coördinatoren aan de hand van het interviewschema en gezocht naar verschillen en overeenkomsten. Vervolgens zijn, aan de hand van de topics in het interviewschema (invulling van de bijeenkomsten, belang van de bijeenkomsten, uitbreiden sociale netwerk door de bijeenkomsten, leren van andere doormiddel van de bijeenkomsten, begeleiding tijdens de bijeenkomsten en wat verder nog relevant werd geacht), de belangrijkste punten uitgeschreven in het resultaten hoofdstuk.

De interviews met de vrijwilligers zijn opgenomen en getranscribeerd. Hierna zijn ze gecodeerd en werden alle antwoorden met een bepaalde code gethematiseerd. Deze thema's (Motieven om wel te komen, motieven om niet te komen en verbeterpunten) kwamen voort uit het interviewschema. Hierna zijn deze thema's ondergebracht bij de betreffende deelvraag. In de bijlage is een codeerschema bijgevoegd die inzichtelijk maakt hoe de interviews zijn gecodeerd en gethematiseerd.

Nadat alle antwoorden waren gecodeerd, gethematiseerd en ondergebracht bij de juiste deelvraag, was stap twee in de analyse; de thema's en de daarbij behorende codes die onder deelvraag 2 vielen, indelen aan de hand van de zelfdeterminatietheorie. De codes kregen uiteindelijk een aparte beoordeling doormiddel van kleur. Het ging hier om oranje, groen en geel. Deze kleuren stonden voor de verschillende basisbehoeftes (autonomie, verbondenheid & competentie) van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000). Hier is uiteindelijk een procesmodel van gemaakt dat te vinden is in het hoofdstuk resultaten.

2.5 Ethische aspecten

Zoals eerder benoemd zijn de respondenten door de coördinatoren benaderd met de vraag of zij mee willen werken aan dit onderzoek. Dit in verband met de privacywetgeving. Er is door de onderzoeker een brief opgesteld die het doel van het onderzoek nader uitlegt aan de respondent, met de vraag of de respondent zou willen meewerken aan het onderzoek doormiddel van een telefonisch interview (bijlage 1). Deze brief is door de coördinatoren rondgemaild naar de potentiële respondenten.

Wanneer de respondent aangegeven had mee te willen werken aan het onderzoek kreeg de onderzoeker de contactgegevens in de vorm van een telefoonnummer en naam opgestuurd. Een enkele respondent heeft de onderzoeker zelf benaderd via de mail om aan te geven dat hij/zij zou willen meewerken aan het onderzoek.

De telefonische interviews zijn met toestemming van de respondenten opgenomen en uitgeschreven, deze zijn bewaard op de persoonlijke laptop van de onderzoeker. Vooraf is besproken dat de gesprekken opgenomen zouden worden zodat de respondent hier rekening mee zou kunnen houden tijdens het interview. Verder zijn zowel de coördinatoren en de respondenten volledig geanonimiseerd in de verslaglegging, met als enige vorm van herkenning het project waarbij zij actief zijn. Dit is nodig voor de kwaliteit van het onderzoek en is ook bekend bij de respondenten.

Verder heeft de onderzoeker het formulier 'zorgvuldig omgaan met proefpersonen' ondertekend (bijlage 4). Dit formulier gaat in op hoe de onderzoeker omgaat met gevoeligheden en privacy waarborging tijdens het onderzoek. De belangrijkste punten uit dit formulier zijn dat de respondenten volledig anoniem blijven tijdens het onderzoek, de opnames, transcripten en contactgegevens verwijderd zullen worden door de onderzoeker nadat het onderzoek is afgerond.

Daarbij is telefonisch ook besproken dat de respondenten het onderzoek in mogen zien wanneer zij hier geïnteresseerd in zijn. Dit zal dan doormiddel van de coördinator met hun gedeeld worden.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten per deelvraag uitgewerkt. 3.1 staat in het teken van de visie van de coördinatoren op de thema- en terugkombijeenkomsten en wat het nut van deze bijeenkomsten, volgens de coördinatoren, zou moeten zijn voor de vrijwilligers. 3.2 gaat over de verschillende motieven van de respondenten om wel of niet de thema- en terugkombijeenkomsten te bezoeken en 3.3 gaat over de verschillende verbeterpunten van de bijeenkomsten die door de respondenten zijn benoemd.

3.1 Belang thema en terugkombijeenkomst

Voor deze deelvraag zijn de coördinatoren van de projecten *Begeleide omgangsregeling (BOR)*, *Wel thuis* en *Home-Start* geïnterviewd. Deze drie projecten vallen onder de thema's opvoeden en opgroeien van Humanitas. Binnen alle drie de projecten wordt de thema en terugkombijeenkomst op vrijwel dezelfde manier georganiseerd, toch verschillen de terugkombijeenkomsten op een aantal punten (tabel 3).

Project	Frequentie bijeenkomst	Vrijwilligers per bijeenkomst	Vaste dagen	Gebruik van methodiek
Begeleide omgangsregeling	4 keer per jaar	Alle vrijwilligers	Staan voor een jaar vast	Intervisie methodiek (afhankelijk van hoeveel vrijwilligers)
Home-Start	1 keer per 2 maanden	2 groepen vrijwilligers	Staan voor een jaar vast	Geen specifieke methodiek
Wel thuis	4 keer per jaar	Alle vrijwilligers	Staan voor een jaar vast	Afhankelijk van de vrijwilligers

Tabel 3. Overzicht opzet terugkombijeenkomst per project.

Bij het project Begeleide omgangsregeling verschilt de dag en de tijd van de terugkombijeenkomst per keer. De ene keer op dinsdag en de andere keer op donderdag. Ook het tijdstip verschilt per keer tussen de ochtend en middag. Bij Home-Start kunnen de vrijwilligers kiezen uit twee verschillende dagen per bijeenkomst en bij Wel thuis is de bijeenkomst altijd op de dinsdag georganiseerd.

De themabijeenkomst wordt tegenwoordig project overkoepelend georganiseerd. Dit houdt in dat alle vrijwilligers van de drie projecten voor dezelfde themabijeenkomst worden uitgenodigd omdat het onderwerp van de bijeenkomst vaak relevant is voor alle projecten binnen de thema's opvoeden en opgroeien. Op deze manier is er meer budget beschikbaar voor het organiseren van de themabijeenkomst en dit komt ten goede van de professionaliteit van de bijeenkomst. Ook zorgt dit voor een drukker bezochte themabijeenkomst omdat alle vrijwilligers nu aanwezig zijn bij dezelfde themabijeenkomst in plaats van themabijeenkomsten per project.

Delen van ervaringen

Het belang van de terugkombijeenkomst voor de vrijwilligers zit volgens de coördinatoren voornamelijk in het kunnen delen van ervaringen met andere vrijwilligers en het leren hiervan. Dit werd genoemd door alle drie de coördinatoren. Zij zien de terugkombijeenkomsten als een moment waarop vrijwilligers hun hart kunnen luchten en steun kunnen krijgen vanuit andere vrijwilligers.

“Het belang van de bijeenkomst voor de vrijwilligers is dat ze kunnen vertellen waar ze tegen aan lopen en tips van andere vrijwilligers krijgen”

Figuur 1. Quote coördinator BOR

“Het belang is dat je ervaringen deelt en je hart kan luchten over waar je tegen aanloopt met je gezin”

Figuur 2. Quote coördinator Home-start

Zo zijn er situaties waarin vrijwilligers hun rol uit het oog kunnen verliezen tijdens de begeleiding van een deelnemer. *“Dit kan gebeuren zonder dat de vrijwilliger dit zelf doorheeft”* vertelt de coördinator van het Home-Start project. Tijdens de terugkombijeenkomsten kun je elkaar hier scherp op houden door vragen te stellen. Ook de coördinator van het Wel thuis project benadrukt het belang van het onderling delen van ervaringen *“juist het delen van ervaring die je opdoet in de gezinnen is belangrijk en ik denk op het moment dat je dat gaat delen/vertellen aan anderen die ook soortgelijke ervaringen hebben, dat je sneller tot een nieuwe invalshoek kunt komen”*.

Sociale contacten

Daarnaast wordt ook het opdoen van sociale contacten benoemd als een meerwaarde van de bijeenkomst door de coördinatoren. Zo werd benoemd dat sommige vrijwilligers de bijeenkomsten erg prettig vonden omdat zij zelf een wat kleiner netwerk hadden en het om die reden leuk vonden de andere vrijwilliger weer te zien. *“Het is ook een stukje gezelligheid en verbinding”* zegt de coördinator van het Home-Start project. Wel vroegen sommige coördinatoren zich af of het wisselen van de samenstelling van de groepen dit zou bevorderen of juist een belemmering zou vormen voor de vrijwilligers.

Binding met coördinator

Alle drie de coördinatoren denken ook dat de rol van de coördinator een belangrijke rol speelt bij de bijeenkomsten. Bij alle drie de projecten heeft een wisseling van coördinatoren plaatsgevonden en dit heeft ook gevolgen voor de opkomst van de bijeenkomsten merken de coördinatoren. Zo vertelt de coördinator van het BOR-project dat volgens haar *“vrijwilligers ook wel een bepaalde band met de coördinator moeten hebben om naar de bijeenkomsten te komen”*. Ook de Home-Start coördinator benoemt dit: *“er is een nieuwe vrijwilligersgroep bijgekomen die ik zelf heb getraind, dan is de drempel wellicht ook wat lager om te komen”*. Alle drie de coördinatoren waren nog geen coördinator van de betreffende projecten in 2018 toen het vrijwilliger tevredenheidsonderzoek plaatsvond en wisten om die reden ook niet of er veel was veranderd met betrekking tot de begeleiding naar aanleiding van de bevindingen van dat rapport. De Home-Start coördinator is wel meer tijd in de begeleiding en de structuur

gaan steken sinds zij coördinator is geworden en merkt dat de vrijwilligers hier positief op reageren.

Kennisverwerving

De meerwaarde van de themabijeenkomst zit hem voornamelijk in het vergaren van kennis. De opkomst van deze bijeenkomsten ligt ook hoger dan die van de terugkombijeenkomsten wordt opgemerkt door de coördinatoren. Ook is het een moment om andere vrijwilligers te zien en te ontmoeten. Het is nog niet duidelijk wat de invloed van het overkoepelend organiseren van de themabijeenkomsten is op de opkomst.

Volgens de coördinatoren is de meerwaarde van de bijeenkomsten dus het delen van ervaringen, het opdoen van sociale contacten en het verwerven van kennis. Verder denken zij dat binding met de coördinator een rol speelt in het wel of niet op komen dagen op de bijeenkomsten.

3.2 Motieven van de vrijwilligers

Uit de interviews komt naar voren dat de respondenten goed in staat zijn om zowel redenen te benoemen om naar de bijeenkomsten te komen als redenen om niet naar de bijeenkomsten te komen. Deze zijn beide apart beschreven. Voor dat er gekeken is naar de motieven om wel of niet naar de bijeenkomsten te komen is er gekeken naar de motieven van de respondenten om vrijwilligerswerk te gaan doen. De motieven van de respondenten om vrijwilligerswerk te gaan doen zijn onderzocht en ingedeeld aan de hand van de functionele benadering van Clary (tabel 4). Deze theorie is beschreven op pagina 4 en 5 van de inleiding.

Motief	Frequentie	Quote
Carrièregerichte motivatie	2	<i>'Ik wil later wel iets met gezinsbehandeling doen, ben ik achter gekomen dus dat sloot wel heel mooi aan'.</i>
Normatieve motivatie	4	<i>'Nou, ik voelde me eigenlijk wat te jong om maar rustig thuis te zitten en ik wilde me wat nuttig maken voor de maatschappij'.</i>
Sociaalgerichte motivatie		
Leergerichte motivatie	2	<i>'Ik wou wel mijn kennis een beetje up to date houden dus toen ben ik naar Humanitas gegaan'.</i>
Kwaliteitsgerichte motivatie		
Beschermingsgerichte motivatie		
Pleziergericht motivatie		

Tabel 4. Overzicht motivatie vrijwilligers.

3.2.1 Motieven om wel naar de bijeenkomsten te komen.

De vrijwilligers zien het belang van de bijeenkomsten in en noemen een aantal redenen die voor hun belangrijk zijn om de bijeenkomsten te bezoeken.

Delen van ervaringen.

Uit de interviews komt naar voren dat, voor alle respondenten, een belangrijk motief om naar de bijeenkomsten te komen het delen van ervaringen is. Zij vinden dit een belangrijk en leerzaam onderdeel van het vrijwilligerswerk en voor hun vormt het delen van ervaringen, het horen van andere hoe zij omgaan met bepaalde situaties en het hierdoor verkrijgen van nieuwe inzichten een groot motief om naar de bijeenkomsten te komen. Zo geeft een respondent aan waarom dit belangrijk voor haar is: *'ja mijn reden is dan gewoon om te zien hoe andere vrijwilligers er mee omgaan. Of hun misschien nog een ander soort aanpak hebben die ik misschien ooit kan gebruiken mocht ik ook in zo'n soort situatie terecht komen'*. Verder komt er uit de interviews naar voren dat het delen van ervaringen een band schept en zorgt voor verbinding met de andere vrijwilligers en het vrijwilligers werk. *'Nou hoe moet ik dat zeggen. Het schept een band, de betrokkenheid met elkaar onderling. Dat de neuzen allemaal dezelfde kanten opstaan en dat je weet waar je het voor doet. Dat je allemaal met dezelfde dingen bezig bent. En als je dan ook nog is een bevestiging krijgt van dat je het goed doet. Dat motiveert alleen maar'*. Erkenning is hier belangrijk in voor de vrijwilligers. Zij voelen deze erkenning door het delen van ervaringen met andere vrijwilligers en de coördinator. Verder geven een aantal vrijwilligers aan dat zij het delen van ervaringen niet alleen belangrijk vinden om zelf nieuwe dingen te leren maar ook om andere te helpen.

Het ontmoeten van nieuwe mensen.

Een tweede motief dat door bijna alle respondenten genoemd wordt als reden om naar de bijeenkomsten te komen is het ontmoeten van nieuwe mensen. Door de bijeenkomsten ontmoeten vrijwilligers andere vrijwilligers en zij geven aan dit leuk te vinden. *'ja, ik vind het wel fijn ja. Ook het brainstormen met hun is wel fijn met gelijkgestemden'*. Ook geven een aantal vrijwilligers aan dat zij het leuk vinden dat ze doormiddel van de bijeenkomsten mensen leren kennen die zij normaal gesproken niet zo snel zouden leren kennen. Zo zegt een respondent: *'het zijn vaak mensen die ik in het dagelijks leven niet, sommige wel hoor, maar ik heb geen buitenlanders in mijn kenniskring en die ontmoet ik daar wel. En dat vind ik verschrikkelijk leuk'*. De bijeenkomsten zijn momenten voor vrijwilligers om nieuwe mensen te leren kennen maar ook een middel om deze contacten te onderhouden.

Waardering.

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij zich gewaardeerd voelen als zij naar de bijeenkomsten gaan en dat dit voor hun ook een reden is om te gaan. Het gaat hier om het gewaardeerd worden omdat ze aanwezig zijn en omdat ze het vrijwilligerswerk doen. Zo zegt één respondent: *'Ik vind ook als je er bent krijg je heel erg het gevoel dat je gewaardeerd wordt'*. De coördinator speelt hier een grote rol in. Vrijwilligers krijgen door de coördinator het gevoel dat zij gewaardeerd worden en dit wordt ook benoemd door de respondenten: *'Nou heb ik daar niets over te klagen hoor. De coördinator die doet dat super'*. Andere respondenten beamen dit en ervaren ook waardering wanneer zij aanwezig zijn op de bijeenkomsten en door Humanitas in het algemeen.

Opdoen van kennis.

Voor de themabijeenkomsten is het leren van nieuwe dingen een belangrijk motief om te komen. De respondenten geven aan dat het onderwerp van de themabijeenkomsten vaak tot stand komen tijdens de terugkombijeenkomsten en dat dit ook de motivatie vergroot om naar de themabijeenkomsten te gaan. *‘Ja zeker, en met elkaar heb je het dan ook over wat voor thema’s je weer in een themabijeenkomst zou kunnen aansnijden. Dus er komen ook ideeën en daar heb je het dan ook weer met elkaar over’.* Dit maakt de themabijeenkomst erg nuttig voor respondenten omdat zij zo leren over dingen waar zij zelf graag meer over te weten willen komen. Zo zegt één respondent hierover: *‘Wat ik laatst ook een keer gevraagd had van goh willen jullie wat meer aandacht besteden aan bepaalde aanvragen die je bij de gemeentes kunt doen [om de deelnemer verder te helpen] want ik weet dat niet. Ik weet niet welke weg ik daarvoor moet bewandelen en als jullie daar even iemand voor uitnodigen voor een uurtje dan kan ik dat uurtje gewoon heel veel informatie opslaan’.*

3.2.2 Motieven om niet naar de bijeenkomsten te komen.

De respondenten benoemden een aantal redenen om niet naar de bijeenkomsten te gaan. Hier is minder eensgezindheid over dan over de redenen om wel naar de bijeenkomsten te gaan.

Andere verplichtingen.

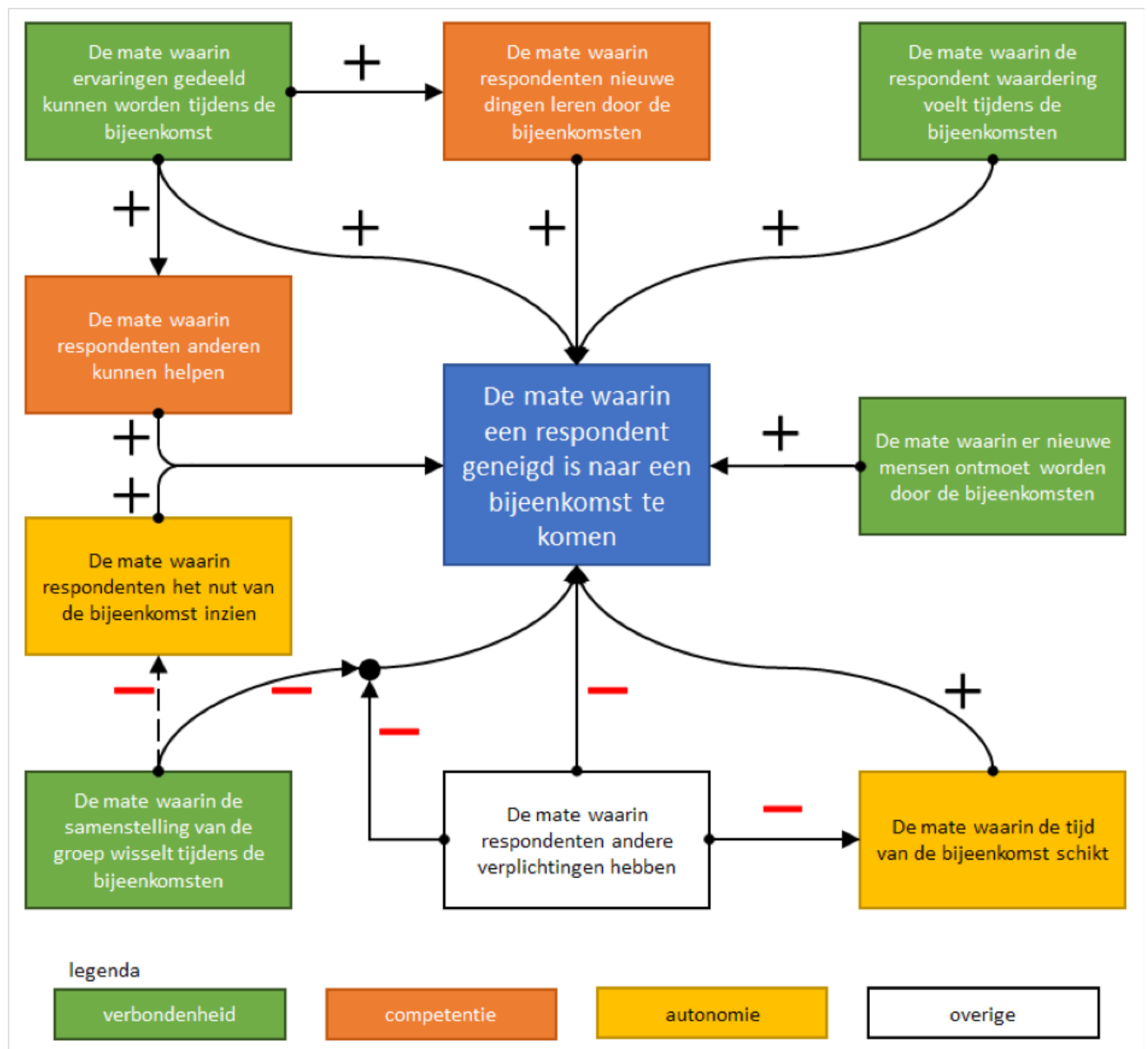
Een aantal respondenten kan de bijeenkomsten niet altijd bezoeken vanwege andere verplichtingen. Dit zijn de respondenten die vrijwilligerswerk zijn gaan doen vanuit carrièregerichte en leergerichte motieven. Deze respondenten hebben vaak minder tijd door een betaalde baan of een opleiding die wordt gevolgd. ‘Andere verplichtingen’ worden door alle respondenten genoemd als belangrijkste reden om niet naar de bijeenkomsten te komen. Dit geldt zowel voor de thema als terugkombijeenkomst. Toch komt dit veel minder vaak voor bij respondenten die vrijwilligerswerk zijn gaan doen vanuit normatieve motieven. Zij werken nog weinig of zijn helemaal gestopt met werken en daarom spelen de tijd en datum voor hun in mindere mate een rol. Opvallend is dat een gedeelte van de respondenten s’ avonds vaak andere verplichten heeft. *‘ja maar ook omdat je s’ avonds vaak andere bezigheden hebt en als je dan bijvoorbeeld helemaal naar Leeuwarden moet, dat voor mij bijvoorbeeld 52 kilometer is. Dat is dan wel een dingetje’.* En het andere gedeelte overdag vaak andere verplichtingen heeft *‘nou in principe kom ik altijd. Behalve als ik moet werken. En de laatste tijd moet ik steeds meer werken dus kom ik minder vaak maar als ik kan kom ik’.* Belangrijk om te noemen is dat de respondenten die nooit naar de terugkombijeenkomst zijn geweest wel goede begeleiding vanuit de coördinator hebben ervaren. Een respondent geeft aan om die reden de bijeenkomsten ook niet gemist te hebben.

Verandering samenstelling groep.

Een aantal respondenten hecht veel waarde aan dat de bijeenkomsten plaatsvinden met een vaste groep vrijwilligers. Zij vinden dat dit zorgt voor verbondenheid en voor meer diepgang in het proces van het delen van ervaringen en het uitwisselen van kennis. Zo zegt één respondent hierover *‘ik vind het juist wel fijn als je de hele tijd een beetje dezelfde vrijwilligers hebt want dan kan je ook een beetje een band opbouwen en dan kan je ook steeds een beetje vervolgvragen stellen’.* Voor een andere respondent is dit ook erg belangrijk. De respondent merkt op dat sinds de bijeenkomsten minder frequent georganiseerd worden, deze ook niet meer met een vaste groep zijn en dit ervoor zorgt dat de respondent minder uit de

bijeenkomsten haalt dan voorheen. Dit wordt benoemd als reden om niet te komen. Hierover zegt de respondent *'ik vond het heel erg jammer dat bij de wisseling van de wacht, dat er iemand nieuw kwam, dat we toen plotseling naar een keer in de 2 maand gingen. En dat we daarin ook het contact met elkaar verloren omdat je maar af moest wachten wie er die keer weer is'*. Doordat de bijeenkomsten minder frequent en niet meer met een vaste groep waren, merkte de respondent op dat er minder mensen kwamen en de bijeenkomsten ook minder nuttig werden: *'ik had de laatste 2 keer ook zoiets van ik had net zo goed thuis kunnen blijven'*. Ook heeft een aantal respondenten geen mening over of de bijeenkomsten met een vaste groep zouden moeten plaatsvinden of in wisselende samenstelling. Als reden hiervoor noemen zij dat ze van beide de voor en nadelen inzien, per keer kijken waar zij aanschuiven in verband met andere verplichtingen of dat de groep dusdanig klein is dat het niet uit maakt.

In figuur 3.1 is een procesmodel gemaakt naar aanleiding van de resultaten van de interviews. Het procesmodel beschrijft de motieven die invloed hebben op de mate waarop een respondent geneigd is naar de bijeenkomsten te komen. De motieven zijn verdeeld in 4 categorieën aan de hand van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000). Motieven die berusten op de basisbehoefte verbondenheid zijn groen gekleurd, motieven die berusten op competentie zijn oranje, motieven die berusten op autonomie zijn geel en overige motieven zijn wit gelaten. De pijltjes geven aan waar de motieven invloed hebben en de + en – geven aan of dit een positief of negatief verband is. Verder geeft het onderbroken pijltje aan dat dit voor een enkele respondent geldt.



Figuur 3 procesmodel, resultaten tweede deelvraag aan de hand van zelfdeterminatietheorie.

3.3 Verbeterpunten huidige situatie.

Uit de interviews komt naar voren dat de respondenten over het algemeen erg tevreden zijn over de invulling van de bijeenkomsten. Ook blijkt dat ze het hierdoor lastig vinden om concrete verbeterpunten te noemen. Er komen slechts een paar punten naar voren waarvan respondenten denken dat ze beter kunnen.

Frequentere bijeenkomsten.

Het merendeel van de respondenten vindt de frequentie van de bijeenkomsten prima. Toch benoemen een paar respondenten dat de terugkombijeenkomsten in hun ogen vaker mogen plaatsvinden. Dit wordt door respondenten benoemd die actief zijn als vrijwilliger bij de BOR en bij Home-start. Beide vrijwilligers zijn vrijwilligerswerk gaan doen vanuit normatieve motieven (het zichzelf nuttig maken voor de maatschappij) en bezoeken de bijeenkomsten regelmatig. Ook zijn beide respondenten gestopt met werk. De reden dat de bijeenkomsten vaker georganiseerd mogen worden is dat het volgens de respondenten een band schept met andere vrijwilligers en dat de bijeenkomsten ook momenten zijn om deze sociale contacten te onderhouden. Bij Home-start waren de terugkombijeenkomsten eerst maandelijks georganiseerd, later is dit teruggebracht naar een keer in de twee maanden. Één respondent is van mening dat dit bijdraagt aan de lage opkomst *'nou ik vind het belangrijk en daardoor hou je volgens mij ook veel meer binding met de terugkombijeenkomsten. Als ik zag van wij waren er bijna altijd wel allemaal, in het begin. En nu zitten we soms met zijn tweeën'*. Wanneer de bijeenkomsten vaker georganiseerd zouden worden zorgt dit voor meer binding met het project en met andere vrijwilligers.

Tijdsbewaking tijdens bijeenkomsten.

Enkele respondenten noemen de tijdsbewaking tijdens de bijeenkomsten ook als verbeterpunt. Omdat de bijeenkomsten een informeel karakter hebben krijgen de vrijwilligers veel de tijd om hun verhaal te doen. Dit is ook nodig volgens de respondenten want het is geen werksessie. Het gevolg is soms wel dat de bijeenkomsten oppervlakkig blijven en dat er weinig tijd overblijft voor de vrijwilligers die later in de bijeenkomst aan de beurt zijn om te vertellen hoe het gaat. Zo zegt een respondent hierover het volgende *'de bijeenkomsten zijn erg gericht op iedereen laten praten. En ik denk dat dat ook wel erg nuttig is. Het is geen werksessie. Het gevolg is wel dat er soms tijdnoed ontstaat. Dus dat de mensen die beginnen alle gezinnen kunnen bespreken en aan het eind moet het heel vlug'*. Dit wordt ook genoemd door een andere respondent. Dit gaat soms ten koste van de kwaliteit van de bijeenkomst omdat informatie die wordt ingebracht niet altijd even nuttig is *'ja als de groep wat groter wordt dan is het soms wel wat lastiger. Dit is niet denigrerend bedoeld maar dan kom je soms ook wel mensen tegen die wat minder ervaring of wat dan ook hebben en die blijven dan wel vaak lang hangen in hun verhaal over allerlei koetjes en kalfjes en dat vind ik dan...'*. De coördinator zou hierop kunnen letten door het wat korter te kunnen houden en ervoor te zorgen dat iedereen iets kan inbrengen. Dit geldt ook voor de nieuwsbrief bij Home-start. Bij de terugkombijeenkomsten bij Home-start wordt er altijd eerst een nieuwsbrief besproken. Hier staat nuttige informatie in voor de vrijwilligers met betrekking tot het vrijwilligerswerk. Deze nieuwsbrief krijgen de vrijwilligers toe gemaild en wordt inhoudelijk besproken tijdens de terugkombijeenkomst, iets wat soms ook wat te lang kan duren *'ja op een gegeven moment dan blijf je voor mijn gevoel wat te lang in die nieuwsbrief hangen want die kun je ook lezen. Dus ga maar even naar de kern denk ik dan..'*

4 Conclusie en discussie

4.1 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn, aan de hand van de resultaten, de drie deelvragen en de uiteindelijke hoofdvraag beantwoord. Het doel van het onderzoek was om inzicht te krijgen in de motieven van vrijwilligers om de thema- en terugkombijeenkomsten wel of niet te bezoeken en te kijken wat verbeterpunten zijn binnen de bijeenkomsten. De terugkombijeenkomst is een bijeenkomst waar de coördinator de vrijwilligers weer ziet en spreekt zodat de voortgang van de vrijwilligers met de deelnemers die zij begeleiden besproken kan worden, terwijl themabijeenkomsten bestaan uit bijeenkomsten waar vrijwilligers voorlichting krijgen over een thema dat relevant is voor de begeleiding. De hoofd- en deelvragen zijn beantwoord door eerst te onderzoeken wat volgens de coördinatoren de meerwaarde van de thema- en terugkombijeenkomsten zou moeten zijn voor de vrijwilligers, daarna is er gekeken of dit aansloot op de motieven van de vrijwilligers om wel en niet te komen en uiteindelijk is er gekeken wat de verbeterpunten zijn van de bijeenkomsten. In de conclusie zal er een verbinding worden gelegd tussen de motieven van de vrijwilligers en de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000). Deze theorie heeft gefunctioneerd als leidraad van de interviews en is ook gebruikt om de resultaten te duiden.

Uit de onderzoeksresultaten van de interviews met de coördinatoren kan geconcludeerd worden dat, volgens de coördinatoren, het belang van de terugkombijeenkomst op te delen is in twee onderdelen; het delen van ervaringen en het opdoen van sociale contacten. Wanneer dit gelinkt wordt aan de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000) vallen deze onderdelen voornamelijk onder de basisbehoeften verbondenheid en competentie.

Verder speelt volgens de coördinatoren de binding tussen vrijwilligers en coördinator een belangrijke rol in het wel of niet komen naar de bijeenkomsten. Dit is wederom een voorbeeld van de basisbehoefte verbondenheid.

Het belang van de themabijeenkomst, daarentegen, is volgens de coördinatoren vooral het opdoen van nieuwe kennis over bepaalde thema's maar ook deze vervult, in mindere mate, een sociale functie omdat vrijwilligers elkaar hier terugzien.

Uit de interviews met de vrijwilligers komt naar voren dat het belangrijkste motief om naar de terugkombijeenkomsten te komen het 'delen van ervaringen' en daarmee het leren van nieuwe dingen is. Daarnaast is het ontmoeten van nieuwe mensen een belangrijk motief om naar de bijeenkomsten te komen. Deze motieven vallen onder de basisbehoeften verbondenheid en competentie van de zelfdeterminatietheorie. Dit sluit goed aan op eerder onderzoek van de Wit (2013) naar intervisiemomenten bij vrijwilligersorganisatie Ixta Noa. Uit dit onderzoek bleek dat doormiddel van intervisies vrijwilligers elkaar ontmoeten en dat vrijwilligers niet alleen leren van hun eigen ervaringen binnen het vrijwilligerswerk maar ook van die van andere vrijwilligers.

Ook speelt het voelen van waardering een rol voor vrijwilligers in het wel komen naar de terugkombijeenkomsten. Doordat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen, zijn zij extra gemotiveerd om naar de terugkombijeenkomsten te komen. Waardering valt onder de

basisbehoefte verbondenheid. Uit eerder onderzoek naar het belang van motieven van intrinsieke en extrinsieke gemotiveerde vrijwilligers op het proces van werving, behoud en doorstroming (Schmidt, 2014) bleek dat vrijwilligers het zeer belangrijk vonden om waardering te krijgen en de rol van de coördinator was hier belangrijk in. Het krijgen van waardering komt dus ook duidelijk terug in dit onderzoek en de coördinator speelt hier een belangrijke rol in. Verder werd op basis van de interviews met de coördinatoren en het onderzoek van Schmidt (2014) verwacht dat binding met de coördinator ook een belangrijke rol zou spelen als motief om wel of niet naar de bijeenkomsten te komen. Dit komt echter niet terug uit de interviews met de vrijwilligers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de coördinatoren een relatief kleine rol spelen binnen de bijeenkomsten en dat vrijwilligers er daardoor minder waarde aan hechten.

Wat betreft de themabijeenkomst kan er geconcludeerd worden dat het opdoen van nieuwe kennis het belangrijkste motief van de vrijwilligers is om de bijeenkomst te bezoeken. Het is duidelijk dat de themabijeenkomst een andere rol vertolkt dan de terugkombijeenkomst en dat vrijwilligers om die reden ook andere motieven hebben om deze te bezoeken. Dit sluit aan op de ideeën van de coördinatoren en op het onderzoek van Vos, Pot & Dotinga (2012) zij deden onderzoek naar vrijwillige mentor trajecten. Hieruit blijkt dat het leren van nieuwe dingen behoren tot de verwachtingen van de vrijwilligers, daarin spelen de trainingen een grotere rol.

Het zijn vooral praktische motieven die voor vrijwilligers doorslaggevend zijn om de thema- en terugkombijeenkomsten niet te bezoeken. Vrijwilligers van Humanitas Leeuwarden hebben verschillende motieven om te beginnen met vrijwilligerswerk. Deze zijn te onderscheiden in carrièregerichte motivatie, leergerichte motivatie en normatieve motivatie (Clary, et al., 1997). De vrijwilligers die begonnen zijn aan het vrijwilligerswerk vanuit carrièregerichte en leergerichte motivatie hebben vaak minder tijd door andere verplichtingen zoals werk en school. Dit zorgt ervoor dat zij de bijeenkomsten niet altijd kunnen bezoeken. Wel hechten zij over het algemeen waarde aan de flexibiliteit van de bijeenkomsten. De basisbehoefte 'autonomie' van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000) is voor deze groep heel belangrijk. Verschillende tijden en dagen zorgen er namelijk voor dat zij kunnen aanschuiven wanneer het hun het beste schikt. De vrijwilligers die vrijwilligerswerk zijn gaan doen vanuit normatieve motivatie hebben vaak juist meer tijd omdat zij gestopt zijn met werk of nog maar weinig werken. Voor hun is het hebben van andere verplichtingen ook de belangrijkste reden om niet te komen, maar dit komt minder vaak voor. Daarnaast is voor een enkeling van deze groep vrijwilligers de verandering van samenstelling van de groep tijdens de terugkombijeenkomsten een motief om niet naar de bijeenkomsten te komen. Het gebrek aan binding met de andere vrijwilligers en de onzekerheid over wie er aanwezig zal zijn op de bijeenkomsten zorgt ervoor dat zij in mindere mate het nut van de bijeenkomsten inzien en er een gebrek aan motivatie ontstaat. Voor deze groep lijkt de basisbehoefte 'verbondenheid' heel belangrijk.

Gekeken naar sterke verbeterpunten van de bijeenkomsten kan er geconcludeerd worden dat over het algemeen vrijwilligers erg tevreden zijn over de bijeenkomsten. Zij hadden moeite met het benoemen van verbeterpunten. Toch geldt voor sommige dat de terugkombijeenkomsten frequenter georganiseerd mogen worden. Dit zorgt voor meer binding tussen de vrijwilligers en met het betreffende project. Ook is de tijdsbewaking tijdens

de terugkombijeenkomsten een verbeterpunt. De coördinator dient ervoor te waken dat iedereen voldoende tijd krijgt om zijn/haar verhaal te vertellen. Bij het Home-Start project geldt hetzelfde voor de nieuwsbrief. Ook dit kan soms korter zodat er meer tijd overblijft voor het uitwisselen van ervaringen. De genoemde verbeterpunten kunnen geschaard worden onder de basisbehoeften verbondenheid en autonomie.

De hoofdvraag die beantwoord is naar aanleiding van het onderzoek is *'Hoe komt het dat de thema- en terugkombijeenkomsten van Humanitas Leeuwarden onvoldoende worden bezocht door de vrijwilligers?'* Uit het onderzoek is gebleken dat de coördinatoren, over het algemeen, een goed beeld hebben van wat de meerwaarde van de bijeenkomsten zou moeten zijn voor de vrijwilligers. Zij zetten voornamelijk in op de basisbehoeften verbondenheid en competentie en dit sluit goed aan op de behoeftes van de vrijwilligers. Hierdoor wordt het nut van de bijeenkomsten ingezien door de vrijwilligers en bezoeken zij vanuit de basisbehoefte autonomie de bijeenkomsten. Ook door vrijwilligers meerdere opties te geven om de bijeenkomsten te bezoeken spelen de coördinatoren in op de basisbehoefte autonomie.

Wat duidelijk naar voren komt is dat de vrijwilligers met verschillende redenen vrijwilligerswerk bij Humanitas zijn gaan doen. Enerzijds zijn er vrijwilligers die vanuit leergerichte/carrièregerichte motieven vrijwilligerswerk zijn gaan doen en anderzijds zijn er vrijwilligers die vanuit normatieve motieven vrijwilligerswerk zijn gaan doen. Voor beide groepen zijn andere verplichtingen de voornaamste reden om de thema en terugkombijeenkomst niet te bezoeken, echter komt dit bij de vrijwilligers met leergerichte/carrièregerichte motieven vaker voor dan bij vrijwilligers met normatieve motieven. Hierdoor ontstaat er een tweedeling. Voor de vrijwilligers met leergerichte/carrièregerichte motieven is de flexibiliteit van de bijeenkomsten en daarmee de basisbehoefte autonomie erg belangrijk. Dit is voor de vrijwilligers met normatieve motieven juist weer minder van belang. Zij hebben meer tijd en hechten juist meer waarde aan de basisbehoefte verbondenheid. Van deze groep zou een aantal ook willen dat de bijeenkomsten vaker georganiseerd zouden worden. Er is geen sprake van tegengestelde behoeften tussen deze twee groepen omdat autonomie en verbondenheid voor beide groepen belangrijk zijn maar een groep hecht meer waarde aan autonomie en de andere groep hecht meer waarde aan verbondenheid.

De voornaamste reden dat de bijeenkomsten onvoldoende worden bezocht is dat vrijwilligers andere verplichtingen hebben. Belangrijk is dat Humanitas rekening houdt met de verschillende type vrijwilligers die bij hun actief zijn en dat er dus een verschil zit in de behoeften van deze vrijwilligers. Hier is rekening mee gehouden in de aanbevelingen.

In eerder onderzoek naar vrijwilligers en intervisiemomenten (de Wit, 2013) en vrijwilligersmotivatie (Clary, et al., 1997) werden de motieven van vrijwilligers en het belang van intervisiemomenten ook onderzocht. Wat dit onderzoek hieraan toevoegt is dat er, door een toegepast psycholoog, vanuit een psychologische invalshoek is gekeken naar de verschillende motieven om soortgelijke bijeenkomsten te bezoeken. Er is een koppeling gemaakt tussen de motieven van vrijwilligers om vrijwilligerswerk te gaan doen en de motieven om de thema- en terugkombijeenkomsten te bezoeken. Dit is gedaan aan de hand van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000). Hierdoor is er niet alleen inzicht verkregen in de verschillende motieven maar zijn deze ook geanalyseerd aan de hand van een

psychologisch model waardoor er een duidelijk beeld is ontstaan van of de bijeenkomsten voldoende inspelen op de verschillende basisbehoeften van de vrijwilligers.

4.2 Discussie

Er zijn een aantal zaken die invloed hebben gehad op het onderzoek. Hier worden deze zaken kort besproken.

Oorspronkelijke onderzoeksopzet.

Doordat Nederland tijdens de start van dit onderzoek in een ‘intelligente lockdown’ ging moest de oorspronkelijke onderzoeksopzet veranderd worden. Het was de bedoeling om doormiddel van enquêtes veel meer respondenten te benaderen en vervolgens, door middel van focusgroep-interviews ze te bevragen over de resultaten van de enquêtes. Hierdoor zou er een duidelijker beeld ontstaan van wat de motieven van vrijwilligers zijn omdat je op deze manier een veel groter deel van de populatie kan bereiken dan doormiddel van telefonische interviews. Echter heeft het huidige onderzoek veel nuttige informatie opgeleverd. Interviews zijn erg geschikt om belevingen van personen in kaart te brengen (Verhoeven, 2018). Omdat er doormiddel van interviews goed door gevraagd kon worden op de belevingen en de motieven van de respondenten heeft dit een veel genuanceerder beeld opgeleverd dan wanneer dit was gedaan aan de hand van een enquête.

Respondenten.

Voor het onderzoek zijn zeven onafhankelijke respondenten geïnterviewd. Zeven respondenten lijkt weinig maar bij kwalitatief onderzoek gaat het om de kwaliteit van de data en niet om de kwantiteit. Daarnaast trad er verzadiging in de antwoorden op. Dit betekent dat je geen nieuwe informatie meer hoort (Verhoeven, 2018). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er veel respondenten aan het onderzoek mee deden die de bijeenkomsten vaak bezochten en dezelfde belevingen hadden. De respondenten zijn anoniem gebleven waardoor de kans op sociaal wenselijke antwoorden kleiner was. Doordat de respondenten niet zomaar benaderd mochten worden was de onderzoeker hiervoor afhankelijk van de coördinatoren. De onderzoeker had zelf weinig invloed op de selectie van de respondenten. Dit heeft ervoor gezorgd dat een groot deel van de respondenten afkomstig was uit het ‘*begeleide omgangsregeling*’ project (vijf van de zeven). Omdat respondenten uit dit project oververtegenwoordigd waren in de steekproef en de respondenten uit de projecten ‘*Home-start*’ en ‘*Wel thuis*’ juist ondervertegenwoordigd, kunnen de bevindingen niet gegeneraliseerd worden naar alle projecten binnen de thema’s ‘opvoeden & opgroeien’ van Humanitas Leeuwarden.

Ook was het lastig om een goede spreiding te krijgen tussen respondenten die de bijeenkomsten regelmatig bezoeken en respondenten die de bijeenkomsten niet of nauwelijks bezoeken. Het waren voornamelijk de respondenten die altijd trouw naar de bijeenkomsten kwamen die meededen aan dit onderzoek. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat de motieven van vrijwilligers die niet of nauwelijks naar de bijeenkomsten komen onvoldoende onderzocht zijn en dat er mogelijk nog motieven binnen deze groep zijn die niet in kaart zijn gebracht. Hiervoor is vervolgonderzoek aan te raden met een grotere steekproef om zo alsnog meer inzicht te krijgen in de motieven van vrijwilligers die de bijeenkomsten niet of nauwelijks bezoeken.

Ethische aspecten.

Vanuit een ethisch perspectief vallen er een aantal dingen op te merken aan dit onderzoek. Zo mocht de onderzoeker de vrijwilligers niet zelf benaderen. Hierdoor moesten de coördinatoren de vrijwilligers benaderen. Toen er in eerste instantie niet genoeg vrijwilligers deelnamen aan het onderzoek is er een vorm van druk uitgeoefend op de vrijwilligers, om toch deel te nemen aan het onderzoek, door het persoonlijk benaderen van de vrijwilligers door de coördinatoren. Hierdoor konden vrijwilligers het gevoel krijgen dat ze eigenlijk niet konden weigeren en dit kan weer effecten hebben op de resultaten. Ook weten de coördinatoren op deze manier deels welke vrijwilligers er deelnamen aan het onderzoek. Dit kan er ook voor gezorgd hebben dat vrijwilligers makkelijker sociaalwenselijk antwoord hebben gegeven tijdens de interviews en dat de kwaliteit van de data hierdoor beïnvloed is. Het zou mogelijk kunnen zijn dat vrijwilligers die niet vaak naar de bijeenkomsten kwamen in mindere mate hebben deelgenomen aan het onderzoek omdat de vraag vanuit de coördinatoren kwam. De onderzoeker is van mening dat de resultaten van de interviews niet erg beïnvloed zijn door het hierboven genoemde. Omdat de interviews volledig geanonimiseerd zijn en dit ook verteld is voordat de interviews plaatsvonden wordt de kans op sociaal wenselijk antwoord verkleind.

5 Aanbevelingen

Het onderzoek is uitgevoerd om de verschillende motieven van vrijwilligers in kaart te brengen met betrekking tot het bezoeken van de thema- en terugkombijeenkomsten en een verklaring te geven voor het feit dat deze onvoldoende worden bezocht. Om deze reden vormen de aanbevelingen geen groot deel van het onderzoek maar kunnen gezien worden als mogelijke vervolgstappen voor Humanitas Leeuwarden om de opkomst in de toekomst te vergroten.

Digitale bijeenkomsten.

Omdat uit het onderzoek is gebleken dat sommige vrijwilligers veel andere verplichtingen hebben en niet altijd in de buurt van Leeuwarden wonen behoort het organiseren van digitale terugkombijeenkomsten tot een mogelijke oplossing. Gezien de huidige situatie omtrent COVID-19 wordt er steeds meer gekeken naar manieren om contact in groepsverband te beperken en aangezien hier nog geen duidelijkheid over is richting de toekomst, zouden digitale bijeenkomsten ook een uitkomst kunnen bieden voor dit probleem. Op deze manier kunnen vrijwilligers toch hun ervaringen delen en de begeleiding krijgen die zij nodig hebben voor het goed kunnen uitvoeren van het vrijwilligerswerk en biedt het de coördinatoren de kans om de begeleidingstrajecten te monitoren en op de hoogte te blijven van wat er speelt onder hun vrijwilligers. Hiermee wordt de flexibiliteit van de bijeenkomsten vergroot en wordt er meer aandacht besteed aan de basisbehoefte autonomie.

Voor de themabijeenkomsten is dit lastiger te organiseren, maar hier zou gedacht kunnen worden aan het streamen van de bijeenkomsten voor vrijwilligers die niet fysiek aanwezig kunnen zijn. Op deze manier kunnen zij toch de nieuwe stof tot zich nemen en kost het hun minder (reis)tijd.

Vaste groepen.

Omdat er een tweedeling lijkt te ontstaan tussen vrijwilligers die het fijn vinden om de terugkombijeenkomsten bij te wonen met een vaste groep en vrijwilligers die het fijn vinden om de keuze te hebben in waar zij aansluiten, is het handig om toch in ieder geval een vaste groep samen te stellen. Op deze manier zorg je ervoor dat vrijwilligers ervan verzekerd zijn dat zij steeds met dezelfde vrijwilligers zitten tijdens de bijeenkomsten en zorg je ervoor dat je niet beide partijen verliest (vrijwilligers die voorheen altijd kwamen maar nu niet meer door gebrek aan binding met andere vrijwilligers en vrijwilligers die vanwege andere verplichtingen niet kunnen komen). Deze aanbeveling gaat in op de basisbehoefte verbondenheid. Op het moment dat een groep vast staat kunnen hier nog wel andere vrijwilligers bij aansluiten maar is er in ieder geval een basis van vaste vrijwilligers, waardoor het niet elke keer spannend is wie er deze keer weer aanwezig zullen zijn. Daarnaast kan er nog een aparte bijeenkomst georganiseerd worden als extra alternatief voor vrijwilligers die flexibiliteit prettig vinden.

Vervolgonderzoek.

Met dit onderzoek zijn de motieven van vrijwilligers om de thema- en terugkombijeenkomsten wel of niet te bezoeken in kaart gebracht. Dit is gedaan aan de hand van interviews en de zelfdeterminatietheorie. Omdat er oorspronkelijk een andere onderzoeksopzet gehanteerd zou worden die een groter deel van de populatie zou onderzoeken is het aan te bevelen om in de toekomst nog vervolgonderzoek te doen naar dit onderwerp. Zo kan er gekeken worden of het verband dat er lijkt te zijn tussen motivatie om vrijwilligerswerk te doen en de basisbehoeften van de zelfdeterminatietheorie gegeneraliseerd kan worden naar de hele populatie. Ook is het belangrijk dat er bij vervolgonderzoek veel aandacht wordt besteed aan het bereiken van vrijwilligers die de bijeenkomsten nauwelijks of niet bezoeken.

6. Literatuurlijst

Arends, J. & Schmeets, H. (2018). *Vrijwilligerswerk, activiteiten, duur en motieven*.

Geraadpleegd op 12-03-2020 via <https://www.galant.nl/wp-content/uploads/2018/10/2018EP23-Vrijwilligerswerk-1.pdf>

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516. Geraadpleegd op 12 04 2020 via <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.74.6.1516>

Dirksen, R. (2018). *De vrijwilliger aan het woord over de gastvrijheid in hospices*.

Geraadpleegd op 14-04-2020 via <https://www.hanze.nl/assets/kc-noorderruimte/health-space-design/Documents/Public/Roos%20Dirksen%20-%202018%20-%20De%20vrijwilliger%20aan%20het%20woord%20over%20de%20gastvrijheid%20in%20hospices%2C%20narratief%20onderzoek.pdf>

Gast de, W., Hetem, R. & Wilbrink, I. (2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement: werven, sturen en motiveren*. Bussum: Uitgeverij Coutinho. Geraadpleegd op 12 04 2020 via https://www.monicaheikoop.nl/vakken/basisboek_vrijwilligersmanagement_casus.pdf

Hetem, R. (2019). *Cijfers en feiten*. Geraadpleegd op 12-03-2020 via

<https://www.nov.nl/themas/wetenschap/cijfers/default.aspx>

Humanitas. (2020). *Feiten en cijfers*. Geraadpleegd op 14-03-2020 via

<https://www.humanitas.nl/over-ons/feiten-en-cijfers/>

Rentier, E. C. (2016). *De empathische hulpverlener: de waardering van het gebruik van metacommunicatie in eenmalige hulpverleningsgesprekken via de chat*. Geraadpleegd op 23 juni 2020 via

http://theses.uibn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/4748/Rentier%2C%20Elyse%204330218_Bachelorscriptie.pdf?sequence=1

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Geraadpleegd op 12 04 2020 via

https://uvi.edu/files/documents/College_of_Liberal_Arts_and_Social_Sciences/social_sciences/OSDCD/National_Self_Determination_Richard_Ryan_and_Edward_Deci.pdf

Smidt, B. (2014). *Moet ik dit willen? Of wil ik het echt? Een studie naar het belang van de motieven van absolute en geleide vrijwilligers in vrijwilligersorganisaties op het proces van werving, behoud en doorstroming* (Master's thesis). Geraadpleegd op 14 mei 2020 via

<https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/297314/Masterthesis%20Smidt,%20Bianca.pdf?sequence=2>

Van Dam, C. (2009). *Actuele ontwikkelingen en trends van invloed op de lokale ondersteuning van het vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 12-03-2020 via <https://knsb.nl/wp-content/uploads/sites/98/2016/11/actuele-ontwikkelingen-en-trends-vrijwilligers.pdf>

Van der Meulen, M. & Panhuijzen, B. (2018). *Humanitas vrijwilligers tevredenheid onderzoek*. Geraadpleegd op 12-03-2020 via <https://intranet.humanitas.nl/kennisbank/district/landelijk/beleid-inhoud/onderzoeken/onderzoek-humanitas/vrijwilligers-tevredenheidsonderzoek-2018>

Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?* (6^{de} ed.). Amsterdam, Nederland; Boom uitgevers. Geraadpleegd op 12-03-2020.

Vos, M., Pot, H. & Dotinga, A. (2012). *Mentoring naar de top! Toekomst, Ontwikkeling en Perspectief*. Geraadpleegd op 12-03-2020 via <https://www.schoolscool.nl/file/13>

de Wit, G. A. (2013). *Leren in verbinding–Hoe vindt het leren van vrijwilligers plaats binnen het netwerk van een vrijwilligersorganisatie in de psychosociale sector?* (Master's thesis). Geraadpleegd op 12-04-2020 via <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/286560>

Zimbardo, P.G., Johnson, R.L. & McCann, V. (2013). *Psychologie een inleiding* (7e ed.). Amsterdam, Benelux; Pearson. Geraadpleegd op 10-04-2020

7. Bijlage

1. Selectiebrief respondenten

Beste vrijwilliger,

Ik ben Merijn van den Heuvel, 4^{de} jaars toegepaste psychologie student aan de Hanze hogeschool Groningen. In het kader van het afstuderen doe ik een onderzoek voor Humanitas Leeuwarden naar de thema- en terugkombijeenkomsten die met regelmaat voor u worden georganiseerd.

Humanitas Leeuwarden merkt dat deze bijeenkomsten niet altijd even druk bezocht worden en is benieuwd naar de redenen hiervoor. Om dit te onderzoeken ga ik hier graag met u over in gesprek, want u bent ten slotte de belangrijkste bron van informatie! Ik zou u graag willen interviewen over wat voor u redenen zijn om niet of juist wel naar de thema- en terugkombijeenkomsten te komen; wat vindt u prettig aan de bijeenkomsten, en wat kan er wat u betreft anders? Op deze manier kan Humanitas Leeuwarden kijken hoe zij de bijeenkomsten nog aantrekkelijker voor iedereen kunnen maken!

Gezien de huidige omstandigheden waarbij iedereen de opdracht krijgt om zo veel mogelijk thuis te blijven, lijkt het mij het handigst dat ik telefonisch contact met u opneem voor een interview. Op deze manier kunnen wij een goed gesprek voeren terwijl wij toch afstand houden. De interviews zullen helemaal geanonimiseerd worden. Dit betekent dus dat uw naam nooit in het onderzoek gebruikt zal worden.

Als u zou willen meewerken aan dit onderzoek, iets waar Humanitas Leeuwarden en ik erg blij mee zouden zijn, kunt u mij uw contact gegevens mailen via het onderstaande mailadres of u kunt dit aangeven bij de coördinator van het project waarbij u actief bent. De coördinator zorgt er dan voor dat ik uw contactgegevens ontvang en hiermee zal ik u dan benaderen voor het maken van een afspraak.

Mocht u verder nog vragen hebben, kunt u altijd contact met mij opnemen via de onderstaande mail.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Merijn van den Heuvel

Email: Merijnvandenheuvel@gmail.com

2. Topiclijst interviews coördinatoren Humanitas.

1. Inleiding over het onderzoek

Hier vertel ik kort over wie ik ben en wat het doel van mijn onderzoek is; refereren naar de mail.

2. Invulling thema- terugkombijeenkomsten

Om een goed beeld te krijgen van hoe de thema en terugkombijeenkomst er uit ziet per project zal een topic gericht zijn op de invulling van de thema en terugkombijeenkomst zijn. Relevante informatie vooral hoe frequent worden ze georganiseerd, hoeveel vrijwilligers per keer ongeveer, worden ze op vaste dagen georganiseerd en zo ja worden deze voor het hele jaar vastgelegd of wordt dit per bijeenkomst opnieuw gepland? Hoe verloopt een themabijeenkomst over het algemeen en hoe verloopt een terugkombijeenkomst over het algemeen?

3. Het belang van deze bijeenkomsten volgens de coördinator

Ik ben hier vooral benieuwd naar het idee van de coördinator over het belang van deze bijeenkomsten voor de vrijwilligers, wat wil de coördinator dat de vrijwilligers uit de bijeenkomsten halen?

4. Uitbreiding sociale netwerk doormiddel van thema en terugkombijeenkomst

Uit een onderzoek van het CBS in 2017 naar de activiteiten, duur en motieven van vrijwilligerswerk kwam naar voren dat, van alle respondenten die deelnamen aan het onderzoek (7654), 27,5% aangaf vrijwilligerswerk te doen vanwege de sociale contacten die het met zich mee brengt (Arends & Schmeets, 2018). Uit een onderzoek naar vrijwillige mentortrajecten bleek dat training en intervisiebijeenkomsten hier een belangrijke rol in speelden (Vos, Pot & Dotinga, 2012). De training en intervisiebijeenkomsten bieden de gelegenheid om kennis te maken met andere vrijwillige mentoren en daarmee hun netwerk te vergroten.

4. Leren via andere doormiddel van thema- en terugkombijeenkomst

Naast het ontwikkelen van een sociaalnetwerk is het leren van nieuwe dingen ook een belangrijk motief voor mensen om vrijwilligerswerk te doen. Uit hetzelfde onderzoek van het CBS in 2017 naar de activiteiten, duur en motieven van vrijwilligerswerk bleek dat 16,6% van de respondenten vooral nieuwe dingen wilden leren doormiddel van vrijwilligerswerk.

Uit een ander onderzoek blijkt dat vrijwilligersorganisatie Ixta Noa, een vrijwilligersorganisatie binnen de psychosociale sector, vermoedt dat de ontwikkeling van hun vrijwilligers samenhangt met een toegankelijk sociaalnetwerk binnen de organisatie, waarin veel onderling contact is en waarin vrijwilligers worden gestimuleerd open te zijn over hun ervaringen, vragen te stellen of hulp te vragen wanneer nodig is, bijvoorbeeld tijdens de intervisieavonden die regelmatig plaatsvinden (de Wit, 2013).

Uit ditzelfde onderzoek komt naar voren dat de intervisiemomenten die Ixta Noa organiseert door een groot deel van de geïnterviewde vrijwilligers wordt genoemd als “leerzaam moment in het vrijwilligerswerk”. Tijdens de intervisies ontmoeten vrijwilligers elkaar, en dit wordt door alle vrijwilligers genoemd als belangrijk element in hun leerproces. Vrijwilligers

leren niet alleen van hun eigen ervaringen binnen het vrijwilligerswerk maar ook van die van andere vrijwilligers.

5. Begeleiding van vrijwilligers doormiddel van thema- en terugkombijeenkomst

Uit eerder onderzoek naar de vrijwilligers van Humanitas (vrijwilligers tevredenheidsonderzoek 2018) kwam naar voren dat vrijwilligers uit het district noord, waar Humanitas Leeuwarden onder valt, significant minder tevreden waren over diverse aspecten die te maken hadden met de begeleiding. Zij waren minder tevreden over de begeleiding dan de gemiddelde Humanitas vrijwilliger en minder tevreden ten opzichte van de vrijwilligers uit district Noord in 2014 (de Bruijn & van der Meulen, 2018). Oorzaken van het minder tevreden zijn ten opzichte van de rest werden niet benoemd in dit onderzoek.

Begeleiding van vrijwilligers kwam in het hele onderzoek terug als concreet verbeterpunt. Al werd het in zijn totaliteit voldoende beoordeeld, het cijfer was lager dan in 2014. Het ging hier om vragen als: Er zijn voldoende momenten voor (werk)overleg met iemand van de organisatie, Ik ben tevreden over de wijze van ondersteuning of begeleiding, Ik krijg voldoende ondersteuning of begeleiding en de organisatie toont voldoende belangstelling voor het werk dat ik doe. Het lijkt mij relevant om te bespreken met de coördinatoren of er naar aanleiding van dit onderzoek dingen zijn veranderd en hoe deze aspecten terugkomen tijdens de bijeenkomsten.

6. Wat verder nog als relevant beschouwd wordt door de coördinatoren.

Gelet op mijn deelvraag en de literatuur zijn bovenstaande topics voor mij noodzakelijk te bespreken. Verder wil ik tijdens het interview de ruimte geven aan de coördinatoren om zelf dingen in te brengen. Wanneer wij aan het einde van het interview zijn gekomen wil ik graag nog even controleren of er nog zaken zijn die wij niet hebben besproken die volgens hun wel de moeite waard zijn om mee te nemen.

3. Interviewschema vrijwilligers

Intro	Hartelijk dank dat u mee wilt werken aan dit interview voor vrijwilligers van Humanitas Leeuwarden. Het interview duurt ongeveer een half uur. Voor dat we beginnen heb ik eerst een paar praktische vragen; Vindt u het goed dat het interview wordt opgenomen? Hierdoor kan ik het interview later nog terugluisteren om de benodigde informatie eruit te halen en hoef ik tijdens het interview niet mee te schrijven waardoor ik meer aandacht heb voor u. Vindt u het prettig dat ik gedurende het interview u aanspreek met u of met je of jij?
Doel onderzoek	Ik zal nog even wat uitleggen over het onderzoek. Zoals u misschien al had gelezen in de mail doe ik onderzoek voor Humanitas Leeuwarden voor de thema's opgroeien opvoeden naar de thema- en terugkombijeenkomsten. Er is door de coördinatoren opgemerkt dat deze niet altijd even vaak worden bezocht. Mijn doel is om te onderzoeken waarom deze niet altijd even vaak worden bezocht en om te kijken wat er in de toekomst beter kan zodat ze beter bezocht zullen worden. Binnen het onderzoek zal u naam nooit genoemd worden en zullen uitspraken die u doet ook nooit naar u te herleiden zijn. Heeft u nog vragen voordat we beginnen?
Topics bespreken	Tijdens het interview zou ik graag een aantal onderwerpen met u willen bespreken: - Uw ervaringen met de thema- en terugkombijeenkomsten - Wat redenen voor u zijn om wel of niet naar de bijeenkomsten te komen - Wat er in uw ogen goed is en anders kan aan de bijeenkomsten?
Het interview	

Startvraag	Wat is de reden dat u bent begonnen als vrijwilliger bij Humanitas?
Eventuele aansluitende vraag	Dat is interessant, zijn er nog meer redenen? Bij welk project bent u actief als vrijwilliger? Hoelang bent u al actief als vrijwilliger bij Humanitas?
Topic beleving van de thema- en terugkombijeenkomsten	Hoe vaak bezoekt u de thema- en terugkombijeenkomsten? Wat is uw ervaring met de thema en terugkombijeenkomst? Wat vindt u van de invulling? Vindt u dat u als vrijwilliger voldoende inspraak heeft in de invulling van de bijeenkomsten? (Autonomie) Wat leveren de bijeenkomsten u op? Wat vindt u van de dagen en tijden waarop de bijeenkomsten worden georganiseerd? (Autonomie) Wat vindt u van frequentie van de bijeenkomsten? Zijn de bijeenkomsten altijd met dezelfde groep vrijwilligers? (Verbondenheid) Ervaart u dit als prettig? Wat haalt u uit de relaties met andere binnen de bijeenkomsten? (coordinator/vrijwilligers) Vindt u dat er vanuit de bijeenkomsten voldoende waardering krijgt voor het werk dat u doet?
Motieven om wel of niet naar de bijeenkomsten te komen	Wat zijn voor u redenen om wel naar de bijeenkomsten te komen?

	Denk aan: Zien van andere vrijwilligers (verbondenheid) Helpen van andere vrijwilligers (competentie) Het leren nieuwe dingen (autonomie) Wat zijn voor u redenen om niet naar de bijeenkomsten te komen? Denk aan: Praktische motieven (tijd, dag, andere verplichtingen) Invulling van de bijeenkomsten (autonomie) Wisselingen van coördinator (verbondenheid) Wisseling van groep vrijwilligers (verbondenheid)
Eventuele veranderingen aan de bijeenkomsten	Wat vindt u dat moet blijven binnen de bijeenkomsten? Wat zou u graag anders zien binnen de thema- en terugkombijeenkomsten? Kunt u daar een voorbeeld van noemen? Zijn er nog meer dingen die u graag anders ziet? Wat is er voor u nodig om de bijeenkomsten vaker te bezoeken?

4. Codeerschema interview vrijwilligers

Deelvraag	Topic	Code	Beoordeling
Motieven om wel/niet te komen	Motieven om wel te komen	Delen van ervaringen Ontmoeten nieuwe mensen Leren nieuwe dingen Waardering	Geel: Autonomie Groen: verbondenheid Oranje: competentie
	Motieven om niet te komen	Praktische redenen Samenstelling groep	
Sterke verbeterpunten	Verbeterpunten	Tijdsbewaking Frequentie bijeenkomsten	

Voorbeeld: respondent 1 - Topic: motieven om te komen – Code: delen van ervaringen – beoordeling groen

'Ik vond het wel fijn om van andere te horen in wat voor situaties hun terecht komen en hoe zij daar mee omgaan en daar kan je dan weer samen over sparren over hoe iemand dit oplost. Omdat ik zeg maar net begin en andere mensen doen dit al best wel lang dan kan ik daar inderdaad wel ervaring uithalen'

5. Zorgvuldig omgaan met proefpersonen, respondenten en testkandidaten

Als student Toegepaste Psychologie krijg je af en toe te maken met anderen waar je ‘iets mee wilt’. Denk aan de respondenten voor een enquête, mensen die je interviewt, proefpersonen bij een experiment, ‘proefkonijnen’ voor het leren afnemen van een test, mensen die je in een reële situatie voor een opdrachtgever test of assesst enzovoort. Ook al zijn dat heel verschillende mensen in veel verschillende rollen, hier geven we ze gezamenlijk aan met de term ‘proefpersonen’. En ook al gaat het om veel soorten studentenactiviteiten, hieronder wordt steeds van ‘onderzoek’ gesproken.

Meedoen aan onderzoek heeft soms invloed op proefpersonen. Bovendien levert het informatie op die voor mensen – individueel of als groep – nadelige gevolgen *kan* hebben. Informatie die soms een lang leven leidt, bijvoorbeeld in jouw portfolio, in een schriftelijk rapport, in een folder of op een website. Daarom moet je met zowel proefpersonen als informatie zorgvuldig mee omgaan. Om een zorgvuldige werkwijze te kunnen garanderen, moet dit formulier vooraf worden ingevuld. Daarnaast vormen de hier genoemde onderwerpen een leidraad bij de bespreking van de zorgvuldigheidsmaatregelen in het onderzoeksverslag.

Procedure / instructie

- Via de studiehandleiding, Blackboard of bijvoorbeeld een mededeling van een docent wordt aangegeven of voor een studieonderdeel het formulier moet worden gebruikt en wanneer het dan moet worden ingeleverd.
- Vul (als dat van toepassing is met de groep) het formulier helemaal en naar waarheid in.
 - Doe dat digitaal.
 - Beantwoord de vragen door een kruis te zetten in kolom A. Als het kruis staat in het groene gedeelte van kolom A dan kun je doorgaan naar de volgende vraag.
 - Staat het kruis in het rode gedeelte van kolom A, beantwoord dan de vragen in het bijbehorende deel van kolom B. Tik het antwoord in het vakje bij die vragen. Zet vervolgens een kruis bij het meest passende antwoord in kolom C. Ga daarna pas door naar de volgende vraag in de eerste kolom van het formulier.
- Draai het ingevulde formulier uit en onderteken het (allemaal). Lever dit getekende formulier in bij de betreffende docent/coach/begeleider.
- Zorg dat de docent/coach/begeleider tegelijkertijd het bestand ook per e-mail krijgt.
- Het formulier maakt duidelijk welke punten in het onderzoek eventueel tot zorgvuldigheidsproblemen kunnen leiden. Vraag de docent/coach/begeleider zo nodig naar diens oordeel.
- De verantwoordelijkheid voor het in acht nemen van alle formele en informele regels van zorgvuldigheid blijft bij de uitvoerende student(en) liggen.

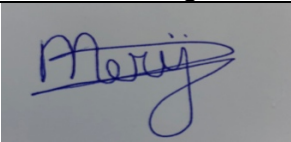
Bcvxz

{ }”LOP;.AQ 1In het onderzoeksrapport voor school dienen al de punten uit het formulier (eventueel kort) besproken te worden, ook als er geen problemen van worden verwacht. De meest passende plaats is in het algemeen een aparte paragraaf in het hoofdstuk waarin de onderzoeksopzet wordt besproken. Denk eraan eventuele protocollen als bijlage bij het verslag op te nemen. Dat is niet alleen uit zorgvuldigheidsoogpunt van belang: het komt ook de verantwoording van het onderzoek als zodanig ten goede.

formulier
Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek door studenten Toegepaste Psychologie

Project / vak / studieonderdeel:	Afstudeerscriptie
Docent / coach:	Hanneke Pot
Onderwerp:	Onderzoek naar vrijwilligers Humanitas
Begin- en eindtijd van het onderzoek:	16 februari 2020 tot 27 juni 2020
Beschrijving van het onderzoek (kort maar volledig):	Onderzoek naar motieven van vrijwilligers om wel of niet naar de thema- en terugkombijeenkomsten georganiseerd door Humanitas Leeuwarden te gaan.

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

Naam van de student(en):	Handtekening:
Merijn van den Heuvel	

Datum: 31-03-2020

	Aankruisen indien van toepassing		Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met → is aangekruist.	Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan)	
	A		B	C	
1				Nee	Ja
Privacy / anonimiteit					
1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?	Nee ↙	Ja → X	Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? (Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.) Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke toch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor? De anonimiteit is gegarandeerd doordat er duidelijk is afgesproken met de respondenten dat hun naam niet kenbaar gemaakt zal worden in de verslaglegging. Verder is er besproken dat de vertelde informatie wel gebruikt mag worden in het onderzoek maar dat dit te herleiden zal zijn naar de respondent zelf. De respondenten worden in het verslag aangeduid met 'respondent 1, respondent 2 etc' wel is het duidelijk bij welke projecten de respondenten actief zijn omdat dit gezien het onderzoek relevant is. Hier zijn zij ook van op de hoogte. De namen van de respondenten worden absoluut niet gepubliceerd omdat hier geen enkele reden toe is. De gegevens worden verwijderd door de onderzoeker na dat het onderzoek is afgerond en de gegevens geen waarde meer hebben.	X	
1.2 Ken je het e-mailadres van de proefpersonen?	Nee ↙	Ja → X	Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen? (Verder als bij 1.1) Van een enkele respondent is het email adres bekend omdat zij mij via de email hebben benaderd. Hiervoor geldt hetzelfde; wanneer het onderzoek is afgerond worden deze contactgegevens verwijderd en zal het niet mogelijk zijn om per ongeluk dingen te sturen	X	
1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?	Nee ↙ x	Ja →	Zijn deze gegevens nodig? Waarom? (Verder als bij 1.1)		
1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?	Nee ↙	Ja → X	Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Wie krijgen dit materiaal te zien / horen? Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor?		

			(Verder als bij 1.1) De respondenten is van tevoren gevraagd of zij mee wilden doen aan een telefonisch interview voor het onderzoek. Aangezien de onderzoeker zelf de doelgroep niet mocht benaderen hebben alle respondenten de onderzoeker zelf benaderd of hebben zij toestemming gegeven aan de onderzoeker om hun te benaderen. Voordat het gesprek werd opgenomen is er expliciet om toestemming gevraagd voor het opnemen van het gesprek. Van alle respondenten is hiervoor toestemming gegeven. De respondenten hebben de opnames niet zelf terug gehoord omdat hier geen duidelijke reden voor was. Zij waren op de hoogte van dat het gesprek werd opgenomen en hier hebben zij dus ook rekening mee kunnen houden tijdens het gesprek		
1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee ↙ X	Ja →	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag? Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast?		

2					
Informatie en toestemming					
2.1 Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.2 Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek / de interventie?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.3 Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.4 Kunnen proefpersonen deelname weigeren?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.5	Ja	Nee	Waarom niet?		

Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien?	↙ X	→			
2.6 Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever)	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.7 Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.8 Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.?	Nee ↙ X	Ja →	Waarom? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.9 Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?	Nee ↙ X	Ja →	Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet?		
2.10 Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam?	Nee ↙ X	Ja →	Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet?		
2.11 Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht?	Ja →		Voeg het protocol bij.		
		Nee →	Waarom niet? Er is een algemene brief opgesteld waarin het onderzoeksdoel wordt uitgelegd en hoe respondenten hierbij zouden kunnen helpen. Hier wordt duidelijk uitgelegd wat zij kunnen verwachten en hoe er te werk wordt gegaan, Om deze reden is er geen apart protocol opgesteld.		

3 Mogelijke schadelijke effecten					
3.1	Nee	Ja →	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding?		

Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	⬅ x		Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?		
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij <i>onder andere</i> aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	Nee ⬅ x	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		
3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee ⬅ x	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		
3.4 Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek?	Nee ⬅ x	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?		
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	Nee ⬅ x	Ja ➔	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte?		
3.6 Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene?	Nee ⬅ x	Ja ➔	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?		

4. Afweging voor- en nadelen				
---	--	--	--	--

Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen?	Ja X	Nee ➔	Welke voordelen zijn dat? In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen?		
---	---------	----------	--	--	--