

**Vrijwilligers
bij paardensportevenementen
-
werven, motiveren en behouden**

International Being part of it
Leuk Fascinatie
Vrijwilligers
Topruiters Fun Topsport
Lachen Helpen Met elkaar
Hard werken
Kippenvel Paarden

Afstudeerrapport 2013

Lisa-Kathrin Gottschling

861007001

**Vrijwilligers
bij paardensportevenementen
—
werven, motiveren en behouden**

Lisa-Kathrin Gottschling 861007001
Afstudeernummer 59400

Van Hall Larenstein
Agora 1
8934 CJ Leeuwarden
058-2846100

Begeleiders:
Mw. drs. C.A.M. Koenis
Dhr. drs. Andre Feenstra

Opdrachtgever:
EQ International
Kapweg 30
3774 RD Kootwijkerbroek



Voorwoord

Dit is het afstudeerrapport welke is geschreven in het kader van mijn afstudeeronderzoek van de opleiding Diermanagement, major Paard & Management aan het Van Hall Instituut te Leeuwarden. De problematiek en de impuls voor het thema van dit afstudeeronderzoek heb ik zelf kunnen ervaren tijdens mijn majorstage bij EQ International, een zeer bekend Nederlands projectbureau voor hippische evenementen, waar ik een heel leerzame stage mocht beleven.

Ik mocht er tijdens mijn stage een aantal zeer verantwoorde taken uitvoeren, onder andere ook het werven, coördineren en begeleiden van een grote groep vrijwilligers tijdens het drieweekse paardensportevenement ICNN Drachten. Hierbij kwam het idee voor het thema van mijn afstudeeronderzoek. Vrijwilligers vinden, motiveren en uiteindelijk ook nog behouden, hoe kan dat beter, wat doen andere organisaties en waarom wordt het eigenlijk steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden?

Voor mij was het uiteraard belangrijk om eens de vrijwilligers die al één of meerder keer mee hebben geholpen tijdens een paardensportevenement georganiseerd door EQ International, zelf te ondervragen met behulp van een enquête die ik hiervoor heb opgesteld.

Ik wil graag mijn begeleiders vanuit het Van Hall Instituut, mevrouw Koenis en de heer Feenstra bedanken voor hun hulp, inspiratie en inzet, evenals de heer Kuipers, die al mijn vragen over statistiek heeft beantwoordt. Bovendien wil ik de deskundigen bedanken die tijdens het begin van de zomervakantie ijverig vragenlijsten hebben ingevuld en tenslotte natuurlijk de vrijwilligers die de enquête ingevuld hebben.

Bovendien wil ik alle mensen bedanken die ik niet persoonlijk kan noemen maar mij hebben gesteund tijdens het proces van afstuderen.

Leeuwarden, augustus 2013

Lisa-Kathrin Gottschling

Samenvatting

Internationale paardensportevenementen zouden zonder de hulp van de vrijwilligers niet kunnen worden gerealiseerd. Echter, mensen die vrijwillig werk willen leveren zijn niet meer zo makkelijk te vinden. Organisaties van paardensportevenementen moeten er steeds meer moeite voor doen om vrijwilligers te werven, tijdens hun inzet te motiveren en voor een volgend evenement weer te kunnen werven. Vrijwilligers veranderden, zoals de maatschappij dat ook doet. Vrijwilligers stellen bijvoorbeeld meer eisen aan het werk, willen trendy, kortdurende projecten en een duidelijke taakomschrijving, zodat ze precies weten wat ze moeten doen.

Het doel van dit onderzoek was om erachter te komen hoe vrijwilligers kunnen worden geworven, hoe ze gemotiveerd kunnen worden ingezet en hoe ze kunnen worden behouden om ze voor een volgend evenement weer te kunnen werven en in te zetten.

Het onderzoek werd uitgevoerd met behulp van een literatuurstudie, een vragenlijst voor organisaties die ook met vrijwilligers werken en een enquête voor de vrijwilligers die al één of meerdere keren mee hebben geholpen als vrijwilliger bij een paardensportevenement georganiseerd door EQ International. Uit de literatuurstudie kwam naar voren dat er al sinds heel veel jaren vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd. Vroeger was het een teken van vrijheid, want alleen als mensen financieel onafhankelijk waren konden ze vrijwillig werk uitvoeren. In de loop van de tijd is dat veranderd en kreeg het begrip vrijwilligerswerk tussendoor ook een negatief imago. Vrijwillig werken werd gezien als amateuristisch en onprofessioneel. Dat imago treedt ook tegenwoordig nog soms naar voren. De maatschappelijke veranderingen hebben een grote invloed op het vrijwilligerswerk, zoals het stijgend aantal arbeidsuren en mensen die hun eigenlijke vrije tijd dan inplannen met allerlei verschillende activiteiten. Vooral de laatste 10 jaar is een verandering van het vrijwilligerswerk vastgesteld, mensen willen wel vrijwillig werk doen maar dan moet het wel bij hun passen en vooral moet er ook iets voor ze zelf uit te halen zijn. Opvallend is ook dat meer mensen langer bezig zijn met hun eigen opleiding en daarmee niet meer zo veel tijd hebben voor vrijwillig werk. Een andere maatschappelijke verandering in Nederland is de steeds groter wordende culturele diversiteit. Allochtonen zouden heel goed vrijwilligerswerk kunnen uitvoeren, mits een aantal drempels zoals de taalbarrière kunnen worden gepasseerd.

De vragenlijsten die ingevuld werden door verschillende organisaties die ook met vrijwilligers werken, lieten een algemeen trend zien. Namelijk dat het niet meer zo makkelijk is met de vrijwilligers. Maar dat mensen voor een project, een bijzonder evenement of iets dergelijks wel vrijwilligerswerk willen doen. Vooral willen mensen graag voor iemand anders wat doen, dat geeft een soort bevrediging en nuttige tijdsbesteding.

De enquête werd opgesteld voor de vrijwilligers die al één of meerdere keren mee hebben geholpen als vrijwilliger bij een internationaal paardensportevenement georganiseerd door EQ International. In de enquête werd naar hun meningen gevraagd en ze konden een aantal stellingen beoordelen. Verder konden ze aangeven hoe ze graag willen worden benaderd en ze konden een aantal sterke en zwakke punten van de organisatie noemen. Over het algemeen werden ook deze open vragen in de enquête goed aangenomen en ingevuld. Een aantal demografische kenmerken zoals geslacht, leeftijd, woonplaats, opleidingsniveau en lid van een paardensportvereniging rondde de vragen af en geven een overzicht van wie de vrijwilligers zijn.

Uit het onderzoek konden een aantal aanbevelingen worden opgesteld. Het gaat hier om het opstellen van een database, invoeren van een evaluatie, een maximum opstellen aan werkuren voor vrijwilligers, een aantal wervingsstrategieën en om de vrijwilligersbijeenkomst bij te houden en verder uit te breiden.

De protocollen die opgesteld werden geven aan welke stappen moeten worden genomen om mensen voor vrijwillig werk te werven en in te zetten. De protocollen geven het houvast voor een respectvolle en leuke manier om met vrijwilligers om te gaan.

Summary

International horse shows could not be realized with all the voluntaries. However, the people who want to do voluntary work are not easy to find. Organizations of horse shows must bother more to attract voluntaries, to motivate them during the shows and to ensure that they can be attracted another time. Voluntaries changed even as de society does. Voluntaries have more requirements en want to work for trendy, short-time projects with a task where they exactly know what they have to do.

The purpose of the research was to find out how the voluntaries could be attracted, how they could be inserting motivated and how they could be attracted for another show.

The research is analysed with literature, questionnaires with other organizations who also work with voluntaries and enquiries for the voluntaries who already worked one or more times during a horse show organized by EQ International.

From the literature research turned out that voluntary work exists already for long time. Early it was a sign for freedom because only financial independent people were able to do voluntary work, but the definition changed and voluntary work got a negative image, it was seen as work for amateurs and unprofessional. Sometimes the negative image could be heard also nowadays. Changes in society have a big influence on voluntary work as the increasing number of working hours and people who plan all their free time with lots of different activities. Especially in the last 10 years, changes in the voluntary work are detected. People are willing to do voluntary work but then it has to fit to them and have some benefit for them. Conspicuously is also that people are longer times busy with their own education so they do not have that much free time to do voluntary work. Another big change in the Netherlands is the major cultural diversity. Foreign persons could do well in voluntary work assumed to work on some inhibitions, the barrier of language for example.

The filled in questionnaires from other organizations who also work with voluntaries had a comment movement. It is not that easy anymore with the voluntaries. But people still want to do voluntary work for a project or a special event or something similar to that. Especially people want to do something for other people. That gives a kind of satisfaction and useful activities.

The enquiry is made for the voluntaries who already worked once or more times for an international horse show organized by EQ International. In the enquiry the voluntaries were asked about their opinions and they could access some attitudes. In addition they could specify how they will be asked to help next time and they could mention some strong en weak points of the organization. Generally those open questions were filled in well. Some demographic characteristics as gender, age, living place and education complete the questions and give an abstract of who the voluntaries are.

There are five references emerged out of the research. Assembling a database for the voluntaries, insert evaluation about the work and the opinions of the voluntaries and a maximum of working hours. There are also some new ways explained to find the volunteers. The voluntary meeting should be hold and conformed if necessary.

The protocols that were made show which steps must be taken to attract voluntaries and how to work with them .The protocols gives an evidence how to work with the voluntaries in a friendly and respectful way.

Inhoudsopgave

Inleiding	7
1 Materiaal en methoden.....	10
1.1 Opbouw en uitvoering onderzoek.....	10
1.2 Dataverzamelmethode	12
1.3 Dataverwerking en –analyse	14
2 Resultaten.....	16
2.1 Resultaten literatuurstudie	16
2.2 Overzicht - Wat doen andere organisaties.....	19
2.3 Wat zijn de meest voorkomende demografische kenmerken van de vrijwilligers?	20
2.4 De redenen van de vrijwilligers om mee te helpen	21
2.5 Behoeften en wensen van de vrijwilligers.....	24
3 Conclusie	26
4 Discussie	27
5 Aanbevelingen en protocollen	28
Literatuurlijst	36
Bijlagen	37
I. Resultaten enquête	
II. Enquête	
III. Vragenlijst organisaties	
IV. Codeboek SPSS	

Inleiding

Probleembeschrijving

De nationale en internationale paardensportevenementen zouden zonder de hulp van de vele vrijwilligers niet kunnen worden doorgevoerd. De organisaties van de paardensportevenementen zijn bijna continu, het hele jaar rond op hun internetpagina's op zoek naar vrijwilligers die mee willen helpen tijdens een of meerdere van de evenementen. Actueel is de organisatie van de Alltech FEI Wereldruiterspelen, het grootste paardensportevenement in de wereld, op zoek naar 3000 vrijwilligers voor de 15^{de} editie van het 15-daagse evenement dat plaats vindt in 2014 in de Normandy, Frankrijk. Er worden rond 1000 deelnemers verwacht in verschillende disciplines en rond 500 000 bezoekers. (Alltech FEI Weg, 2013).

Maar niet alleen paardensportevenementen met zulke grote hoeveelheden, ook iets kleinere internationale als ook nationale paardensportevenementen staan elk jaar weer voor de vraag waar de vrijwilligers vandaan halen en vooral hoe. Eén van de organisaties in Nederland is EQ International. Het is een in Nederland zeer bekend projectbureau voor hippische evenementen en veilingen. De organisatie organiseert een aantal goed bekende paardensportevenementen in Nederland waarvoor er in 2012 en 2013 uitgebreid gezocht werd naar vrijwilligers voor de verschillende evenementen. Het gaat hier om ongeveer 50 tot 100 vrijwilligers per evenement (EQ International, 2012). Het werven en vinden van de vrijwilligers wordt steeds moeilijker. "In de laatste twintig jaar is er al veel veranderd in de houding en de inzet van vrijwilligers bij de paardensportevenementen. Vroeger was er meer verenigingsleven, men ging samen naar de wedstrijden. Tegenwoordig is alles individueel", aldus Jos Brinkman, al tien jaren als parcoursbouwer bezig voor de wedstrijden van EQ International. De organisaties van paardensportevenementen moeten dus nog meer tijd en energie besteden om de vrijwilligers te werven omdat ze tegenwoordig niet meer zo makkelijk te krijgen zijn. "Vrijwilligers werven is tegenwoordig niet meer zo makkelijk als vroeger. Tegenwoordig moet een organisatie veel meer initiatief nemen, meermaals e-mails sturen met aanvragen maar uiteindelijk wel achteraan bellen", aldus Annemiek Oosterhuis. Zij is lid van een rijvereniging die nauw met EQ International samenwerkt om de benodigde vrijwilligers voor de evenementen te krijgen. Er zijn vaak te weinig vrijwilligers tijdens een evenement en daardoor moet veelal geïmproviseerd worden. Hiermee werd ik ook zelf geconfronteerd tijdens mijn stageproject bij EQ International.

Een cruciaal onderdeel van het verbeteren van het vrijwilligerswerk ontbreekt nog binnen de organisatie EQ International. Er vindt op dit moment geen evaluatie van de vrijwilligers plaats noch tijdens het evenement noch na afloop van een evenement. Meestal omdat er simpelweg geen tijd en personeel voor is. De evenementen worden vaak op korte termijn achter elkaar georganiseerd en de werkdruk in de organisatie is hoog. Eventuele fouten of problemen met vrijwilligers, worden niet opgemerkt tijdens een evenement en meegenomen naar het volgende evenement (EQ International, 2013).

In het niet evalueren van het vrijwilligerswerk liggen gemiste kansen voor de organisatie. De opvattingen, ervaringen en motieven die de vrijwilligers hebben om mee te helpen tijdens een paardensportevenement zouden zo boven tafel worden gebracht, verwerkt en omgezet kunnen worden in professioneel vrijwilligersbeleid. De vrijwilligers moeten weten hoe belangrijk ze zijn voor het evenementen en daarmee voor de organisatie. Ze zijn onmisbaar voor de organisatie en daarom is er ook de vraag hoe de organisatie hen het beste kan bedanken zodat ze volgend jaar of voor een ander evenement weer komen helpen. Na een evenement zou dan evaluatie plaats moeten vinden van het vrijwilligerswerk met behulp van de meningen en ervaringen van de vrijwilligers. Uit dit onderzoek resulteren twee protocollen welke voor volgende paardensportevenementen van de organisatie gebruikt kunnen worden. Daarmee zal het vrijwilligersbeleid van evenement naar evenement aangepast en verbeterd kunnen worden.

Doelstelling en product

Het doel in het onderzoek is het achterhalen van wie de vrijwilligers zijn, de redenen die de vrijwilligers hebben om mee te helpen tijdens een paardensportevenement en hun ervaringen, de meest voorkomende klachten en positieve ervaringen ontdekken. Bovendien zal met behulp van andere organisaties die met vrijwilligers werken informatie verzameld worden over hoe vrijwilligers kunnen worden geworven en behouden.

Het doel van het onderzoek is een opsomming van de genoemde doelen in het onderzoek, vertaald in aanbevelingen en een protocol voor de organisatie. Het protocol dient ter verbetering van het vrijwilligersbeleid. De professionalisering en continuïteit van het vrijwilligerswerk zal verder ontwikkeld worden met een aangepast vrijwilligersbeleid om daarmee terugkerende fouten te voorkomen.

Onderzoeksvragen

Naar aanleiding van de probleemstelling werd er een hoofdvraag geformuleerd. Deze kan worden beantwoord door de antwoorden die werden gegeven op de subvragen.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Welke factoren zijn van belang om vrijwilligers voor paardensportevenementen te kunnen werven, gemotiveerd in te zetten, te behouden en vervolgens voor een volgend paardensportevenement weer te kunnen werven?

De subvragen van dit onderzoek luiden als volgt:

1. Hoe is de inzet van vrijwilligers voor de maatschappij in het algemeen in de afgelopen jaren veranderd en hoe zal het veranderen in de toekomst?
2. Wat doen andere organisaties om vrijwilligers te werven, te motiveren en te behouden?
3. Wat zijn de meest voorkomende demografische kenmerken van de vrijwilligers ?
4. Wat zijn de redenen van de vrijwilligers om mee te helpen bij de paardensportevenementen?
5. Wat zijn de behoeften en wensen van de vrijwilligers bij paardensportevenementen?

Begripsbepaling

1 – Vrijwilliger:

Een vrijwilliger is iemand die vrijwillig werk verricht. Vrijwillig werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van de (kwaliteit van) de samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband (Interdepartementale Commissie Vrijwilligersbeleid, 1980).

2 – Organisatie:

De organisatie waar het onderzoek voor wordt uitgevoerd is EQ International. EQ International organiseert het hele jaar rond paardensportevenementen en veilingen van paarden en veulens. Voor bijna alle evenementen hebben ze vrijwilligers nodig om zo een aantal taken en functies voor, tijdens en na het evenement uit te kunnen voeren. Vrijwel alle anderen organisaties van paardensportevenementen hebben vrijwilligers nodig om hun evenementen uit te kunnen voeren (EQ International, 2012).

3 – Protocol:

Een protocol is een geheel van vastgelegde regels en afspraken op een bepaald gebied (van Dale,2013). In dit geval is het een document voor de organisatie waarmee ze de vrijwilligers vanaf het wervingsproces tot na het evenement kunnen begeleiden.

4 – Demografische kenmerken:

Demografie is de statistische beschrijving van de bevolking (van Dale,2013). In dit onderzoek zullen de volgende kenmerken onderzocht worden: geslacht, leeftijd, in welke provincie woonachtig, lid van een paardensportvereniging, scholier(e) of student(e), opleidingsniveau, op welke school iemand zit en in welke beroepssector iemand werkzaam is.

1 Materiaal en methoden

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de data zijn verzameld en verwerkt. De data is verzameld uit literatuuronderzoek, een vragenlijst voor de deskundigen van andere organisaties welke in bijlage III te vinden is, en de enquête voor de vrijwilligers, deze is te vinden in bijlage II.

In paragraaf 1.1 wordt het type onderzoek, het onderzoeksontwerp en de onderzoekspopulatie beschreven. Paragraaf 1.2 gaat over de dataverzamelmethode beschreven per onderzoeksvraag. Aanvullend wordt in paragraaf 1.3 het verwerken en de analyse van de data eveneens per onderzoeksvraag beschreven.

1.1 Opbouw en uitvoering onderzoek

Type onderzoek

Het onderzoek is een beschrijvend onderzoek. Het gaat om het opsporen en beschrijven van een aantal kenmerken. Per onderzoeksvraag wordt informatie eerst verzameld en daarna geanalyseerd. Het onderzoek bestaat uit literatuuronderzoek (subvraag 1) om theoretische informatie te verzamelen en voor de informatie uit de praktijk het afnemen van interviews (subvraag 2) en het laten invullen van enquêtes door de vrijwilligers zelf (subvraag 3,4 &5).

Onderzoeksontwerp

Het onderzoek is een non-experimenteel surveyonderzoek. Er wordt voor subvraag 1 een literatuuronderzoek uitgevoerd om erachter te komen hoe de maatschappij in de loop van de jaren veranderd is en wat de effecten hiervan zijn op het fenomeen vrijwilligers. Hier is sprake van een desk research omdat er gebruikt gemaakt wordt van bestaande literatuur. De subvraag 2 wordt beantwoord door middel van het ondervragen van deskundigen van andere organisaties die ook met vrijwilligers werken. De subvragen 3 tot en met 5 worden met behulp van de antwoorden van de enquête aan de vrijwilligers beantwoord. Het onderzoek wordt uitgevoerd door middel van een enquête. Het is een kwantitatief onderzoek en het gaat om frequentievragen. Een aantal van de vragen in de enquête zijn open vragen en een aantal zijn gesloten/meerkeuzevragen. In het onderzoek gaat het om een steekproef uit de populatie, er wordt deels gekeken naar de samenhang tussen variabelen. Voor de gesloten vragen worden er codes aangemaakt in vorm van getallen (bijv. geslacht). Voor de open vragen geldt dat de onderzoeksgegevens eerst moeten worden omgeschreven in codes, dus ook in getallen. Er moet rekening worden gehouden met eventueel optredende missende waarden ("missing values"). Als alle gegevens zijn ingevoerd in een statistisch programma, worden ze op een aantal kwaliteitsaspecten gecontroleerd om zeker ervan te zijn dat de data bruikbaar is voor de verdere verwerking. Vervolgens wordt het analysemodel bepaald.

Onderzoekspopulatie

Binnen het onderzoek wordt met drie onderzoekspopulaties gewerkt. Deze leveren samen de onderzoeksresultaten.

- Literatuur over de ontwikkeling in de maatschappij en het vrijwilligerswerk.
- Deskundigen van andere organisaties dan EQ International die met vrijwilligers werken.
- De vrijwilligers van de paardensportevenementen.

Om erachter te komen wat andere organisaties doen om vrijwilligers te werven en voor de toekomst te behouden, moeten de deskundigen van andere organisaties worden bevraagd (subvraag 2). Hiervoor zal een vragenlijst worden ingevuld. In tabel 1 staan de deskundigen van de organisaties die ondervraagd worden.

Tabel 1 deskundigen organisaties

Deskundige	Organisatie
Frederike Spelbrink	TC Nijlân
Judith Meerwijk	Nationale Vereniging de Zonnebloem
Caroline van Baars	Duinmanege de Poelenburgh
Jantina Feenstra-Dijkstra	KNHS Regio Friesland
Mevr. Steekelenburg	Manege de Eendenkooi
Thea van Beers	Dorpsfeest Hoogeland

Voor het invullen van de enquêtes en de antwoorden hiervoor moeten de vrijwilligers van de paardensportevenementen gevraagd worden (subvraag 3, 4, en 5). Het gaat om een selecte steekproef van alle vrijwilligers bij paardensportevenementen. De resultaten gelden alleen voor de onderzoekseenheden.

Om de grootte van de steekproef te bepalen wordt er gebruik gemaakt van de website www.journalinks.be/steekproef. Hiermee kan eenvoudig berekend worden hoe groot de vereiste steekproefgrootte moet zijn. In dit onderzoek is dat bij een populatie van 385 vrijwilligers een steekproef met minstens 193 vrijwilligers. In tabel 2 staan alle paardensportevenementen, het tijdstip wanneer ze werden uitgevoerd en het aantal vrijwilligers dat daarvoor is gevraagd. Alle in de tabel genoemde paardensportevenementen zijn georganiseerd door het projectbureau voor hippische evenementen, EQ International. Van de genoemde paardensportevenementen zijn de email adressen van de vrijwilligers beschikbaar en deze kunnen voor het onderzoek worden gebruikt.

Tabel 2 vrijwilligers-enquête

Evenement	Tijdstip	Aantal te ondervragen vrijwilligers
CSI Salland	Oktober 2012	100
Indoor Twente	November 2012	42
ICNN Drachten& Bit-trainingsdagen	Januari 2013	90
Outdoor Gelderland	Juni 2013	153
Totaal		385

1.2 Dataverzamelmethode

De soort informatie waarna wordt gezocht is bekend, daarom wordt er gesproken van een gestructureerde dataverzameling. De onderzoekspopulatie wordt over het bestaan van de enquête per mail geïnformeerd en gevraagd om deel te nemen aan dit onderzoek. De enquête wordt aangemaakt met behulp van de website thesistools.com. Dat is een veel gebruikte website voor het maken en verspreiden van enquêtes. Via de link in de mail komen de te ondervragen vrijwilligers terecht op de website waar de enquête staat. Met een aantal clicks kan de enquête worden ingevuld en teruggestuurd zodat de gegevens daarna verwerkt kunnen worden. De enquête in de vorm zo als ze de vrijwilligers hebben gezien is te vinden in de bijlage.

Per onderzoeksvraag wordt aangegeven op welke manier de data zijn verzameld.

Onderzoeksvraag 1: Hoe is de inzet van vrijwilligers voor de maatschappij in het algemeen in de afgelopen jaren veranderd en hoe zal het veranderen in de toekomst?

Deze vraag wordt beantwoord met behulp van relevante literatuur en informatie die te verkrijgen is op het internet in de vorm van publicaties ander onderzoeken. Omdat de vraag naar een maatschappelijke verandering vraagt, en hiervoor vrij veel onderzoek gedaan wordt, is vrij veel informatie op het internet beschikbaar. Bovendien wordt er relevante informatie uit een aantal boeken gehaald.

Onderzoeksvraag 2: Wat doen andere organisaties om vrijwilligers te werven, te motiveren en te behouden?

Deze vraag kan worden beantwoord met behulp van de deskundigen van andere organisaties die ook met vrijwilligers werken. Hiervoor wordt een vragenlijst opgestuurd en aan de deskundigen verstuurd. Voordat de vragenlijst kan worden verstuurd moet er contact opgenomen worden met de desbetreffende persoon. Dat gebeurt of telefonisch of per mail. De deskundigen wordt gevraagd of ze mee willen doen en of ze tijd hebben om de vragenlijst, die hun per email wordt toegestuurd, in te vullen en terug te sturen.

Onderzoeksvraag 3: Wat zijn de meest voorkomende demografische kenmerken van de vrijwilligers ?

Om een antwoord op deze vraag te kunnen krijgen, moeten de enquêtevragen 11 tot en met 18 ingevuld worden. Deze vragen gaan inhoudelijk over demografie. De enquêtevragen 11 tot en met 18 zijn gesloten vragen. Vraag 11 heeft 'Vrouw' of 'Man' als antwoordmogelijkheid. Vraag 12 gaat over de leeftijd, hier kan de leeftijd gewoon ingetypt worden. Bij vraag 13 wordt gevraagd naar de provincie waar iemand woont, er zijn twaalf antwoordmogelijkheden maar er kan maar één antwoord worden gegeven. Vraag 14 is een gesloten vraag of de ondervraagde lid is van een paardensportvereniging. Ook hier kan maar één antwoord worden gegeven, of 'Ja' of 'Nee'. Vraag nummer 15 vraagt of iemand scholier(n) of student(e) is. Ook deze vraag kan alleen worden beantwoord met 'Ja' of 'Nee'. Als deze vraag met 'Ja' wordt beantwoord gaat men verder met vraag 16. Is het antwoord op de vraag 'Nee' dan gaat men verder met vraag nummer 17. Vraag 16 gaat over het opleidingsniveau van de vrijwilliger. Hier kan worden gekozen uit zeven verschillende antwoorden. Er kan ook maar één antwoord worden gekozen. Achter de antwoorden is telkens ruimte om in te vullen op welke school iemand zit. Het laatste antwoord geeft de mogelijkheid om een ander antwoord te geven als voorgegeven. Vraag nummer 17 vraagt naar de hoogste opleiding die iemand heeft afgerond. Vraag nummer 18 vraagt naar de beroep die iemand uitoefent. Er zijn zes voorgegeven antwoordmogelijkheden en bij de laatste antwoordmogelijkheid kan deze vrij worden ingevuld.

Onderzoeksvraag 4: Wat zijn de redenen van de vrijwilligers om mee te helpen bij de paardensport-evenementen?

Om een antwoord te kunnen krijgen op deze vraag moeten de enquêtevragen nummer 3, 4, 5 en 10 worden ingevuld. De vragen 4 en 5 zijn open vragen, hier wordt naar de sterke en zwakke punten van de organisatie gevraagd. Vraag nummer 3 is een vraag die 10 stellingen bevat. Voor de stellingen is er een schaalverdeling van

helemaal mee oneens, mee oneens, weet niet, mee eens en helemaal mee eens. De stellingen kunnen zo nauwkeurig worden beoordeeld en daardoor ook nauwkeuriger worden verwerkt. Er ontstaat zo straks bij de verwerking van de resultaten een bredere spreiding. Vraag nummer 10 vraagt naar de redenen waarom een vrijwilliger weer zou mee helpen bij een evenement. Er zijn 4 antwoordmogelijkheden, die laatste geeft de mogelijkheid om een eigen antwoord in te vullen.

Onderzoeksvraag 5: Wat zijn de behoeften en wensen van vrijwilligers bij paardensportevenementen?

Omdat de onderzoeksvraag vrij complex is, zijn hiervoor zijn zes enquêtevragen voor opgesteld. Vraag nummer 1 gaat over de waardering van de vrijwilligers. Om op deze vraag nauwkeurige antwoorden te kunnen krijgen is er gekozen om een aantal stellingen op te geven. De stellingen kennen een schaalverdeling met vijf keuzes. Hieronder staat beschreven welke betekenis de rondjes hebben:

helemaal links betekent: u bent er helemaal mee oneens

de tweede van links betekent: u bent er mee oneens

de middelste betekent: neutraal

de vierde van links betekent: u bent er mee eens

de meest rechtse betekent: u bent er helemaal mee eens

Vraag nummer 2 vraagt naar een aantal aspecten met betrekking tot de werksfeer. Ook hiervoor werden stellingen opgesteld en dezelfde schaalverdeling gehanteerd als boven beschreven. Vervolgens vraagt vraag nummer 6 naar de manier hoe de vrijwilligers in de toekomst willen worden benaderd. Er zijn vijf mogelijke antwoorden opgesteld en er kunnen meerdere antwoorden kunnen gegeven, de laatste geeft de mogelijkheid om zelf een antwoord in te vullen. Of de vrijwilliger ooit een vervelende ervaring heeft meegemaakt wordt beantwoord via vraag nummer 7. Er zijn twee antwoordmogelijkheden, slechts één antwoord kan worden gegeven. Als er 'Ja' aangegeven wordt dan gaat de ondervraagde verder met vraag , als er 'Nee' wordt aangegeven dan gaat diegene verder met vraag 9. Vraag nummer 8 is een open vraag en vraagt naar de vervelende ervaringen. Vraag nummer 9 vraagt naar wat de vrijwilligers passend vinden om door de organisatie bedankt te worden. Hier zijn vijf antwoordmogelijkheden, de laatste geeft ruimte voor eigen invulling.

1.3 Dataverwerking en -analyse

Per onderzoeksvraag wordt aangegeven op welke manier de data is verwerkt en geanalyseerd.

Onderzoeksvraag 1: Hoe is de inzet van vrijwilligers voor de maatschappij in het algemeen in de afgelopen jaren veranderd en hoe zal het veranderen in de toekomst?

Door literatuuronderzoek is informatie verzameld over vrijwillige inzet en de veranderingen in de maatschappij binnen de afgelopen jaren. Om aan de relevante informatie te komen werd er eerst gezocht in de zoekmachine van boeken die beschikbaar staan in de mediatheek van de hogeschool Van Hall Larenstein in Leeuwarden. Hier wordt gezocht op steekwoorden, zoals vrijwilliger, vrijwilligerswerk, en andere. Om de hoeveelheid relevante informatie te vergroten werd er ook op internet gezocht naar de steekwoorden. Hiervoor is gebruik gemaakt van een gewone en een wetenschappelijke zoekmachine. In totaal werden er vijf relevante publicaties en boeken gevonden. De publicaties en boeken staan vermeld in de bronnenlijst. De relevante informatie uit de publicaties en boeken zal gebruikt worden om subvraag 1 te kunnen beantwoorden. De antwoord is weergegeven in tekstvorm.

Onderzoeksvraag 2: Wat doen andere organisaties om vrijwilligers te werven, te motiveren en te behouden?

De antwoorden van de deskundigen op de vragenlijst zijn verwerkt in een tabel in Excel. De tabel geeft een overzicht over de antwoorden en zo kon gekeken worden welke antwoorden vaak voorkwamen, of er overeenkomsten zijn of juist grote verschillen in de aanpak rond de vrijwilligers binnen de organisaties. De antwoorden op de vragenlijst werden dan vergeleken met de informatie die over EQ International al bekend was. Na het verwerken van de resultaten uit de vragenlijsten werden er de meest voorkomende resultaten weergegeven in een tabel, zie hiervoor tabel 3. De resultaten werden vergeleken met de al bekende informatie over EQ International. De toelichting op tabel 3 is weergegeven in een informatieve tekst.

Onderzoeksvraag 3: Wat zijn de meest voorkomende demografische kenmerken van de vrijwilligers?

Aan de hand van de antwoorden op de enquêtevragen 11 tot en met 18 kunnen de demografische kenmerken van de vrijwilligers met behulp van het statistische computerprogramma SPSS versie 20 weergegeven worden in tabellen en figuren. Dat wederom geeft een duidelijke overzicht over het geslacht, de leeftijdsverdeling, de woonplaats en de opleiding. In SPSS is een codeboek aangemaakt dat helpt bij het overzichtelijk en correct verwerken van de data.

Onderzoeksvraag 4: Wat zijn de redenen van de vrijwilligers om mee te helpen bij de paardensport-evenementen?

De antwoorden op de enquêtevraag nummer 3, 4 en 10 geven de redenen van de vrijwilligers om mee te helpen bij een paardensportevenement weer. De data wordt is het statistische computerprogramma SPSS versie 20 verwerkt. De vraag nummer 3 is geformuleerd als stelling in de enquête. De vrijwilligers konden aangeven of ze helemaal mee oneens, mee oneens, neutraal, mee eens of helemaal mee eens zijn. Deze schaalverdeling geeft bij het analyseren van de data een grotere spreiding aan en helpt om erachter te komen hoe belangrijk de stelling voor de vrijwilligers is. In het SPSS programma werd een codeboek aangemaakt en vervolgens een aantal stappen uitgevoerd: analyse,. Afhankelijk van de stelling werd dan gekeken welk antwoord het hoogst heeft gescoord. De vraag nummer 4 is een open vraag en kon door de vrijwilligers vrij ingevuld worden. Hier konden 3 sterke punten van de organisatie worden genoemd. Voor de resultaten werd een tabel aangelegd in Excel en vergeleken welke antwoorden het vaakst voorkomen. Vraag nummer 10 vroeg naar de redenen om weer vrijwilliger te zijn, hiervoor zijn 4 verschillende antwoordmogelijkheden opgesteld, de laatste kon met een eigen antwoord worden ingevuld. In SPSS werd deze vraag verwerkt. Hieruit resulteerden onder andere de aantallen en percentages van de antwoorden. De verzamelde data wordt dan in tabellen en figuren weergegeven en hieruit wordt duidelijk welke redenen de vrijwilligers hebben en meest belangrijk vinden.

Onderzoeksvraag 5: Wat zijn de behoeften en wensen van vrijwilligers bij paardensportevenementen?

Aan de hand van de antwoorden op de enquêtevragen 1, 2, 5, 6, 7, 8 en 9 kon erachter gekomen worden welke behoeften en wensen de vrijwilligers hebben. De data van de enquêtevragen 1, 2, 6, 7 en 9 zijn verwerkt in het statistische computerprogramma SPSS versie 20. Hiervoor is ook het codeboek gebruikt. Met behulp van analyse, descriptive statistics, frequencies werden de aantallen en percentages van de gegeven antwoorden berekend. De enquêtevragen 5 en 8 zijn open vragen en werden daarom in een tabel in Excel verwerkt. Hierdoor kon een overzicht worden gekregen welke antwoorden het vaakst werden genoemd. De antwoorden werden weergegeven in tabellen en figuren.

2 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de literatuurstudie, de vragenlijst en de enquête besproken. In paragraaf 2.1 wordt antwoord gegeven op de subvraag 1. In paragraaf 2.2 wordt in vorm van een tabel een overzicht gegeven van de door verschillende organisaties ingevulde vragenlijsten, tegelijkertijd wordt hiermee subvraag 2 beantwoord. Paragraaf 2.3 geeft antwoord op subvraag 3. In de paragraaf en 2.4 en 2.5 worden de subvragen 4: en subvraag 5 beantwoord.

2.1 Resultaten literatuurstudie

Een kamerstuk (Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015, Rijksoverheid 2013) dat gevonden werd op de website van de rijksoverheid geeft een overzicht van de maatschappelijke veranderingen binnen de afgelopen 10 jaren en de ontwikkelingen die te verwachten zijn tot 2015. Er zijn nog twee andere onderzoeken gevonden waarin de vrijwillige inzet van verschillende groepen mensen nader is onderzocht. Hier wordt voornamelijk gekeken hoe de maatschappij is veranderd met betrekking tot leeftijd, arbeidsomstandigheden, opleiding, de vrijwillige inzet en de bereidheid van mensen om überhaupt vrijwilligerswerk te doen (Rijksoverheid, 2013).

Op de website vrijwilligerswerk.nl werden twee onderzoeken gevonden over de veranderingen in het vrijwilligerswerk tussen 2008 en 2010. Deze onderzoeken zijn uitgevoerd door het Centraal bureau voor de statistiek en geven een bruikbare overzicht over de aantallen vrijwillige werkers. Op de website movisie.nl zijn er zeven trendstudies te vinden die aangeven hoe de vrijwillige inzet in de afgelopen 15 jaren is veranderd. De onderzoeken werden in opdracht gegeven door het ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport.

Om de wet- en regelgeving op te kunnen stellen en toe te kunnen passen werd er in 1980 voor het eerst een definitie van het vrijwilligerswerk opgesteld door de Interdepartementale Commissie Vrijwilligersbeleid. De commissie hoorde toen bij het ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijke Werk (CRM). Tegenwoordig is dit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). De definitie van vrijwilligerswerk is: "Werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van de (kwaliteit van) de samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband." Het opstellen van deze definitie was onder andere van belang voor het economisch aspect van het vrijwilligerswerk. De vraag van verschillende overheidsinstellingen naar wie er wel of niet recht heeft op uitkering, belastingaftrek of andere regelingen, kan op basis van deze definitie bepaald worden (VWS).

In een onderzoek van Hustinx en Lammertyn werd in 2001 vastgesteld dat er veel mogelijkheden zijn om vrijwillig werk te kunnen uitvoeren. Verschillende instellingen, organisaties en verenigingen zijn op zoek naar vrijwilligers en zouden vaak ook niet kunnen bestaan zonder al de inzet van de vrijwilligers. Toch verandert de maatschappij toenemend, er is een expliciete stijging in het aantal arbeidsuren, waarbij onder andere de toestroom van vrouwen een belangrijke rol speelt. Daardoor raakt de eigen vrije tijd meestal tot iets wat je met je eigen interesses wilt inrichten (Hustinx en Lammertyn, 2001). Dat houdt ook in dat vrijwilligers zich niet meer willen binden en verplicht voelen. Vrijwilligers eisen flexibiliteit, zijn kieskeurig en berekenend. Vooral ook omdat de vrijwilligers aan hun inzet voor anderen ook zelf iets willen hebben. Zo engageren ze zich liever voor concrete en kortlopende projecten die bovendien ook nog 'trendy' zijn. In het artikel van Bijl, 2013, geeft zij dezelfde trend aan zoals al beschreven door Hustinx en Lammertyn. Mensen die als vrijwilliger werken binden zich niet meer levenslang aan een project, zij willen zich voor een bepaalde periode inzetten voor wat ze op die moment belangrijk vinden.

Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau zijn er drie eenvoudige middelen om vrijwilligers te werven, namelijk: een unieke ervaring voor hun creëren, hun werkopdrachten in hapklare brokken serveren en de vrijwilligers van de toekomst vooral durven te vragen of ze misschien willen komen helpen (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2007).

Vrijwilligerswerk mag in principe door iedereen worden uitgevoerd. Hier gelden echter een aantal regels in verband met de leeftijd en het vrijwillig werken. Zo bestaat er geen maximum leeftijd voor een vrijwilliger maar onder de 15 jaar mag je alleen af en toe werk doen (Vrijwilligerswetgeving, 2009). Bovendien is er een aantal rechten en plichten voor mensen met werk nog die aanvullend vrijwillig werk doen en mensen die een uitkering ontvangen, deze zijn na te lezen op de website van de Rijksoverheid (Rijksoverheid, 2013). Belangrijk voor het werken met alle vrijwilligers is een goede voorlichting over de veiligheid. De vrijwilligers moeten goed op de hoogte zijn van eventuele risico's en weten hoe ze in bepaalde situaties moeten omgaan met hulp- en beschermingsmiddelen (Arboportaal, 2007).

Vrijwilligerswerk vroeger, tegenwoordig en in de toekomst

Vrijwilligerswerk bestaat al heel lang en is een onmisbaar deel van de maatschappij (Klaver, Tromp & Oude Ophuis, 2005). Al vanaf de klassieke oudheid tot nu in de 21e eeuw doen mensen onbetaald en onverplicht werk voor anderen en vooral voor de samenleving (de Gast, Hetem & Wilbrink, 2009). Het vrijwilligerswerk in de oudheid en de middeleeuwen was sterk gericht op bepaalde functies in de democratie. Het was een teken van vrijheid, want alleen financieel onafhankelijke mensen konden onbetaald werk verrichten. Het vrijwilligerswerk was sterk beïnvloed door de overtuiging dat door het leveren van vrijwillig werk een plek in de hemel te krijgen was. Later, in de 16^e tot 18^e eeuw werd het begrip vrijwilligerswerk sterk verbreed. In de eeuwen daarna werd de vrijwillige inzet steeds belangrijker. Mensen krijgen zelf meer vrije tijd en konden naast hun gewone baan nog vrijwilligerswerk doen. Het begrip vrijwilligerswerk kreeg na het einde van de tweede wereldoorlog een negatief imago. Het werd gezien als amateuristisch en onprofessioneel (Adriaansens, Zijdeveld, 1981). Vanaf de jaren zestig werden de vrijwilligers meer gedreven door politieke motieven, er waren meer actiegerichte vormen van vrijwilligerswerk.

Later, vanaf de jaren zeventig werd voor het eerst interesse getoond in het vrijwilligerswerk vanuit de overheid. Het vrijwillige werk werd vanaf toen ook beschouwd als een instrument om de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van burgers te stimuleren en te bevorderen (Leene & Blauw, 2001 in: de Gast, Hetem & Wilbrink 2009). De maatschappij is in de afgelopen jaren veranderde, en daarmee veranderd ook de inzet van de vrijwilligers. Opvallend is vooral dat in de ongeveer laatste 10 jaren niet zo zeer een daling vastgesteld werd in het aantal vrijwilligers, maar dat er duidelijk een verandering opgetreden is in de duur, de intensiteit, en de sector waar mensen vrijwillig werk verrichten (de Gast, Hetem & Wilbrink, 2009). Mensen die zich vrijwillig inzetten willen zich niet verplicht voelen en zich niet aan de organisatie binden. De flexibiliteit van de vrijwilligers wordt steeds belangrijker. Dat komt duidelijk naar voren in het feit dat mensen wel bereid zijn om vrijwillige inzet te leveren, maar dan aan moderne, concrete en kortdurende projecten. Voornamelijk ook omdat vrijwilligerswerk steeds meer passen moet bij de eigen interesses. Er moet wat uit te halen zijn voor de vrijwilligers (Hustinx, Lammertyn, 2001).

Maatschappelijke veranderingen in de Nederlandse samenleving en de effecten op het vrijwilligerswerk

In Nederland is sprake van een aantal maatschappelijk veranderingen die ook duidelijke invloed hebben op de bereidheid vrijwillig werk uit te voeren (Dekker, de Hart & Fauk, 2007). De Nederlandse bevolking zal toenemend vergrijzen. Er is zelfs sprake van een dubbele vergrijzing, zowel de groep 65-plussers als ook de groep 80-plussers zal in toekomst steeds groter worden. Mensen hebben een steeds hogere levensverwachting, blijven langer doorwerken en daarmee dreigt ook het gevaar dat mensen geen tijd meer over hebben of willen vrijmaken om vrijwilligerswerk te doen. (van Dam, 2009). Tegenwoordig is de groep 35-49 jarigen het meest actief in het vrijwilligerswerk en dan voornamelijk in de sectoren sport, schoolactiviteiten, jeugd en kinderopvang. Deze groep is meestal een aantal jaren betrokken bij het vrijwilligerswerk. En ook zal de

groep ouderen die vrijwilligerswerk gaan doen steeds groter worden. Dan zal echter zoals al eerder beschreven, het aantal incidenteel, concreet en kortdurend vrijwilligerswerk toenemen. De mensen willen best een handje vrijwilligerswerk doen als het maar in de eigen agenda past en ze niet te zeer verplicht worden (Dekker, de Hart & Fauk, 2007).

Een sterke invloed op het vrijwilligerswerk heeft ook de toename van de individualisering van de Nederlandse bevolking. Het is zelfs een van de meest expliciete veranderingen in de afgelopen vijftig jaar. Er is sprake van de groeiende autonomie van het individu ten opzichte van zijn directe omgeving en de directe gevolgen hiervan op de sociale organisatie van de samenleving. Individualisering leidt tot een grotere gelijkheid in de menselijke verhoudingen en tot minder veel hiërarchisch denken binnen de samenleving (Veldheer, Bijl, 2011). De individualisering is ook terug te vinden in de huishoudingsvormen waarvan Nederlanders deel uit maken. Dat heeft wederom een grote invloed op het vrijwilligerswerk. Het aantal personen per huishouden nam af en het aantal huishoudens en daaronder veel alleenstaanden nam sterk toe. Er werd vastgesteld dat Nederlanders met een gezin meer vrijwilligerswerk doen dan alleenstaanden en thuiswonende kinderen (Dekker, de Hart & Fauk, 2007). Bij de individualisering past de informalisering en de intensivering heel goed bij. Beide begrippen zijn in de laatste jaren steeds meer naar voren gekomen (Veldheer, Bijl, 2011). Informalisering is goed te herkennen in de zogenaamde deïstitutionalisering, de manier hoe organisaties en organisatievormen veranderen. Het moderne woordje netwerken komt hier steeds vaker voor en in toenemende mate gebeurt netwerken via virtuele kanalen. Informalisering vervaagt toenemend de grenzen tussen privé en openbaar. Omgangsvormen tussen mensen worden vrijer en omgaan met respect glijdt steeds meer naar de achtergrond (Veldheer, Bijl, 2011). Intensivering blijkt evenzo een onmisbare noemenswaardige maatschappelijke ontwikkeling. Voor het begrip worden twee componenten onderscheiden: de belevingscomponent en de tijdbestedingcomponent. De belevingscomponent geeft aan dat mensen steeds meer verlangen naar intense en emotionele ervaringen, een nog steeds groeiende component met geheel negatieve uitingen zoals meer agressief gedrag, meer dominantie en ook het gebruik van genotmiddelen zoals alcohol en drugs. De tijdbestedingcomponent geeft aan dat mensen een steeds drukker leven willen leiden, daardoor ontstaat vanzelfsprekend ook de verhoogde tijdsdruk. Mensen vullen de vrije tijd die ze eigenlijk hebben met diversen activiteiten. En dat doen ze naast hun betaalde baan (Veldheer, Bijl, 2011).

En andere belangrijke ontwikkeling van de afgelopen jaren is dat de bevolking steeds langer bezig is met de eigen opleiding. Meer mensen brengen meer tijd door aan opleidingsinstituten en sluiten dan later af met een hoger gekwalificeerd diploma. Dat betekent dat er vroeger meer laagopgeleide mensen meer tijd hadden voor het vrijwilligerswerk. Nu wordt steeds meer tijd besteed aan de eigen opleiding en daarom minder veel aan vrijwilligerswerk (Dekker, de Hart & Fauk, 2007). Daarbij komt dat vooral vrouwen die werkzaam zijn en daarbij nog voor hun eigen gezin moeten zorgen, sowieso al minder veel tijd over hebben voor vrijwilligerswerk (van Dam, 2007).

Nederland kent een hele grote culturele diversiteit, voornamelijk maar niet alleen in de grote steden. De allochtonen verrichten meestal vrijwilligerswerk binnen hun eigen organisaties en zijn nog niet volledig geïntegreerd in de typische Nederlandse organisaties. Vaak komt dat door taalbarrières of de onbekendheid met het vrijwilligerswerk. Hier liggen kansen om het vrijwilligerswerk aan te kunnen vullen met allochtone bewoners in Nederland (van Dam, 2009). Het aantal allochtonen in Nederland zal in toekomst blijven stijgen. Naar schatting zal ongeveer één op de acht Nederlanders in 2015 van niet Westerse afkomst zijn. Hier zit dus enorm veel potentiaal om dergelijke mensen te betrekken bij het vrijwilligerswerk (Dekker, de Hart & Fauk, 2007). Allochtonen die nieuw naar Nederland zijn gekomen hebben vaak ook nog weinig contact met autochtonen en het vrijwilligerswerk. Ze worden vaak pas actief nadat ze persoonlijk worden gevraagd (Klaver, Tromp & Oude Ophuis, 2005).

2.2 Overzicht - Wat doen andere organisaties

In totaal hebben 5 organisaties de vragenlijst ingevuld. Tabel 3 geeft een overzicht van de antwoorden op de vragenlijsten die werden ingevuld door de organisaties. De antwoorden in tabel 3 zijn de antwoorden welke het vaakst werden genoemd. Een overzicht van de organisaties die deel hebben genomen is te vinden in tabel 1, bij de beschrijving van de onderzoekspopulatie.

Tabel 3 werven, motiveren en behouden

werven	gebruikt door hoeveel organisaties (max. 5)
database van alle vrijwilligers	3
nieuwsbrief, mailtjes	5
motiveren	
duidelijke instructie	5
evalueren	2
behouden	
actief informeren, betrekken	5
presentjes	3
vrijwilligersfeest	3

Toelichting tabel 3

Alle 5 ondervraagde organisaties werven hun vrijwilligers met een soort nieuwsbrief en mailtjes. Op deze manier blijven de vrijwilligers steeds op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen binnen de organisaties, geplande activiteiten en bijzonderheden. De nieuwsbrief en de mailtjes kunnen alleen verstuurd en bij de ontvanger terecht komen als de database, welke door 3 van de 5 ondervraagde organisaties wordt gebruikt, wordt onderhouden, regelmatig bijgewerkt en gecontroleerd zodat de gegevens van de vrijwilligers actueel zijn. De database is een bestand met alle gegevens van alle vrijwilligers die bekend zijn zoals bijvoorbeeld naam, adres, geboortedatum, voorkeur functie en anderen. In de database is ook ruimte voor opmerkingen waar bij elke vrijwilliger individuele opmerkingen kunnen worden geplaatst. Dat maakt de database nog nauwkeuriger en de vrijwilligers kunnen op die manier optimaal kunnen worden geworven en bij de benodigde functie worden geplaatst.

Om de vrijwilligers te motiveren tijdens hun werkzaamheden gaven alle 5 ondervraagde organisaties aan de vrijwilligers een duidelijke instructie te geven over hun werkzaamheden en functies en wat van hun verwacht wordt. Dat geeft duidelijkheid en voorkomt vragen van de vrijwilligers. Evaluatie van de vrijwilligers wordt gedaan door 2 van de 5 ondervraagde organisaties. De twee organisaties gaven aan dat ze al tijdens maar ook na afloop van het evenement of de werkzaamheden evalueren en daarmee verbeteringen in het vrijwilligerswerk willen bereiken.

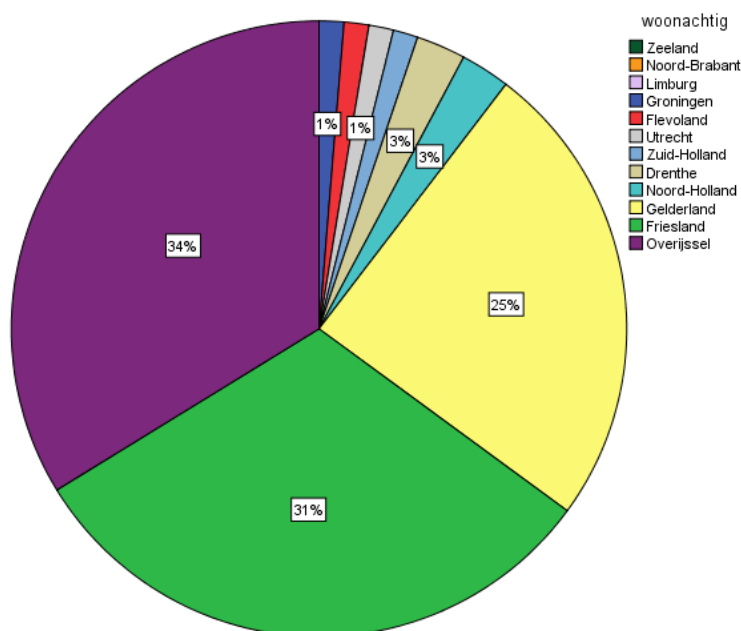
Voor het onderdeel behouden gaven alle 5 ondervraagde organisaties aan de vrijwilligers actief te informeren en te betrekken. De informatie wordt gecommuniceerd door een nieuwsbrief, daarmee blijven vrijwilligers op de hoogte van wat er in de organisatie gebeurt. Actief informeren houdt ook in om de vrijwilligers persoonlijk aan te spreken bijvoorbeeld tijdens het vrijwilligersfeest dat door 3 van de 5 ondervraagde organisaties wordt doorgevoerd. Dat is meestal een feest een keer in het jaar waarvoor alle vrijwilligers worden uitgenodigd en dan samenkomen om samen gezellig een feest te houden. De vrijwilligers worden zo ook betrokken bij een aantal beslissingen, verkiezingen van het bestuur en dergelijke. Van de 5 ondervraagde organisaties gaven 3 aan dat ze presentjes geven aan de vrijwilligers om ze voor hun inzet te bedanken en zo ook te behouden.

2.3 Wat zijn de meest voorkomende demografische kenmerken van de vrijwilligers?

Hieronder wordt een overzicht gegeven van een aantal demografische kenmerken waarnaar is gevraagd aan de respondenten. De bijhorende tabellen en figuren zijn te vinden in de bijlage I.

Het percentage vrouwen bedraagt 76,9 %, het percentage mannen is 23,1%. (zie bijlage I.). De verdeling van leeftijd werd door 71 respondenten ingevuld. 7 respondenten hebben geen leeftijd ingevuld. De gemiddelde leeftijd is 33,75 jaar, de median voor leeftijd ligt bij 30 jaar.

Er werd in de enquête gevraagd waar de respondenten woonachtig zijn. In figuur 1 woonachtig wordt verduidelijkt in welke provincie de respondenten wonen. Van de respondenten woont 34% in de provincie Overijssel, 31% in de provincie Friesland en 25% in de provincie Gelderland. Telkens 3% woont in de provincies Noord-Holland en Drenthe. In de overige provincies woont slechts 1% van de respondenten.



Figuur 1 woonachtig in welke provincie

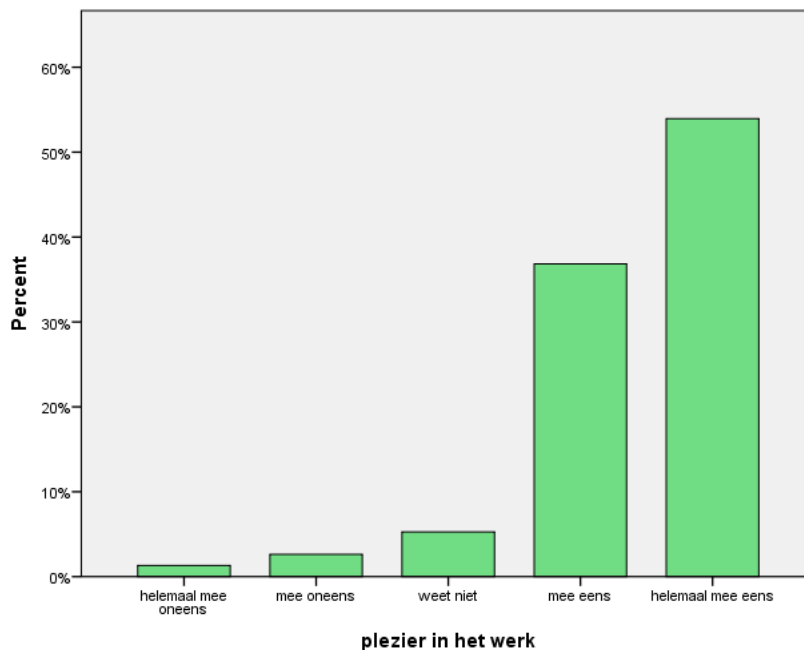
Meer dan 60% van de respondenten is lid van een paardensportvereniging. Minder dan 40% is geen lid van een paardensportvereniging (zie bijlage I).

41% van de respondenten geeft aan dat ze scholier of student zijn en 56,4% gaven aan dat ze geen scholier of student zijn. 2 respondenten hebben op deze vraag geen antwoord gegeven (zie bijlage I).

Voor het opleidingsniveau van de respondenten zijn de volgende resultaten verkregen. Alle 78 respondenten hebben een antwoord gegeven. 43% van de respondenten is werkzaam, de meest genoemde opleiding is HBO niveau (23,1%)(zie bijlage I).

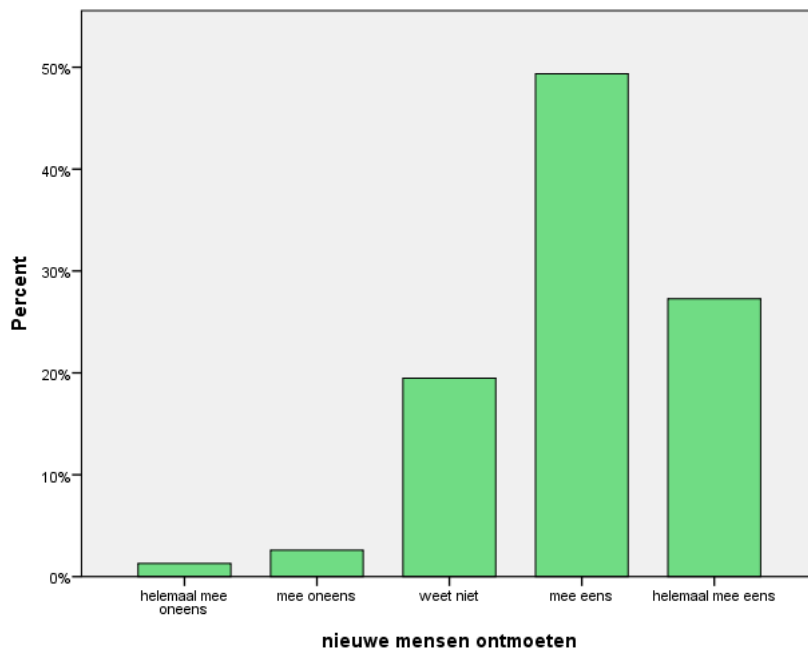
2.4 De redenen van de vrijwilligers om mee te helpen

Vrijwilligers helpen mee tijdens een paardensportevenement voornamelijk omdat ze plezier ervaren in het werk. Meer dan de helft (53,9%) van de respondenten heeft aangegeven helemaal eens te zijn met de stelling dat ze mee helpen vanwege het plezier in het werk en meer dan een derde (36,8%) van de respondenten heeft aangegeven dat ze met de stelling eens zijn. Zie figuur 2.



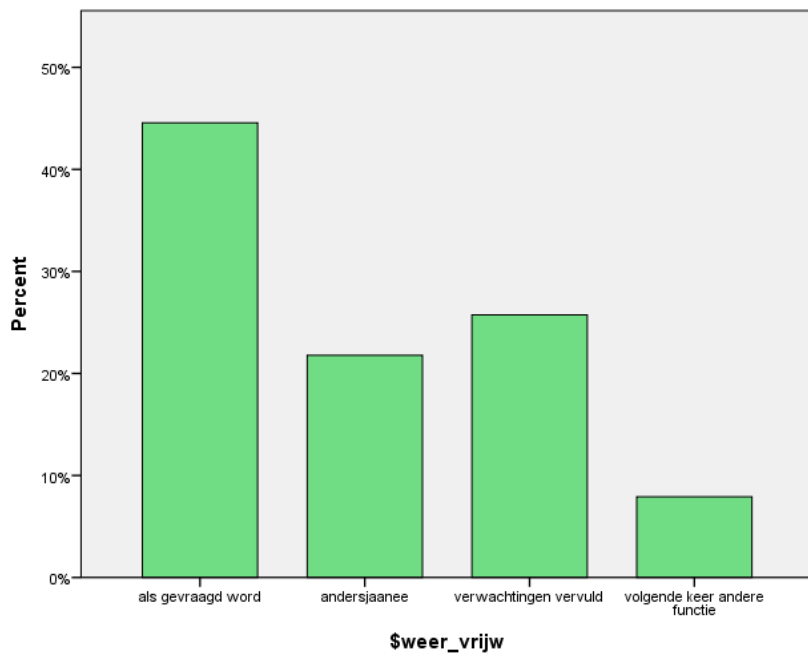
Figuur 2 plezier in het werk

De vrijwilligers hebben aangegeven dat ze mee helpen omdat ze tijdens een paardensportevenement nieuwe mensen ontmoeten. Zie figuur 3. Bijna de helft (49,4%) van de respondenten is met deze stelling eens, helemaal mee eens zijn bijna een derde van de ondervraagden (27,3%). Of het een reden is om mee te helpen omdat ze gevraagd werden door de organisatie, is voor iets meer dan een derde van de respondenten een stelling waar ze helemaal mee eens zijn (36,8%), iets minder dan een derde (26,3%) geeft aan het met de stelling eens te zijn. Een kleiner aantal respondenten (10,5%) geeft aan met deze stelling helemaal niet eens te zijn. De respondenten gaven ook aan dat ze als vrijwilliger helpen terwijl ze niet zelf actief zijn in de paardensport (10,5%). Een grote deel van de respondenten heeft aangegeven mee te doen omdat ze zelf actief zijn in de paardensport. Dat waren voor helemaal mee eens bijna de helft (48,8%) en voor de antwoord het mee eens 23,3%.



Figuur 3 nieuwe mensen ontmoeten

Bij de reden om wèèr vrijwilliger te zijn bij een volgend evenement geven de meeste vrijwilligers aan dat ze wel weer mee willen helpen, mits ze door de organisatie gevraagd worden. Hier gaven 32,6 % aan het er helemaal mee eens te zijn met de stelling en 23,3% geeft aan er mee eens te zijn. Slechts 9,3% van de respondenten was er helemaal mee oneens. 17,4 % van de respondenten heeft aangegeven dat hun antwoord op de vraag neutraal is. Zie figuur 4.



Figuur 4 wèèr vrijwilliger

De resultaten van de sterke punten die werden aangegeven door de respondenten werden verdeeld in een aantal overkoepelende begrippen, zie tabel 4. In totaal hebben 69 respondenten 3 of minder sterke punten van de organisatie genoemd. De sterke punt 'goed georganiseerd' werd 24 keer genoemd door de respondenten, het sterke punt 'strakke planning' maar 2 keer. Van de 69 respondenten noemden 11 de sfeer en uitstraling van het evenement een sterke punt.

sterke punten	aantal
goed georganiseerd	24
ervaring	13
sfeer en uitstraling	11

Tabel 4 sterke punten

De vrijwilligers werden gevraagd om welke andere redenen ze weer vrijwilliger zouden willen zijn bij een paardensportevenement georganiseerd door EQ International. Hier is naar voren gekomen dat 8 van de 13 respondenten die op de vraag een antwoord hebben gegeven weer mee willen helpen omdat ze het leuk vinden.

2.5 Behoeften en wensen van de vrijwilligers

Uit de antwoorden op de enquêtevragen 1, 2, 5, 6, 7, 8 en 9 zijn de volgende resultaten te voorschijn gekomen. Tabel 5 geeft een overzicht van de door de respondenten gegeven antwoorden. De vrijwilligers zijn over het algemeen met de manier van bedanken en hun waardering als vrijwilliger niet tevreden. De gemiddelde waarde van de meetresultaten (mean) geeft aan hoe hoog gemiddeld gescoord is op de stellingen. De manier van bedanken en het voldoende gewaardeerd worden scoort het laagst, met een gemiddelde van 3,44 en 3,48. Deze waarden zijn dik aangegeven in de tabel 5 en geven aan dat de vrijwilligers met de manier van bedanken en het voldoende gewaardeerd worden het minst mee eens zijn.

Tabel 5 waardering van de vrijwilligers

stelling	aantal	gemiddeld
zonder vrijwilligers geen evenement	78	4,69
manier van bedanken	78	3,44
medeverantwoordelijkheid	78	4,09
deel uit maken van het evenement	78	4,03
voldoende gewaardeerd worden	77	3,48

De vrijwilligers konden een drietal zwakke punten van de organisatie benoemen. 61 Respondenten hebben hier 3 of minder antwoorden gegeven. Tabel 6 geeft het aantal keren weer dat de zwakke punten werden genoemd.

Tabel 6 zwakke punten

zwakke punten	aantal
uitleg van taken / functiebeschrijving	10
waardering van en respect voor vrijwilligers	4
lange dagen	8
medewerkerscatering	11
manier van bedanken	3
herkenbaarheid van de vrijwilligers m.b.t. kleding	1

Hoog scoort ook dat er lange werkdagen worden gemaakt door de vrijwilligers. 8 vrijwilligers hebben deze antwoord gegeven. Veel vrijwilligers hebben als zwakke punt het medewerkerscatering aangegeven (11 vrijwilligers). De manier van bedanken is eveneens een zwak punt volgens de vrijwilligers, aangegeven door 3 vrijwilligers. Eén vrijwilliger geeft aan dat de vrijwilligers niet altijd gelijk goed worden herkend tijdens het evenement door het onderbreken van gepaste vrijwilligerskleding die aangeeft dat iemand vrijwilliger is. De kleding voor vrijwilligers kan voor zover ook in verband met veiligheidsredenen passend zijn. Door 10 vrijwilligers werd aangegeven dat ze de uitleg van de taken / functiebeschrijving een zwakke punt van de organisatie vinden. De manier van bedanken vinden 3 vrijwilligers een zwakke punt van de organisatie. Een aantal vrijwilligers heeft bovendien aangegeven dat fouten die gemaakt werden of problemen die optraden, mee werden genomen naar het volgende evenement omdat er geen evaluatie van de vrijwilligers tijdens of na afloop van het evenement plaats vindt.

De vrijwilligers konden aangeven op welke manier ze willen worden benaderd. De meeste geven aan dat ze per email willen worden benaderd (49 %), gevolgd van gebeld worden (17%). Telkens 16% van de respondenten geeft aan om zich aan te melden na een oproep op internet en / of dat ze zich zelf willen aanmelden.

Op de vraag naar of de vrijwilliger wel eens een vervelende ervaring heeft gehad, antwoordde meer dan twee derde met nee(72,1 %) en 18,6% van de respondenten met 'ja'. Niet alle respondenten hebben deze vraag beantwoord (missing 9,3%). Diegenen die wel een vervelende situatie hadden mee gemaakt gaven aan dat het daarin ging om het niet voldoende gewaardeerd worden, niet toereikende communicatie van de organisatie naar de vrijwilligers en het herhalen van fouten of problemen van evenement naar evenement op grond van het ontbreken van evaluatie van de vrijwilligers tijdens en/ of na afloop van het evenement. De respondenten die aangegeven hebben een vervelende situatie mee gemaakt te hebben, konden deze situatie ook aangeven. Tabel 7 geeft een overzicht weer van de vervelende ervaringen die werden aangegeven door de respondenten.

Tabel 7 overzicht vervelende ervaring

vervelende ervaringen	aantal
niet gewaardeerd	3
geen evaluatie	2
informatie	2

De resultaten van de stelling 'manier van het bedanken' zijn als volgt: één respondent heeft geen antwoord gegeven, 77 respondenten hebben wel een antwoord gegeven. Een bedankmail als manier van bedanken vinden 21,8 % van de respondenten passend, 30,8 % zouden een klein cadeautje samenhangend met het evenement passend vinden. Van de respondenten vindt 14,1 % een kledingstuk samenhangend met het evenement een passende manier van bedanken. Het bedankt worden tijdens het evenement vinden maar 10,3 % een passende manier van bedanken. De resultaten zijn verduidelijkt in bijlage I.

Tabel 8 geeft een overzicht van andere manieren van bedanken welke de respondenten hebben aangegeven. Het vaakst werd aangegeven dat de vrijwilligers als andere manier van bedanken vrijkaarten / gratis entree willen (werd 7 keer genoemd), een aandenken (actiefoto) (werd 5 keer genoemd) of een tegoed bon (bijvoorbeeld bij ruitersportwinkel) (werd 1 keer genoemd).

Tabel 8 andere manieren van bedanken

andere manieren van bedanken	aantal
vrijkaarten / gratis entree	7
aandenken (actiefoto)	5
tegoedbon (bijvoorbeeld bij ruitersportwinkel)	1

3 Conclusie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. Hiervoor is gebruik gemaakt van de resultaten die zijn gepresenteerd in hoofdstuk 2.

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

Welke factoren zijn van belang om vrijwilligers voor paardensportevenementen te kunnen werven, gemotiveerd in te zetten, te behouden en vervolgens voor een volgend paardensportevenement weer te kunnen werven?

Uit dit onderzoek blijkt dat het werven van de vrijwilligers voor een paardensportevenement toenemend moeilijker wordt omdat de potentiële vrijwilligers, de mensen tegenwoordig in het algemeen, hun vrije tijd inplannen met veel verschillende activiteiten en zich zelf geen of weinig vrije tijd meer over laten. Een paardensportevenement is een kortdurig project, er zit een vast begin en een einde aan, er zijn veel verschillende functies die kunnen worden uitgevoerd en in principe kan de vrijwilliger zelf aangeven op welke dagen hij of zij komt helpen. Als vrijwilligers maar één dag willen komen helpen dan wordt het aantal vrijwilligers in totaal vanzelfsprekend veel meer maar hier moet de organisatie op in kunnen spelen. Dat zijn alle voorwaarden die tijdens de literatuurstudie naar voren zijn gekomen. In dit onderzoek wordt duidelijk dat zowel vrouwen als mannen als vrijwilliger bij een paardensportevenementen meehelpen, ook is het aantal vrouwen bijna twee keer zo hoog dan het aantal mannen. De vrijwilligers zijn van alle leeftijden. De meesten van hen zijn lid van een paardensportvereniging.

Een paardensportevenement is een aantrekkelijk evenement voor vrijwilligers mits er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Uit de resultaten van de enquête blijkt dat de vrijwilligers zich vooral gemotiveerd laten inzetten als ze weten wat hun taak is, wat van hen verwacht wordt, hoe laat ze moeten beginnen en hoe laat hun taak eindigt. Ze verwachten en willen een standaard verzorging, dat betekent voldoende catering en vriendelijk worden opgevangen door de organisatie. In verband met de veiligheid voor de vrijwilligers zou de organisatie zich altijd aan de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) moeten houden, ook al is het niet meer volledig van toepassing voor alle groepen vrijwilligers. Als de vrijwilligers op die manier hun werk kunnen doen zullen ze ook kunnen worden behouden en voor een volgend paardensportevenement weer kunnen worden geworven.

Het doel van dit onderzoek, het opstellen van aanbevelingen en een protocol, is behaald. De aanbevelingen en protocollen die aan de hand van de resultaten in hoofdstuk 2 zijn opgesteld werden in hoofdstuk 5 aanbevelingen en protocol nader toegelicht.

4 Discussie

In dit hoofdstuk worden een aantal discussiepunten besproken die tijdens het onderzoek en het verwerken van de resultaten naar voren zijn gekomen.

Steekproef betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de steekproef is na het onderzoek alleen maar 67% in plaats van de eerst berekende 95%. Dat komt doordat de uiteindelijke respons op de enquête kleiner was dan verwacht en de betrouwbaarheid opnieuw werd berekend met behulp van de website journalink.be/steekproef. Voor een betrouwbaarheid van 95% hadden er 193 respondenten moeten antwoorden, echter hebben er uiteindelijk 78 respondenten geantwoord. In dit onderzoek is de responspercentage dan 20,2 %. (Deze wordt berekend door het aantal respondenten te delen door het aantal benaderde vrijwilligers, keer 100)(helpdeskps, 2013).

De actualiteit van de emailadressen

De mogelijkheid bestaat dat niet alle emailadressen uit de bestanden van de paardensportevenementen actueel zijn. Dat kan te maken hebben met het feit dat voormalige vrijwilligers hun email adres veranderen zonder dat door te geven aan de organisatie. Hierdoor ontstaan niet actuele email bestanden en de e-mails die zijn verstuurd komen dus niet terecht bij diegene. Hier zou voor een eventueel vervolgonderzoek van te voren een update van de bestanden worden gemaakt, de oud vrijwilligers zouden moeten worden benaderd, eventueel ook gebeld worden, om uiteindelijk een actueel, volledig emailbestand te krijgen. Hetzelfde geldt voor het actualiseren van het bestand voordat een evenement plaatsvindt.

Het gekozen tijdstip voor het onderzoek

Het versturen van de vragenlijsten voor de organisaties en het versturen van de enquête voor de vrijwilligers vond vlak voor de schoolvakantie plaats. Sommige organisaties gaven bij het aanvragen al aan dat ze in verband met vakantie geen tijd hebben om de vragenlijst in te vullen. Evenzeer maakte het versturen van de enquête naar de vrijwilligers vlak voor de vakantie een grote deel uit van de respons en het aantal antwoorden. Voor een eventueel vervolgonderzoek zou hiermee rekening moeten worden gehouden en het onderzoek zou beter aan het begin van een schooljaar en idealiter vlak naar afloop van een evenement kunnen plaatsvinden.

5 Aanbevelingen en protocollen

In dit hoofdstuk zijn een aantal resultaten uit het onderzoek geformuleerd in 5 aanbevelingen voor de organisatie. De aanbevelingen kunnen in de toekomst door de organisatie worden gebruikt om het vrijwilligerswerk te verbeteren. Het protocol is een stevig document dat straks door de organisatie gebruikt kan worden om het werven, de planning en het bevestigen zoals ook het begeleiden van de vrijwilligers uniform en overzichtelijk te maken.

Aanbeveling 1 Database

Voor de organisatie is het handig een soort database aan te leggen van alle vrijwilligers. Uit de resultaten van de vragenlijsten van andere organisaties is duidelijk naar voren gekomen dat hier al vaak mee wordt gewerkt en dat dit een mooie overzicht geeft over alle vrijwilligers. In de database zullen alle vrijwilligers worden verzameld met hun gegevens, zoals naam, geslacht, adres, geboortedatum, woonplaats, email adres, mobiele nummer, bij welk(e) evenementen ze al mee hebben geholpen en welke functie er toen werd uitgevoerd. Ook zal er plaats zijn voor opmerkingen, sommige vrijwilligers geven al bij hun aanmelding bepaalde dingen aan, deze worden vaak niet meegenomen, of wat nog erger is, vrijwilligers die misschien in een jaar niet kunnen helpen willen wel volgend jaar of bij een ander evenement komen helpen maar worden dan niet meer benadert omdat ze niet meer in het actuele bestand van het evenement terug zijn te vinden.

Aanbeveling 2 Evaluatie

Evaluatie is essentieel om het werken met vrijwilligers van evenement naar evenement te kunnen verbeteren. Tot nu toe ontbreekt een evaluatie van de vrijwilligers zowel tijdens als ook na afloop van een evenement. Een mogelijke aanbeveling hiervoor is om een eenvoudig maar duidelijk evaluatieformulier te ontwerpen dat al tijdens het evenement door de vrijwilligers kan worden ingevuld. Een evaluatieformulier laat meteen zien dat een organisatie geforceerd is om het werk met hun vrijwilligers continu te verbeteren. Dat geeft in de ogen van de vrijwilligers ook meteen een positief gevoel en zal bijdragen aan het gevoel van waardering voor het werk dat ze vrijwillig leveren aan het evenement.

Aanbeveling 3 Maximum werkuren vrijwilligers

Tijdens het onderzoek noemden veel vrijwilligers dat ze lange dagen draaien tijdens een evenement en dat ze hiermee grotendeels niet tevreden zijn. Vanzelfsprekend is dat er altijd vrijwilligers zullen zijn die van werkdagen rond 14 uren geen last hebben en het juist fijn vinden om zo langer een taak uit te mogen voeren. Ook zullen tijdens een evenement altijd situaties ontstaan waar vrijwilligers lange een taak moeten uitvoeren dan gepland. De organisatie is niet meer verplicht om de werktijden van de vrijwilligers bij te houden maar het artikel 2.1:2 van het arbeidstijdenbesluit staat geschreven dat vrijwilligers tussen 16 en 17 jaar geen vrijwilligerswerk mogen uitvoeren tussen 23.00uur en 6:00uur. In het arbeidstijdenbesluit staan nog meer verplichtingen die voor kinderen en jongeren gelden, hieraan moet zich de organisatie houden. Daarom wordt er aanbevolen om een maximum aan werkuren per dag per vrijwilliger in te voeren. Het maximum kan zoals eerder beschreven, wel afhankelijk worden gemaakt van ervaring, leeftijd en de uit te voeren functie.

Aanbeveling 4 Wervingsstrategieën

De samenwerkingsmogelijkheden welke EQ International op dit moment al gebruikt, zullen bijgehouden en verder uitgebreid worden. Hierbij valt te denken aan de samenwerking met de Hogeschool Van Hall Larenstein, andere 'groene' scholen en paardensportverenigingen in de buurt van de evenementenlocatie. Een grote voordeel hierbij is dat er meestal gelijk meerdere vrijwilligers uit te halen zijn. Dat geeft een groot voordeel bij het maken van de planningen.

Bovendien komt uit het onderzoek naar voren dat de vrijwilligers graag persoonlijk willen worden benaderd voor een volgend evenement. De vrijwilligers die al een keer mee hebben geholpen willen of een email ontvangen van de organisatie of gebeld worden.

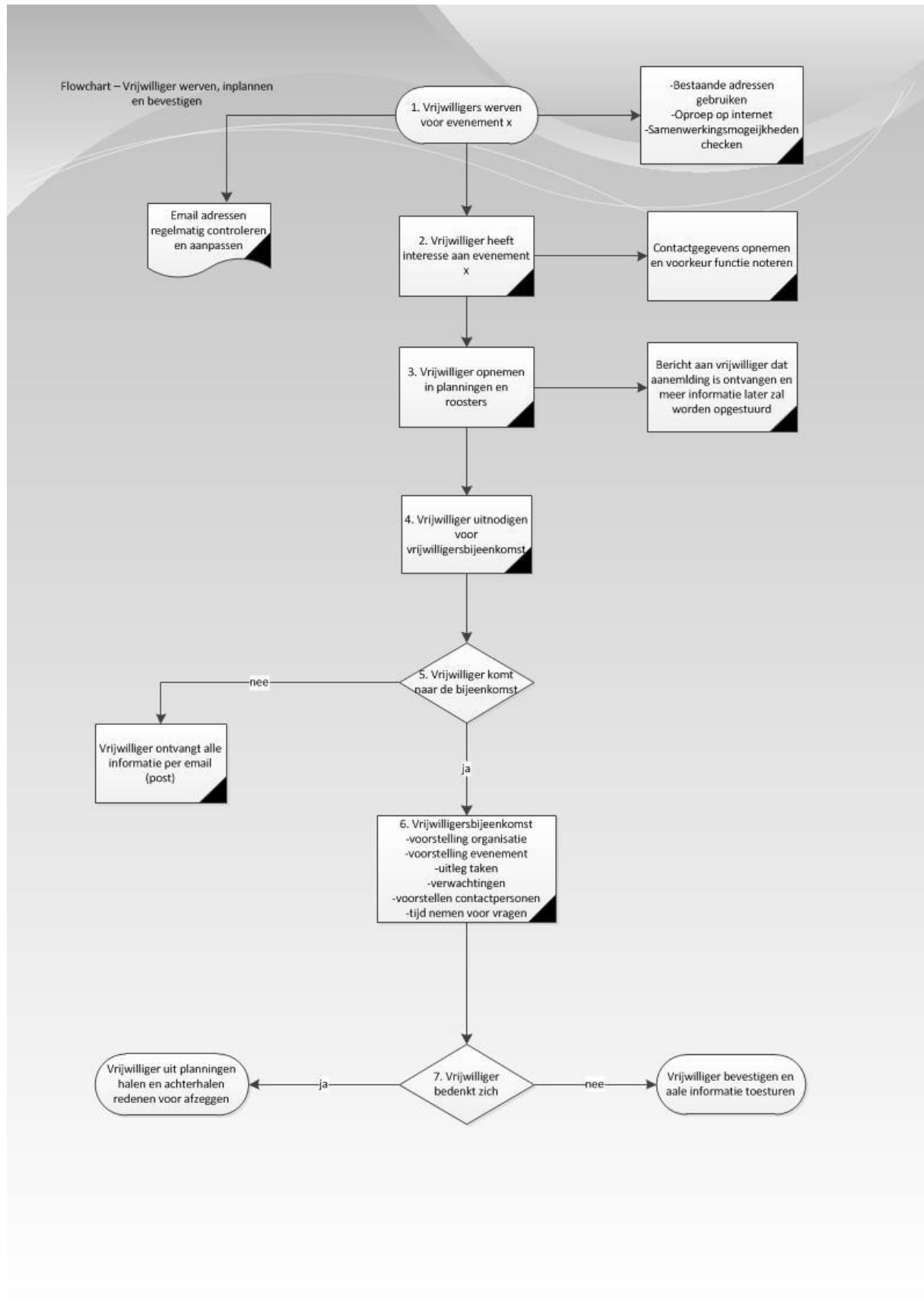
Aanbeveling 5 Vrijwilligersbijeenkomst behouden

Er waren positieve reacties van vrijwilligers over de vrijwilligersbijeenkomsten die voor sommige evenementen worden gehouden. Hierbij wordt de organisatie gepresenteerd, een globaal overzicht gegeven van het evenement en de verschillende functies die kunnen worden bekleed tijdens het evenement. Er bestaat de mogelijkheid om de organisatie te leren kennen, een aantal mensen die daar werken en er kunnen vragen gesteld worden. Dit soort bijeenkomsten zal in ieder geval worden bijgehouden en in toekomst uitgebreid worden voor alle evenementen die met vrijwilligers draaien.

Protocollen

Hieronder worden twee protocollen gepresenteerd. Protocol 1 betreft de werving, inplannen en bevestigen van de vrijwilliger. Protocol 2 beschrijft de begeleiding van de vrijwilliger. Daarna is er een toelichting gegeven van de protocollen in tabel 9 en tabel 10.

Protocol 1

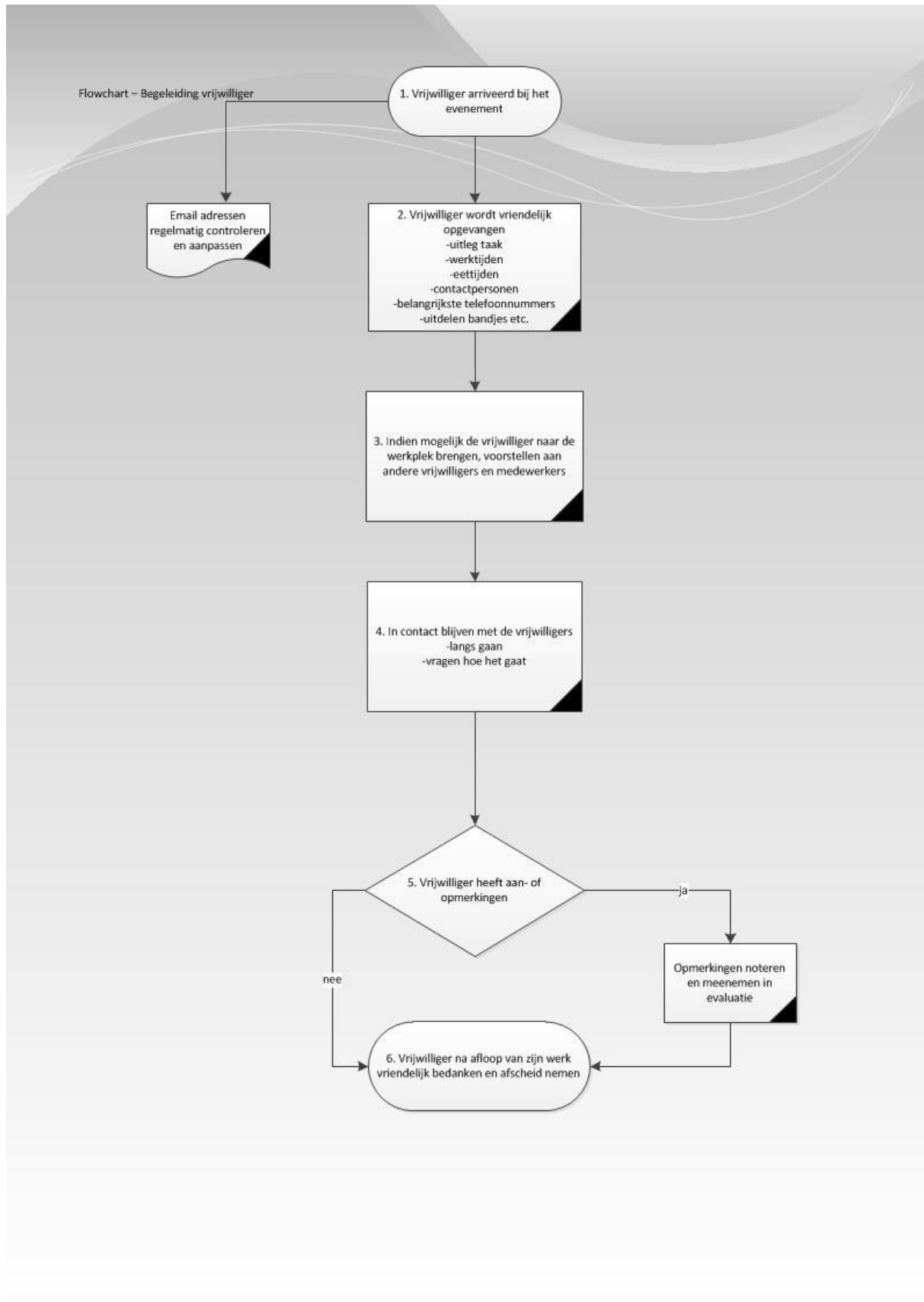


Tabel 9 toelichting protocol 1

Nr.	Wie	Toelichting	Risico's	Beheersmaatregelen
1	Projectmanager en medewerker	Er wordt samen overlegd hoe vrijwilligers kunnen worden geworven	- Er kunnen niet voldoende vrijwilligers worden geworven.	- Gebruik maken van bestanden van vorige jaren.
		Hiervoor moet op tijd een planning worden opgesteld.		
2	Medewerker	De contactgegevens van alle vrijwilligers moeten nauwkeurig worden opgenomen. Hieronder vallen gegevens zoals naam, adres, email adres, mobiele nummer, etc.	- Contactgegevens zijn niet leesbaar / onjuist.	- Database van vrijwilligers moet worden bijgehouden en als nodig worden aangepast
				- Alle data moet op de computer worden ingevuld
3	Medewerker	De geworven vrijwilligers moeten met hun functievoorkeur worden opgenomen in planningen en roosters. Hier is nauwkeurig werken van uiterst belang.	- Contactgegevens worden onjuist ingevuld.	- Regelmatig planningen en roosters bespreken met de projectmanager.
			- Roosters en planningen worden onjuist ingevuld.	
			- Roosters en planningen worden niet zorgvuldig bijgehouden.	
4	Medewerker	De medewerker zal met een email alle vrijwilligers uitnodigen voor de vrijwilligersbijeenkomst.	- De vrijwilligers ontvangen de mail niet.	- Email adressen moeten up to date zijn. Hiervoor database regelmatig bijwerken.
5	Medewerker	De medewerker ontvangt een toezegging van de vrijwilliger voor de vrijwilligersbijeenkomst.	- De vrijwilliger verzuimd zich aan te melden voor de vrijwilligersbijeenkomst.	- Duidelijk aangeven in de uitnodiging dat een toezegging gewenst is en hoe ze zich kunnen aanmelden.
			- De medewerker verzuimt de vrijwilliger op te nemen in het bestand van de vrijwilligersbijeenkomst.	- Nauwkeurig verwerken van de aanmeldingen.
6	Projectmanager en medewerker	De medewerker zal de vrijwilligersbijeenkomst samen met de projectmanager voorbereiden. Er zal een uitleg worden gegeven over de organisatie en het evenement. Tijdens de vrijwilligersbijeenkomst zal de medewerker zich voorstellen en worden indien mogelijk alle vragen van de vrijwilligers	- De vrijwilligers durven niet te vragen.	

		beantwoord.		
7a	Medewerker	De vrijwilliger bedenkt zich en wil niet meer werken bij het evenement.	- De vrijwilliger wordt niet uit de planning en de roosters gehaald.	- Planningen en roosters regelmatig bijwerken.
				- Erachter komen waarom de vrijwilliger niet meer mee wil helpen.
7b	Medewerker	De vrijwilliger bedenkt zich niet en wil nog steeds meewerken bij het evenement.	- De medewerker verzuimt de bevestiging en informatie te versturen.	

Protocol 2



Tabel 10 Toelichting protocol 2

Nr.	Wie	Toelichting	Risico's	Beheersmaatregelen
1	Vrijwilliger	De vrijwilliger arriveert bij het evenement en meld zich bij de daarvoor aangegeven meldpunt, gebruikelijk is dat het medewerkerssecretariaat	- Vrijwilliger kan het evenement niet vinden	- De toegestuurde plattegrond moet duidelijk aangeven waar wat te vinden is
			- Vrijwilliger kan het medewerkerssecretariaat niet vinden	- De wegbeschrijving en het adres van de evenementenlocatie moet duidelijk aangegeven zijn
2	Medewerker	De vrijwilliger wordt door de medewerker vriendelijk in ontvangst genomen. Er volgt uitleg over de belangrijkste dingen zoals: uitleg taak, werktijden, eettijden, pauzes, contactpersonen, telefoonnummers, bandjes, veiligheidsinstructies, (nooduitgangen, calamiteitenplan, etc.)	- onvoldoende uitleg	- medewerker moet over alle belangrijke dingen bekend zijn en zo niet dan moet die weten waar de informatie te verkrijgen is
3	Medewerker en vrijwilliger	Indien mogelijk zal de medewerker de vrijwilliger naar de werkplek brengen, ter plekke nogmaals aangeven wat van hem / haar verwacht wordt	- medewerker kan ondertussen geen nieuw aankomende vrijwilligers ontvangen	- goede planning, andere mensen instrueren, communiceren met collega's wie waar naar toe gaat
		- voorstellen aan andere vrijwilligers en medewerkers		
4	Medewerker	De medewerker zal tussendoor in contact blijven met de vrijwilligers, langs gaan, vragen hoe het gaat	- geen tijd voor de medewerker om bij de vrijwilligers langs te gaan omdat er planningen zijn veranderd en aangepast moeten worden	- planningen van te voren zo goed mogelijk maken
5	Vrijwilliger	De vrijwilliger heeft aan- of opmerkingen en wil deze kwijt aan de medewerker	- medewerker heeft geen tijd om naar de vrijwilliger te luisteren	- al bij het kennismaken aangeven dat feedback gewenst is
			- vrijwilliger durft niet te vragen aan de medewerker	- de tijd nemen om met vrijwilligers in contact te blijven
6	Medewerker	De vrijwilliger is klaar met zijn werkzaamheden en wil naar huis gaan. Hier moet nog de mogelijkheid zijn om in een kort gesprek even over de dag en de werkzaamheden te	- de vrijwilliger en de medewerker komen elkaar niet meer tegen	- al bij het kennismaken aangeven waar de vrijwilliger over de dag verdeeld te vinden is

		praten.		
		Invullen declaratieformulier voor kilometervergoeding. Dan wordt hij / zij vriendelijk bedanken en er wordt afscheid genomen		- declaratieformulier kan na het werk ingevuld worden in het medewerkerssecretariaat

Literatuurlijst

Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de (2006). *Basisboek Methoden en Technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff

Bijl, R. (2013). De flex vrijwilliger, *My World – Vakblad voor actieve wereldburgers*, Maart 2013, Nummer 1,

Boss, E.-A., Blauw, W., Alblas, M.(2011). *Vrijwillige inzet 2.0, Trendrapport vrijwillige inzet 2011*. Movisie

Dekker, P., De Hart, J., Fauk, L., (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Gast de, W.J., Hetem, R., Wilbrink, I.(2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement. Werven, sturen en motiveren*. Bussum . Uitgeverij Coutinho

Houle, B. J., Sagarin, B. J., Kaplan, M.F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?, *Basic and applied social psychology*, 27 (4), 337–344

Houben-Herten, M. van, Riele, S. te (2011). *Vrijwillige inzet 2010*. Den Haag/Heerlen: Centraal bureau voor de statistiek

Hustinx, L., Lammertyn, F. (2001). Vrijwilligerswerk tussen vrijheid en onzekerheid. Uitdagingen voor een eigentijds vrijwilligersbeleid. *Oikos, Politiek, milieu, cultuur*(2001/17,2), 3-8

Hutschemaekers, G. (2001). De professionalisering is dood... leve de professionalisering. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (17,1) 239 – 248.

Kwakman, K. (2003), '*Anders leren, beter werken*'. Lectorale rede Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Leytens J, Wagner C. (1999). *Inventarisatie en beoordeling van bestaande richtlijnen en protocollen in de verpleging en de verzorging*. Utrecht: Nivel

Internet:

z.a.(2013).*Schatkamer van de Nederlandse taal*, verkregen op 15 augustus 2013 van www.inl.nl

z.a.(2013).Rijksoverheid, *Vrijwilligerswerk*, verkregen op 3 juli 2013 www.rijksoverheid.nl

z.a.(2013).*Vrijwilligerswerk*, verkregen op 4 juli 2013 www.scholieren.com

z.a.(2013).*Vrijwilligerswet*, verkregen op 6 juli 2013 www.vrijwilligerswetgeving.be

z.a.(2013).*Van Dale*, verkregen op 11 augustus 2013 www.vandale.nl

z.a.(2013).*Helpdesk SPSS*, verkregen op 27 augustus 2013 www.helpdeskspss.femplaza.nl

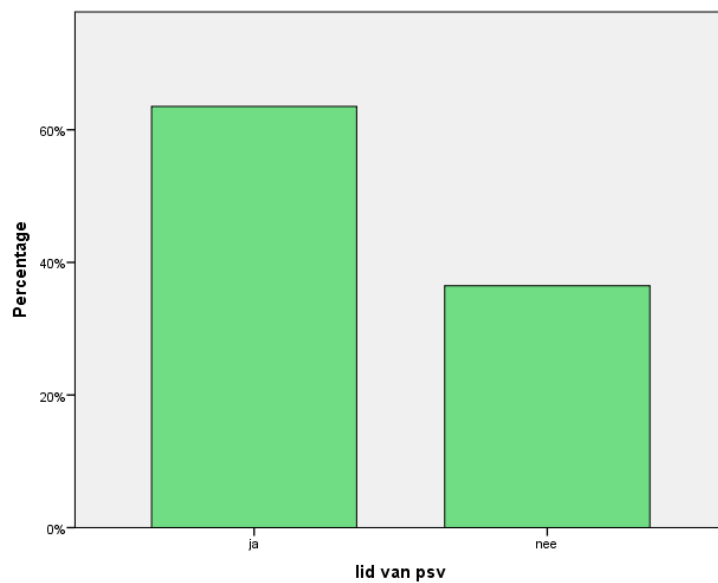
Bijlagen

I. Resultaten enquête

Leeftijd

leeftijd

N	Valid	71
	Missing	7
Mean		33,75
Median		30,00
Percentiles	25	21,00
	50	30,00
	75	47,00

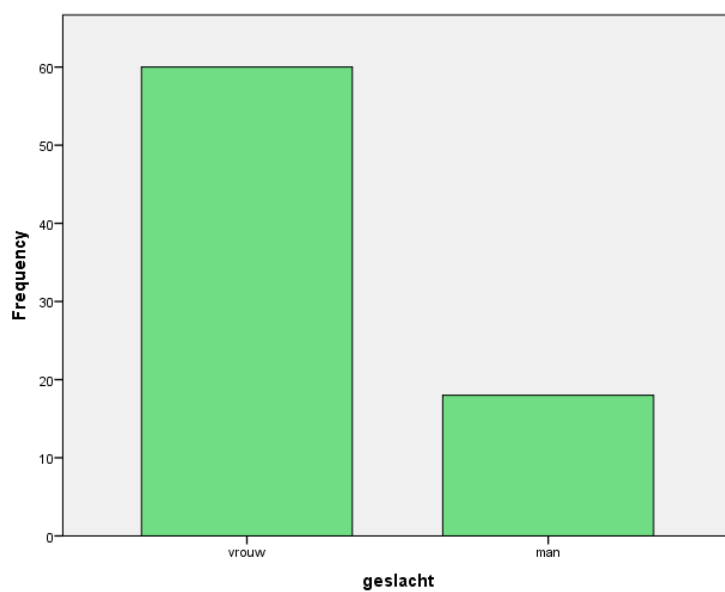


Lid van paardensportvereniging

Geslacht

geslacht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
vrouw	60	76,9	76,9	76,9
Valid man	18	23,1	23,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	



Geslacht

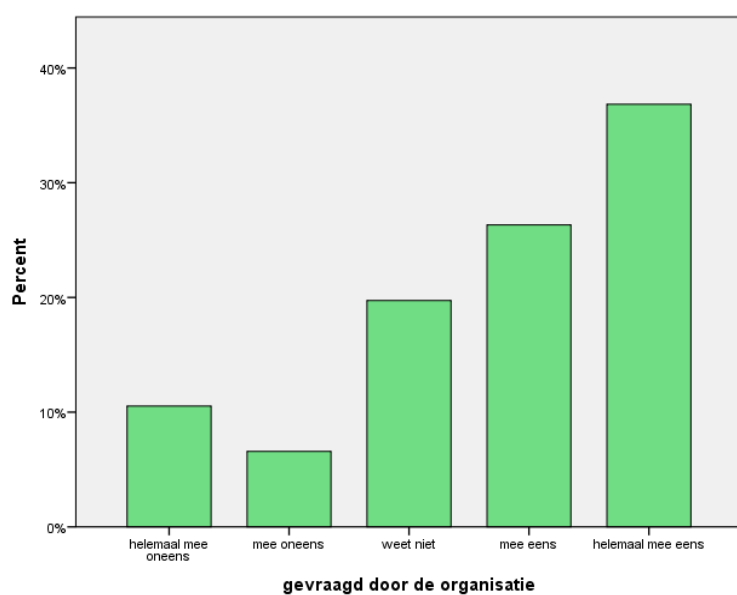
Scholier / student

scholier of student

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	2	2,6	2,6	2,6
Valid ja	32	41,0	41,0	43,6
nee	44	56,4	56,4	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Opleiding

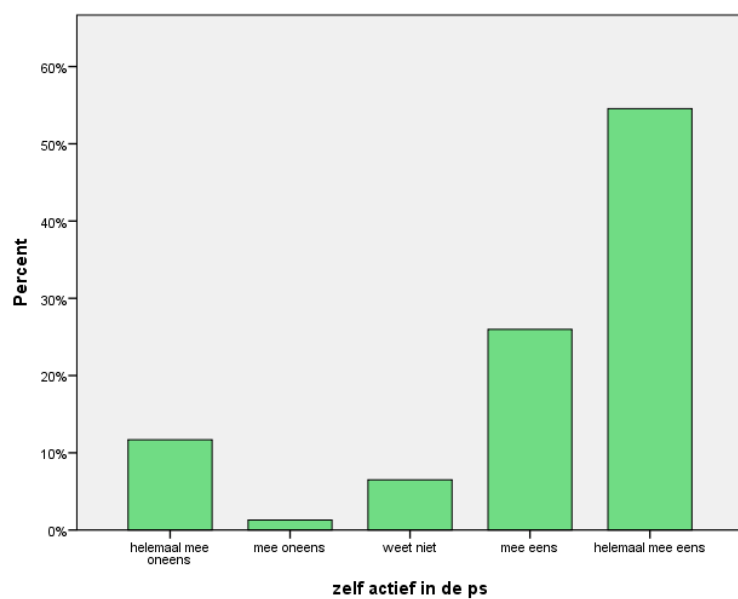
opleiding		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	werkend	43	55,1	55,1	55,1
	VMBO	2	2,6	2,6	57,7
	Havo	1	1,3	1,3	59,0
	VWO	2	2,6	2,6	61,5
	MBO	4	5,1	5,1	66,7
	HBO	18	23,1	23,1	89,7
	WO niveau	6	7,7	7,7	97,4
	andere,namelijk	2	2,6	2,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	



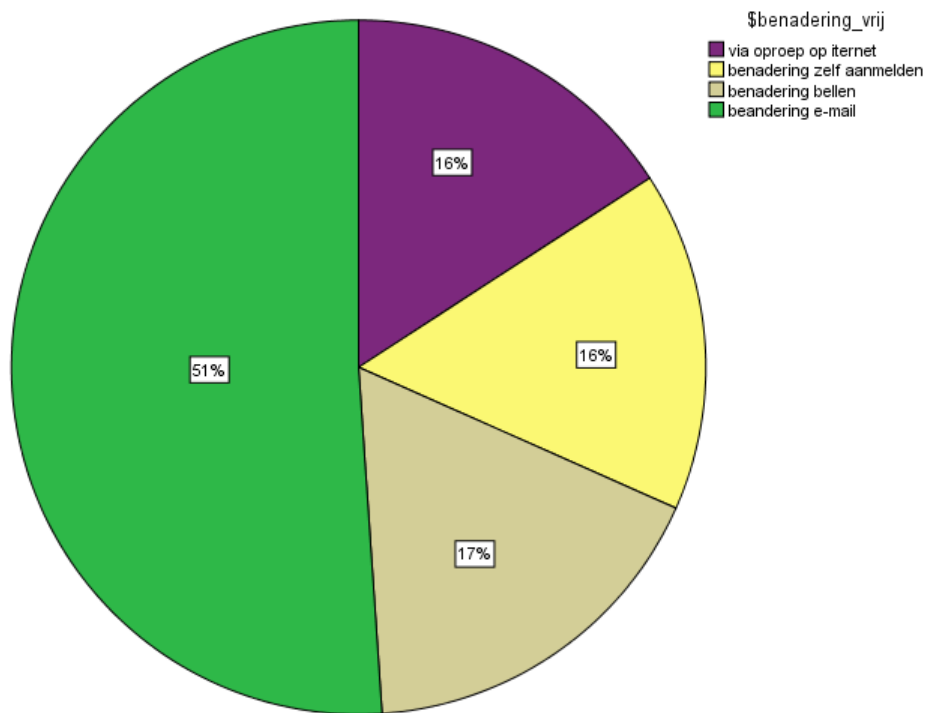
Gevraagd door de organisatie

Gevraagd door de organisatie

		Frequency	Percent
Valid	helemaal mee oneens	8	9,3
	mee oneens	5	5,8
	weet niet	15	17,4
	mee eens	20	23,3
	helemaal mee eens	28	32,6
	Total	76	88,4
Missing	geen antwoord gegeven	2	2,3
	System	8	9,3
	Total	10	11,6
Total		86	100,0



Zelf actief in de ps



Benadering vrijwilligers

Zelf actief in de paardensport

		Frequency	Percent
Valid	helemaal mee oneens	9	10,5
	mee oneens	1	1,2
	weet niet	5	5,8
	mee eens	20	23,3
	helemaal mee eens	42	48,8
	Total	77	89,5
Missing	geen antwoord gegeven	1	1,2
	System	8	9,3
	Total	9	10,5
Total		86	100,0

Vervelende ervaring

vervelende ervaringen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
nee	62	79,5	79,5	79,5
Valid ja	16	20,5	20,5	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Manier van bedanken

	Frequency	Percent
bedankmail	17	21,8
klein cadeautje		
samenhangend met	24	30,8
evenement		
Valid kledingstuk samenhangend met het evenement	11	14,1
Bedankt worden tijdens het evenement	8	10,3
Anders, namelijk	17	21,8
Total	77	98,7
Missing geen antwoord	1	1,3
Total	78	100,0

II. Enquête

Vrijwilligers bij de paardensportevenementen

Geachte vrijwilliger,

Als deel van mijn afstudeeronderzoek naar de redenen die vrijwilligers hebben om mee te helpen tijdens een paardensportevenement, hun behoeften en wensen, heb ik deze enquête opgesteld. Hierin gaat het om de ervaringen die de vrijwilligers in hun werk bij paardensportevenementen hebben gemaakt, wat de redenen zijn om mee te helpen en hoe de werksfeer tijdens het paardensportevenement wordt ervaren. Bovendien zou ik graag willen weten hoe u de benadering vanuit de organisatie ervaart en afsluitend zijn er enkele vragen om het vaststellen van een aantal persoonlijke zaken zoals geslacht, leeftijd en opleiding. Met behulp van de antwoorden zal gekeken worden in hoeverre het vrijwilligerswerk in de toekomst verbeterd kan worden. Daarom stel ik het zeer op prijs als u deze vragenlijst invult.

Het invullen van de enquête duurt slechts enkele minuten en alle enquêtes worden uiteraard anoniem verwerkt.

Bij de stellingen wordt een schaalverdeling gehanteerd, met één mogelijke antwoord.
helemaal links betekent: u bent er helemaal mee oneens
de tweede van links betekent: u bent er mee oneens
de middelste betekent: neutraal
de vierde van links betekent: u bent er mee eens
de meest rechtse betekent: u bent er helemaal mee eens

Pagina: 2

Vrijwilligers bij de paardensportevenementen



1.

De waardering van de vrijwilligers.

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens		
Dergelijke paardensportevenementen zouden zonder de vrijwilligers niet kunnen worden georganiseerd.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ik vind de manier van bedanken voldoende.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ik voel me medeverantwoordelijk voor het slagen van het evenement.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ik heb als vrijwilliger het gevoel dat ik deel uit maak van het evenement.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ik vind dat ik als vrijwilliger voldoende gewaardeerd wordt.	☐	☐	☐	☐	☐	



2.

Geef van de volgende aspecten over de werksfeer aan wat u denkt:

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens		
De collega's zijn vriendelijk.	☐	☐	☐	☐	☐	
De vrijwilligers werken als team.	☐	☐	☐	☐	☐	
De begeleiding door de organisatie is altijd goed.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ook in drukke periodes is de begeleiding door de organisatie altijd goed.	☐	☐	☐	☐	☐	
Als ik vragen heb, weet ik niet bij wie ik moet zijn.	☐	☐	☐	☐	☐	
Er wordt goed voor de vrijwilligers gezorgd.	☐	☐	☐	☐	☐	
Iedereen gaat respectvol met elkaar om.	☐	☐	☐	☐	☐	

Iedereen helpt elkaar.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me veilig tijdens mijn werk als vrijwilliger.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet precies wat van mij verwacht wordt, mijn functie is altijd duidelijk.	☐	☐	☐	☐	☐
Het is gezellig om met andere vrijwilligers samen in een functie te werken.	☐	☐	☐	☐	☐
Pesten komt onder de vrijwilligers voor.	☐	☐	☐	☐	☐
Vanwege de werksfeer zal ik weer vrijwilliger willen zijn bij een evenement van EQ International.	☐	☐	☐	☐	☐

3.

Geef van de volgende redenen aan waarom u vrijwilliger bent geweest. (meerdere antwoorden mogelijk)

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens	
Omdat ik zelf actief ben in de paardensport.	☐	☐	☐	☐	☐
Omdat ik er plezier in heb.	☐	☐	☐	☐	☐
Omdat ik er vrienden ontmoet.	☐	☐	☐	☐	☐
Omdat ik er nieuwe mensen ontmoet.	☐	☐	☐	☐	☐
Om ervaringen op te doen in de evenementenwereld.	☐	☐	☐	☐	☐
Het sluit aan bij mijn opleiding.	☐	☐	☐	☐	☐
Omdat ik zelf mee doe aan paardenwedstrijden.	☐	☐	☐	☐	☐
Omdat ik bekende ruiters wil ontmoeten.	☐	☐	☐	☐	☐
Omdat ik door de organisatie gevraagd werd.	☐	☐	☐	☐	☐
Om mijn netwerk binnen de paardensport uit te breiden.	☐	☐	☐	☐	☐

4.

Wat zijn volgens u de sterke punten van de evenementen van EQ International?

Punt 1:

Punt 2:

Punt 3:



5.

Wat zijn volgens u de zwakke punten van de evenementen van EQ International?

Punt 1:

Punt 2:

Punt 3:



6.

Hoe zou u willen worden benaderd door de organisatie om vrijwilligerswerk te doen bij een paardensportevenement? (meerdere antwoorden mogelijk)

☐ Gebeld worden

☐ Per e-mail

☐ Zelf aanmelden

☐ Via oproep op internet (sociaal media)

☐ Anders, namelijk...(meerdere antwoorden mogelijk)



7.

Heeft u weleens vervelende situaties meegemaakt tijdens een paardensportevenement waar u zelf vrijwilliger bent geweest?

- ☐ Ja (ga dan verder met vraag 8)
- ☐ Nee (ga dan verder met vraag 9)



8.

Wat voor vervelende ervaringen waren er? (meerdere antwoorden mogelijk)



9.

Wat zou u als vrijwilliger passend vinden als dank en waardering door de organisatie voor uw hulp? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Bedankmail
- ☐ Klein cadeautje passend bij het evenement
- ☐ Kledingstuk passend bij het evenement
- ☐ Bedankt worden tijdens het evenement
- ☐ Anders, namelijk



10.

Ik zou WEER vrijwilliger willen zijn bij een paardensportevenement georganiseerd door EQ International... (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ omdat mijn verwachtingen volop vervuld werden.
- ☐ omdat ik volgende keer een andere functie wil bekleden.

- ☐ als ik gevraagd word door de organisatie.
- ☐ Anders, namelijk

De volgende vragen hebben betrekking tot een aantal demografische kenmerken.



11.

Wat is uw geslacht?

- ☐ Vrouw
- ☐ Man



12.

Wat is uw leeftijd?



13.

In welke provincie woont u?

- ☐ Groningen
- ☐ Friesland
- ☐ Drenthe
- ☐ Overijssel
- ☐ Gelderland
- ☐ Flevoland
- ☐ Noord-Holland

- ☐ Utrecht
- ☐ Zuid-Holland
- ☐ Zeeland
- ☐ Noord-Brabant
- ☐ Limburg



14.

Bent u lid van een paardensportvereniging? Als ja, van welke?

- ☐ Ja
- ☐ Nee



15.

Bent u scholier(e)/student(e)?

- ☐ Ja (ga dan verder met vraag 16)
- ☐ Nee (ga dan verder met vraag 17)



16.

Welke opleiding volgt u en op welke school zit u?

- ☐ VMBO
- ☐ Havo
- ☐ VWO
- ☐ MBO
- ☐ HBO
- ☐ WO niveau
- ☐ Andere, namelijk...



17.

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- ☐ Basisschool
- ☐ VMBO
- ☐ Havo
- ☐ VWO
- ☐ MBO
- ☐ HBO
- ☐ WO niveau
- ☐ Anders, namelijk

18.

In welke beroepssector werkt u?

- ☐ Economie
- ☐ Sociaal
- ☐ Onderwijs
- ☐ Bouw
- ☐ Voedsel
- ☐ Op dit moment ben ik niet werkzaam
- ☐ Anders, namelijk...

Pagina: 3

Vriendelijk bedankt voor het invullen van deze enquête.

Lisa-Kathrin Gottschling

III. Vragenlijst organisaties



Vragenlijst voor de organisaties

Aantallen en functie vrijwilligers

- Werken er altijd al vrijwilligers in de organisatie?
- Waarom wordt er met vrijwilligers gewerkt?
- Hoe veel vrijwilligers werken in de organisatie?
- Welke functies hebben de vrijwilligers?

Veranderingen in het vrijwilligerswerk

- Hoe is het vrijwilligerswerk in de laatste tien jaar veranderd?
- Waarom denkt u is het veranderd? Waardoor is het beïnvloed?
- Wat zijn de consequenties uit deze veranderingen voor de organisatie?

Motivatie van de vrijwilligers

- Waarom denkt u komen mensen hier vrijwillig werk doen? Wat is hun motivatie?

Eisen vrijwilligers en vergoeding

- Stellen de vrijwilligers eisen? Welke? Is dat in de loop van de tijd veranderd?
- Krijgen de vrijwilligers een vergoeding? Reiskosten?

Werving en selectie vrijwilligers

- Wat doet de organisatie aan werving om vrijwilligers te krijgen?
- Is er een sollicitatieprocedure?
- Is er een selectieprocedure? Worden aspiranten soms geweigerd?

Boeien vrijwilligers

- Wat denkt u is het belangrijkste binnen de organisatie om vrijwilligers gemotiveerd en positief te houden/ te boeien?
- Krijgen de vrijwilligers opleidingen / cursussen aangeboden die ze kunnen/moeten volgen?
- Wordt er met een vrijwilligersprotocol gewerkt?

Binden vrijwilligers

- Worden de vrijwilligers aan de organisatie gebonden? Hoe?
- Is er een vrijwilligerscontract?
- Worden de vrijwilligers bedankt voor hun inzet? Hoe?

Vrijwilligers leiden

- Wie geeft leiding aan de vrijwilligers
- In hoeverre worden vrijwilligers beloond?
- In hoeverre worden er sancties gehanteerd?

Beoordeling van de vrijwilligers

- Worden de vrijwilligers door iemand uit de organisatie beoordeeld? Door wie? Hoe?
- Is er een beoordelingsformulier?

Evaluatie vrijwilligers

- Wordt het werk van de vrijwilligers geëvalueerd? Hoe?

IV. Codeboek SPSS

In de 'Wertelabels' staan de verschillende antwoordmogelijkheden voor de stellingen.

0=geen antwoord gegeven

1= helemaal mee oneens

2= mee oneens

3= neutraal

4= mee eens

5= helemaal mee eens

De antwoordmogelijkheden voor alle anderen vragen zijn ook te vinden in bijlage II.

130802 codeboek.sav

	Name	Typ	Spaarten	Dezimaal	Variablenlabel	Wertelabels
1	volgnr	Numerisch	8	0	volgnummer	Keine
2	zvrijw	Numerisch	8	0	zonder vrijw	{0, geen ant..
3	bedanken	Numerisch	8	0	manier van bed..	{0, geen ant..
4	medeverant	Numerisch	8	0	medeverantwoor	{0, geen ant..
5	deeluit	Numerisch	8	0	deel uit van het	{0, geen ant..
6	voldgewaa	Numerisch	8	0	voldoende gewa	{0, geen ant..
7	colvriend	Numerisch	8	0	vriendelijke coll	{0, geen ant..
8	teamvrijw	Numerisch	8	0	vrijwilligers werk	{0, geen ant..
9	begelorga	Numerisch	8	0	begeleiding doo	{0, geen ant..
10	drukkeper	Numerisch	8	0	drukke periodes	{0, geen ant..
11	vragen	Numerisch	8	0	tercht bij vragen	{0, geen ant..
12	goedeverz	Numerisch	8	0	goede verzorgin	{0, geen ant..
13	respect	Numerisch	8	0	iedereen gaat res	{0, geen ant..
14	helpt	Numerisch	8	0	iedereen helpt e	{0, geen ant..
15	veilig	Numerisch	8	0	veilig voelen	{0, geen ant..
16	verwacht	Numerisch	8	0	wat verwacht w...	{0, geen ant..
17	gezellig	Numerisch	8	0	het is gezellig ...	{0, geen ant..
18	pesten	Numerisch	8	0	pesten komt nie..	{0, geen ant..
19	werksfeer	Numerisch	8	0	werksfeer	{0, geen ant..
20	zelfactief	Numerisch	8	0	zelf actief in de	{0, geen ant..
21	plezier	Numerisch	8	0	plezier in het we	{0, geen ant..
22	vriendontm	Numerisch	8	0	vrienden ontmo..	{0, geen ant..
23	niemensontm	Numerisch	8	0	nieuwe mensen..	{0, geen ant..
24	ervaringen	Numerisch	8	0	ervaringen opdo	{0, geen ant..
25	sluitaopl	Numerisch	8	0	sluit aan bij de ..	{0, geen ant..
26	zelfmeepws	Numerisch	8	0	zelf mee doen a	{0, geen ant..
27	bekendruiters	Numerisch	8	0	bekende ruiters ..	{0, geen ant..
28	gevraagd	Numerisch	8	0	gevraagd door d	{0, geen ant..
29	netwerken	Numerisch	8	0	netwerken binn...	{0, geen ant..
30	sterkp1	String	50	0	sterke punten	Keine

31	sterkp2	String	50	0	sterke punten	{0, ...
32	sterkp3	String	50	0	sterke punten	{0, ...
33	zwakp1	String	50	0	zwakke punten	{0, ...
34	zwakp2	String	50	0	zwakke punten	{0, ...
35	zwakp3	String	50	0	zwakke punten	{0, ...
36	gebeldworder	Numerisch	8	0	benadering belle	{0, nee}...
37	email	Numerisch	8	0	beandering e-me	{0, nee}...
38	zelfaanmelde	Numerisch	8	0	benadering zelf	{0, nee}...
39	viaoproep	Numerisch	8	0	via oproep op it.	{0, nee}...

130802 codeboek.sav

	Name	Typ	Spaartenom	Dezimaalst	Variablenlabel	Wertelabels
40	andersjaanee	Numerisch	8	0		{0, nee}...
41	andersname..	String	50	0	anders, namelijk	Keine
42	ververvaringje	Numerisch	8	0	vervelende ervar	{0, nee}...
43	ververvaringe	String	80	0	welke vervelend.	Keine
44	manierbed	Numerisch	8	0	manier van bed..	{0, geen ant..
45	bedanders	String	80	0	anders manier v.	Keine
46	verwaverv	Numerisch	8	0	verwachtingen v.	{0, geen ant..
47	volgendekeer	Numerisch	8	0	volgende keer a.	{0, geen ant..
48	alsikgevaagd	Numerisch	8	0	als gevraagd wor	{0, geen ant..
49	andersjaanee	Numerisch	40	0		{0, nee}...
50	anders	String	8	0	anders, namelijk	{4, Anders, ...
51	gesl	Numerisch	8	0	geslacht	{1, vrouw}...
52	lft	Numerisch	8	0	leeftijd	Keine
53	welkeprovin	Numerisch	8	0	woonachtig	{0, geen ant..
54	lidpsv	Numerisch	8	0	lid van psv	{1, ja}...
55	welkepsv	String	50	0	welke paardens..	Keine
56	scholier	Numerisch	8	0	scholier of stud...	{1, ja}...
57	opl	Numerisch	8	0	opleiding	{0, werkend}...
58	opwelkescho	String	50	0	op welke school	Keine
59	Basisschool	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
60	VMBO	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
61	Havo	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
62	VWO	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
63	MBO	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
64	HBO	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
65	WOniveau	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
66	anderename.	Numerisch	8	0	hoogst afgerond.	{1, ja}...
67	andereschool	String	8	0		Keine
68	beroepss	Numerisch	8	0	beroepssector	{1, Economi..
69	andereberoe.	String	50	0	andere beroeps..	Keine