



**Drs. Esther Plemper
Drs. Marieke Wentink
Drs. Norbert Broenink**

**i.s.m.
Drs. Saskia van Grinsven
Drs. Marie-José Vervest
CIVIQ instituut vrijwillige inzet**

Vrijwillig beloond

*Een onderzoek naar het erkennen en
waarden van vrijwilligers*

SAMENVATTING

Kromme Nieuwegracht 6

3512 HG Utrecht

Telefoon 030-2300799

Fax 030-2300683

e-mail: secr@verwey-jonker.nl

www.verwey-jonker.nl

Juli 2005

Slotbeschouwing en een blik naar de toekomst

In de voorgaande hoofdstukken beschreven we de resultaten van een inventarisatie naar de vormen van erkenning, waardering en beloning van vrijwilligers, hun wensen en behoeften en de mogelijkheden tot de verschillende vormen. We troffen een grote variëteit aan vormen. De meeste deelnemers aan onze bijeenkomsten bleken eigenlijk niet zo'n behoefte te hebben aan materiële giften of kortingen, met uitzondering van de vrijwilligers van de Stichting Delinkwentie & Samenleving. De waardering voor de inbreng van vrijwilligers door een warm woord, een persoonlijk bedankje en interesse van de buitenwereld krijgen de voorkeur. Gezellige bijeenkomsten, etentjes en feesten worden op prijs gesteld voor de onderlinge contacten. Grotere, anoniemere evenementen, zoals een avondje uit naar het theater, worden al minder gewaardeerd. De relatie tussen de vorm van waardering en het verrichten van het vrijwilligerswerk is voor de vrijwilligers minder duidelijk. Bovendien heerst er bij veel vrijwilligers de gedachte dat zoiets veel geld kost en dat dit beter aan een ander maatschappelijk doel kan worden besteed. Vanzelfsprekend vinden vrijwilligers het leuk om een theatervoorstelling bij te wonen, maar ze vinden het niet vanzelfsprekend dat deze voorstelling wordt aangeboden als blijk van waardering voor hun diensten. De vrijwilligers lieten zich in de bijeenkomsten niet verleiden tot uitspraken waaruit bleek dat ze dergelijke vormen van waardering op prijs stelden of dat ze het werk daarom deden. Alleen de vrijwilligers van de Stichting Delinkwentie & Samenleving juichen hun onkostenvergoeding toe en beschouwen het als extra zakcentje of aanvulling op hun uitkering.

Erkenning en waardering zijn voor vrijwilligers belangrijk, maar doorgaans niet in de vorm van grote, materiële geschenken. Het gaat vrijwilligers primair om het vrijwilligerswerk zelf. Dat moet leuk en nuttig zijn. Verder moeten ze zich erkend voelen door persoonlijke aandacht van andere mensen. Ook de vrijwilligers van de Stichting Delinkwentie & Samenleving die meer gedreven zijn door materiële beloningen dan andere vrijwilligers, stellen de erkenning en waardering van leerlingen en leerkrachten op prijs.

De organisaties, bedrijven en gemeenten hebben een grote variëteit aan typen van erkenning en waardering voor vrijwilligers. Ze letten hierbij meer dan voorheen op de individuele vrijwilliger. Landelijke organisaties laten veelal hun attentiebeleid op regionaal of lokaal niveau flexibel uitvoeren, al naar gelang de wensen en behoeften van de vrijwilligers. De organisaties hebben steeds meer besef van de relatie tussen de motivatie van de individuele vrijwilliger en zijn behoefte aan erkenning en waardering. Als deze relatie in evenwicht is, profiteren zowel de vrijwilliger als de organisatie, en daarmee de samenleving. De vrij-

williger is op zijn plaats als zijn motieven en behoeften erkend worden. Bridges Karr (2004; ook in Meijs [2004]) wijst op het belang van de wisselwerking tussen de doelen van de vrijwilligersorganisatie, het proces van organiseren en de ontwikkeling van de motivatie van vrijwilligers. Voor een leefbare organisatie is het belangrijk dat de baten en lasten voor de vrijwilliger in evenwicht zijn of dat de baten hoger zijn dan de lasten.

We vroegen de deelnemers aan de bijeenkomsten naar hun verwachtingen voor de toekomst. Volgens velen zullen de wensen en behoeften van vrijwilligers grotendeels gelijk blijven. Analoog aan de individualisering en de grotere mondigheid van mensen zullen vrijwilligers meer dan vroeger bewuster voor bepaalde vormen van erkenning en waardering kiezen. 'What's in it for me?', mag meer worden uitgesproken. Het vrijwilligerswerk mag ook bijdragen tot bijvoorbeeld vergroting van vaardigheden van de vrijwilliger zelf. De deelnemers verwachten dat vrijwilligerswerk steeds meer een onderdeel zal worden van het CV van betaalde werknemers. Men verwacht een toename en stimulans van werknemersvrijwilligerswerk. Hiermee samenhangend gaan de deelnemers ervan uit dat vrijwilligerswerk meer status en aanzien zal krijgen. Mensen zullen graag laten merken dat ze vrijwilligerswerk verrichten.

De deelnemers merken op dat vrijwilligers steeds meer ad hoc voor kortere perioden of specifieke werkzaamheden actief zullen zijn. Hierop moeten organisaties hun beleid afstemmen.

Een organisatie moet de redenen van haar vrijwilligers om voor een bepaalde activiteit of organisatie te kiezen, kennen en erkennen. Meer dan nu zal maatwerk voor alle vrijwilligers belangrijk zijn. Vrijwilligers zullen duidelijk moeten maken wat ze van het werk verwachten en de organisaties zullen hen duidelijk moeten maken wat zij kunnen bieden. De deelnemers aan de bijeenkomsten zijn niet bang dat mensen in de toekomst minder vrijwilligerswerk zullen doen dan nu. Contacten, sociale fysieke netwerken zullen altijd belangrijk blijven, stellen ze. Ook dat is een belangrijke drijfveer om vrijwilligerswerk te doen.

De resultaten uit ons onderzoek sluiten naadloos aan bij de resultaten uit eerder onderzoek, die we weergaven in het tweede hoofdstuk. Vrijwilligers worden gedreven door de inhoud van het werk en persoonlijke erkenning uit hun omgeving. Extrinsieke motieven, zoals betaling, zijn minder essentieel en minder effectief dan in een betaalde arbeidssituatie. Al in 1970 ontdekte Titmus dat het van binnenuit gedreven zijn negatief kan worden beïnvloed door zaken of beloningen van buitenaf, met als gevolg een lagere intrinsieke motivatie. Zo beek dat een relatief hoge beloning voor bloeddonaties tot een ander type donateur leidde en zelfs een lagere kwaliteit van bloed tot gevolg had. Ook uit onderzoek van Frey en Goette (1999) blijkt dat geldelijke beloningen de intrinsieke motivatie van vrijwilligers ondermijnen. Wanneer vrijwilligers betaald krijgen voor hun werkzaamheden, werken ze minder. Deze uitkomsten bevestigen de sociaal-psychologische theorie dat externe beloning de intrinsieke motivatie om iets te doen kan ondermijnen. Vooral bij vrijwilligerswerk is de intrinsieke motivatie belangrijk. De vrijwilligers uit ons onderzoek onderschrijven deze stelling. Ze hebben geen behoefte aan hoge beloningen. Ze maken duidelijk onderscheid tussen betaald werk en vrijwilligerswerk. Voor de vrijwilligers van de Stichting Delinkwentie & Samenleving ligt dit onderscheid minder duidelijk.

Het beseft dat elk individu een andere motivatie kan hebben, is wellicht de belangrijkste vorm van erkenning. 'De inhoud van de klus' is volgens de deelnemers ook over tien jaar voor vrijwilligers nog steeds de meest motiverende factor.