



Vrijwillig én Verbonden in Overijssel

Op weg naar toekomstbestendig vrijwilligerswerk

Uitgevoerd in opdracht van de provincie Overijssel

Esther de Weger | Mathilde Compagner | Dirk Woertink

Inhoud

Samenvatting: Op weg naar toekomstbestendig vrijwilligerswerk		3	5	Verwachtingen en oplossingen voor de provincie	32
1	Introductie	5	5.1.	Visie van Noaberschap uitdragen	32
			5.2.	Ruimte creëren voor erkenning en waardering	34
2	Onderzoeksaanpak	6	5.3.	Provincie ondersteunt inclusiviteit	34
2.1.	Onderzoeksdoel en -vragen	6	5.4.	Faciliteren van een blijvend en lerend netwerk	35
2.2.	Doelgroepen, communicatie en werving	6	5.5.	Domeinoverstijgend en meerlaags vrijwilligersbeleid: balans tussen leefwereld en systeemwereld	37
2.3.	Onderzoeksofzet en dataverzameling	7			
2.4.	Analyse aanpak	11	6	Beschouwing	39
2.5.	Validiteit, betrouwbaarheid en beperkingen	12	7	Referenties	43
3	Perspectieven op vrijwilligerswerk: door de ogen van betrokkenen	14	COLOFON		45
3.1.	Motivaties en drijfveren inwoners	14			
3.2.	Ervaren uitdagingen met vrijwilligerswerk (inwoners, vrijwilligers, en professionals)	21			
4	Toekomstdromen en visie vanuit inwoners, vrijwilligers, en professionals	28			
4.1.	Noaberschap & verbinding: wederkerige sociale en vrijwillige inzet	28			
4.2.	Inclusiviteit, vertegenwoordiging en toegankelijkheid: iedereen kan meedoen naar eigen vermogen	30			
4.3.	Gelijkwaardigheid, waardering en samen leren	31			

Samenvatting: Op weg naar toekomstbestendig vrijwilligerswerk

In Overijssel zetten duizenden vrijwilligers zich in voor hun gemeenschappen. Ze zijn actief in sportverenigingen, zorginitiatieven, culturele projecten, natuurbeheer en buurtactiviteiten. Hun inzet versterkt de leefbaarheid, verbondenheid en het welzijn van anderen. Tegelijkertijd staat vrijwilligerswerk onder druk. Zo wordt bijvoorbeeld het werven en behouden van vrijwilligers moeilijker, vooral voor structurele en bestuurlijke functies. Ook het duurzaam betrekken van en aansluiten bij de verschillende leefwerelden van inwoners met diverse achtergronden blijft een uitdaging.



Wat is er onderzocht?

Binnen deze context heeft de Provincie Overijssel het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om een verdiepend onderzoek uit te voeren dat richting geeft aan een provinciale visie en beleid voor toekomstbestendig vrijwilligerswerk. Via een mixed-methods en dialogische benadering hebben we straatinterviews, een online vragenlijst, diepte-interviews, een vrijwilligerstourdag en een reflectiebijeenkomst uitgevoerd om een rijk en divers beeld op te halen van motivaties, belemmeringen en toekomstdromen van inwoners, vrijwilligers en professionals. Het onderzoek biedt concrete inzichten, reflectiekaders en handelingsopties voor beleid en praktijk.

Wat blijkt?

Vrijwilligers in Overijssel zijn vaak intrinsiek gemotiveerd: ze willen iets betekenen, zich verbonden voelen en hun talenten inzetten. Tegelijkertijd hebben ze duidelijke randvoorwaarden: waardering, begeleiding, maatwerk en flexibiliteit zijn essentieel om zich blijvend te kunnen inzetten.

Veel mensen ervaren belemmeringen zoals tijdsdruk, bureaucratie, onbekendheid met vrijwilligerswerk of het gevoel niet welkom te zijn. Sommige doelgroepen, zoals jongeren, mensen met jonge gezinnen en drukke banen, mensen met een migratieachtergrond, of mensen met een psychische

of fysieke kwetsbaarheid worden onvoldoende bereikt of ondersteunt voor vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk sluit niet altijd aan bij hun leefwereld, waardoor de behoefte aan maatwerk en inclusieve benadering groeit.

Ook ervaren organisaties spanningen tussen flexibiliteit en continuïteit: vrijwilligers willen vrijheid, terwijl organisaties stabiliteit nodig hebben. Toenemende regels en verantwoordingsdruk zetten de spontane, gemeenschapsgerichte inzet onder druk. Toch zien veel betrokkenen kansen: ze dromen van vrijwilligerswerk als vorm van noaberschap – elkaar helpen vanuit verbondenheid, waarin iedere bijdrage telt en mensen zich welkom en erkend voelen.

Toekomstdromen

Vrijwilligerswerk wordt gezien als een vorm van noaberschap: elkaar helpen vanuit gemeenschapszin. Mensen willen dat vrijwilligerswerk toegankelijk is voor iedereen, ongeacht achtergrond, kennis en kunde of levensfase. Ze pleiten voor meer toegankelijkheid, ruimte om te leren en een cultuur waarin iedere bijdrage telt.



Aanbevelingen voor toekomstbestendig vrijwilligerswerk

Om vrijwilligerswerk aantrekkelijk te houden en toekomstbestendig te maken, zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd – relevant voor de provincie, (vrijwilligers)organisaties en gemeenschappen:

- Erken de brede betekenis van vrijwilligerswerk, inclusief informele inzet en noaberschap.
- Uiteenlopende doelgroepen op laagdrempelige manier bereiken en betrekken op manieren die beter aansluiten bij hun leefwereld, interesses, kennis en kunde.
- Versterk waardering en erkenning op maat en dichtbij vrijwilligers.
- Stimuleer inclusiviteit, met praktische tools, buddy-systemen en aandacht voor onbewuste uitsluiting.
- Faciliteer kennisdeling en lerende netwerken, via platforms, bijeenkomsten en steunpunten.
- Ontwikkel domeinoverstijgend en meerlaags beleid, waarin samenwerking centraal staat.
- Verminder bureaucratische en administratieve lasten, pas regels proportioneel toe.
- Creëer een lerend netwerk, waarin experiment, dialoog en co-creatie centraal staan.
- Bewaak de balans tussen leefwereld en systeemwereld, en baseer beleid en de gevraagde inzet op ervaringen van vrijwilligers.
- Bied structurele ondersteuning en continuïteit, bijvoorbeeld via coördinatiebudgetten en hybride inzet.

Conclusie

Vrijwilligerswerk blijft betekenisvol en duurzaam als het aansluit bij de leefwereld van inwoners, ruimte biedt voor diversiteit en maatwerk, en ondersteund wordt door beleid en praktijk waarin flexibiliteit, waardering en samenwerking centraal staan.



1 Introductie

Vrijwilligers vormen een onmisbare kracht binnen Overijsselse gemeenschappen. Op talloze plekken zetten zij zich in voor sportverenigingen, zorginitiatieven, culturele evenementen, buurtprojecten, en verduurzaming. Daarmee versterken zij de leefbaarheid, de onderlinge verbondenheid en het welzijn van anderen. Vrijwilligerswerk draagt substantieel bij aan de sociale basis van Overijssel. Uit cijfers blijkt dat ruim de helft van de Overijsselaren actief is als vrijwilliger in uiteenlopende domeinen (Kwakernaak & Compagner 2022). Tegelijkertijd staat het vrijwilligerswerk onder druk. Het werven en behouden van vrijwilligers wordt steeds moeilijker, met name voor structurele en bestuurlijke functies (Kwakernaak & Compagner 2022; Walz & Witkamp 2021). Daarnaast blijkt het lastig om inwoners met diverse achtergronden en mensen die een afstand tot de overheid ervaren, duurzaam te betrekken bij vrijwilligerswerk (De Weger, 2022; Willems et al., 2024; RIVM, 2021). Ook de wensen en voorkeuren van vrijwilligers veranderen. Waar eerdere generaties vaak langdurig betrokkenheid aangingen, lijken nieuwere generaties vooral geïnteresseerd in kortduurende en praktische vrijwilligerstaken (CBS 2018; Walz & Witkamp 2021).

De uitdagingen rond vrijwilligerswerk staan niet op zichzelf. In bredere zin vervullen bewonersinitiatieven en vrijwillige inzet een onmisbare rol in het versterken van wijk- en buurtgemeenschappen. Ze dragen bij aan sociale cohesie, leefbaarheid en positieve gezondheid, en kunnen fungeren als brug tussen de leefwereld van bewoners en de systeemwereld van overheden en instellingen (De Weger, 2022; Verloo & Feier, 2021). Projecten waarin bewoners zelf initiatief nemen voor hun leefomgeving blijken vaak duurzamer en effectiever dan top-down interventies (Van der Lans, 2014; Huygen & Fortuyn, 2021). Lokale denkkraft en ervaringskennis dragen bij aan betere, meer passende oplossingen (Uyterlinde et al., 2019). Bewonersparticipatie wordt dan ook al jaren gezien als een sleutelmechanisme om beleid beter te laten aansluiten op de leefwereld van inwoners (Tonkens et al., 2012; De Weger, 2022). Tegelijkertijd blijkt uit praktijkervaringen dat inclusieve en representatieve participatie niet vanzelf tot stand komt. Vragen blijven bestaan over wie bereikt wordt, wie mee kan doen, en op welke manier de samenwerking tussen overheid, instellingen en bewoners daadwerkelijk gelijkwaardig en wederkerig kan zijn. Dit geldt ook binnen het vrijwilligersdomein: hoe zorgen we ervoor dat het vrijwilligersbeleid toegankelijk, inclusief en toekomstbestendig is?

Tegen deze achtergrond heeft de Provincie Overijssel het initiatief genomen tot de ontwikkeling van een provinciale vrijwilligersvisie. Daarbij wordt voortgebouwd op eerdere bevindingen, zoals het rapport *Vrijwilligers: cruciale krachten in Overijssel* (Kwakernaak & Compagner 2022), maar wordt er nadrukkelijk ook gekeken naar de actuele ervaringen en verwachtingen van uiteenlopende inwoners. Het Verwey Jonker Instituut is gevraagd om een verdiepend onderzoek uit te voeren dat de bouwstenen levert voor dit beleidsproces.

In dit rapport presenteren wij de opbrengsten van het onderzoek. Het doel was om zicht te krijgen op de ervaringen en perspectieven van betrokkenen met vrijwilligerswerk in Overijssel, en te verkennen op welke manieren ook inwoners die nog niet actief betrokken zijn, bereikt en gemotiveerd kunnen worden. Daarnaast bieden we inzicht in de toekomstdromen, wensen en voorwaarden van Overijsselaren voor toekomstbestendig vrijwilligerswerk. Deze inzichten geven richting aan de visie van de Provincie Overijssel en biedt concrete handelingsopties om vrijwilligerswerk toegankelijk, inclusief en toekomstbestendig te maken.

Leeswijzer

Dit rapport bevat de volgende hoofdstukken:

- **Hoofdstuk 2** omschrijft de mixed-methods en dialogische benadering en de toegepaste methodieken.
 - **Hoofdstuk 3 en 4** schetsen de kernresultaten van het onderzoek: de perspectieven, ervaringen en toekomstdromen van inwoners, vrijwilligers en professionals met vrijwilligerswerk in Overijssel. Deze hoofdstukken omvatten ook inwonerportretten en reflectiekaders. De reflectiekaders zijn bedoeld om betrokkenen – zoals provincie, formele organisaties, vrijwilligersorganisaties en gemeenschappen – te ondersteunen bij gezamenlijke reflectie, zowel tijdens beleidsvorming als in de praktijk na implementatie.
 - **Hoofdstuk 5** bevat een aanvullende analyse op basis van de resultaten uit hoofdstuk 3 en 4 én op basis van extra kwalitatieve data over verwachtingen richting de provincie. Het hoofdstuk presenteert concrete oplossingsrichtingen, verbeteropties en reflectieaders die relevant zijn voor provinciaal vrijwilligersbeleid.
 - **Hoofdstuk 6** biedt een beschouwing waarin de bevindingen uit het onderzoek in een breder perspectief worden geplaatst. Dit hoofdstuk gaat dieper in op de betekenis van vrijwilligerswerk met gebruik uit inzichten uit het onderzoek en relevante wetenschappelijke en grijze literatuur.
 - **Hoofdstuk 7** is de literatuurlijst
-

2 Onderzoeksaanpak

In dit onderzoek is gekozen voor een mixed-methods benadering (Tashakkori & Creswell, 2007), waarin kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling werden gecombineerd met dialoog en gezamenlijke reflectie (Beers & van Mierlo, 2017). Het doel was om naast het verzamelen van inzichten, ook uitwisseling tussen inwoners, vrijwilligersorganisaties en beleidsmakers te stimuleren. Om dit proces te faciliteren was er regelmatig overleg en samenwerking met de Provincie Overijssel en de werkgroep 'Overijssels Vrijwilligerswerk'. Deze werkgroep bestond uit beleidsmedewerkers van de Provincie en bestuursleden van Overijsselse vrijwilligersorganisaties uit verschillende sectoren: milieu en natuur; cultuur; zorg en welzijn; en transport. Deze samenwerking zorgde ervoor dat het onderzoek beter aansloot bij de leervragen en ervaringen van de Provincie en werkgroepleden, en dat dialoog en gezamenlijke reflectie mogelijk werden.

Door gebruik te maken van verschillende methoden – van straatinterviews en online vragenlijsten, tot een gezamenlijke tourdag en een reflectiebijeenkomst – is een breed palet aan perspectieven opgehaald en in samenhang besproken. Het accent lag op het zichtbaar maken van de uiteenlopende ervaringen, behoeften en verwachtingen van Overijsselse inwoners, met speciale aandacht voor groepen die doorgaans minder snel aan tafel komen bij beleidsvorming.

De intensieve afstemming en samenwerking met de Provincie en werkgroep zorgde er bovendien voor dat de aanpak iteratief kon worden verbeterd en de voorlopige en uiteindelijke resultaten werden verfijnd en gevalideerd. Het onderzoek bood daarmee niet alleen waardevolle data, maar ook ruimte voor ontmoeting, dialoog en gezamenlijke betekenisgeving (Beers & van Mierlo, 2017; Verwoerd, 2022). Deze combinatie van methoden en betrokkenheid van stakeholders heeft geleid tot aanbevelingen die recht doen aan de diversiteit van stemmen en richting geven aan een toekomstbestendig en inclusief vrijwilligersbeleid.

2.1. Onderzoeksdoel en -vragen

Het onderzoek had als doel de ervaringen en perspectieven van verschillende betrokkenen op te halen, te verdiepen en te vertalen naar een provinciale visie op vrijwilligerswerk. Hiervoor waren de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke perspectieven, ervaringen en motivaties hebben verschillende actoren (i.e. nog niet betrokken inwoners, actieve inwoners, beleidsmedewerkers van de provincie en gemeenten en andere samenwerkingspartners) met vrijwilligerswerk? *Wat gaat er volgens hen goed, waar liggen de knelpunten en belemmeringen, en welke randvoorwaarden zijn er?*
2. Welke inwoners worden momenteel minder bereikt voor vrijwilligerswerk en op welke manieren kunnen zij geënthousiasmeerd en betrokken worden?
3. Wat zijn de toekomstdromen, wensen en behoeften voor vrijwilligerswerk in Overijssel van verschillende actoren?
4. Hoe kan Provinciaals beleid bijdragen aan een toekomstbestendig vrijwilligerslandschap?

2.2. Doelgroepen, communicatie en werving

Het onderzoek richtte zich op een breed spectrum aan betrokkenen in Overijssel, met als doel diverse ervaringen en perspectieven op vrijwilligerswerk te verzamelen. De deelnemers werden bewust benaderd met oog voor diversiteit, niet alleen in rollen, functies en achtergrondkenmerken, maar ook in regionale spreiding en in verschillende vrijwilligersdomeinen: cultuur, natuur & milieu, zorg & sport, en transport & mobiliteit. Zo kwamen de deelnemers uit verschillende groepen: beleidsmedewerkers en uitvoerende professionals van provincie en gemeenten, bestuurlijke vrijwilligers zoals leden van cliëntenraden en bestuursleden van vrijwilligersorganisaties, landelijke koepelorganisaties, en inwoners die nog niet actief zijn in vrijwilligerswerk. De focus lag zowel op actieve vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties, die veel kennis en ervaring inbrengen, als op inwoners die tot nu toe weinig of geen rol spelen in vrijwilligerswerk. Specifiek is aandacht besteed aan groepen die in participatieonderzoek vaak ondervetegenwoordigd zijn, zoals jongeren, mensen met jonge gezinnen of drukke banen, inwoners met een migratieachtergrond, en inwoners die psychisch of sociaal kwetsbaar zijn (Tonkens et al; De Weger 2022). Deze mix zorgde ervoor dat zowel beleidsmatige, bestuurlijke als vrijwilligers/inwoners-gerichte perspectieven werden meegenomen.

Voor de selectie van deelnemers is dus *purposeful sampling* toegepast om mensen te bereiken die relevante kennis en ervaringen konden leveren, aangevuld met *snowball sampling* waarbij deelnemers anderen aandroegen (Coyne 1997; Mays & Pope 1995). Er is niet gestreefd naar een representatieve steekproef; de nadruk lag op het verzamelen van een breed en divers spectrum aan perspectieven en ervaringen. De werving combineerde verschillende kanalen en strategieën, afgestemd op de doelgroepen. Provinciale en gemeentelijke professionals werden benaderd via bestaande contactlijsten, nieuwsbrieven, persoonlijke uitnodigingen en interne communicatie van de Provincie. Bestuurlijke vrijwilligers en landelijke koepels werden bereikt via netwerken, nieuwsbrieven, sociale media en persoonlijke oproepen. Inwoners die nog niet actief waren, werden benaderd via een breed scala aan lokale kanalen, waaronder huis-aan-huis bladen, flyers, sociale media berichten (m.n. Instagram en LinkedIn), ontmoetingsplekken in de wijk en bestaande netwerken van welzijns- en jongerenwerk. Deze aanpak leverde een rijke en veelzijdige data op die een breed spectrum aan ervaringen, behoeften en perspectieven van vrijwilligerswerk in Overijssel zichtbaar maakt, en legde tegelijkertijd de basis voor dialoog, gezamenlijke reflectie en kennisdeling tussen inwoners, vrijwilligers(organisaties), en beleidsmakers.

2.3. **Onderzoeksopzet en dataverzameling**



Straatgesprekken inwoners (n=91)



Vragenlijst inwoners (n=502, 360 voltooid)



Individuele interviews met specifieke doelgroepen (n=5)



Vrijwilligerstoerday professionals en actieve inwoners (n=65)



Reflectiebijeenkomst werkgroep vrijwilligers vanuit provincie (n=8)

2.3.1. **Straatgesprekken inwoners (n=91)**

Om ook minder gehoorde stemmen te bereiken, zijn straatinterviews gehouden in Zwolle, Deventer en Enschede, op marktdagen en tijdens weekenden. Deze stedelijke contexten zijn bewust gekozen: het vrijwilligerspercentage ligt daar lager, en tegelijkertijd trekken de locaties inwoners uit omliggende plattelandsgebieden. De straatinterviews waren laagdrempelig en creatief van opzet. Passanten konden kiezen voor een kort gesprek, een mini-kaartje invullen of een digitale vragenlijst invullen op een tablet. De gesprekken begonnen vaak luchtig (“*Mag ik jou iets geks vragen over vrijwilligerswerk?*”) en werden afhankelijk van de interesse verder verdiept.

De mini-kaartjes – waarop inwoners hun “vrijwilligerskracht” konden aanduiden, bijvoorbeeld als Verbinder, Maker of Luisteraar – fungeerden als visuele en symbolische ingang voor reflectie. Hiermee sloot de methode aan bij de traditie van participatieve en reflexieve visuele methoden, waarin creatieve middelen worden gebruikt om deelnemers zelf betekenis te laten geven aan hun ervaringen en perspectieven (Prosser & Loxley, 2008; Reavey, 2011). Visuele methoden zijn bij uitstek geschikt om ook impliciete of moeilijk te verwoorden ervaringen bespreekbaar te maken en om ruimte te geven aan stemmen die anders vaak buiten beeld blijven (Stevenson et al 2022).

Door deze reflexieve en participatieve insteek kregen inwoners niet alleen de rol van respondent, maar ook die van mede-interpretator: zij konden hun eigen perspectieven verbeelden, symboliseren en teruggeven aan het onderzoek. De keuzevrijheid in vormen van deelname – kort, visueel of meer verdiepend – vergrootte de toegankelijkheid en maakte het mogelijk om ook inwoners met minder tijd of motivatie toch te betrekken. Daarmee vormden de straatinterviews een belangrijke aanvulling op de bredere mixed-methods aanpak, waarin zowel data werd verzameld als ruimte werd gecreëerd voor gezamenlijke betekenisgeving. De opbrengst bestond uit foto’s, veldnotities, microverhalen en visuele bijdragen, die samen een rijk beeld schetsen van motivaties, belemmeringen en potentieel. Daarnaast hadden de straatinterviews ook een wervende functie: inwoners werden enthousiast gemaakt voor deelname aan de vrijwilligerstourdag en/of voor het invullen van de vragenlijst.



Foto: Dirk Woertink

2.3.2. Vragenlijst inwoners (n=502, 360 voltooid)

Daarnaast is een online vragenlijst breed verspreid (zie *Doelgroep, communicatie en werving*). In totaal namen 502 inwoners deel, waarvan 360 de vragenlijst volledig invulden. De vragenlijst had als doel een breed (kwantitatief) beeld te krijgen van vrijwilligerswerk in Overijssel, met focus op het aantal vrijwilligers, het type vrijwilligers, de sector waarin zij actief zijn (cultuur, natuur & milieu, zorg & welzijn, transport & mobiliteit) en een open vraagsectie waarin deelnemers hun ervaringen, wensen, en ondersteuningsbehoeften konden delen. Om goede aansluiting te creëren met de kwalitatieve dataverzameling zijn de categorieën van type vrijwilligers in de vragenlijst afgestemd met de indeling die ook in de straatinterviews werd gebruikt, inclusief dezelfde visuele elementen. Deze koppeling bevorderde de mogelijkheid om de kwantitatieve resultaten te spiegelen aan de inzichten uit de straatinterviews. Terwijl er bewust niet gekozen was voor een representatieve steekproef, leverde de omvangrijke respons waardevolle informatie op over de huidige staat van vrijwilligerswerk in Overijssel. Door de combinatie van gesloten en open vragen ontstond een rijk beeld van de diversiteit aan vrijwilligers in Overijssel. Deze opzet paste bij de gekozen mixed-methods aanpak en zorgde ervoor dat de vragenlijst niet alleen cijfers maar ook informatie opleverde die verder kon worden geduid in de kwalitatieve stappen, (Creswell & Plano Clark, 2018).

2.3.3. Interviews met specifieke doelgroepen (n=5)

Omdat straatinterviews slechts een eerste indruk boden, zijn aanvullende individuele interviews gehouden met meer kwetsbare en moeilijk bereikbare inwoners die (nog) niet actief zijn in vrijwilligerswerk. Deze gesprekken boden meer diepgang in het begrijpen van hun perspectieven: welke barrières ervaren zij, welke ondersteuning zouden zij nodig hebben, en onder welke voorwaarden zouden zij zich willen inzetten?

Voor de werving is aangesloten bij bestaande netwerken van welzijnsorganisaties, voedselbanken, jongerenwerk, migrantenorganisaties, en persoonlijke netwerken. Deze aanpak vergrootte de kans om groepen te bereiken die vaak minder vertegenwoordigd zijn in beleids- en participatie-onderzoek. Hierbij is gewerkt volgens de principes van doelgericht werven (purposive sampling), waarbij bewust gezocht wordt naar perspectieven van mensen die anders minder snel gehoord worden, en aangevuld met *snowball sampling*, waarbij deelnemers anderen aandragen (Mays & Pope 1995). Specifiek is ingezet op vier groepen die in eerdere onderzoekstappen zijn geïdentificeerd als ondervertegenwoordigd: (a) mensen met psychische kwetsbaarheid, (b) mensen met een migratieachtergrond of culturele verschillen, (c) jongeren, en (d) mensen met drukke privé-levens of jonge gezinnen. Voor een volledige beschrijving van de beoogde doelgroepen en de wervingsstrategie wordt verwezen naar paragraaf 2.3

De keuze voor individuele interviews bood methodologisch voordeel doordat deelnemers in een vertrouwelijke setting hun persoonlijke ervaringen, twijfels en belemmeringen konden delen zonder invloed van groepsdynamiek. Dit maakte het mogelijk om genuanceerde en soms gevoelige perspectieven te verkennen die in meer openbare contexten minder makkelijk naar voren zouden komen (Kvale 2009). De gesprekken duurden tussen de 30 en 60 minuten, afhankelijk van de beschikbare tijd en interesse van de deelnemer. Het interviewproces was semi-gestructureerd: vooraf waren thema's vastgesteld op basis van de tussentijdse resultaten van de andere onderzoeksactiviteiten, maar er was ruimte om door te vragen op onderwerpen die de deelnemer zelf belangrijk vond. Deze flexibele benadering sluit aan bij kwalitatieve best practices om rijke, context specifieke data te verzamelen (Kvale, 2009). De opbrengst van deze interviews bestond uit diepgaande verhalen en inzichten die niet zichtbaar werden in de vragenlijst of de straatinterviews. Daarmee droegen ze bij aan methodologische triangulatie en aan een vollediger beeld van de condities waaronder niet-actieve inwoners mogelijk bereid zijn zich in te zetten voor vrijwilligerswerk.

2.3.4. Vrijwilligerstourdag professionals en actieve bewoners (n=65)

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek was de vrijwilligerstourdag (n=65), waarin vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties, gemeenten en de Provincie Overijssel samenkwamen. Het doel van deze dag was tweeledig: enerzijds het ophalen van kwalitatieve inzichten over ervaringen, behoeften en perspectieven van verschillende actoren, aansluitend bij de centrale onderzoeksvragen, en anderzijds het faciliteren van dialoog en gezamenlijke reflectie tussen de deelnemers en de Provincie. De tourdag werd voorbereid in samenwerking met de Provincie en de werkgroep, zodat zowel de inhoud als de werkvormen aansloten bij de leervragen van beleidsmakers en bestuursleden van vrijwilligersorganisaties. Methodologisch werden participatieve en creatieve werkvormen ingezet, geïnspireerd door onder meer de World Café-methode, die open, interactieve gesprekken en kennisuitwisseling stimuleert (Löhr et al 2020). Daarnaast zijn lerende en creatieve tools toegepast om verhalen, ervaringen en ideeën visueel en narratief vast te leggen (PBL, 2021). Op deze manier leverden deelnemers niet alleen data aan, maar co-creëerden zij kennis en konden gezamenlijk reflecteren op hun praktijkervaringen (Beers & van Mierlo, 2017). De invulling van de tourdag sloot aan bij de principes van mixed-methods en dialogisch onderzoek: leren en reflectie met betrokkenen stonden centraal, en data werden niet alleen verzameld maar ook gezamenlijk geïnterpreteerd en verdiept (Beers & van Mierlo, 2017; Löhr et al., 2020; PBL, 2021). De dag droeg zo bij aan zowel kennisontwikkeling als onderlinge verbinding tussen betrokkenen. Tegelijkertijd maakte het zichtbaar welke uiteenlopende visies en definities van vrijwilligerswerk bestaan en welke factoren volgens de deelnemers bevorderend of belemmerend werken voor toekomstbestendig en inclusief vrijwilligerswerk.



Foto: Dirk Woertink

De dag startte met een inloop waarbij deelnemers hun eerste associaties, succesfactoren en knelpunten rondom vrijwilligerswerk konden noteren op flipovers. Tijdens de plenaire opening werden deze eerste signalen verbonden met actuele ontwikkelingen in vrijwilligerswerk en de vraag hoe dit toekomstbestendig en inclusief kan worden gemaakt. Vervolgens werkten de deelnemers in twee parallelle sessies en een afsluitend panelgesprek aan verdieping en gezamenlijke visieontwikkeling:

- **Dialogosessie: Toekomstbestendig vrijwilligerswerk:** In deze sessie gingen deelnemers in gesprek over hun ervaringen, behoeften en ideeën voor de toekomst van vrijwilligerswerk. De sessie kende twee rondes. In de eerste ronde – het micromoment – verbeeldde deelnemers een eigen ervaring door te tekenen of te schrijven. Deze persoonlijke verhalen

vormden het startpunt om overeenkomsten en verschillen te bespreken en te reflecteren op succesfactoren en belemmeringen. In de tweede ronde werkten de deelnemers samen aan een gedeelde stip op de horizon voor vrijwilligerswerk in Overijssel. Hierin kwamen uiteenlopende perspectieven en wensen samen, inclusief ideeën over hoe nog niet betrokken inwoners bereikt en geënthousiasmeerd kunnen worden en welke rol de Provincie daarin kan spelen. De opbrengsten werden visueel vastgelegd op flipovers, post-its en foto's van de tekeningen en vormden input voor de analyse.

- **Interactieve sessie Inclusief vrijwilligerswerk:** Deze sessie stond in het teken van de vraag wat inclusiviteit betekent binnen vrijwilligerswerk en hoe organisaties inclusiever kunnen worden. De bijeenkomst begon met het gezamenlijk verkennen van de visie van de deelnemers op inclusiviteit. Tijdens de eerste ronde deelden deelnemers in een kring hun ideeën en ervaringen, waarna ze die schreven of tekenden op een flipover. Daarbij kwamen omschrijving naar voren van inclusief vrijwilligerswerk als werk waarin iedereen kan meedoen en meedenken, ongeacht achtergrond, kennis of capaciteit. In de tweede ronde werd er ingezoomd op de praktijk. Deelnemers reflecteerden op hoe zij inclusiviteit daadwerkelijk ervaren binnen hun vrijwilligerswerk, welke uitdagingen zij tegenkomen en welke factoren hierin een belangrijke rol speelden. Tijdens de laatste ronde gingen de groepen aan de slag met de *bouwstenen* ([Gesprekskaarten om te bouwen aan een inclusieve vrijwilligersorganisatie](#) | Movisie). Elke groep koos een bouwsteen die kan helpen bij het vinden van oplossingen. Aan de hand daarvan verkenden zij hoe het bouwsteen sterker in de praktijk opgepakt kan worden, wie of wat daarvoor nodig is en welke ondersteuning zij zelf zouden ontvangen. De opbrengsten (tips, ideeën, wijsheden en benodigdheden) werden visueel vastgelegd op flipovers zodat ook deze meegenomen konden worden in de analyse.
- **Panelgesprek en afsluiting:** De tourdag eindigde met een panelgesprek waarin vertegenwoordigers van vrijwilligersorganisaties uit de sectoren natuur & milieu; cultuur; zorg en welzijn; en transport hun reflecties deelden. De panelleden brachten uiteenlopende rollen en ervaringen mee – van uitvoerend vrijwilliger tot bestuurlijk betrokken – waardoor verschillende perspectieven zichtbaar werden. Het gesprek stond in het teken van terugblik en vooruitblik: welke inzichten waren opgedaan tijdens de dag, welke uitdagingen liggen er voor toekomstbestendig vrijwilligerswerk, en wie en wat zijn nodig om de gezamenlijke stip op de horizon te realiseren? Ook werd besproken hoe nog niet betrokken inwoners bereikt en geënthousiasmeerd kunnen worden. Door de diversiteit in het panel en de interactieve inbreng vanuit het publiek ontstond een rijk gesprek dat niet alleen overeenkomsten zichtbaar maakte, maar ook verschillen blootlegde en ruimte bood voor gezamenlijke reflectie.

2.3.5. Reflectiebijeenkomst werkgroep vrijwilligerswerk vanuit provincie (n=8)



Foto: Dirk Woertink

Tot slot vond een reflectiebijeenkomst plaats met de provinciale werkgroep vrijwilligerswerk waarin de voorlopige onderzoeksresultaten werden gedeeld, getoetst en aangescherpt. Het doel was tweeledig: de resultaten verfijnen op basis van de expertise en praktijkervaring van beleidsmedewerkers, en de reflectie en uitwisseling binnen de groep versterken.

De bijeenkomst sloot aan bij de dialogische en reflexieve insteek van eerdere interactieve sessies, waarin kennisproductie gezamenlijk tot stand komt (Mierlo et al., 2010). Participatieve werkvormen, geïnspireerd op het World Café, zorgden ervoor dat deelnemers in wisselende configuraties thema's bespraken en gezamenlijk inzichten formuleerden (Löhr et al., 2020; PBL & Athena Instituut, 2023). Op deze manier werden de onderzoeksbevindingen niet alleen gedeeld en besproken, maar ook geconcretiseerd en vertaald naar beleidsacties, waardoor de uitkomsten direct bruikbaar zijn. De bijeenkomst bestond uit drie hoofdfases:

- 1. Persoonlijk reflectiemoment:** Deelnemers bekeken zelfstandig de onderzoeksresultaten, noteerden persoonlijke associaties en kozen drie kernkaartjes die zij het belangrijkste vonden. Dit moment stelde hen in staat om hun eigen perspectief te verhelderen en voor te bereiden op de groepsinteractie.
- 2. Duo-uitwisseling en plenaire synthese:** In duo's deelden deelnemers hun inzichten, ontdekten overeenkomsten en verschillen, en identificeerden eerste gezamenlijke thema's. Vervolgens werden deze thema's plenair besproken, waardoor rode draden en breed gedeelde prioriteiten zichtbaar werden.
- 3. Uitwerking van concrete beleidsaanbevelingen:** Deelnemers werkten in duo's één geprioriteerd thema uit op een werkblad, met aandacht voor concrete acties, verantwoordelijkheden, tijdlijnen, impact en randvoorwaarden. Dit maakte de vertaalslag van reflectie naar beleid concreet en praktisch uitvoerbaar.

2.4. Analyse aanpak

De analyse van het onderzoek combineerde kwantitatieve en kwalitatieve methoden, passend bij de mixed-methods benadering (Tashakkori & Creswell 2007). Het doel was niet alleen het verzamelen van inzichten, maar ook het verdiepen en verbinden van perspectieven van verschillende betrokkenen – van actieve vrijwilligers en beleidsprofessionals tot inwoners die nog niet betrokken zijn bij vrijwilligerswerk. De analyse bood zo zicht op wat goed gaat, welke barrières er bestaan, welke wensen en behoeften spelen en welke implicaties dit heeft voor toekomstbestendig en inclusief beleid.

Kwantitatieve analyse

De gegevens uit de online vragenlijst zijn geanalyseerd met beschrijvende statistiek, inclusief frequenties, gemiddelden en kruistabellen (Field, 2018). Hiermee konden inzichten in betrokkenheid, motivatie, voorkeuren en ondersteuningsbehoeften van inwoners zichtbaar worden gemaakt. Waar relevant werden verschillen tussen actieve en niet-actieve inwoners onderzocht. Deze kwantitatieve analyse bood een basis om de kwalitatieve inzichten te spiegelen en te duiden.

Kwalitatieve analyse

De kwalitatieve data – afkomstig uit de vrijwilligerstourdag, straatinterviews, individuele interviews met nog niet betrokken inwoners en de reflectiebijeenkomst van de werkgroep – zijn thematisch geanalyseerd (Braun & Clarke, 2006). Het analyseproces bestond uit drie fasen:

1. Familiarisatie: alle veldnotities, transcripten en visuele bijdragen werden afzonderlijk doorgenomen om de context en diversiteit van ervaringen goed te begrijpen.
2. Codering (op basis van een iteratief ontwikkelde codeboom): relevante fragmenten werden systematisch gecodeerd op inhoudelijke betekenis, motieven, belemmeringen en beleidsimplicaties.
3. Themavorming en interpretatie: codes werden gegroepeerd in thema's, waarbij gezocht is naar patronen, overeenkomsten en verschillen tussen databronnen en deelnemers.

Triangulatie en integratie van data

De resultaten van de kwantitatieve en kwalitatieve analyses zijn systematisch geïntegreerd om triangulatie toe te passen (O'Cathain et al, 2010; Tashakkori & Creswell, 2007). Deze integratie vond plaats op drie niveaus:

1. **Data-integratie:** De kwantitatieve gegevens uit de vragenlijst zijn gecombineerd met kwalitatieve inzichten uit de vrijwilligerstourdag, straatinterviews, individuele interviews en de reflectiebijeenkomst. Hierdoor konden kwantitatieve patronen, zoals motivatie, betrokkenheid en belemmeringen van vrijwilligers, worden verklaard en genuanceerd met persoonlijke ervaringen en context-specifieke verhalen. Zo werd bijvoorbeeld inzicht verkregen in waarom bepaalde groepen inwoners minder snel deelnemen aan vrijwilligerswerk en welke ondersteuning zij nodig hebben.
2. **Analyse-integratie:** De analyse van kwantitatieve en kwalitatieve data vond parallel plaats: eerst afzonderlijk en vervolgens systematisch samengebracht in een integratief analytisch raamwerk. Thema's zoals bereikbaarheid van nog niet betrokken inwoners, tijdsdruk, bureaucratie, erkenning en inclusiviteit vormden de kern van dit raamwerk. Door patronen en discrepanties tussen kwantitatieve uitkomsten en kwalitatieve narratieven expliciet zichtbaar te maken, konden **bevindingen beter worden geïnterpreteerd en gevalideerd**.
3. Interpretatie-integratie: De interpretatie van de geïntegreerde resultaten vond plaats in dialoog met betrokkenen, bijvoorbeeld tijdens de reflectiebijeenkomst met de werkgroep. Hier konden voorlopige bevindingen worden gespiegeld, besproken en gezamenlijk betekenis krijgen. Deze fase maakte het mogelijk om inzichten direct te vertalen naar praktische en concrete beleidsaanbevelingen, waarbij zowel kwantificeerbare trends als minder tastbare, ervaringsgerichte aspecten, zoals betrokkenheid, motivatie en inclusie, werden meegenomen.

Door deze systematische integratie van data, analyse en interpretatie is een robuuste triangulatie gerealiseerd. Hiermee zijn de betrouwbaarheid, validiteit en relevantie van de bevindingen versterkt. De aanpak zorgt ervoor dat de beleidsaanbevelingen niet alleen gebaseerd zijn op één databron, maar op de samenhang van meerdere perspectieven en methoden. Tegelijkertijd biedt de methode ruimte voor reflexieve analyse en participatie van betrokkenen, waardoor het onderzoek niet alleen een dataverzameling is, maar een proces van gezamenlijk leren en betekenisgeving – passend bij de mixed-methods benadering (Tashakkori & Creswell, 2007).

2.5. Validiteit, betrouwbaarheid en beperkingen

De systematische integratie van kwantitatieve en kwalitatieve data heeft een rijk en genuanceerd beeld opgeleverd van vrijwilligerswerk in Overijssel. Door inzichten uit verschillende bronnen – vragenlijst, individuele interviews, straatinterviews, de vrijwilligerstourdag en de reflectiebijeenkomst met de werkgroep – naast elkaar te leggen, konden overeenkomsten, verschillen en nuances in ervaringen en perspectieven zichtbaar worden gemaakt. Deze triangulatie versterkt de validiteit van het onderzoek, omdat conclusies zijn gebaseerd op meerdere, elkaar aanvullende databronnen in plaats van één enkele methode. Hierdoor ontstaat een breder en beter onderbouwd inzicht in factoren die van invloed zijn op deelname aan vrijwilligerswerk, belemmeringen, ondersteuningsbehoeften en mogelijkheden voor toekomstbestendig en inclusief beleid.

Een belangrijk aspect van dit onderzoek was het reflexieve en dialogische karakter van de dataverzameling. Door deelnemers actief te betrekken bij reflectie en gezamenlijke interpretatie – bijvoorbeeld tijdens de tourdag en de reflectiebijeenkomst – konden voorlopige bevindingen direct worden gespiegeld aan de praktijkervaringen van betrokkenen (Beers & van Mierlo, 2017; Mierlo et al., 2010). Dit versterkte de betrouwbaarheid van de bevindingen, omdat interpretaties expliciet werden getoetst en verrijkt door de ervaringen van verschillende actoren. Tegelijkertijd droeg deze aanpak bij aan co-creatie van kennis, waarbij deelnemers niet alleen data leverden, maar ook actief bijdroegen aan analyse, prioritering en beleidsrelevantie van de uitkomsten. Het dialogische karakter zorgde bovendien voor een breed draagvlak en verhoogde het eigenaarschap van de betrokkenen bij de conclusies en aanbevelingen. De betrouwbaarheid werd verder geborgd door gestandaardiseerde analysemethoden. Kwantitatieve gegevens zijn geanalyseerd met beschrijvende statistiek en waar relevant gekruist tussen subgroepen, terwijl kwalitatieve data thematisch zijn gecodeerd volgens Braun & Clarke (2006). Analyse en interpretatie zijn daarnaast systematisch besproken binnen het onderzoeksteam om subjectieve interpretatie te beperken en consistente conclusies te trekken.

Het onderzoek had niet als doel statistische representativiteit; alle databronnen zijn geselecteerd op basis van relevantie en toegankelijkheid. Dit betekent dat er sprake kan zijn van selectie-effecten (Collier & Mahoney 1996; Smith 2020): bijvoorbeeld de vragenlijst is vooral ingevuld door reeds actieve vrijwilligers, terwijl de individuele interviews gericht waren op inwoners die nog niet betrokken zijn bij vrijwilligerswerk, inclusief groepen die doorgaans ondervertegenwoordigd zijn, zoals jongeren, mensen met een migratieachtergrond, inwoners met drukke privélevens of mensen met psychische kwetsbaarheid. Daarnaast was timing een beïnvloedende factor: het veldwerk vond deels in de zomer plaats, waardoor minder vrijwilligers beschikbaar waren en een deel

op vakantie was, wat de representatie van actieve vrijwilligers in die periode beïnvloedde. Andere beperkingen zijn dat straatinterviews door hun korte, spontane karakter minder diepgaande data opleverden, en dat deelname aan de tourdag en reflectiebijeenkomst afhankelijk was van wie aanwezig kon zijn.

Ondanks deze beperkingen biedt de combinatie van methoden, de triangulatie van databronnen en de co-creatie van betrokkenen een solide, betrouwbaar en contextueel rijk inzicht in vrijwilligerswerk in Overijssel. Het resultaat is een onderbouwd en breed gedragen overzicht van ervaringen, behoeften en perspectieven, dat direct kan worden gebruikt voor beleidsontwikkeling en versterking van inclusief en toekomstbestendig vrijwilligerswerk.

Begrippen

Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is een veelzijdig concept dat verschillende dimensies omvat: het is onbetaald en vrijwillig, het bevordert sociale cohesie, het ondersteunt professionele activiteiten, en het biedt persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden. Deze perspectieven onderstrepen de maatschappelijke waarde en complexiteit van vrijwilligerswerk. Allereerst wordt het gezien als een vrije, onbetaalde activiteit die meestal ten goede komt aan het algemeen belang en die vrijwillig wordt uitgevoerd. Dit onderscheidt vrijwilligerswerk van andere vormen van werk en formele verplichtingen (Bekkers, 2011). Daarnaast wordt vrijwilligerswerk beschouwd als een sociaal fenomeen dat bijdraagt aan sociale cohesie, wederkerigheid en gemeenschapszin. Het biedt mensen de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan het welzijn van anderen en aan de samenleving als geheel (Bekkers, 2011). Binnen de context van sociaal werk wordt in de literatuur benadrukt dat vrijwilligerswerk steeds meer een aanvulling vormt op professionele dienstverlening. De verschuiving naar vrijwillige inzet heeft invloed op de kwaliteit van dienstverlening en op de rol van betaalde professionals, en brengt zowel kansen als uitdagingen met zich mee (Trappenburg, 2017). Ten slotte wordt vrijwilligerswerk ook gezien als een middel voor persoonlijke ontwikkeling. Het biedt vrijwilligers de kans om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, sociale netwerken uit te breiden en een gevoel van voldoening en betekenis te ervaren, wat bijdraagt aan het psychologisch welzijn van de vrijwilliger (Cnaan, Handy & Wadsworth, 2011).

Vrijwilligerswerk kent verschillende vormen: van vaste en structurele inzet tot projectmatige of eenmalig vrijwilligerswerk. Sommige vrijwilligers zijn langdurig verbonden aan een organisatie (bijvoorbeeld in een bestuursfunctie), terwijl anderen zich incidenteel inzetten voor een specifieke activiteit. Daarnaast is er ook sprake van meer 'sociale' of 'informele inzet zoals mantelzorg of burenhulp. Bij al deze vormen van vrijwilligerswerk draait het om het gevoel van verbondenheid met de organisatie en met de gemeenschap.

Inclusiviteit

Hoewel inclusiviteit op verschillende manieren kan worden gedefinieerd, draait het in brede zin om het betrekken van een divers scala aan burgers met uiteenlopende achtergronden, perspectieven, ervaringen en behoeften. Het gaat daarbij nadrukkelijk niet alleen om demografische kenmerken zoals leeftijd, culturele achtergrond, gender of sociaaleconomische status, maar juist ook om verschillen in levensfase, ervaringen, perspectieven en mate van vertrouwen in instituties zoals overheid en wetenschap. De processen die ten grondslag liggen aan 'inclusiviteit' kunnen grofweg worden ingedeeld naar: (a) de openheid van het proces voor deelname; (b) de representativiteit van de betrokkenen ten opzichte van de bredere gemeenschappen; en (c) de transparantie van de processen voor iedereen die erbij betrokken is. Daarbij is het belangrijk te erkennen dat inclusiviteit niet automatisch ontstaat door 'de juiste mensen aan tafel te zetten'. Gelijkwaardige participatie vraagt om maatwerk: niet iedereen kan of wil onder dezelfde voorwaarden deelnemen. Bovendien is het essentieel om oog te hebben voor de institutionele context waarin participatie plaatsvindt – bijvoorbeeld hoe er binnen organisaties over burgers gesproken wordt, hoe samenwerking vorm krijgt, en hoe hun inzet daadwerkelijk wordt meegenomen (De Weger 2022; De Weger et al 2024).

Toekomstbestendig

Toekomstbestendig vrijwilligerswerk is duurzaam en adaptief zodat het op lange termijn kan bijdragen aan de samenleving zonder overbelasting van vrijwilligers of kwetsbaarheid van organisaties. Het omvat organisatorische veerkracht en continuïteit, bijvoorbeeld door sociale verdienmodellen, structurele financiering of slimme combinaties van vrijwilligers- en professionele inzet (Trappenburg, 2017). Daarnaast is ook inclusiviteit essentieel. Mensen van verschillende achtergronden, leeftijden, talenten en capaciteiten moeten op een betekenisvolle manier kunnen meedoen. Dit vraagt om beleid en organisaties die openstaan voor diversiteit, actief verbindingen leggen, persoonlijke inbreng waarderen en barrières wegnemen (De Weger, 2022; De Weger et al., 2024). Aanpassingsvermogen en innovatie stellen organisaties in staat in te spelen op maatschappelijke veranderingen en nieuwe vormen van vrijwilligerswerk te integreren. Ten slotte vergt toekomstbestendig vrijwilligerswerk netwerk- en systeemgerichtheid;

het moet verbonden zijn met lokale gemeenschappen, gemeentelijk beleid en provinciale ondersteuning, zodat samenwerking, kennisdeling en kruisbestuiving worden bevorderd (Bekkers, 2011; Cnaan, Handy & Wadsworth, 2011).

Betrokkenen: inwoners, vrijwilligers, professionals

In dit rapport gebruiken we de term betrokkenen om te verwijzen naar de verschillende groepen mensen die op uiteenlopende manieren verbonden zijn met vrijwilligerswerk in Overijssel. Daarbij gaat het om (a) professionals: beleidsmedewerkers en uitvoerende professionals bij zowel gemeenten als de provincie, die vanuit hun rol beleid vormgeven, kaders scheppen en praktische ondersteuning bieden aan vrijwilligers(organisaties). Daarnaast spreken we over (b) vrijwilligers: inwoners die zich actief inzetten voor organisaties. Hun inzet varieert, van eenmalige of ad-hoc activiteiten tot langdurige en structurele betrokkenheid, bijvoorbeeld in een bestuurlijke functie of als coördinator. Tot slot hebben we het over (c) inwoners die zichzelf niet als vrijwilliger zouden omschrijven en zich niet verbonden voelen met een formele vrijwilligersorganisatie. Zij kunnen wel een bijdrage aan hun directe sociale omgeving leveren, bijvoorbeeld door mantelzorg of burenhulp, maar beschouwen dit zelf dan niet als vrijwilligerswerk.

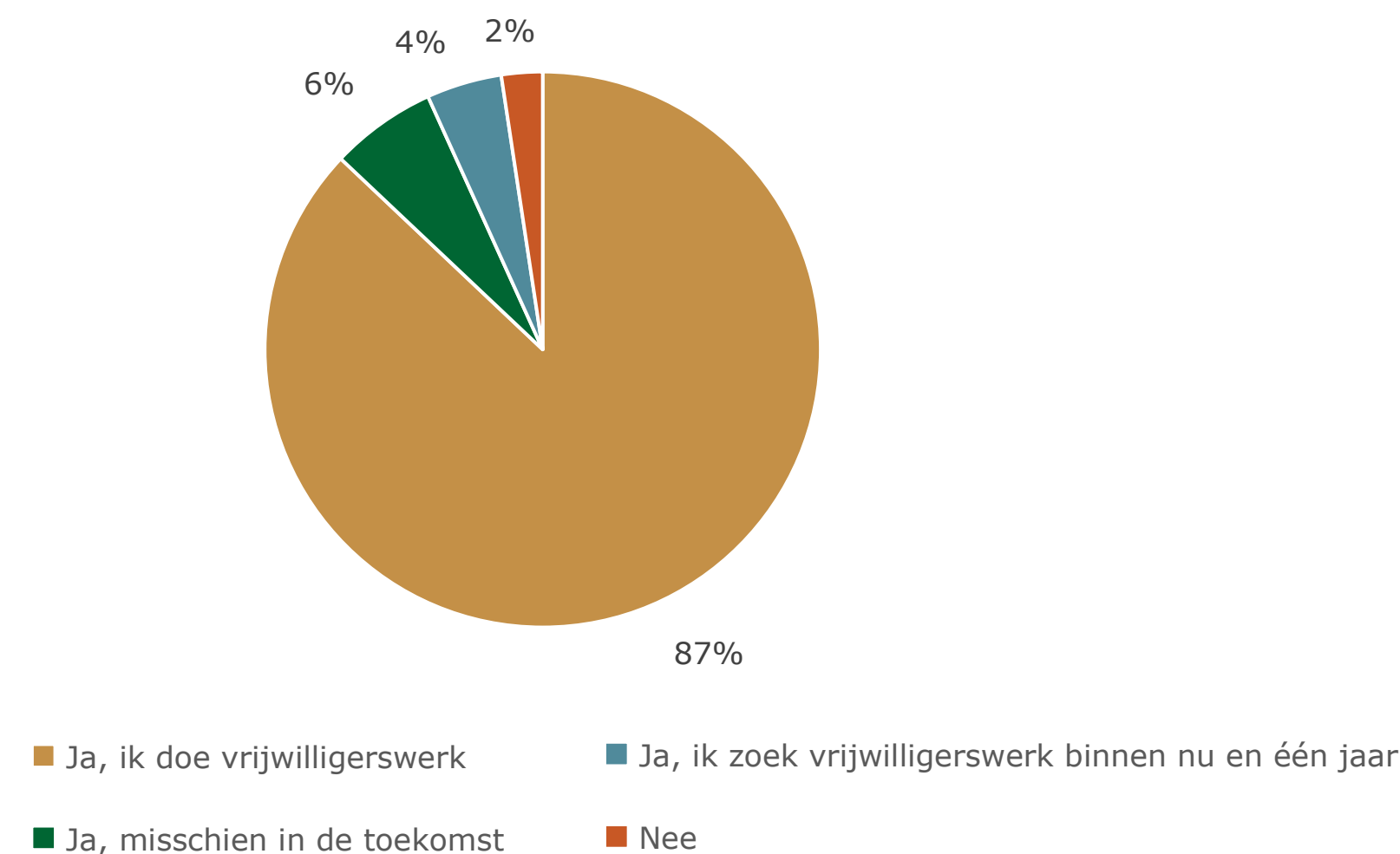
3 Perspectieven op vrijwilligerswerk: door de ogen van betrokkenen

Dit hoofdstuk vormt het eerste resultatenhoofdstuk van het onderzoek en biedt een rijk beeld van hoe inwoners, vrijwilligers en professionals in Overijssel vrijwilligerswerk ervaren. Centraal staan hun perspectieven op vrijwillige inzet: wat motiveert hen, welke belemmeringen komen zij tegen, en onder welke voorwaarden zijn zij bereid zich (blijvend) in te zetten. De inzichten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een combinatie van straatinterviews, een online vragenlijst, diepte-interviews en dialogische sessies tijdens de vrijwilligerstourdag. Door het hoofdstuk heen zijn diverse inwonerportretten opgenomen die verdiepend inzicht geven in specifieke doelgroepen en de samenhang illustreren tussen motivaties, drijfveren en ervaren uitdagingen. Er is expliciet aandacht besteed aan verschillen tussen groepen – jong en oud, actief en niet-actief, mensen met uiteenlopende achtergronden, levensfasen en ondersteuningsbehoeften. Door deze perspectieven in kaart te brengen ontstaat een beter begrip van wat werkt, waar knelpunten liggen, en hoe beleid en praktijk beter kunnen aansluiten bij de leefwereld van inwoners. De inzichten uit dit hoofdstuk vormen de basis voor de toekomstdromen en oplossingsrichtingen die in hoofdstuk 4 verder worden uitgewerkt.

3.1. Motivaties en drijfveren inwoners

Van de deelnemende inwoners aan de (straat)interviews en de vragenlijst zet ruim twee derde zich actief in als vrijwilliger of heeft dit ooit gedaan (zie Figuur 3.1). De motivaties en drijfveren om vrijwillige inzet te doen zijn veelzijdig en werken vaak in samenhang, vaak spelen zowel intrinsieke als extrinsieke factoren.

Figuur 3.1. Denkt u er ooit over na om vrijwilliger te zijn of worden? (vragenlijst, n=502)



3.1.1. Intrinsieke motivaties en drijfveren

In deze paragraaf lichten we de volgende veelgenoemde intrinsieke motivaties en drijfveren toe: van betekenis willen zijn voor anderen of de maatschappij, de behoefte aan persoonlijk contact en verbondenheid met de eigen gemeenschap, het inzetten en versterken van eigen kwaliteiten, en de invloed van rolmodellen, jeugd, opvoeding en sociale omgeving.

Van betekenis willen zijn voor anderen of de maatschappij

Het van betekenis willen zijn voor de ander of maatschappij is een veel genoemde reden door inwoners om zich in te (willen) zetten als vrijwilliger: *"Het geeft mij een fijn gevoel om iets voor een ander te doen"* (vragenlijst: inwoner). Naast de betekenis voor de ander wordt het ook als persoonlijke verrijking ervaren: *"Ik doe het voor de ander, maar het is ook zo'n verrijking voor mezelf"* (vragenlijst: vrijwilliger). Volgens verschillende actieve vrijwilligers zouden meer mensen enthousiast raken als ook andere inwoners het belang van vrijwilligerswerk zien en hoeveel plezier je eraan kan beleven, bijvoorbeeld door een campagne: *"Het positieve van vrijwilligerswerk en het goede gevoel dat je ervan krijgt zal meer dan voldoende moeten zijn [om te zorgen dat meer mensen in de leeftijd tot 50 jaar vrijwilligerswerk gaan doen]"* (vragenlijst: vrijwilliger).

Persoonlijk contact en verbondenheid met eigen gemeenschap

Wat vrijwilligers waardevol en/of belangrijk vinden aan vrijwilligerswerk is persoonlijk contact en (ver)binding met medevrijwilligers, andere inwoners met vergelijkbare interesses of juist met de bredere maatschappij:

“Mijn betaalde baan [als chauffeur] is solistisch van aard. Vrijwilligerswerk doen we samen en dat is goed voor mij als mens.” (vragenlijst: vrijwilliger)

“Het zijn meestal gelijkgestemden als je een keuze maakt voor het vrijwilligerswerk. Het sociale contact heb je er gratis bij.” (vragenlijst: vrijwilliger)

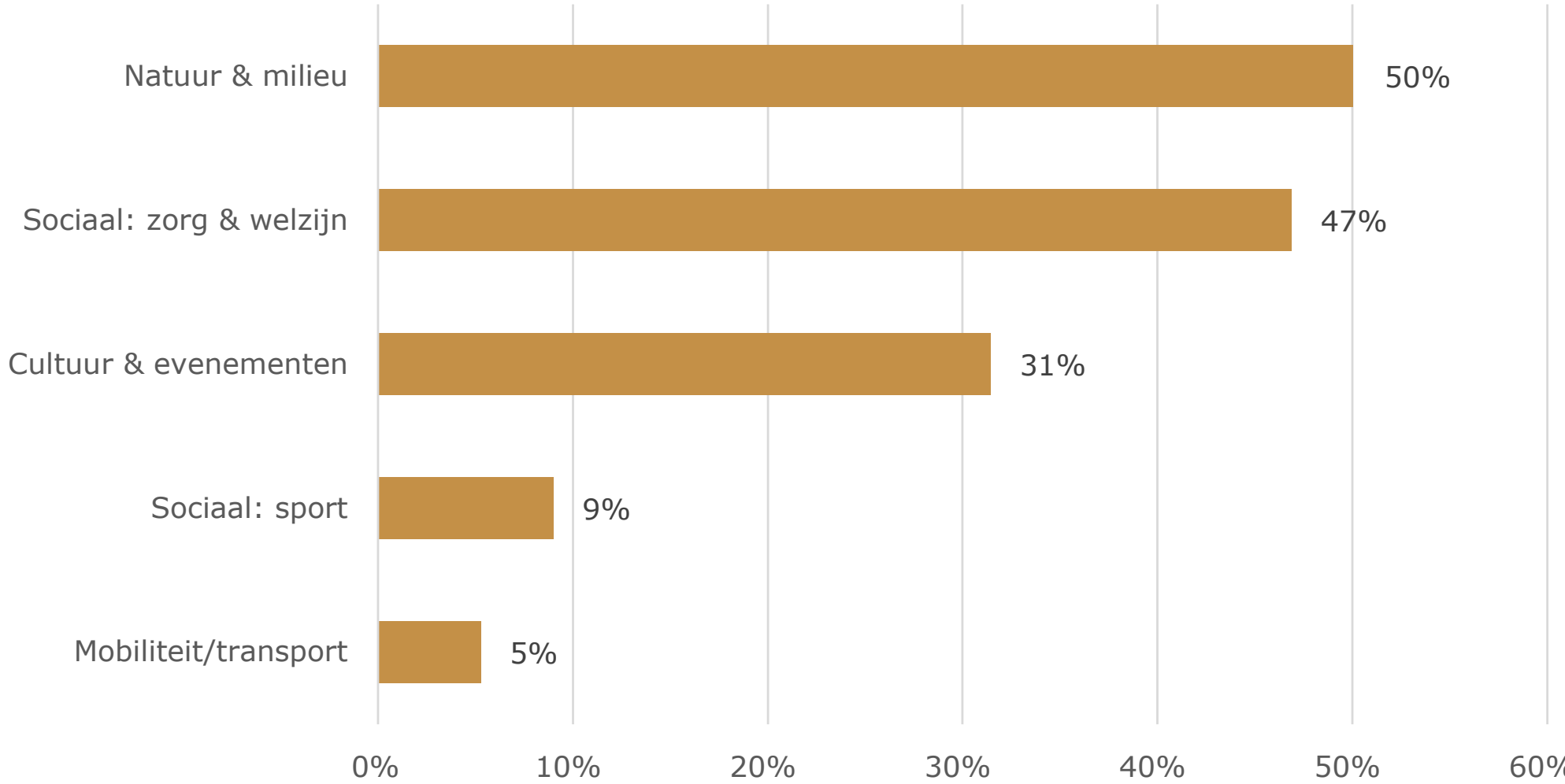
“Je blijft betrokken bij de maatschappij en je blijft geestelijk actief.” (vragenlijst: vrijwilliger)

Vrijwilligerswerk gaat dieper dan interesse, maar raakt ook aan persoonlijke waarden. Zo vertelt een jongere, die een tijd lang vrijwilligerswerk heeft gedaan voor een belangenorganisatie: “Wat voor jongeren belangrijk is, is dat het voor een bepaald doel is. Niet iets wat betaalt, maar iets wat voor of van hunzelf is.” (straatinterviews: vrijwilliger). Ook een coach die met veel verschillende leeftijdscategorieën en doelgroepen werkt, benadrukt het belang om jongeren op hun intrinsieke waarden aan te trekken: “er moet iets uitdagends inzitten. Veel jongeren zoeken naar een groter geheel: correspondeert het met mijn waarden? Het moet inspireren, anders haken ze af. Als iets te veraf staat van jongeren, ze er geen gevoel bij hebben en geen zichtbaar resultaat zien, dan haken ze af...” (straatinterviews: vrijwilliger)

Eigen kwaliteiten inzetten en versterken (leer-ontwikkelmogelijkheden)

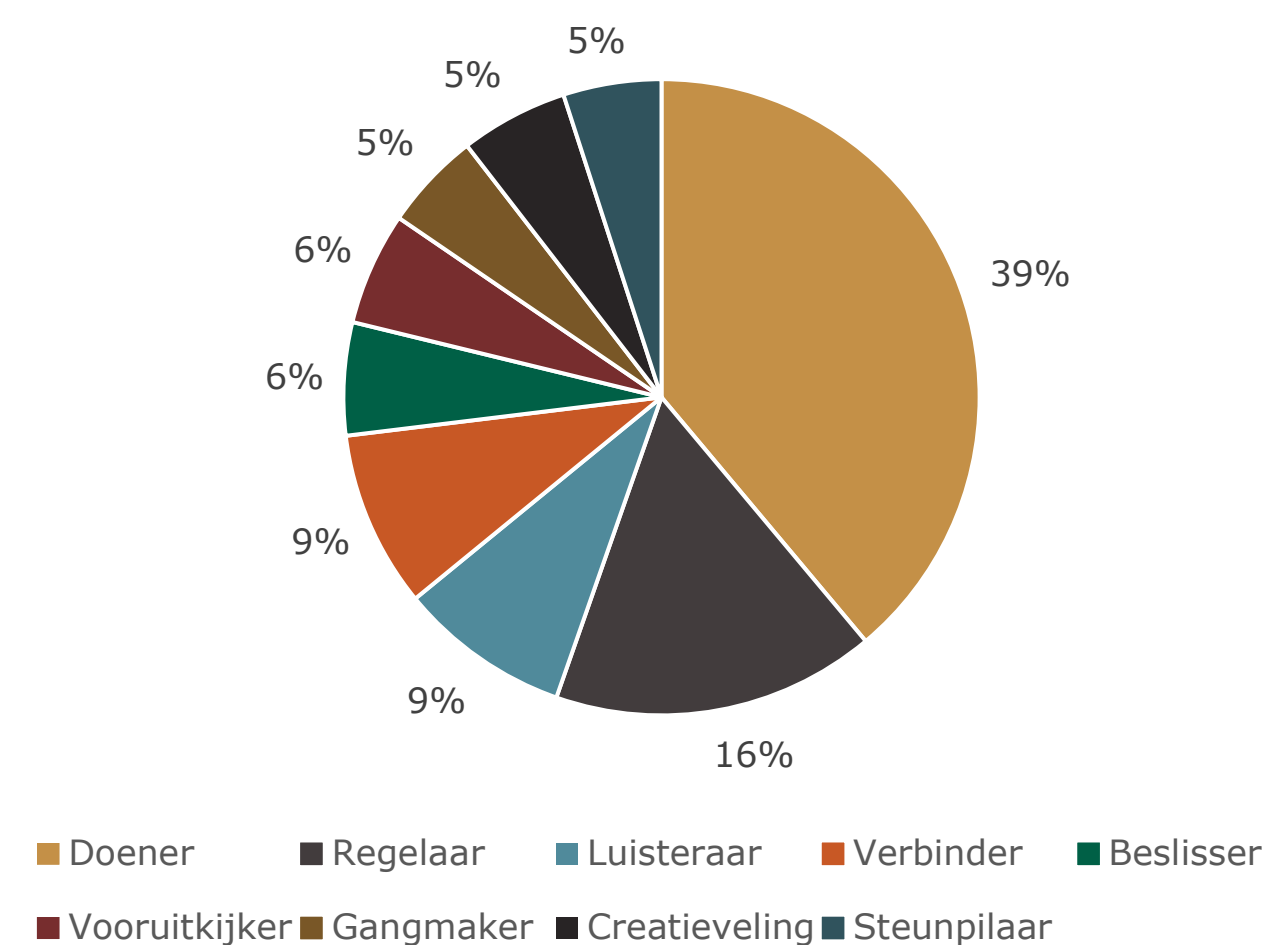
Op de vraag ‘Stel je hebt 2 uur per maand over, zou je dit dan willen geven aan mens, dier of natuur? kiezen de meeste mensen tijdens de straatinterviews iets wat past bij hun persoonlijke interesse. Soms raken interesses aan meerdere sectoren. Zo zien we ook in de vragenlijst dat meer dan een derde van de deelnemers actief is in meerdere sectoren; met name de combinatie van ‘natuur en milieu’ met ‘sociaal’ of met ‘cultuur en evenementen’ wordt vaak gekozen (zie Figuur 3.2).

Figuur 3.2. In welke sector bent u actief als vrijwilliger (of wilt u het liefst aan de slag)? (vragenlijst, n=401)



Vaak zetten vrijwilligers zich in voor vrijwilligersactiviteiten die aansluiten bij hun persoonlijke kwaliteiten en interesses: “Ik vind het vooral ook ontzettend leuk om te doen” (vragenlijst: vrijwilliger). Verder zien we dat onder de actieve inwoners die de vragenlijst invulden er vooral veel doeners zijn (zie Figuur 3.3). Zij willen graag ‘gewoon doen’ en ‘resultaat zien’, als er teveel regels of protocollen zijn is het risico dat een doener afhaakt: “Het bureaucratische gedoe, de regels van de organisaties die lang niet altijd de realiteit volgen. Ik heb een aantal jaren vrijwilligerswerk gedaan en liep steeds tegen bovenstaande aan. Reden voor mij om te stoppen!” (vragenlijst: inwoner).

Figuur 3.3. Wat voor type vrijwilliger bent u? (vragenlijst, n=401)



Sommige inwoners zien vrijwillige inzet ook als een manier om hun interesses en kwaliteiten verder te verdiepen of te ontwikkelen via het vrijwilligerswerk. Zij waarderen het daarbij als de vrijwilligersorganisaties daarin leer- en ontwikkelmogelijkheden biedt. Ook komt het voor dat jongeren door hun vrijwilligerswerk erachter komen dat hun studie helemaal niet bij hun past, zoals een jongen die in plaats van geneeskunde journalistiek is gaan studeren, na zijn vrijwilligerswerk in een verzorgingstehuis. Daarnaast spraken we enkele inwoners die een eigen onderneming hadden en gratis diensten (o.a. coach en psychosociaaltherapeut) leverden aan mede-inwoners met een kwetsbare financiële situatie. Via hun netwerk kregen deze inwoners deze hulpbehoevende mede-inwoners doorverwezen. De combinatie van matching met persoonlijke interesses, eventuele doorontwikkelmogelijkheden én van betekenis zijn van de ander lijkt vaak bij te dragen aan duurzame inzet als vrijwilliger.

“Persoonlijk ben ik wel graag met mensen bezig, misschien meer natuur, maar niet met dieren. Ik heb vrijwilligerswerk gedaan bij een restaurant voor ‘koken met en voor mensen’, bij de VoorleesExpress en ook in de zomer bij een kinderopvang voor kinderen met lichamelijke beperking. [...] Een paar jaar geleden heb ik wel nog weer geprobeerd vrijwilligerswerk te doen op een zorgboerderij. Maar had er geen klik mee [met dieren]. Dus dat is denk ik wel belangrijk.”
(straatinterviews: inwoners)

De invloed van rolmodellen, jeugd, opvoeding en sociale omgeving

Veel van de inwoners die vrijwilligerswerk doen, geven aan dit van jongs af aan uit huis meegekregen te hebben als ‘iets wat erbij hoort’. Sommigen zijn al jarenlang actief: *“Ik doe al vanaf mijn achtste jaar vrijwilligerswerk en ben nu 63.”* (vragenlijst: inwoner) Vaak kennen (actieve) vrijwilligers ook veel mensen in hun omgeving die vrijwilligerswerk doen. Anderen zijn van huis uit minder bekend met vrijwilligerswerk, maar zijn in aanraking gekomen met vrijwilligerswerk via inspirerende voorbeelden uit hun sociale netwerk of via hun opleiding. Dit motiveert vrijwilligers om zich (blijvend) als vrijwilliger in te zetten.

Sociale verwachtingen vanuit de omgeving spelen ook een rol om zich in te zetten als vrijwilliger. Regelmatig zijn vrijwilligers gevraagd via hun sociale netwerk om vrijwilligerswerk te gaan doen. Daarnaast zijn verschillende ouders als vrijwilliger actief voor de school naast de standaardverplichtingen als ouder en/of voor de sportvereniging. Ouders zien dit vaak meer als sociale vanzelfsprekendheid dan als sociale verplichting.

3.1.2. Extrinsieke motivaties en externe factoren

Naast persoonlijke en intrinsieke drijfveren spelen ook externe factoren een belangrijke rol in de bereidheid van inwoners om vrijwilligerswerk te doen. Deze factoren gaan vaak over de omstandigheden waarin vrijwilligerswerk wordt georganiseerd, de mate van erkenning die mensen ervaren, en de mogelijkheden om het te combineren met in hun dagelijks leven. Zowel in de kwalitatieve onderzoekstappen als in de vragenlijst kwam naar voren dat waardering, begeleiding en flexibiliteit belangrijke voorwaarden zijn om mensen te enthousiasmeren en te betrokken te houden. Vrijwilligers willen zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelen. Of dat nu via een persoonlijke erkenning of een kleine vergoeding is. Ook begeleiding en toerusting zijn belangrijk. Inwoners geven aan dat zij zich gesteund en toegerust willen voelen bij hun inzet. Daarnaast speelt flexibiliteit een steeds grotere rol. Veel mensen zoeken manieren om vrijwilligerswerk te combineren met werk, studie of gezin, zonder dat dit hun leven te zwaar belast. Professionals benadrukken dat flexibiliteit niet alleen gaat om tijd, maar ook om ruimte voor variatie en het ontplooiën van verschillende rollen. Deze extrinsieke motivaties en externe randvoorwaarden zijn niet alleen praktische voorwaarden, maar bepalen ook in belangrijke mate of vrijwilligerswerk aantrekkelijk, haalbaar en duurzaam is. Ze laten zien dat het voor organisaties en beleid niet genoeg is om enkel te vertrouwen op intrinsieke motivatie: de context waarin vrijwilligerswerk plaatsvindt maakt minstens zoveel verschil.



Foto Dirk Woertink

Waardering & erkenning

Vrijwilligerswerk draait niet alleen om de bijdrage die iemand levert, maar ook om de waardering die daar tegenover staat. Vrijwilligers willen zich gezien, gehoord en serieus genomen voelen. Waardering kan veel vormen aannemen: een persoonlijk compliment, de ruimte om ideeën te delen, of een informeel samenzijn dat laat zien dat hun inzet ertoe doet. Een vrijwilliger merkte bijvoorbeeld op dat: *"De inspanningen die ik doe worden vaak als vanzelfsprekend gezien en te weinig gewaardeerd, dit zou bv in de vorm van een gezellig informeel samenzijn kunnen, en voor je werkkleding moet jezelf zorgen, dat zijn redenen dat ik erover denk om ermee te stoppen"* (vragenlijst: vrijwilliger). Zulke momenten zijn voor velen minstens zo belangrijk als een formele beloning. Een statushouder die zelf veel energie krijgt van vrijwilligerswerk, merkt bij andere vluchtelingen op dat zij betaald werk vaak als hoger 'beoordelen' dan opleiding of vrijwilligerswerk (in kader van de participatie uren/-wet). Daarom is het volgens haar belangrijk dat er werk-leer-trajecten voor vluchtelingen zijn.

Tegelijkertijd blijkt uit de gesprekken dat er grote verschillen bestaan in hoe vrijwilligers denken over materiële of financiële waardering. Sommigen ervaren een vrijwilligersvergoeding als een blijk van erkenning en motivatie: *"Ik ben al 11 jaar vrijwilliger voor een stichting en vind het belangrijk dat er een vrijwilligersvergoeding wordt betaald. Dat geeft een blijk van waardering en tegelijkertijd een soort van verplichting niet zomaar op te geven."* (vragenlijst: vrijwilliger). Voor anderen is juist de vrijwilligheid zó wezenlijk, dat een vergoeding dit ondermijnt. Het zou het te veel op 'werk' doen lijken of een verplichtend karakter geven, terwijl juist vrijheid en intrinsieke motivatie voor hen centraal staan. Daarmee ontstaat een spanningsveld: sommige organisaties kiezen bewust voor geen enkele financiële tegemoetkoming, terwijl andere juist kleine vergoedingen of onkostencompensaties aanbieden, zoals een parkeerabonnement of een jaarlijkse blijk van dank. De uiteenlopende praktijk laat zien dat waardering nooit een standaardvorm heeft, maar af moet stemmen op de context en de wensen van de vrijwilliger.

Wat wel breed wordt gedeeld, is dat financiële waardering nooit de enige vorm van erkenning mag zijn. Respect, persoonlijke aandacht en een gevoel van betekenis blijven de kern. Zoals een vrijwilliger met 55 jaar ervaring het verwoordde: *"Vroeger kreeg je respect en waardering. Tegenwoordig ben je maar al te vaak een vervanger van betaalde krachten, maar dan zonder beloning en zonder rechten. Vogelvrij."* (vragenlijst: vrijwilliger). Het benadrukt dat waardering niet alleen gaat om iets geven, maar ook om duidelijk maken dat vrijwilligers niet vanzelfsprekend zijn en hun inzet onmisbaar is.

Uiteindelijk komt erkenning neer op serieus luisteren naar vrijwilligers, hen betrekken bij keuzes en hen de ruimte geven om invloed uit te oefenen. Of dat nu via een kleine vergoeding, een gezamenlijke activiteit of eenvoudigweg door persoonlijke aandacht gebeurt: wat telt is dat vrijwilligers merken dat hun inzet niet vanzelfsprekend wordt gevonden, maar wordt erkend als waardevol en betekenisvol.

“Ja, het verschilt heel erg per organisatie hoe men de hulp van vrijwilligers waardeert. Dit motiveert dus niet altijd de vrijwilliger. Ik ben betrokken bij 2 uitersten... Als vrijwilliger in Zwolle wil ik bijvoorbeeld geen parkeerkosten betalen voor de auto. Dus gratis parkeerabonnement?” (vragenlijst: vrijwilliger)

Begeleiding en toerusting

Een andere belangrijke randvoorwaarde voor vrijwilligers is de mate waarin zij goed begeleid en toegerust worden. Vrijwilligers willen zich gesteund voelen in hun rol en verwachten dat organisaties investeren in hun ontwikkeling. Dit kan op verschillende manieren: duidelijke en praktische instructies, toegang tot materialen en hulpmiddelen, of mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen en talenten verder te ontplooiën. Goede begeleiding betekent niet alleen uitleggen wat er gedaan moet worden, maar ook ruimte bieden voor vragen, feedback en persoonlijke groei. Zoals een vrijwilliger het verwoordt: “Zorg goed voor je vrijwilligers. Houd ze betrokken door middel van opleiding, goede uitrusting en goede financiële vergoedingen.” (vragenlijst: vrijwilliger)

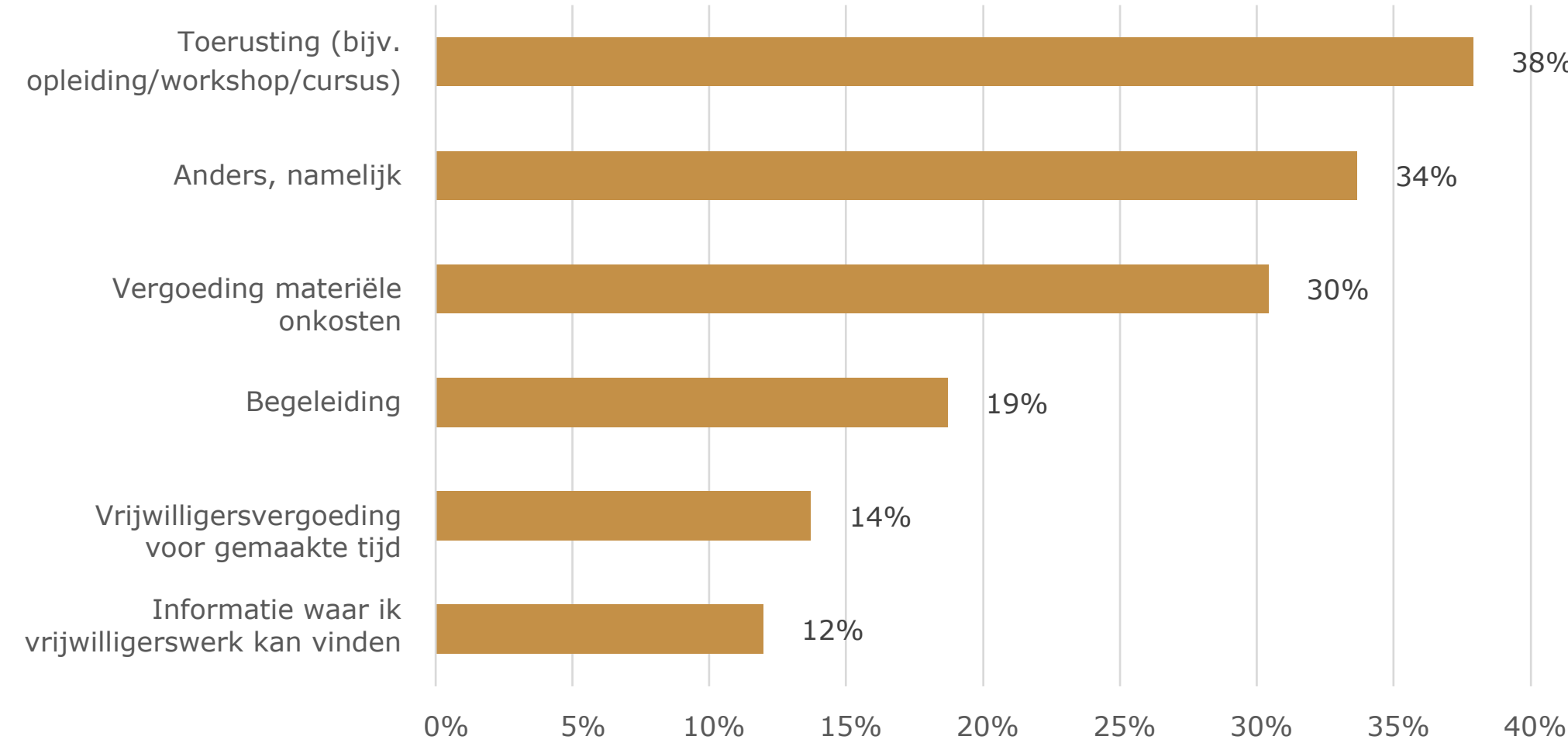
Begeleiding en toerusting raken direct aan de intrinsieke motivatie van veel vrijwilligers. Mensen zetten zich niet alleen in vanuit plichtsbesef, maar ook omdat ze hun talenten willen benutten of nieuwe vaardigheden willen leren. Een vrijwilliger benadrukte bijvoorbeeld hoe belangrijk het is om toegang te hebben tot de juiste middelen: “Het verdient aanbeveling om te beschikken over een computer. Veel tijd heb je nodig om je know-how te verbeteren. Je moet daartoe in staat zijn. Onderling overleg is gewenst.” (vragenlijst: vrijwilliger)

Ook praktische zaken als vervoer of kledingvoorziening kunnen hierbij een rol spelen: “Ik ben afhankelijk van OV en van mijn fiets (niet elektrisch)” (vragenlijst: vrijwilliger); Of: “Puntjes van aandacht: Dat de kleding eindelijk eens voor iedere vrijwilliger in orde wordt gemaakt. Iedereen hetzelfde, geen mannelijke kleding voor vrouwen, mag wel iets zorgvuldiger gekozen worden.” (vragenlijst: vrijwilliger). Zulke details laten zien dat vrijwilligerswerk pas goed tot zijn recht komt als mensen beschikken over de juiste faciliteiten.

Daarnaast benadrukken vrijwilligers het belang van coördinatie en samenhang binnen de organisatie: “Vrijwilligerswerk moet georganiseerd en gecoördineerd worden, er moet gebouwd worden aan betrokkenheid en samenhang. Ik kan me voorstellen dat een investering in opleiding en behoud (!!!) van goede coördinatoren zou kunnen helpen. Denk aan fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor de culturele sector.” (vragenlijst: vrijwilliger). Het gaat dus niet alleen om praktische uitrusting of scholing, maar ook om het scheppen van een sociale en organisatorische bedding waarin mensen zich verbonden voelen met elkaar en met het doel waarvoor ze zich inzetten.

Organisaties die investeren in begeleiding en toerusting creëren zo een omgeving waarin vrijwilligers zich gezien, ondersteund en gewaardeerd voelen. Dit versterkt niet alleen de motivatie en betrokkenheid, maar komt ook de kwaliteit en duurzaamheid van het vrijwilligerswerk ten goede. Zoals één vrijwilliger het kernachtig samenvatte: “Dat het gewaardeerd mag blijven worden, want Nederland draait op vrijwilligers!” (vragenlijst: vrijwilliger).

Figuur 3.4. Welke ondersteuning heeft u nodig om u (te blijven) inzetten voor vrijwilligerswerk? (vragenlijst, n=401)



Flexibel én verbonden

Veel inwoners hechten sterk aan flexibiliteit in hun inzet, zodat vrijwilligerswerk goed te combineren is met werk, studie of gezinsleven. Voor jongeren en jonge gezinnen betekent dit vaak kortdurende of tijdsgebonden activiteiten, bijvoorbeeld in de uren dat de kinderen op school zitten of juist als gezinsactiviteit in het weekend. Ook proefdagen worden gewaardeerd: zij bieden een laagdrempelige manier om kennis te maken met een organisatie of activiteit, zonder dat direct een langdurige verplichting ontstaat. Professionals benadrukken bovendien dat flexibiliteit niet alleen draait om het aantal uren, maar ook om de inhoud van het werk. Veel vrijwilligers willen meerdere rollen vervullen en verschillende taken uitproberen. Bij organisaties zoals Landschap Overijssel, waar vrijwilligers naast hun hoofdtaak ook andere activiteiten oppakken, of bij De Welle, dat een platform biedt om door te stromen naar diverse functies, ontstaan zo steeds vaker 'flex-vrijwilligers'. Tegelijkertijd brengt die behoefte aan vrijheid spanningen met zich mee. Vrijwilligerswerk draait immers niet alleen om individuele voorkeuren, maar ook om verbondenheid met een organisatie of gemeenschap. Voor het voortbestaan van veel verenigingen en stichtingen is het noodzakelijk dat inwoners zich structureel inzetten, bijvoorbeeld in een bestuur of bij taken die continuïteit vereisen. Dit vraagt om een balans: vrijwilligers moeten ruimte ervaren om hun eigen tempo en interesses te volgen, terwijl organisaties werken aan een gedeeld gevoel van betrokkenheid. Zoals een vrijwilliger benadrukt:

“Zo belangrijk te beseffen dat vrijwillig en vrijblijvend niet samen gaan. En oppassen niet 'op te branden' door overbelasting” (vragenlijst: vrijwilliger)

In de praktijk zoeken inwoners voortdurend naar die balans. Een inwoner vertelt:

“Ik probeer één keer per week vrijwilligerswerk te doen. Het is belangrijk dat er flexibiliteit is als ik niet kan, en af en toe mag ik nieuwe dingen uitproberen en ondersteunen, dat geeft veel voldoening.” (straatinterview: inwoner)

Anderen waarderen juist dat vrijwilligerswerk verplichtingen schept, ook al gaat het niet om een beloning in geld: *“Het opent je blik als je inzet als vrijwilliger. Je ziet dat allerlei zaken niet 'vanzelf' tot stand komen en dat je er anderen veel plezier mee kunt doen. Ook het feit dat er geen beloning in de vorm van geld tegenover staat is voor mij een pré. Dat schept verplichtingen, hoewel vrijwilligerswerk natuurlijk niet moet verzanden in 'als ik zin heb kom ik en anders niet'”.* (vragenlijst: vrijwilliger)

Inwoners die de vragenlijst invulden geven aan het liefst kortdurend of afgebakend werk doen, terwijl maar weinigen bereid zijn langdurige verantwoordelijkheden of bestuurstaken op zich te nemen. Dat brengt de continuïteit van organisaties in gevaar. Daarbij kan het helpen om vrijwilligerswerk beter te combineren met het dagelijks leven. Denk bijvoorbeeld aan activiteiten die aansluiten bij het gezinsritme, zoals een gezinsvrijwilligersactiviteit op zaterdag of schoolgerelateerd vrijwilligerswerk dat direct voor of na schooltijd kan plaatsvinden. Zulke combinaties maken het makkelijker om je langere tijd te verbinden, zonder dat de belasting te groot wordt.

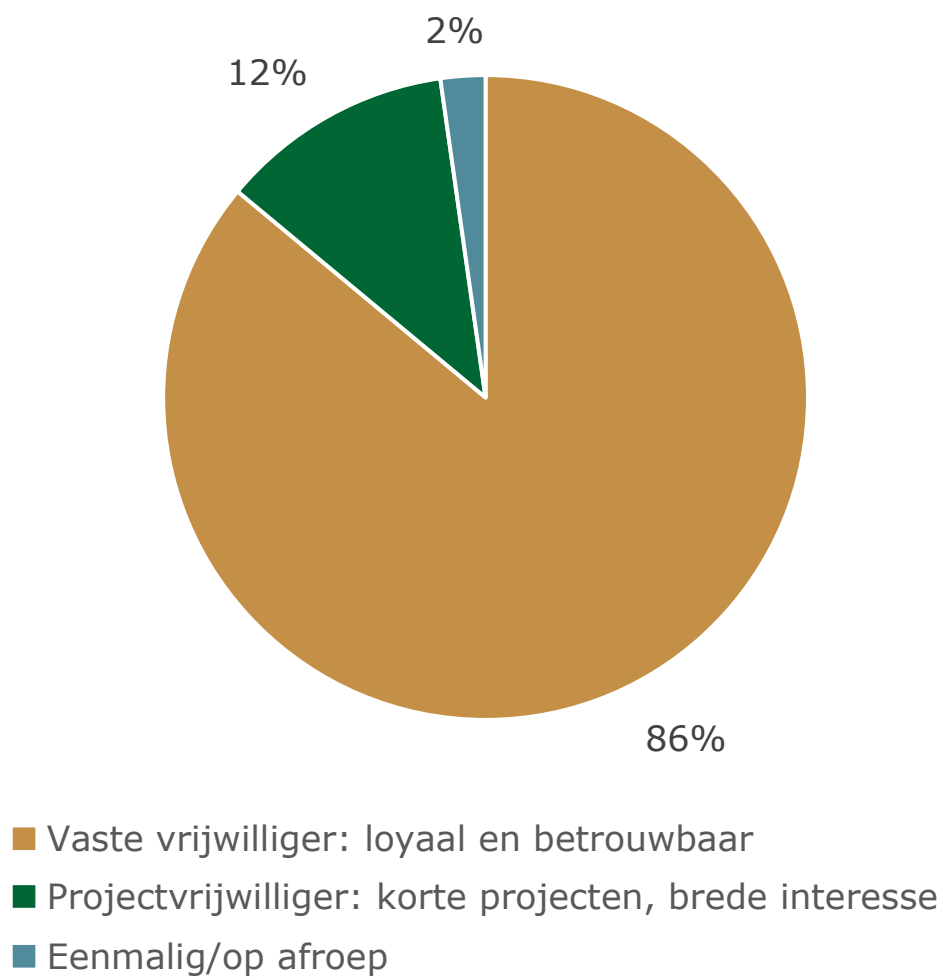
Ten slotte is het van belang om aannames over groepen vrijwilligers te vermijden. Jongeren worden bijvoorbeeld nog weleens weggezet als ongemotiveerd, terwijl zij vaak juist idealistisch en energiek zijn, alleen op zoek zijn naar andere en flexibeler vormen van inzet: *“Jongeren niet te snel weg zetten dat ze geen vrijwilligerswerk willen doen/doen. Ze zijn minder gebonden, maar wel idealistisch en energiek!”* (vragenlijst: vrijwilliger)

Hetzelfde geldt voor andere doelgroepen, zoals jonge ouders of mensen die tijdelijk beschikbaar zijn: hun motivatie en betrokkenheid zijn er wel, maar die vragen om passende vormen van flexibiliteit én verbinding.

“Vaste club voor sociale contacten, maar flexibele opkomst in verband met andere verplichtingen.” (vragenlijst: vrijwilliger)

“Veel mensen willen kortdurend vrijwilligerswerk doen, weinigen zijn bereid om verantwoordelijk te dragen voor een geheel of om bestuurstaken op zich te nemen. Dat brengt de continuïteit van ons vrijwilligerswerk in gevaar.” (vragenlijst: vrijwilliger)

Figuur 3.5. Wat voor soort vrijwilligerswerk doet u (of wilt u het liefst doen)? (vragenlijst, n=401)



Vraag en aanbod bij elkaar brengen

Een belangrijk onderdeel van vrijwilligerswerk is het samenbrengen van potentiële vrijwilligers met de plekken waar hun inzet nodig is. Vrijwilligers willen graag weten waar ze kunnen bijdragen en welke mensen of organisaties op zoek zijn naar meer ondersteuning. Tegelijkertijd zijn er inwoners en organisaties die vrijwilligers nodig hebben, maar niet altijd weten hoe ze die kunnen vinden. Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod is daarmee cruciaal om vrijwilligerswerk effectief en betekenisvol te maken. In de praktijk blijkt dit echter niet vanzelfsprekend. Vooral buiten de stad is het vaak een uitdaging om divers en passend vrijwilligerswerk te vinden, waardoor het lastiger wordt voor mensen om een plek te vinden die bij hen past. Omgekeerd kan ook het aanbod beperkt zijn: organisaties of inwoners die hulp kunnen gebruiken, bereiken niet altijd de vrijwilligers die beschikbaar zijn. Goede bemiddeling, zichtbaarheid van mogelijkheden en laagdrempelige kennismakingsmomenten, zoals proefdagen of lokale vrijwilligersplatforms, kunnen helpen om deze afstand te verkleinen.

Daarbij is het ook belangrijk oog te hebben voor specifieke doelgroepen. Zo kan vrijwilligerswerk voor leerlingen en studenten goed aansluiten bij hun leefwereld als zij het ‘eenvoudig’ kunnen combineren met school of studie. Bijvoorbeeld doordat het vrijwilligerswerk kan plaatsvinden op

een plek waar zij al aanwezig zijn (school, sportvereniging, campus) en zij relatief flexibel kunnen kiezen wanneer zij in de week een bijdrage leveren. Dit vraagt wel om begeleide leerervaringen, zodat jongeren een positieve eerste ervaring met vrijwilligerswerk opdoen en deze betrokkenheid vasthouden.

Samengevat laat dit zien dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod niet alleen een praktische uitdaging is, maar ook een kwestie van beeldvorming, motivatie en toegankelijkheid. Pas wanneer vrijwilligers en organisaties elkaar daadwerkelijk weten te vinden, kan vrijwilligerswerk optimaal bijdragen aan zowel persoonlijke voldoening als maatschappelijke meerwaarde.

Portret 3.1 Student (17 jaar) is via opleiding actieve vrijwilliger

Via haar opleiding in de zorg is zij actief als vrijwilliger bij mensen met een lichtverstandelijke beperking en niet aangeboren hersenletsel. Drie per week komen zij naar een klaslokaal op school, en kan zij zelf aangeven hoe vaak ze wil helpen. “Die flexibiliteit vind ik fijn”, zegt ze omdat ze zo haar vrijwilligerswerk goed kan combineren met andere verplichtingen. Ze doet het niet alleen om mensen te helpen, maar ook om praktijk ervaring op te doen. Soms vraagt ze aan de coach, die ook therapeut is, of ze bepaalde dingen mag proberen, en dan ondersteunt de coach haar daarin.

“De kleine taakjes die ik doe geven veel voldoening: mensen zijn dankbaar en het is leuk om samen te zijn” vertelt ze. Ze vertelt regelmatig over haar ervaringen aan anderen. Sommigen vinden het inspirerend, anderen vinden het mooi om te horen maar geven aan zelf weinig tijd te hebben om vrijwilligerswerk te doen. Daarnaast volgen de deelnemers een opleiding tot ervaringsdeskundige. Zij helpt hen daar soms bij, bijvoorbeeld door samen een presentatie op de laptop te maken of te helpen met plannen.

Voor haar is vrijwilligerswerk een combinatie van helpen, leren en samen plezier hebben. Het geeft haar voldoening dat haar kleine bijdragen echt iets betekenen voor een ander. Tegelijkertijd ontwikkelt ze haar eigen vaardigheden verder en doet ze ervaring op die goed past bij haar opleiding.

Bron: Straatinterviews

3.2. Ervaren uitdagingen met vrijwilligerswerk (inwoners, vrijwilligers, en professionals)

Veel mensen hebben de indruk dat vrijwilligerswerk weinig flexibel is, en daarom moeilijk te integreren is in hun dagelijkse werkweek. Ook mensen die zelf vrijwilligerswerk doen, gaven aan dat zij verwachten dat dit één van de belangrijkste drempels voor mensen is. *"Vrijwilligerswerk is uiteindelijk ook werk."* (straatinterviews: inwoner)

Drukke baan, vol(ler)e privélevens en/of persoonlijke zorgen (inwoners, vrijwilligers)

Met name de jongeren, jongvolwassenen en de werkende generatie tot 40 jaar geven aan weinig tijd over te hebben. Jonge gezinnen en ook volwassenen zonder kinderen geven aan weinig tijd over te hebben. De week is vaak gevuld met (vrijwel) fulltime werk, mantelzorg, en daarnaast ook nog met sociale en/of sportieve activiteiten : *"Ik werk nu 32 uur per week en heb dus nog drie dagen voor mezelf. [Maar] ik merk dat ik behoefte heb aan mijn eigen dingen en ik nu geen prioriteit geef aan vrijwilligerswerk."* (straatinterviews: inwoner zonder kinderen). Regelmatig omschrijven zowel niet- als actieve inwoners het als een stukje 'egoïsme': *"Ja ik denk uit egoïsme en geen zin dat mensen het niet doen."* (straatinterviews: inwoner).

Sommigen van hen waren voor de komst van de kinderen actieve vrijwilliger en overwogen om het in een latere fase van hun leven weer op te pakken. Jongvolwassenen hebben soms wel tijd, alleen ervaren zij onvoldoende financiële ruimte. Zij zijn vooral georiënteerd op het krijgen van een baan met voldoende inkomen om de hoge huur/woonprijzen te kunnen betalen: *"ik zou alleen op oudere leeftijd vrijwilligerswerk doen maar niet op deze leeftijd. Je kan beter te veel dan te weinig geld hebben, want dan kan je een huis kopen en het geld dat je over hebt kan je dan geven aan goede doelen. Want als je ouder bent kan je toch niet meer werken voor geld. Vrijwilligerswerk kan je daarom beter doen als je oud bent."* (straatinterviews: inwoner). Tijdens de straatinterviews vertelden enkele echtparen op middelbare leeftijd dat terwijl de kinderen nog bij hen thuis woonden wel vrijwilligerswerk hebben gedaan, maar juist nu een rust periode in gaan om ook meer tijd samen te hebben. Andersom komt ook regelmatig voor: vrijwilligers die al een half jaar voor hun pensioen vrijwilligerswerk zoeken om bij hun pensioen niet 'in een gat te vallen' (reflectiesessie: professional).

Anderzijds zijn er mensen die (weer) vrijwilligerswerk willen doen, alleen te maken hebben met persoonlijke zorgen of hun extra energie inzetten om hulp aan hun sociale netwerk te bieden. Zeker bij de oudere generatie zijn veel inwoners ook actief als mantelzorger: *"In het verleden heb ik veel vrijwilligerswerk gedaan. Er wordt steeds meer van familie verwacht als mantelzorger. Dit maakt dat ik veel van mijn tijd kwijt ben aan deze taken. Ik doe het uit liefde voor mijn dierbare maar ik zou liever ander vrijwilligerswerk doen."* (vragenlijst: inwoner).

Het bereiken van deze doelgroepen vraagt een nieuwe manier van benadering. Velen van hen benutten overigens wel allerlei vrijwilligersdiensten alleen zijn zelf niet gewend vrijwilligerswerk te doen:

"In zijn algemeenheid zie je wel steeds meer consumentengedrag bij bepaalde leeftijdscategorieën. Oudere generaties zijn gewend om allemaal vrijwilligerswerk te doen, zaken op te knappen links en rechts. Dit wordt anders. De tijdsindeling bij de jongere generaties ligt heel anders, prioriteiten liggen anders. Deelnemen aan vrijwilligerswerk is onderhevig aan consumentengedrag. Men gaat naar een vereniging toe, wil gebruikmaken van alle middelen die als zodanig geboden worden, en voor de rest zijn ze niet thuis. Het gekke is, als je je dan toespitst op een bepaalde groep, willen jullie dan samen (als vriendengroep) bijvoorbeeld een kantinedienst overnemen, dat men er dan wel voor open staan (als het maar in gezamenlijk belang is). Maar, je moet hen er telkens van overtuigen dat er voortgang bestaat als er sprake is van vrijwilligerswerk. Geen vrijwilligerswerk betekent geen consumentisme en geen deelname aan wat dan ook." (dialoogsessies: professional)

Portret 3.2 Jonge vader met drie jonge kinderen tussen de 0 en 3 jaar

Over vrijwilligerswerk had hij nooit echt nagedacht. “Ik zou er niks voor inplannen,” zegt hij. “Als ik iemand tegenkom die hulp nodig heeft, dan help ik. Maar vast iets doen, dat niet.” Zijn beeld van vrijwilligerswerk werd deels gevormd door de ervaring van zijn tante, die ooit koffie schonk bij ouderen. Hij zag hoe blij de ouderen daarvan werden, maar ook dat zijn tante het niet volhield (ook omdat ze extra begeleiding nodig had). Soms moest ze zich ziek melden, en hoewel hij soms met haar meeging om het leuker te maken, werkte dat op den duur niet meer. Voor hem was dat een duidelijke les: vrijwilligerswerk moet leuk zijn en passen bij wie je bent.

Inmiddels heeft hij toch zelf vrijwilligerswerk gevonden dat bij hem past. Via een berichtje in het maandelijkse kerkblad kwam de optie die wel bij hem paste. Er werden mensen gezocht die goed konden tellen en mensen die het blad konden bezorgen. Hij melde zich aan als bezorger. Het past precies bij hem; hij houdt van rijden, het past bij zijn werk, en kost hem maar een beetje tijd, een keer per maand. “Behapbaar”, noemt hij het. Ook bij vakanties hoeft hij zich geen zorgen te maken over vervangingen. Stel dat hij, net als zijn tante, elke keer koffie zou gaan schenken, dan zou hij het vervelend vinden dat de mensen die op hem rekenen een paar weken hem zouden moeten missen.

Voor hem draait vrijwilligerswerk vooral om gezelligheid en waardering. Het hoeft niet groot te zijn: een bedankje, een praatje bij het bezorgen, of gewoon het gevoel dat het gezien wordt. “Lekker muziekje erbij, een team, een taak. Dat is hoe ik het graag doe. Geen druk, geen mensen die hakken in het zand steken. Dat het vanzelfsprekend gaat en je er plezier in hebt. En waardering: even bedankt voor het brengen of bedankt dat je het gedaan hebt. Maar dat hoeven ze niet elke keer te zeggen. En tankpas met benzine; nee grapje!”

Bron: Vragenlijst en diepte-interviews

Onbekendheid met vrijwilligerswerk (inwoners)

Van de inwoners die nog nooit vrijwilligerswerk hebben gedaan, is een deel vrij onbekend met vrijwilligerswerk en kent in hun directe omgeving geen mensen die vrijwilligerswerk doen. Verschillende inwoners gaven aan dat het gesprek hen aan het denken zette: *“Ja ik heb er eigenlijk nooit over nagedacht.. ja waarom niet. Goeie vraag, ik heb het nog nooit gedaan en heb een drukke baan.”* (straatinterviews: inwoner).

Als iemand op persoonlijke titel gevraagd werd, dan werd het soms wel overwogen. Ook zijn mensen uit andere culturen niet altijd bekend met het Nederlandse concept van vrijwilligerswerk. Vrijwilligersorganisaties geven aan dat het soms lastig is hen te betrekken als er nog geen sleutelpersonen of vertrouwde tussenfiguren zijn.

Portret 3.3 Moeder met jong gezin en drukke baan

Haar dagen zijn gevuld met werk, gezin, sport en vriendinnen. “Vrijwilligerswerk staat daardoor niet hoog op mijn agenda,” vertelt ze. Toch beseft ze tijdens het gesprek dat ze er ongemerkt toch al bij betrokken is, vooral via de school van haar kinderen. Ouders worden daar verwacht mee te draaien met pleinwacht, te helpen bij feesten of zich in te schrijven voor losse activiteiten. “Maar dat voelt voor mij niet echt als vrijwilligerswerk,” legt ze uit. “Het hoort gewoon bij het ouderschap, het is niet iets waar je bewust voor kiest.”

Ze heeft in het verleden veel gedaan: als handbaltrainer, taalmaatje en actief binnen een politieke partij. Maar sinds de geboorte van haar oudste kind, gecombineerd met een drukke baan, werd dat te zwaar. De coronaperiode versnelde haar beslissing om te stoppen. “Toen heb ik echt gedacht: dit trek ik er niet meer bij.”

Nu richt ze zich vooral op wat haalbaar is naast werk en gezin. Flexibiliteit is daarbij cruciaal. “Vrijwilligerswerk moet in mijn leven passen, en afspraken moeten gewoon nagekomen worden. Anders hou je het niet vol.” Een vergoeding vindt ze minder relevant. Voor haar draait het meer om levensfase en balans dan om geld.

In de toekomst ziet ze zichzelf wel weer actiever worden, bijvoorbeeld als de kinderen ouder zijn of de werkdruk minder wordt. “Dan zou ik via internet op zoek gaan naar iets wat bij me past.” Ze merkt dat de cultuur waarin je opgroeit ook veel verschil maakt. “In mijn familie hoorde vrijwilligerswerk er altijd bij. Bij mijn partner is dat veel minder vanzelfsprekend.”

Over de rol van de provincie is ze terughoudend. Kansen ziet ze eerder bij werkgevers: “Waarom zouden zij werknemers niet gewoon een dagdeel per jaar onder werktijd de ruimte geven voor vrijwilligerswerk?” Bovenal benadrukt ze dat organisaties flexibel moeten zijn en oog moeten hebben voor de realiteit van jonge gezinnen. “Vrijwilligerswerk moet energie opleveren, niet nog een extra last zijn in een toch al volle agenda.”

Bron: Diepte-interviews

Persoonlijke situatie en aanvullende ondersteuningsbehoeften (inwoners, vrijwilligers, professionals)

De persoonlijke situatie van inwoners en vrijwilligers speelt een grote rol in de mate waarin zij zich willen en kunnen inzetten. Voor veel mensen geldt dat hun eigen zorgen en verantwoordelijkheden op de voorgrond staan. Zij geven aan dat ze voldoende hebben aan hun eigen leven, maar tegelijkertijd waarderen ze het wel dat anderen vrijwilligerswerk doen en vinden ze het belangrijk dat dit gestimuleerd wordt voor mensen die er wél ruimte voor hebben. Zoals een vader en dochter vertelden tijdens een straatinterview:

“Ik heb er nooit over nagedacht om vrijwilligerswerk te doen, je zet me aan het nadenken. Ik ken wel een beetje wat mensen die vrijwilligerswerk doen rondom inburgering. Ja...we zijn denk ik meer bezig met onze eigen problemen.”
(straatinterviews: inwoner)

Er zijn ook mensen die wel graag (meer) vrijwilligerswerk zouden willen doen, maar belemmeringen ervaren door psychische problematiek of persoonlijke omstandigheden. Voor hen is de drempel hoog om zich structureel te binden. Anderen willen zich inzetten, maar merken dat hun leeftijd hen beperkt. Sommige ouderen zouden graag actief blijven, maar hebben fysiek of mentaal de energie niet meer. Voor hen is dagbesteding soms passender. Organisaties worstelen dan met de vraag hoe ze nieuwe, jongere vrijwilligers kunnen aantrekken, juist omdat ervaren vrijwilligers wegvallen. Dat vraagt om creatieve wervingsmethoden, zoals thema-avonden die inspelen op de leefwereld van specifieke doelgroepen. Een coördinator vertelde dat ze bewust bijeenkomsten organiseren rondom onderwerpen als de overgang of het lege nest-syndroom, om vrouwen in de vijftig te bereiken. Tijdens zulke bijeenkomsten kan vrijwilligerswerk op een natuurlijke manier worden geïntroduceerd, zonder direct de vraag te stellen: “Help, wij zoeken mensen”.

Daarnaast is er een duidelijke behoefte aan meer flexibiliteit binnen vrijwilligerswerk. Niet iedereen kan zich langdurig en op vaste tijden inzetten. Voor sommige groepen is het alleen haalbaar om korte, duidelijke en lichte taken op zich te nemen. Tegelijkertijd hebben bepaalde mensen juist extra begeleiding of ondersteuning nodig om mee te kunnen doen. Dit leidt tot spanningen in organisaties. Het kan veel vragen van vrijwilligers die zelf ook hun eigen zorgen of een ‘rugzakje’ hebben. Coördinatoren en bestuurders zijn vaak zoekende naar wat ze redelijkerwijs van hun vrijwilligers mogen verwachten, en wanneer professionele begeleiding nodig is. In gesprekken maken vrijwilligers en professionals vaak onderscheid tussen ondersteuning en begeleiding. Ondersteuning kan gaan om praktische zaken, zoals wat extra inwerktijd, een langzamer uitlegtempo, extra aandacht voor iemand die herstellende is van een burn-out, of moeite heeft met de taal. Begeleiding wordt

daarentegen gezien als iets intensiever en professioneler, waarvoor betaalde krachten of gespecialiseerde coördinatoren nodig zijn. Hoewel de bereidheid groot is om ruimte te maken voor mensen met extra ondersteuningsbehoeften, botsen organisaties regelmatig op grenzen van tijd, capaciteit en kennis.

Daar komt bij dat coördinatoren – vaak zelf vrijwilligers – onzeker kunnen zijn over wat er gebeurt als er iets misgaat met een kwetsbare vrijwilliger. Velen missen een vangnet of aanspreekpunt waar zij met vragen terecht kunnen. Deze onzekerheid kan ertoe leiden dat organisaties terughoudend zijn in het aannemen van nieuwe vrijwilligers met extra ondersteuningsvragen. Genoemde oplossingen variëren van een buddy-pool van vrijwilligers die specifiek beschikbaar zijn voor ondersteuning, tot structurele subsidies of de inzet van professionele vrijwilligerscoördinatoren. Het idee daarachter is dat de eindverantwoordelijkheid voor begeleiding niet altijd bij kleine organisaties of individuele vrijwilligers zou moeten liggen, maar beter kan worden geborgd in een groter ondersteunend netwerk. De risico’s van overvraging zijn reëel, zeker bij vrijwilligers die zelf al kwetsbaar zijn. Dit maakt dat veel organisaties balanceren tussen de wens om iedereen een plek te geven en de noodzaak om hun bestaande vrijwilligers te beschermen tegen overbelasting. Het vraagt om duidelijke afspraken, rugdekking en structurele ondersteuning, zodat vrijwilligerswerk voor iedereen een positieve ervaring kan blijven.

Spanningsveld: tussen wendbaarheid en borging

Vrijwilligerswerk bevindt zich voortdurend tussen twee polen: wendbaarheid en flexibiliteit aan de ene kant, en borging en continuïteit aan de andere. Uit gesprekken met inwoners, vrijwilligers en professionals blijkt dat communicatie, verwachtingen en maatwerk cruciale factoren zijn om deze balans te vinden. Het gaat niet alleen om het invullen van een taak of een dagdeel, maar om de achterliggende motivatie, mogelijkheden en beschikbaarheid van de vrijwilliger. Wat flexibiliteit betekent verschilt per persoon en doelgroep, en praktijkvoorbeelden en ervaringen van andere organisaties helpen bij het afstemmen van het werk op de behoeften van vrijwilligers.

Organisaties worstelen met het spanningsveld tussen ruimte voor vrijwilligers en het waarborgen van continuïteit. Vrijwilligers hebben uiteenlopende wensen en beschikbaarheid, wat maatwerk vereist, maar te veel flexibiliteit kan leiden tot onzekerheid over taakverdeling en overdracht van kennis. Essentiële taken blijven soms liggen, ervaring verdwijnt en andere vrijwilligers kunnen overbelast raken. Dit spanningsveld vraagt voortdurende afwegingen en kan terughoudendheid veroorzaken bij het aannemen van vrijwilligers met extra behoeften, uit angst voor overbelasting of aansprakelijkheid.

De term 'vrijwilliger' kan voor sommige mensen een drempel vormen, omdat de verwachting is dat vrijwillig inzetten langdurige investering en commitment vergt van mensen. Laagdrempelige activiteiten, zoals het helpen bij een eenmalige actie of het ontwerpen van een poster, sluiten vaak beter aan dan formele functies. Belangrijk is dat inhoud, regelmaat en betrokkenheid passen bij de leefwereld van vrijwilligers, zodat zij zich serieus genomen voelen en gemotiveerd blijven. Ook de generatiekloof binnen organisaties speelt een rol. Actieve vrijwilligers en bestuursleden zijn vaak ouder, terwijl jongeren andere motivaties en verwachtingen hebben. Jongeren zoeken meer flexibiliteit en willen maatschappelijke impact ervaren, in plaats van te handelen vanuit plichtsbesef. Creatieve oplossingen, zoals gezamenlijke activiteiten tussen generaties of maatschappelijke gastlessen, kunnen helpen beide groepen te betrekken en waardevolle ervaringen te laten ontstaan. Daarnaast is de overdracht van taken een aandachtspunt. Wanneer langdurige vrijwilligers-zoals voorzitters- stoppen, ontbreekt vaak een goed georganiseerde opvolging. Duidelijke taakverdeling, taakverlichting en planning zijn noodzakelijk om continuïteit te waarborgen. Voor nieuwe vrijwilligers, zoals nieuwkomers of statushouders, kan integratie lastig zijn door verschillen in achtergrond, cultuur of ervaring. Het vraagt tijd, open gesprekken en begeleiding om hen goed te laten aansluiten bij de organisatie en de groep, zodat zij een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren.

Kortom, vrijwilligerswerk beweegt zich voortdurend tussen wendbaarheid en borging. Flexibiliteit en maatwerk zijn cruciaal voor motivatie en betrokkenheid, maar tijd, begeleiding en duidelijke afspraken zijn nodig om continuïteit en kwaliteit te waarborgen. Het vinden en behouden van deze balans blijft een kernuitdaging voor vrijwilligersorganisaties.

Portret 3.4 Vrouw met vaste werktijden, druk gezinsleven, en kerkelijke betrokkenheid

Vrijwilligerswerk doet ze nu niet meer, al heeft ze er in het verleden wel ervaring mee. Vlak na haar studententijd hielp ze in een huis voor kinderen met een chronische ziekte. Dat paste toen goed. Ze werkte in de jeugdzorg met onregelmatige uren en had genoeg vrije tijd. "Het voelde zinvol en gaf me energie," vertelt ze. "Juist omdat het draaide om contact met mensen en het gevoel dat je echt iets kunt betekenen."

In haar huidige levensfase is dat heel anders. Ze werkt vier dagen per week met vaste kantoor-tijden, terwijl avonden en weekenden grotendeels gevuld zijn met gezin, sport, vrienden en activiteiten in de kerk. "Waar ik vroeger veel vrijheid had, ben ik nu vooral druk met mijn eigen leven." De combinatie van werk en jonge kinderen laat weinig ruimte over. Vrijwilligerswerk zou ze pas weer overwegen als de kinderen ouder zijn en er meer balans komt in haar agenda.

Binnen de kerk neemt ze wel taken op zich, zoals het leiden van een jeugdvereniging en deelname in een werkgroep. Toch ziet ze dat zelf niet direct als vrijwilligerswerk. "Voor mij hoort dat gewoon bij het draaiend houden van de gemeenschap." Daarbij vindt ze het belangrijk om zelf te kunnen kiezen wat bij haar past.

De rol van de provincie ziet ze vooral in het vergroten van zichtbaarheid. Door campagnes en reclame, zowel online als offline, kunnen meer mensen bewust worden gemaakt van de mogelijkheden. Zelf zou ze vrijwilligerswerk in de toekomst waarschijnlijk niet op internet zoeken, maar eerder via haar eigen netwerk of doordat iemand haar aanspreekt. Voor nu is haar conclusie helder: "Met werk en jonge kinderen is er gewoon geen ruimte meer over."

Bron: Straat interview

Samenwerken over verschillen heen: opvattingen, cultuur, en generatie

Vrijwilligerswerk brengt mensen samen die sterk van elkaar verschillen: in leeftijd, culturele achtergrond, leefwereld en persoonlijke verwachtingen van wat vrijwilligerswerk inhoudt. Voor de een betekent het een vaste rol met duidelijke taken, voor de ander juist een korte, flexibele bijdrage of een activiteit met directe maatschappelijke impact. Deze verschillen kunnen verrijkend zijn, maar leiden soms ook tot aannames die begrip en samenwerking bemoeilijken. Zo kan een oudere vrijwilliger denken dat jongeren zich niet willen inzetten of te weinig verantwoordelijkheidsgevoel hebben, terwijl jongeren juist andere manieren zoeken om betrokken te zijn en impact te ervaren. Culturele verschillen kunnen bijvoorbeeld leiden tot uiteenlopende omgangsvormen, directe of indirecte communicatie, en andere verwachtingen van vrijwillige betrokkenheid. Samenwerken over deze verschillen heen vereist daarom voortdurend afstemmen, luisteren en oog hebben voor elkaars perspectief. Tegelijkertijd bestaat een ander spanningsveld: sommige vrijwilligersorganisaties of clubs zijn bewust gericht op gelijkgestemden en hebben een duidelijke identiteit, zoals een biljartvereniging, ouderenclub of een groep met gedeelde culturele of hobby-interesses. Deze organisaties mogen zich primair op hun eigen doelgroep richten, maar dit kan botsen met bredere idealen van diversiteit en samenwerking over verschillen heen. Het vraagt een bewust omgaan met de vraag hoe open een groep kan of wil zijn, zonder dat de kern van de organisatie verloren gaat. Zo ontstaat een voortdurende spanning tussen het bieden van ruimte aan verschillende mensen en het behouden van een herkenbare identiteit en sfeer binnen de club.

In de praktijk komen deze spanningsvelden op verschillende manieren naar voren. Generatieverschillen bijvoorbeeld: oudere vrijwilligers hechten vaak aan continuïteit en plichtsbesef, terwijl jongeren meer flexibiliteit en zichtbare maatschappelijke impact willen ervaren. Om jongeren te betrekken, worden creatieve oplossingen ingezet, zoals gezamenlijke activiteiten met scholen en ouderenhuizen of interactieve projecten waarin jong en oud samen iets creëren. Deze momenten zijn waardevol omdat ze wederzijds begrip en sociale verbinding stimuleren. Tegelijkertijd blijft de uitdaging bestaan dat sommige ambachten, kennis of tradities moeilijk door jongere generaties worden overgenomen, waardoor organisaties keuzes moeten maken over welke activiteiten behouden blijven en welke veranderen. Ook culturele verschillen vragen aandacht. Vrijwilligers uit verschillende achtergronden kunnen uiteenlopende verwachtingen hebben, bijvoorbeeld over directheid in communicatie, omgang met regels, of wat het betekent om “mee te doen” in een organisatie. Nieuwe vrijwilligers, zoals nieuwkomers of statushouders, ervaren soms weerstand of onbegrip van bestaande groepen, wat tijd, begeleiding en gesprek vraagt. Het vraagt van organisaties én vrijwilligers openheid, geduld en creativiteit om bruggen te slaan en inclusieve samenwerking mogelijk te maken.

Tegelijkertijd zijn er praktische grenzen aan wat haalbaar is. Organisaties kampen vaak met beperkte capaciteit, tijdsdruk en een afhankelijkheid van vrijwilligers die beschikbaar en vaardig zijn. Dat betekent dat het streven naar zo inclusief mogelijk vrijwilligerswerk altijd een afweging blijft: hoeveel maatwerk kan een organisatie bieden, hoeveel ruimte is er voor nieuwe doelgroepen, en hoe kan iedereen zichzelf blijven binnen de groep? Het gaat niet om volledig inclusief te zijn, maar om een balans vinden waarin zoveel mogelijk mensen betrokken kunnen worden, zonder dat de organisatie overbelast raakt of de eigenheid van de groep verloren gaat.

Kortom, samenwerken over verschillen heen is een dynamisch proces dat vraagt om begrip, afstemming en flexibiliteit. Het is tegelijkertijd een bron van nieuwe ervaringen, wederzijds respect en sociale verbinding. Spanningsvelden zijn onvermijdelijk: enerzijds het omgaan met uiteenlopende verwachtingen, achtergronden en leefwerelden; anderzijds het behouden van herkenbare groepen die gericht zijn op gelijkgestemden. Het balanceren van deze spanningen vormt de kern van vrijwilligerswerk in een diverse en veranderende samenleving.

Portret 3.5 Statushouder

Sinds 2022 woont ze in Overijssel, in haar thuisland werkte ze jarenlang als docent Engels en dichter, maar hier moest ze helemaal opnieuw beginnen. Via de gemeente kwam ze terecht bij een natuureducatiecentrum, waar ze in de weekenden helpt met koffie uitschenken en kinderen begeleidt bij activiteiten. “Het contact met kinderen geeft me energie”, vertelt ze, en vrijwilligerswerk helpt haar bovendien om de taal te oefenen en echt deel uit te maken van de gemeenschap. Zo voelt ze zich nuttig en verbonden.

Tegelijkertijd ziet ze dat dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Veel andere vluchtelingen, zegt ze, hebben minder opleiding gehad en betaald werk wordt vaak hoger beoordeeld dan het volgen van een opleiding. Ook merkt ze dat er onder sommige vluchtelingen weinig motivatie is om vrijwilligerswerk te doen. Ze denkt zelf dat sommigen tevreden zijn met een uitkering en missen de drive om stappen te zetten richting werk of integratie. “Je moet laten zien dat je productief bent, dat je iets bijdraagt. Dat is het minste wat je kunt doen”, zegt ze. Het benadrukt hoe belangrijk zij het vindt dat mensen actief deelnemen. Ze voegt er aan toe: “Vrijwilligerswerk kan veel opleveren, niet alleen voor jezelf, maar ook voor de gemeenschap”, waarmee ze het brede belang van het werk onderstreept.

De uitdaging is volgens haar dan ook tweeledig. Aan de ene kant moeten vluchtelingen zelf gestimuleerd worden om actief te worden, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk. Aan de andere kant moeten organisaties vluchtelingen niet alleen inzetten voor losse taken, maar hen echt betrekken in het team, zodat er meer gelijkwaardig contact ontstaat. Nu voelt zij zich soms nog een extraatje in de hoek, en dat bemoeilijkt integratie.

Toch zijn de opbrengsten groot wanneer het goed gaat. Vrijwilligerswerk kan vluchtelingen zelfvertrouwen geven, nieuwe vaardigheden en kansen opleveren, en tegelijkertijd zorgen voor verbinding met de lokale gemeenschap. Zij droomt van projecten die mensen echt bij elkaar brengen, zoals gezamenlijke uitstapjes of een multicultureel café waar verhalen, muziek en tradities gedeeld worden. Vrijwilligerswerk is voor haar dan ook niet het eindpunt, maar een brug: naar werk, naar vriendschap, en naar een samenleving waarin statushouders en Nederlanders elkaar werkelijk ontmoeten.

Bron: Diepte-interviews

Vrijwilligerswerk onder bureaucratische druk

Vrijwilligerswerk wordt door velen als waardevol en betekenisvol ervaren, maar tegelijkertijd spelen bureaucratie en bestuurlijke druk een steeds grotere belemmerende rol. Deze druk komt op verschillende manieren tot uiting. Zo nemen het aantal formulieren en protocollen toe die vrijwilligers moeten volgen, waardoor het werk minder vrij en spontaan aanvoelt. Het mooie van vrijwilligerswerk ligt bij velen juist bij de kracht van de gemeenschap, de intrinsieke motivatie en het directe contact met anderen: *"Vrijwilligers hebben zelf ook support nodig. Vooral geen gezeik. Iets doen voor de ander zonder gedoe. Veel vrijwilligerswerk zijn allemaal protocollen. Daar is mens niet naar op zoek. Die wil contact, verbinding, resultaat zien. Niet teveel op afstand."* (straatinterview: vrijwilliger)

Daarnaast worden vrijwilligers geconfronteerd met complexe wettelijke eisen en verantwoordelijkheden. Ze moeten rekening houden met aansprakelijkheid via de WBTR, veiligheidseisen, milieuregels en vergunningen, en ook privacywetgeving zoals de AVG legt extra verplichtingen op. Dit geldt zowel voor kleinschalige activiteiten, zoals buurtfeesten of vrijwilligersacties in de openbare ruimte, als voor grotere evenementen. Zelfs eenvoudige handelingen kunnen onverwachte risico's met zich meebrengen, waardoor vrijwilligers zich constant bewust zijn van mogelijke fouten:

"Zonder dat je het weet doe je iets verkeerd, en ben je via de WBTR nog aansprakelijk ook." *"Bij de organisatie van evenementen zie je steeds hogere eisen en soms ook te vergaande eisen. Sinds [het monsterstruckincident in] Haaksbergen zijn veel gemeenten in de kramp geschoten. Om het leuk te houden mag dit wel een tandje minder."* (dialogsessies: professional) Dit creëert een gevoel van verantwoordelijkheid dat soms zwaar weegt, en beperkt de vrijheid en spontaniteit van vrijwilligerswerk: *"Door de privacywet en andere wettelijke eisen wordt het steeds moeilijker en vervelender om vrijwilligerswerk te doen. Vaak denk ik: och leuk, maar dan staan de eisen erbij dat je cursussen moet gaan volgen, of meerdere dagdelen beschikbaar moet zijn. Lastig."* (vragenlijst: inwoner)

Tot slot ligt de nadruk in veel systemen op meetbare resultaten en verantwoording in aantallen en rapportages, terwijl de maatschappelijke impact van het werk vaak minder aandacht krijgt. Dit beperkt de ruimte om te experimenteren of te leren en leidt tot frustratie bij vrijwilligers en organisaties. *"In een steeds efficiënter wordend Nederland past inclusiviteit eigenlijk niet."* (dialogsessies: professional)

Boven op deze kernbureaucratie verergeren enkele externe factoren de situatie. Bezuinigingen zorgen ervoor dat organisaties minder tijd, ruimte en middelen hebben om vrijwilligers goed te begeleiden, waardoor de druk op overblijvende vrijwilligers groter wordt en de laagdrempeligheid en spontaniteit van het werk onder druk komen te staan. Daarnaast is er een onderliggend spanningsveld wanneer vrijwilligerswerk gecombineerd wordt met verplichte trajecten, zoals vanuit de Participatiewet, inburgering of re-integratie. De motivatie en verwachtingen van deze groepen verschillen vaak van die van intrinsiek gemotiveerde vrijwilligers, wat kan leiden tot verwarring over wederkerigheid en de grenzen tussen vrijwilligerswerk, dagbesteding en arbeidsparticipatie.

Deze bureaucratische druk in combinatie met de beïnvloede factoren hebben duidelijke gevolgen volgens de deelnemers van dit onderzoek. Zij constateren dat jongeren vaak afhaken bij bestuursfuncties vanwege de tijdsdruk en de complexiteit van wet- en regelgeving. Vrijwilligers geven aan dat ze gezien en gehoord willen worden en dat operationele verantwoordelijkheden, toezicht en aansprakelijkheid waar mogelijk door de gemeente of betaalde krachten moeten worden opgepakt:

“Ik werk in verschillende stichtingen en groepen met in totaal ca. 200 vrijwilligers. Zij hebben het nodig om gezien en gehoord te worden. Dat kan, als er bij de besturen en andere geledingen meer tijd komt die nu wordt opgeslokt door operationele zaken die bij betaalde medewerkers horen, niet bij vrijwilligers. Ondersteuning vanuit gemeente met toezicht en handhaving is ook gewenst in het burgerinitiatief in de openbare ruimte. Te veel verantwoordelijkheid die bij vrijwilligers ligt hoort daar niet. Die moet door gemeente worden overgenomen, zeker waar het de openbare ruimte betreft. Gemaakte kosten voor vernielingen in een park in de openbare ruimte komen nu terecht bij vrijwilligers, wat totaal de plank mis slaat om gemotiveerd te blijven.” (vragenlijst: vrijwilliger)

Al deze factoren laten zien dat vrijwilligerswerk onder druk staat op verschillende niveaus. Formulieren en protocollen, uitgebreide wettelijke verantwoordelijkheden en de nadruk op meetbare resultaten beperken de vrijheid en intrinsieke motivatie van vrijwilligers. Bezuinigingen en verplichte inzet verergeren dit nog, waardoor het plezier, de spontaniteit en de maatschappelijke impact van vrijwilligerswerk in gevaar komen. Om vrijwilligers betrokken en gemotiveerd te houden, is het essentieel dat regels, verantwoordelijkheden en meetbare doelen in balans worden gebracht met ruimte voor persoonlijke betrokkenheid, flexibiliteit en intrinsieke motivatie.

Samenvatting en reflectie: perspectieven op vrijwilligerswerk

De ervaringen van inwoners, vrijwilligers en professionals laten zien dat vrijwilligerswerk een complexe dynamiek kent. Vrijwilligers willen van betekenis zijn voor anderen, persoonlijke verbinding ervaren, hun eigen kwaliteiten inzetten en ontwikkelen, en vaak geïnspireerd worden door rolmodellen of sociale omgeving. Tegelijkertijd spelen externe factoren een belangrijke rol: waardering, begeleiding, flexibiliteit en een goede match tussen vraag en aanbod zijn cruciaal voor duurzame inzet. Vrijwilligerswerk bevindt zich voortdurend tussen wendbaarheid en borging. Flexibiliteit is nodig om inzetbaar te zijn naast werk, studie of gezin; continuïteit en taakoverdracht zijn essentieel voor organisaties. Deze spanningen worden versterkt door verschillen in leeftijd, cultuur, motivatie en tijdsbeschikbaarheid. Bovendien zetten toenemende regels, protocollen en administratieve verplichtingen de motivatie en inzetbaarheid onder druk. Het vrijwilligerswerk dreigt hierdoor te verschuiven van de leefwereld van mensen naar de systeemwereld, waardoor het spontane, sociale en gemeenschapsgerichte karakter kan verminderen. Voor provincie, gemeenten en vrijwilligersorganisaties is het belangrijk om te reflecteren op de volgende vragen, zodat concrete vervolgstappen en handelingsopties kunnen worden bepaald:

1. **Spanningsvelden in kaart brengen:** Waar liggen in onze context de grootste spanningen tussen de motivatie van vrijwilligers en de eisen van organisaties, en welke concrete maatregelen kunnen we nemen om deze spanning te verminderen?
2. **Flexibiliteit faciliteren:** Hoe kunnen we flexibel vrijwilligerswerk ondersteunen zodat verschillende groepen betrokken blijven, en welke experimenten of nieuwe vormen van ondersteuning kunnen we uitproberen?
3. **Vraag en aanbod afstemmen:** Op welke manier kunnen vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd, en welke acties kunnen organisaties of gemeenten nemen om dit praktisch te realiseren?
4. **Waardering en begeleiding versterken:** Welke vormen van waardering, begeleiding en ondersteuning werken nu, waar knelt het nog, en welke concrete vervolgstappen kunnen we zetten om dit te verbeteren?
5. **Inclusiviteit en diversiteit bevorderen:** Hoe kunnen verschillen in generaties, cultuur en achtergrond beter overbrugd worden, en welke initiatieven of samenwerkingsvormen kunnen dit ondersteunen?
6. **Taken en verantwoordelijkheden afbakenen:** Welke taken kunnen vrijwilligers realistisch dragen, waar ligt de grens met professionele ondersteuning, en welke concrete maatregelen zijn nodig om dit duidelijk te maken?

7. **Regelgeving proportioneel toepassen:** Hoe kunnen regels en protocollen proportioneel worden toegepast zonder vrijwilligers te ontmoedigen, en welke alternatieve vormen van borging of risicobeheersing kunnen worden onderzocht?
8. **Ruimte voor leren en experimenteren:** Hoe kunnen we een cultuur creëren waarin fouten gezien worden als leermomenten in plaats van falen, en welke vervolgstappen helpen dit te realiseren?
9. **Balans leefwereld – systeemwereld:** Hoe kan de balans worden bewaard tussen spontane, lokale inzet en formele verplichtingen, zodat vrijwilligerswerk dichtbij mensen en hun motivatie blijft?

Kernboodschap: maatwerk op basis van individuele context en motivatie, flexibiliteit en continuïteit, waardering en begeleiding, én regels proportioneel toepassen. Zo blijft vrijwilligerswerk betekenisvol, aantrekkelijk en duurzaam.

4 Toekomstdromen en visie vanuit inwoners, vrijwilligers, en professionals

Dit hoofdstuk vormt het tweede resultatenhoofdstuk van het onderzoek en richt zich op de toekomstbeelden, wensen en oplossingsrichtingen die inwoners, vrijwilligers en professionals formuleren voor vrijwilligerswerk in Overijssel. Waar hoofdstuk 3 inzicht gaf in de huidige ervaringen en belemmeringen, laat dit hoofdstuk zien welke idealen en ambities betrokkenen hebben, en welke voorwaarden zij belangrijk vinden om te verduurzamen. De resultaten zijn gebaseerd op de vragenlijst en op de kwalitatieve data uit straatinterviews, diepte-interviews, de vrijwilligerstourdag en reflectiesessie. Hieruit komen drie overkoepelende thema's naar voren:

1. Noaberschap & verbinding: wederkerige sociale en vrijwillige inzet (paragraaf 4.1).
2. Inclusiviteit, vertegenwoordiging en toegankelijkheid: iedereen kan meedoen naar eigen vermogen (paragraaf 4.2).
3. Gelijkwaardigheid, waardering en samen leren (paragraaf 4.3).

Door het hoofdstuk heen zijn diverse portretten en citaten opgenomen die persoonlijke visies en contexten illustreren. Daarnaast zijn reflectiekaders toegevoegd die niet alleen helpen om deze inzichten te vertalen naar beleid en praktijk, maar ook bedoeld zijn om het reflectieproces te ondersteunen na de vormgeving en implementatie van beleid – bijvoorbeeld door te toetsen hoe vrijwilligerswerk zich in de praktijk ontwikkelt en welke aanpassingen nodig zijn.

4.1. Noaberschap & verbinding: wederkerige sociale en vrijwillige inzet

Vrijwilligerswerk wordt door inwoners gezien als een bron van zinvolle verbinding. Het gaat niet alleen om het uitvoeren van taken, maar om het onderdeel zijn van een gemeenschap. Daarmee wordt bedoeld op het bijdragen aan elkaar en het versterken van sociale banden. Zelfs inwoners die momenteel geen vrijwilliger zijn, erkennen de waarde ervan.

Verschillende voorbeelden illustreren de waarde van verbinding met de gemeenschap, door sommige inwoners en professionals ook wel getypeerd als 'noaberschap'. Zo vertellen twee vrouwen boven de 65 jaar tijdens de straatinterviews dat zij veel vrijwilligerswerk doen in hun eigen buurt. "Iedereen helpt iedereen", vanuit het idee van *noaberschap*. De vrouwen vertellen dat zij in een zogeheten 'Knarrenhof' wonen, een woonvorm waarbij de nadruk ligt op zelfstandigheid met gemeenschapszin. De vrouwen vinden het fijn om iets voor anderen in hun buurt te kunnen betekenen, mede omdat zij zelf dan ook iets omhanden hebben. Een ander treffend voorbeeld komt uit de Scouting, waar een deelnemer beschreef hoe de buurt samenkwam bij het overlijden van een buurman: van het regelen van parkeerplaatsen tot koffie en broodjes, iedereen droeg bij. *"Dit is de ultieme vorm van vrijwilligerswerk. Het gaat om verbinding met elkaar, niet alleen om taken uitvoeren"*, (dialogsessies: professional).

Hieruit blijkt dat vrijwilligerswerk vaak aanvullend werkt op het sociale netwerk, waarbij zingeving, wederkerigheid en praktische ondersteuning samenkomen. Tegelijkertijd werd tijdens de gesprekken duidelijk dat sommige gemeenschappen, zoals Turkse of Armeense groepen, vaak binnen hun eigen kring actief zijn. Hun vrijwilligerswerk is waardevol, maar valt buiten het zicht van reguliere organisaties. Ook culturele verschillen spelen een rol: in sommige culturen wordt bijvoorbeeld natuurbeheer als minder prestigieus gezien, waardoor werving bemoeilijkt wordt. In andere landen bestaat formeel vrijwilligerswerk nauwelijks; inzet is vaak informeel en gebaseerd op onderlinge zorg. Tegelijkertijd verschuift in Nederland het vrijwilligerslandschap: taken die vroeger door familie, vrienden of burens werden uitgevoerd, worden nu soms als vrijwilligerswerk of betaalde functies gezien. Deze inzichten leiden tot een belangrijk inzicht. Inclusiviteit gaat twee kanten op. Niet alleen nieuwe groepen moeten passen binnen bestaande structuren; organisaties kunnen ook leren van de manieren waarop gemeenschappen zelf zorg en ondersteuning organiseren. Zoals een deelnemer treffend zei: *"Vertel hoe jullie in jullie gemeenschappen organiseren en wat jullie nodig hebben om dit vol te houden. Misschien moeten wij van jullie leren, niet andersom."* (dialogsessies: professional)

Inclusiviteit betekent meer dan alleen welkom heten. Mensen moeten zich echt welkom voelen én betrokken zijn. In de praktijk blijkt dit complex: een organisatie kan op papier openstaan, maar een hechte cultuur of bestaande groep kan onbedoeld nieuwkomers buitensluiten. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen in buurthuizen, sportverenigingen of scoutingclubs. Daarom is het belangrijk om bij het organiseren van vrijwilligerswerk rekening te houden met welkomstcultuur, aansluiting bij interesses, kennis, kunde en behoeften van deelnemers, en laagdrempelige mogelijkheden te bieden. Voorbeelden zijn kookgroepen, mantelzorgondersteuning of vrijwilligersdagen voor jongeren en ouderen.

Inclusief vrijwilligerswerk betekent ook betrokkenheid en herkenning: mensen moeten het gevoel hebben dat het vrijwilligerswerk ook over hen gaat. Organisaties worden uitgedaagd om actief na te denken over wie er niet aan tafel zit en hoe hun leefwereld meegenomen kan worden. Dit kan concreet door persoonlijke benadering, kennismaking, laagdrempelige introductie en open communicatie over wat mogelijk is en wat iemand zou willen bijdragen. Het gaat erom dat iedereen een steentje kan bijdragen, mits er ondersteuning en aansluiting is bij ieders capaciteiten en interesses.

Kortom, *noaberschap* in vrijwilligerswerk draait om wederkerige inzet, wat leidt tot betekenisvolle verbindingen. Vrijwilligerswerk is waardevol voor de gemeenschap, maar vraagt ook dat organisaties zich flexibel opstellen, oog hebben voor diversiteit, en ruimte bieden voor alle inwoners om op hun eigen manier bij te dragen. Alleen zo kan een samenleving groeien waarin vrijwillige inzet vanzelfsprekend, inclusief en versterkend voor het sociale netwerk is.

Portret Stel met uiteenlopende ideeën over vrijwilligerswerk en Noaberschap

De man geeft aan dat hij tot nu toe nooit vrijwilligerswerk gedaan. “Het is gewoon nooit op mijn pad gekomen,” zegt hij. Niemand heeft hem er ooit actief voor benaderd en hij is er zelf ook niet naar op zoek gegaan. Zijn beeld van vrijwilligerswerk is beperkt: hij denkt vooral aan voedselbanken of buurthuizen. Wel ziet hij de waarde ervan in. “Het is belangrijk dat dat soort werk gebeurt, juist omdat het vaak dingen zijn die de overheid niet betaalt maar die wel nodig zijn.” Alleen voelt hij zelf geen aanleiding om zich daarvoor in te zetten.

Zijn vrouw mengt zich tijdens het gesprek en wijst erop dat hij toch wel eens vrijwillig iets doet, zoals het helpen repareren van een auto of de jaarlijkse tuindag bij zijn oma. Hij haalt zijn schouders op. Voor hem valt dat onder vanzelfsprekend “noaberschap”: onderlinge hulp in het dorp, iets wat je gewoon doet voor elkaar. “Dat zie ik niet als vrijwilligerswerk,” legt hij uit. “Voor mij is er een verschil tussen informele hulp en georganiseerd vrijwilligerswerk. Daar komen verplichtingen en tijdsdruk bij kijken, en daar heb ik geen zin in.”

De belangrijkste reden waarom hij geen vrijwilligerswerk doet, is tijd. Werk, klussen en zijn hobby’s vullen zijn dagen al. “Als ik een paar uur vrij heb, wil ik die besteden aan dingen waar ik zelf plezier aan beleef.” Bovendien ziet hij zichzelf niet als “het type vrijwilliger”. Hij omschrijft zichzelf als een zelfstandig persoon die liever zijn eigen gang gaat, zonder rekening te hoeven houden met een organisatie of vaste afspraken. Pas als er thuis alles geregeld en rustig zou zijn, en hij zich zou vervelen, zou hij misschien iets overwegen – waarschijnlijk in een context die aansluit bij zijn interesses, zoals bij de lokale motorsportvereniging.

Hij is nuchter in zijn conclusie. “Mij krijgen ze niet aan het vrijwilligerswerk, in ieder geval niet in georganiseerde vorm. Ik heb er gewoon geen belang bij. Cruciale dingen moeten gewoon door betaalde krachten gedaan worden.” Volgens hem is het ook een illusie om te denken dat mensen van zijn leeftijd massaal vrijwilliger worden. “Dat zijn vooral oudere generaties die daar tijd voor hebben.” Voor zichzelf ziet hij geen rol, tenzij er een vergoeding tegenover zou staan.

Bron: Straatinterview

4.2. Inclusiviteit, vertegenwoordiging en toegankelijkheid: iedereen kan meedoen naar eigen vermogen

Inclusiviteit binnen vrijwilligerswerk is een breed en gelaagd begrip is. Inwoners en professionals onderschrijven het belang dat iedereen mee kan doen met vrijwilligerswerk naar vermogen, ongeacht leeftijd, geslacht, opleiding of culturele achtergrond. Dit betekent dat je niet op voorhand inwoners wilt uitsluiten van bepaalde vrijwilligersfunctie tenzij er legitieme redenen zijn zoals de inrichting op specifieke doelgroepen. In die gevallen is het belangrijk daar transparant over te zijn. De mate van inclusiviteit bij huidige organisaties loopt uiteen: waar sportverenigingen vaak een goede afspiegeling zijn van de maatschappij wordt dit in andere sectoren niet zo ervaren. Om te zorgen voor vertegenwoordiging van de verschillende doelgroepen binnen vrijwilligersorganisaties is betrokkenheid en erkenning van belang: *"inclusief vrijwilligerswerk betekent dat mensen zich betrokken en aangesproken voelen dat zij het gevoel hebben dat het ook over hen gaat. Dat vraagt om actief nadenken over wie er niet aan tafel zit, en hoe je hun leefwereld toch meeneemt."* (dialoogsessies: professional).

Het betrekken van jongeren ervaren veel vrijwilligersorganisaties als een uitdaging, met name structurele betrokkenheid. Jongeren zijn vaak wel gemotiveerd voor kortdurende projecten. Dit laat zien dat kennis van de behoeften en verwachtingen van diverse doelgroepen van belang is. Tegelijkertijd is het waardevol als mensen met verschillende achtergronden elkaar al vroeg leren kennen via vrijwilligerswerk of verenigingen.

Om ervoor te zorgen dat iedereen kan meedoen, is voldoende ondersteuning van belang. Professionals en vrijwilligersorganisaties geven aan dat er bij specifieke doelgroepen, zoals mensen met psychiatrische problematiek of statushouders, soms te makkelijk wordt gedacht 'die kunnen wel gewoon meedoen'. In de praktijk vraagt dit vaak om adaptief vermogen van de bestaande vrijwilligersgroep om open te staan voor nieuwe doelgroepen. Daarnaast is regelmatig specifieke ondersteuning en begeleiding nodig voor de betreffende vrijwilliger. Dit vraagt om kennis en kunde van de vrijwilligersorganisaties zelf. Voorbeelden hiervan zijn: hoe ga je om met iemand die beperkt Nederlands spreekt, hoe begeleid je vrijwilligers met psychiatrische problematiek, of hoe ondersteun je mensen met beperkte digitale vaardigheden?

Steeds meer vrijwilligerswerk vereist digitale vaardigheden, terwijl die bij bijvoorbeeld senioren en statushouders niet vanzelfsprekend aanwezig zijn. Tegelijkertijd brengen deze vrijwilligers waardevolle kwaliteiten mee, waarmee zij soms juist weer andere vrijwilligers kunnen ondersteunen. Het gaat er daarom om samen te zoeken naar een goede balans binnen de vrijwilligersorganisatie.: *"Inclusiviteit betekent ook het bemiddelen van mensen met een kwetsbare achtergrond naar vrijwilligerswerk; denk aan cultuur, re-integratie, psychische klachten, mobiliteit."* (dialoogsessies: professional)

Tot slot moet inclusiviteit binnen vrijwilligerswerk, zoals een deelnemer het verwoordde tijdens een dialoogsessie, *"niet een doel op zichzelf zijn, maar een middel om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen"* (dialoogsessies: professional). Het helpt daarbij niet om te focussen op iemands kwetsbaarheden, want die heeft uiteindelijk elke inwoner. Het is effectiever om te kijken naar iemands krachten en hoe je die kunt ondersteunen, en waar nodig aanvullende begeleiding te bieden. Belangrijk is ook dat organisaties niet te snel concluderen dat er *"geen ruimte"* is voor bepaalde vrijwilligers. Verschillende organisaties gaven aan in eerste instantie te denken geen plek te hebben voor kwetsbare vrijwilligers, maar zodra duidelijk werd om welke kwetsbaarheid het ging, bleek deelname vaak wel goed mogelijk.

4.3. Gelijkwaardigheid, waardering en samen leren

Belangrijk is niet alleen dat iedereen kan meedoen, maar ook dat dit op een gelijkwaardige manier gebeurt: *"Inclusief betekent dat je als vrijwilliger gehoord wordt door de organisatie. Dan is het écht van iedereen."* (dialogosessies: professional).

Gelijkwaardig meedoen begint met onderling contact tussen alle betrokkenen bij het vrijwilligerswerk: zowel tussen vrijwilligers onderling als vrijwilligers en coördinatoren. Dat betekent elkaar leren kennen en weten wat de ander doet of bezighoudt. Zoals een statushouder die graag vrijwilligerswerk doet aangeeft: *"Ze zijn wel coöperatief en aardig tegen mij, maar buiten het werk beginnen ze geen gesprek met mij. [...] Soms heb ik het gevoel dat ik er maar een beetje extra bij zit, in een hoekje. Ze geven me het gevoel dat ze geen behoefte hebben aan mij, dat ze me niet nodig vinden."* [Quote vertaald uit het Engels] (diepte-interview: vrijwilliger). Ook vraagt gelijkwaardig meedoen om een actieve dialoog: dat er regelmatig overleg is hoe het gaat en dat je openstaat voor gevraagde en ongevraagde feedback. *"Als vrijwilligers na afloop ideeën of feedback geven wordt daar vaak niets mee gedaan..."* (dialogosessies: professionals). Dat er samen gekeken wordt wat goed gaat, wat anders of beter kan en wat iedereen nodig heeft om blijvend van waarde te kunnen zijn als vrijwilliger en daarbij plezier in het vrijwilligerswerk te houden. Ook dat binnen organisatie ieders inbreng ertoe doet, ongeacht of iemand nu vrijwilliger of coördinator is, of dat iemand een pas begonnen vrijwilliger is of al jarenlang actief is als vrijwilliger. *"Zo hebben jongeren wettelijk het recht om mee te beslissen over zaken die hen aangaan. Toch wordt die stem vaak genegeerd of beperkt tot het kiezen uit twee opties. Dat is geen echte participatie."* (dialogosessies: professional). Verder vraagt gelijkwaardig meedoen ook om ruimte om samen te leren en te ontwikkelen en aandacht voor ieders individuele (leer- en ontwikkel)behoeftes. In het bijzonder bij statushouders, zo geeft een vrijwilligerscoördinator aan: *[statushouders] die "moeten" vrijwilligerswerk doen, het is belangrijk te kijken wat zij eruit willen halen.* (dialogosessies: professionals).

Belangrijke ingrediënten voor vrijwilligerswerk zijn persoonlijke erkenning en waardering, het is dan ook belangrijk om daar blijvend aandacht aan te besteden. Vooral het persoonlijk aspect benadrukken zowel inwoners als vrijwilligersorganisaties: *"Een vrijwilligersprijs [vanuit provincie] is mooi, maar wij vragen ons af of dat op het niveau [van erkenning en waardering] zoveel effect heeft. Het zou heel mooi zijn als dat meer vanuit organisaties komt die dichtbij vrijwilligers staat."* (reflectiesessies: professional)

5 Verwachtingen en oplossingen voor de provincie

Hoewel inwoners en vrijwilligers de provincie niet altijd als eerste aanspreekpunt zien blijkt uit het onderzoek dat de provincie wel degelijk een belangrijke verbindende en faciliterende rol kan vervullen. Door samenhang te creëren, praktische ondersteuning te bieden en randvoorwaarden te scheppen, kan de provincie bijdragen aan een duurzaam, inclusief en toekomstbestendig vrijwilligerslandschap, zonder dat dit leidt tot overbelasting of bureaucratisering.

Dit hoofdstuk bouwt voort op de inzichten uit hoofdstuk 3 en 4, waarin de ervaringen, behoeften en toekomstdromen van inwoners, vrijwilligers en professionals centraal stonden. Daarnaast zijn aanvullende resultaten uit de kwalitatieve data meegenomen, waarin specifiek is gevraagd naar de verwachtingen en gewenste rol van de provincie Overijssel. Op basis van deze gecombineerde inzichten is een vertaalslag gemaakt naar provinciaal beleid. In dit hoofdstuk presenteren we concrete oplossingsrichtingen en verbeteropties die relevant zijn voor het provinciale vrijwilligersbeleid. Ook zijn reflectiekaders opgenomen die niet alleen helpen bij het vormgeven van beleid, maar ook bedoeld zijn om het reflectieproces na implementatie te ondersteunen – bijvoorbeeld door te toetsen hoe beleid in de praktijk uitwerkt, waar spanningen ontstaan en welke bijsturing nodig is om vrijwilligerswerk blijvend te versterken. De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn bedoeld om richting te geven aan toekomstbestendig en inclusief vrijwilligersbeleid. Ze bouwen voort op de eerder gepresenteerde reflectiekaders en handelingsopties, en bieden handvatten om beleid duurzaam te verankeren en in balans te brengen met de leefwereld van inwoners.

5.1. Visie van Noaberschap uitdragen

Een eerste verwachting richting de provincie is dat zij actief de visie van *noaberschap* uitdragen. Vrijwilligerswerk wordt vaak geassocieerd met formele inzet binnen organisaties, maar uit de gesprekken blijkt dat informele inzet binnen de eigen kring minstens zo waardevol is. De bereidheid om elkaar te helpen vormt de basis van gemeenschapszin. Door deze brede betekenis van vrijwilligerswerk zichtbaar te maken, ontstaat erkenning voor vormen van inzet die minder formeel of georganiseerd zijn. De provincie kan een brug slaan naar jongere generaties, die vaak nog onbekend zijn met vrijwilligerswerk. Scholen en werkgevers spelen hierbij een belangrijke rol. Via maatschappelijke stages of de maatschappelijke diensttijd kunnen jongeren tussen de 12 en 30 jaar laagdrempelig kennismaken met vrijwilligerswerk en hun talenten ontdekken. Ook bedrijven sluiten steeds vaker aan bij initiatieven, zoals Stichting Presentdagen, waardoor werknemers ervaring opdoen met vrijwillige inzet. Voor jongeren kan het daarnaast helpen om te communiceren via kanalen die zij zelf gebruiken, zoals TikTok, om betrokkenheid te vergroten.

Daarnaast is het belangrijk dat kennismaking niet stopt bij een eerste ervaring. Het gaat erom jongeren en jongvolwassenen toe te leiden naar structurele verbinding met vrijwilligersorganisaties, al dan niet op projectbasis. Dit kan bijvoorbeeld door hen direct te vragen wat zij wél zouden willen en kunnen doen, en door laagdrempelige ontmoetingen te organiseren. Een concreet voorbeeld uit een dorp: basisschoolkinderen begonnen met een sportdag en zijn inmiddels onderdeel van een jaarlijkse vrijwilligersdag in het park, waar ook bedrijven bij aansluiten. Zulke initiatieven laten zien hoe plezierig samen vrijwilligerswerk kan zijn en dragen bij aan een cultuur waarin noaberschap vanzelfsprekend is. Voor organisaties betekent dit dat zij zich zichtbaar en toegankelijk moeten opstellen. Zolang mensen een organisatie niet kennen, komen ze ook niet in beeld. Verbinding groeit door ontmoeting en zichtbaarheid, waardoor vrijwilligerswerk inclusiever en toekomstbestendiger wordt. Om de brede betekenis van vrijwilligerswerk nog zichtbaarder te maken, wordt aanbevolen om een publiekscampagne te ontwikkelen waarin verschillende vormen van inzet – van informele noaberschap tot flexibele en projectmatige inzet – centraal staan. Door inspirerende verhalen en voorbeelden te delen, kan de provincie bijdragen aan een inclusiever beeld van vrijwilligerswerk en meer inwoners betrekken.

Mogelijke oplossingen en acties door de provincie:

- Ontwikkel een publiekscampagne over noaberschap en vrijwillige inzet. Zet een campagne op waarin verschillende vormen van vrijwilligerswerk zichtbaar worden gemaakt – van informele burenhulp tot georganiseerde inzet. Gebruik herkenbare verhalen, portretten en visuele middelen (zoals posters, reels of korte video's) en verspreid deze via lokale media, sociale platforms en scholen.
- Stimuleer kennismakingsprojecten voor jongeren via onderwijs en maatschappelijke diensttijd. Werk samen met middelbare scholen, mbo's en hbo's om korte vrijwilligersprojecten op te zetten, bijvoorbeeld via maatschappelijke stages, MDT-trajecten of lokale challenges. Bied een kleine projectsubsidie en een toolkit aan voor scholen en organisaties om dit eenvoudig te organiseren.
- Faciliteer samenwerking met werkgevers voor vrijwilligersdagen. Ondersteun initiatieven zoals Stichting Present of lokale vrijwilligersdagen waarin bedrijven hun medewerkers actief laten bijdragen. Ontwikkel een format voor een "Overijsselse Vrijwilligersdag" waarbij bedrijven, scholen en organisaties samen optrekken.
- Maak vrijwilligersorganisaties beter vindbaar voor jongeren en jongvolwassenen. Ontwikkel een laagdrempelig digitaal platform of sluit aan bij bestaande vrijwilligersbanken, met een aparte sectie voor jongeren. Zorg voor een aantrekkelijke vormgeving, korte video's en filters op interesses, tijdsbesteding en locatie.
- Gebruik verschillende kanalen voor het bereiken van verschillende doelgroepen. Verken bijvoorbeeld voor het bereiken van jongeren kanalen zoals TikTok voor communicatie. Werk samen met jonge makers of communicatiebureaus om content te ontwikkelen die aansluit bij de leefwereld van jongeren. Denk aan korte video's waarin jongeren vertellen over hun vrijwilligerservaring, challenges of behind-the-scenes van lokale projecten.
- Organiseer lokale ontmoetingsmomenten tussen jongeren en vrijwilligersorganisaties. Stimuleer gemeenten en steunpunten om jaarlijks een "vrijwilligersmarkt" of kennismakingsdag te organiseren, gericht op jongeren. Combineer dit met muziek, sport of cultuur om de drempel te verlagen.
- Ondersteun organisaties bij het zichtbaar maken van informele inzet. Bied een kleine subsidie of communicatieondersteuning aan voor organisaties die informele vormen van inzet willen waarderen en zichtbaar maken, bijvoorbeeld via buurtverhalen, fotoprojecten of lokale tentoonstellingen.



Foto: Dirk Woertink

5.2. Ruimte creëren voor erkenning en waardering

Erkenning en waardering zijn cruciaal voor vrijwilligers. Erkenning gaat niet alleen over het investeren van tijd of een symbolisch gebaar, maar ook over het gevoel dat iedere bijdrage daadwerkelijk telt en betekenisvol is. In de gesprekken kwam naar voren dat sommige inwoners aarzelen om actief te worden uit angst dat hun inzet te klein, tijdelijk of niet structureel genoeg is. Wanneer organisaties zich toegankelijker opstellen en laten zien dat iedere inzet telt, kan een bredere groep betrokken worden dan wanneer uitsluitend wordt gekeken naar strakke profiele en vaste functies.

De provincie kan hier een belangrijke rol in spelen door waardering en zichtbaarheid structureel te ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld via campagnes, kleinschalige bijeenkomsten, of initiatieven waarin vrijwilligers hun ervaringen en verhalen kunnen delen. Deze benadering hoort maatwerk te bieden. Dat gaat verder dan een eenmalige prijs of schouderklopje, door middel van aandacht voor persoonlijke waardering die aansluit bij de behoeften van vrijwilligers. Zoals een werkgroep lid benadrukte in de reflectiesessie, gaat het erom dat organisaties die dichtbij vrijwilligers staan —zoals lokale verenigingen of erfgoedorganisaties— gevraagd worden naar wat zij nodig hebben om hun vrijwilligers in het zonnetje te zetten en te ondersteunen. Zo ontstaat erkenning die echt wordt gevoeld en ervaren.

De provincie kan hierin op twee verschillende manieren ondersteunen: zowel direct richting vrijwilligers door hen zichtbaar te waarderen (b.v. de vrijwilligersprijs), als indirect door organisaties toe te rusten om structureel aandacht te geven aan erkenning. Persoonlijke benaderingen vergroten betrokkenheid en dragen daarmee bij aan een duurzame en inclusieve vrijwilligerscultuur.

Mogelijke oplossingen en acties door de provincie:

- Bied kleine waarderingssubsidies aan. Maak het mogelijk voor vrijwilligersorganisaties om een laagdrempelige subsidie aan te vragen voor eigen initiatieven rond waardering, zoals een vrijwilligerslunch, een persoonlijk bedankje, of een lokale campagne.
- Ontwikkel een praktische toolkit 'Erkenning & Waardering' voor organisaties. Stel een toolkit samen met formats voor vrijwilligersprijzen, draaiboeken voor waarderingsmomenten, communicatievoorbeelden (zoals social media posts, bedankkaartjes), en tips voor het betrekken van het publiek en lokale media.
- Start een provinciale verhalenbank voor vrijwilligers. Verzamel en deel inspirerende verhalen van vrijwilligers uit verschillende sectoren via een online platform, nieuwsbrief of social media. Nodig vrijwilligers uit om hun ervaringen te delen via tekst, foto of korte video.

- Faciliteer trainingen en adviezen voor organisaties over waardering op maat. Bied (online) workshops aan waarin organisaties leren hoe zij verschillende vormen van inzet kunnen herkennen en waarderen, afgestemd op de wensen van hun vrijwilligers.
- Zorg voor structurele aandacht voor waardering in communicatie. Neem in provinciale communicatie (zoals nieuwsbrieven, social media, website) standaard een rubriek op waarin vrijwilligers en hun inzet worden uitgelicht, en geef ruimte aan organisaties om hun eigen initiatieven te delen.
- Stimuleer peer-to-peer waardering. Ontwikkel een format waarbij vrijwilligers elkaar kunnen nomineren of bedanken, bijvoorbeeld via een 'complimentenmuur' op lokale evenementen of een digitale 'bedankbutton' op het vrijwilligersplatform.
- Organiseer jaarlijks lokale waarderingsbijeenkomsten. Faciliteer in elke regio of gemeente een bijeenkomst waar vrijwilligers persoonlijk in het zonnetje worden gezet. Laat organisaties zelf vrijwilligers voordragen en zorg voor een feestelijke setting met aandacht voor verschillende typen inzet (kortdurend, informeel, structureel).

5.3. Provincie ondersteunt inclusiviteit

Inclusiviteit is een van de belangrijkste kernwaarden in vrijwilligerswerk: het is er voor en door iedereen. In de praktijk sluiten organisaties echter vaak onbewust mensen uit. Men zoekt snel naar gelijkgestemden of mensen die op henzelf lijken, waardoor één profiel dominant wordt en anderen zich minder welkom voelen. Een belangrijk onderdeel van inclusiviteit is sociale normstelling en verbinding. Het gaat hierbij minder om expliciete vormen van discriminatie, maar eerder om aannames die het begrip van de ander in de weg staan. Gedrag dat exclusief werkt of aannames bevestigt, mag bespreekbaar worden gemaakt. De provincie kan organisaties helpen deze patronen te herkennen en inclusiever te leren denken. Daarnaast is erkenning belangrijk dat iedereen een bijdrage kan leveren – door aan te sluiten bij de interesses, kennis, kunde en behoeften van de persoon – is cruciaal. Zo kunnen organisaties een omgeving creëren waarin vrijwillige inzet persoonsgericht en betekenisvol is.

Investeren in verbinding tussen verschillende inwonersgroepen is een concrete stap richting inclusiviteit. Voorbeelden variëren van burgerinitiatieven die ontmoetingsplekken creëren, tot organisaties die jongeren, ouderen en migrantengemeenschappen samenbrengen. Persoonlijke benadering speelt hierbij een sleutelrol: inleven in de ander, bijvoorbeeld door letterlijk in de positie van een ander te stappen (zoals een gebouw inrijden als rolstoelgebruiker), geeft inzicht en helpt organisaties flexibeler te zijn en beter af te stemmen op wat mensen nodig hebben. Voor de provincie ligt hier een rol in het uitdragen van bewustwording en het scheppen van randvoorwaarden. De

provincie kan de randvoorwaarden scheppen voor deze verbinding, zonder zelf de uitvoering te doen, zodat tijd, capaciteit en ondersteuning beschikbaar zijn. Naast het stimuleren van inclusieve werkvormen en buddy-systemen, is het van belang om bestaande digitale infrastructuren (zoals LinkedIn-groepen of andere online communities) actief te benutten voor kennisdeling en praktijkuitwisseling. Door deze te combineren met fysieke bijeenkomsten en waar nodig aan te vullen met nieuwe platformen, wordt kennisdeling laagdrempelig en breed toegankelijk.

“Hierin heb je écht draagvlak nodig van de instellingen (of dit nou een vereniging of een winstgevend bedrijf is). Zij moeten ook gaan ‘voelen’ dat zij onderdeel zijn van deze maatschappelijke opgave, en niet alleen via de vrijwilligerscoördinatoren, omdat zij iets vinden. Het doen van vrijwilligerswerk raakt de maatschappelijke opgave, dus op alle niveaus moeten organisaties daarvan bewust zijn. Uiteindelijk ben je een afspiegeling van de samenleving. Verschil in prioriteiten bij ons en een andere instelling (en die zijn er hoe dan ook) maakt het soms lastig om naar hetzelfde doel toe te werken, zeker als het gaat om inclusief willen zijn. Het vraagt op alle niveaus om een investering op de mensen die iets extra’s nodig hebben.” (dialoogsessies: professionals)

Mogelijke oplossingen en acties door de provincie:

- Start een provinciaal actieprogramma toegankelijkheid en inclusie door bijvoorbeeld het mogelijk te maken voor vrijwilligersorganisaties om een kleine subsidie aan te vragen voor het organiseren van toegankelijke activiteiten, zoals een kennismakingsdag voor nieuwe doelgroepen, een training over inclusieve communicatie, of een pilot met buddy-systemen voor statushouders of mensen met een fysieke of psychische kwetsbaarheid.
- Ontwikkel en verspreid een toegankelijkheids- en inclusiechecklist of toolkit. Bundel bestaande methoden zoals de Movisie-gesprekskaarten (*Gesprekskaarten om te bouwen aan een inclusieve vrijwilligersorganisatie | Movisie*) en maak deze actief beschikbaar via steunpunten en netwerken. Organisaties kunnen deze checklist gebruiken bij het opstellen van vacatures, het organiseren van bijeenkomsten of het evalueren van hun vrijwilligersbeleid.
- Organiseer regionale bijeenkomsten voor praktijkuitwisseling. Laat organisaties praktijkvoorbeelden delen van inclusieve aanpakken, zoals multiculturele vrijwilligersdagen, intergenerationele projecten of buddy-trajecten, zodat anderen hiervan kunnen leren.
- Faciliteer training en coaching voor vrijwilligerscoördinatoren. Bied trainingen aan over het herkennen van uitsluiting en het toepassen van inclusieve werkvormen, bijvoorbeeld via workshops of e-learning modules.
- Ondersteun inleefmomenten en ervaringsworkshops waarin deelnemers letterlijk ervaren hoe het is om met een beperking of taalbarrière of andere drempel vrijwilligerswerk te doen (bijvoorbeeld met beperkte digitale vaardigheden).

5.4. Faciliteren van een blijvend en lerend netwerk

Organisaties willen hun kennis en ervaringen delen, maar lopen vaak tegen het probleem aan dat zij telkens opnieuw het wiel uitvinden. De voortdurende stroom van subsidieaanvragen en andere operationele taken, maakt het lastig om structureel in kennisuitwisseling te investeren. De provincie kan hierin een ondersteunende rol spelen door netwerken van organisaties te versterken (en waar nodig op te richten) en kennisdeling structureel te faciliteren, zodat ervaringen, tips en praktische handvatten direct beschikbaar zijn en niet telkens opnieuw hoeven te worden ontwikkeld.

Belangrijk is om daarbij eerst te kijken naar wat er al aanwezig is. Tijdens de Vrijwilligerstourdag bleek bijvoorbeeld dat er al steunpunten (op gemeentelijk niveau) bestaan die vrijwilligers(organisaties) ondersteunen en verbinden, maar dat deze niet overal bekend is. Dit suggereert dat het niet altijd ontbreekt aan ondersteuning of kennisuitwisseling, maar aan zichtbaarheid en aansluiting van bestaande structuren bij de leefwereld van inwoners en vrijwilligers(organisaties). De provincie kan daarom ook een rol spelen in het vergroten van bekendheid, toegankelijkheid, en doorontwikkeling van wat er al ligt, en dat er niet altijd een nieuwe structuur opgericht hoeft te worden.

Daarnaast worden digitale platforms vaak genoemd als instrument. Zo’n platform kan meerdere functies vervullen: het biedt vrijwilligersorganisaties de mogelijkheid elkaar te vinden en kennis en ervaring uit te wisselen, goede voorbeelden en tips te delen, en themasessies te organiseren over onderwerpen zoals bestuur, vrijwilligerswerving of coördinatie van projecten. Ook deelfuncties zoals een shared service model voor bestuurstaken kunnen via zo’n platform worden aangeboden, zodat kleinere organisaties ondersteuning krijgen zonder dat elke organisatie het wiel zelf hoeft uit te vinden. Het platform kan ook een rol spelen in het zichtbaar maken van vraag en aanbod voor vrijwilligers, zodat mensen eenvoudig projecten vinden die bij hun interesses, talenten en capaciteit passen. In de praktijk blijkt dit lastig, zeker in kleinere dorpen. Organisaties verwijzen soms vrijwilligers door, maar het vinden van een passende plek is niet eenvoudig. Een centraal platform of netwerk kan dit proces aanzienlijk vereenvoudigen, zodat vrijwilligers sneller en eenvoudiger aansluiten bij projecten die bij hen passen. Belangrijk is dat dit breed toegankelijk is en inclusief werkt voor organisaties van alle omvang. Zoals besproken tijdens de vrijwilligerstourdag, een platform hoeft niet altijd een nieuw, grootschalig ICT project vanuit instanties te betekenen. Het kan ook slim worden aangehaakt bij bestaande infrastructuren. Denk bijvoorbeeld aan het inrichten van een thematische groep op LinkedIn, waar organisaties laagdrempelige kennis en ervaringen kunnen uitwisselen. Het voordeel hiervan is dat het snel te realiseren is, weinig investeringen vraagt en aansluit bij een kanaal dat veel mensen al gebruiken. Het

nadeel is dat dit soort oplossingen minder toegankelijk kunnen zijn voor bepaalde doelgroepen en minder mogelijkheden bieden dan een gerichte website of steunpunt. Een hybride aanpak, waarin bestaande middelen worden benut maar tegelijk structurele ondersteuning wordt ingebouwd, is daarom waarschijnlijk het meest impactvol.

Naast algemene kennisdeling is er ook grote behoefte aan inzicht in de wensen, behoeften en mogelijkheden van specifieke doelgroepen. Organisaties geven aan dat zij vaak beperkte kennis hebben over het omgaan met fysieke of mentale kwetsbaarheden, culturele diversiteit of andere bijzondere omstandigheden. Voor maatwerk is het belangrijk dat organisaties toegang hebben tot deze informatie via een centraal steunpunt of platform. Zo kunnen zij beter inspelen op wat mensen nodig hebben en passende rollen aanbieden die aansluiten bij hun interesses, kennis en kunde. Praktijkvoorbeelden spelen hierbij een cruciale rol. Inspirerende verhalen en casussen laten zien hoe inclusiviteit in de praktijk werkt en maken het concreet voor andere organisaties. Dit kan via filmpjes, ontmoetingen zoals een 'living library' waar vrijwilligers in gesprek gaan over hun ervaringen, of morele beraden waarin dilemma's en vooroordelen bespreekbaar worden gemaakt. Zulke voorbeelden helpen organisaties niet alleen om kennis te delen, maar ook om het bewustzijn over inclusiviteit en persoonsgerichte vrijwilligersbenadering te vergroten. Daarnaast is begeleiding van vrijwilligers essentieel om inclusieve en toekomstbestendige inzet mogelijk te maken. Buddysystemen, vrijwilligerscoördinatoren of adviespersonen kunnen mensen helpen zich veilig en gewaardeerd te voelen, de juiste rol te vinden en hun bijdrage effectief te leveren. Voor de provincie ligt er een kans om deze ondersteuning structureel te verankeren, zodat organisaties de tijd, capaciteit en middelen hebben om kennis uit te wisselen, maatwerk te bieden en nieuwe vrijwilligers goed te begeleiden.

Door deze aanpak wordt kennisdeling niet alleen een instrument om informatie over te brengen, maar een manier om het gehele netwerk van vrijwilligersorganisaties te versterken. Het creëert een lerend netwerk waarin ervaringen en goede voorbeelden beschikbaar zijn voor iedereen, waar kleinere organisaties kunnen aansluiten, en waar vrijwilligers op basis van hun talenten en motivatie een passende rol kunnen vinden.

Mogelijke oplossingen en acties door de provincie:

- Inventariseer bestaande netwerken en steunpunten en maak deze beter zichtbaar, bijvoorbeeld door een online overzicht te publiceren van alle lokale steunpunten, contactpersonen en bestaande kennisnetwerken in de provincie.
- Introduceer hybride kennisplatforms. Combineer bestaande digitale platforms (zoals LinkedIn-groepen of Slack-communities) met fysieke netwerkbijeenkomsten, zodat organisaties laagdrempelig kennis en ervaringen kunnen uitwisselen én elkaar persoonlijk kunnen ontmoeten.
- Reserveer structureel tijd en middelen voor kennisdeling. Stel een jaarlijks budget en tijdsruimte beschikbaar voor vrijwilligersorganisaties om deel te nemen aan interviews, themasessies of gezamenlijke leertrajecten, bijvoorbeeld via een provinciale "vrijwilligersacademie".
- Vergroot de vindbaarheid van tools en kennis. Ontwikkel een centrale digitale bibliotheek waar organisaties praktische tools, formats, handleidingen en checklists kunnen vinden, bijvoorbeeld voor vrijwilligersbeleid, werving of begeleiding.
- Ontwikkel een centraal steunpunt of digitaal platform. Richt een provinciaal kennis- en adviespunt in waar organisaties terecht kunnen met vragen over specifieke doelgroepen, regelgeving, of het opzetten van nieuwe initiatieven. Dit steunpunt kan ook een helpdeskfunctie vervullen.
- Deel praktijkvoorbeelden en inspirerende casussen. Publiceer regelmatig korte filmpjes, podcasts of interviews met vrijwilligers en coördinatoren over succesvolle projecten, bijvoorbeeld via een "living library" of een online verhalenbank.
- Ondersteun begeleidingssystemen zoals buddyprojecten. Stimuleer het opzetten van buddy- of mentorschapsprogramma's, waarbij ervaren vrijwilligers nieuwe of kwetsbare vrijwilligers begeleiden, en maak hiervoor een starterskit of subsidie beschikbaar.
- Bevorder toegankelijke werving en communicatie. Ontwikkel voorbeeldteksten en communicatieformats voor inclusieve werving, en organiseer workshops over heldere, laagdrempelige communicatie richting verschillende doelgroepen.
- Ondersteun lokale marktplaatsen voor vrijwilligerswerk. Help gemeenten en organisaties bij het opzetten of verbeteren van digitale en fysieke marktplaatsen waar vraag en aanbod van vrijwilligerswerk samenkomen, bijvoorbeeld via een provinciale vrijwilligersbank.
- Faciliteer thematische gesprekken en uitwisseling. Organiseer regionale themabijeenkomsten over actuele onderwerpen zoals inclusiviteit, samenwerking met gemeenten, of het omgaan met regeldruk, en deel de opbrengsten breed.
- Stimuleer ervaringsuitwisseling via een online community. Richt een interactieve online community in waar organisaties casussen, dilemma's en oplossingen rondom vrijwilligerswerk kunnen delen, vragen kunnen stellen en elkaar kunnen adviseren.

5.5. Domeinoverstijgend en meerlaags vrijwilligersbeleid: balans tussen leefwereld en systeemwereld

Vrijwilligerswerk vindt plaats in de leefwereld van inwoners, maar raakt tegelijkertijd de systeemwereld van gemeenten en provincie (zie bijvoorbeeld het stuk “vrijwilligerswerk onder bureaucratistische druk”). Voor toekomstbestendig vrijwilligersbeleid is het belangrijk dat deze twee werelden elkaar versterken in plaats van belemmeren. Domeinoverstijgend en meerlaags werken betekent niet alleen het verbinden van sectoren als welzijn, sport, cultuur, en natuur maar ook het voortdurend zoeken naar een goede balans tussen formele kaders en de dagelijks praktijk van vrijwilligers en gemeenschappen. Domeinoverstijgend beleid voorkomt versnippering en stimuleert kruisbestuiving tussen sectoren, waardoor de impact van vrijwilligerswerk kan worden vergroot. Meerlaagsbeleid vraagt om afstemming tussen provinciale en gemeentelijke programma’s en met vrijwilligersorganisaties zodat ondersteuning en randvoorwaarden aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van inwoners en vrijwilligersorganisaties. Dit vraagt om beleid dat niet alleen top-down wordt opgelegd, maar juist ruimte biedt voor maatwerk, flexibiliteit en lokale invulling.

De provincie kan hierin een belangrijke verbindende rol spelen. Door actief af te stemmen met gemeenten, vrijwilligersorganisaties en andere partners, kan beleid beter aansluiten bij de leefwereld van inwoners én tegelijkertijd in lijn zijn met gemeentelijk, provinciaal en landelijk beleid. Afstemming en informatie-uitwisseling over sectoren en bestuurslagen heen zorgen ervoor dat formele partijen en vrijwilligersorganisaties profiteren van elkaars kennis, netwerken en middelen. Tegelijkertijd is bewustwording bij formele partijen van belang. Bestuurders en beleidsmakers hebben vaak beperkt zicht op hoe vrijwilligerswerk in de praktijk functioneert en hoe dit verschilt van de formele kant van beleid en uitvoering. Meelopen, meekijken en direct contact met vrijwilligers kunnen helpen om dit inzicht te vergroten. Vrijwilligersorganisaties hebben daarnaast ondersteuning nodig om hun behoeften en kansen; en die van de lokale gemeenschap goed zichtbaar te maken. Dit varieert van organisatorische en financiële ondersteuning tot het versterken van besturen die vaak overbelast zijn met protocollen, wettelijke eisen en administratieve taken.

Vrijwilligerswerk kent grenzen wat maakt dat het belangrijk is dat verwachtingen realistisch blijven. Voor taken die continuïteit en specifieke vaardigheden vereisen zoals parkbeheer of complexe coördinatie is professionele ondersteuning vaak noodzakelijk. Provincies en gemeenten kunnen hierin faciliteren, bijvoorbeeld door coördinatiebudgetten beschikbaar te stellen of door slimme combinaties van vrijwilligers- en professionele inzet te ondersteunen. Tegelijkertijd moeten vrijwilligersorganisaties worden beschermd tegen overbelasting, bijvoorbeeld wanneer vrijwilligers met complexe ondersteuningsbehoeften via re-integratie of dagbesteding bij hen worden geplaatst.

Vrijwilligersbeleid betekent daarom ook dat inclusiviteit en goede matching structureel worden geborgd. Vrijwilligerswerk moet aansluiten bij de motivatie en talenten van inwoners, terwijl organisaties voldoende middelen hebben om dit mogelijk te maken.

Tot slot is vrijwilligerswerk vaak afhankelijk van incidentele subsidies en informele inzet. Een sociaal verdienmodel kan hierin verandering brengen door financiële stabiliteit te combineren met sociale impact. Organisaties die werken met een dergelijk model zijn minder kwetsbaar voor beleidswijzigingen of schommelingen in financiering, en kunnen op eigen kracht doorgroeien. Dit creëert ruimte voor professionele ondersteuning en structurele samenwerking, versterkt de capaciteit van organisaties en draagt bij aan een stabiele, toekomstbestendige infrastructuur voor vrijwilligerswerk.

Mogelijke oplossingen en acties vanuit de provincie:

- Start provinciale beleidslabs voor vrijwilligerswerk. Organiseer jaarlijks werksessies waarin vertegenwoordigers uit sport, cultuur, zorg, natuur en welzijn samenkomen. Laat hen concrete knelpunten en kansen benoemen en vertaal deze naar gezamenlijke beleidsadviezen en pilotprojecten.
- Ontwikkel een provinciale coördinatieagenda vrijwilligerswerk. Faciliteer structurele afstemming tussen gemeenten over vrijwilligersprogramma’s zoals maatschappelijke diensttijd, sportinitiatieven en welzijnsprojecten. Leg afspraken vast en monitor de voortgang via een jaarlijks overleg.
- Stel coördinatiebudgetten beschikbaar voor specialistische inzet. Ondersteun vrijwilligersorganisaties die taken uitvoeren met hoge continuïteitseisen (zoals erfgoedzorg, parkbeheer of buurtpreventie) met middelen voor professionele coördinatie en begeleiding.
- Richt een provinciaal overlegplatform in voor interbestuurlijke samenwerking. Bouw voort op de bestaande werkgroep vrijwilligerswerk en breid deze uit met actieve vrijwilligers en inwoners. Geef het platform een herkenbare naam en rol in communicatie, zoals “Vrijwillig en Verbonden Overijssel”.
- Introduceer een signaleringssysteem voor overbelasting van vrijwilligersorganisaties. Vraag gemeenten en steunpunten jaarlijks te rapporteren over regeldruk, overvraging en mismatches. Gebruik deze signalen om gericht ondersteuning te bieden en beleid bij te sturen.
- Stimuleer pilots met sociale verdienmodellen. Bied ontwikkelbudgetten en begeleiding aan organisaties die maatschappelijke impact combineren met financiële stabiliteit, bijvoorbeeld via buurtbedrijven, sociale horeca of circulaire initiatieven.

- Ontwikkel een provinciale handreiking 'vrijwilligerswerk in samenhang'. Stel een praktische gids op met voorbeelden van domeinoverstijgende samenwerking, beleidsafstemming en duurzame inzetmodellen. Verspreid deze actief onder gemeenten en vrijwilligersorganisaties.
- Integreer reflectiekaders uit dit rapport in beleidscycli. Gebruik de reflectiekaders als vast onderdeel bij beleidsontwikkeling, uitvoering en evaluatie. Stimuleer gezamenlijke reflectie tussen provincie, gemeenten en vrijwilligersorganisaties.
- Breid de provinciale werkgroep uit met brugfiguren uit de praktijk. Betrek actieve vrijwilligers en inwoners die de verbinding leggen tussen beleid en praktijk. Zorg voor een herkenbare rol en naam in communicatie, zoals "De Vrijwilligersraad Overijssel" of "Samen Vooruit".
- Herzie verantwoordingskaders en vereenvoudig regelgeving voor vrijwilligersinitiatieven. Pas regels zoals AVG, WBTR en rapportageverplichtingen proportioneel toe. Richt een provinciaal steunpunt in voor juridische en administratieve vragen en stimuleer gemeenten om regelgeving te vereenvoudigen en te harmoniseren.

Samenvatting en reflectie: verwachtingen en oplossingen voor de provincie

Het onderzoek laat zien dat inwoners, vrijwilligers en professionals duidelijke verwachtingen hebben richting de provincie om vrijwilligerswerk te versterken en toekomstbestendig te maken. Zij zien vrijwilligerswerk niet alleen als formele inzet binnen organisaties, maar ook als informele betrokkenheid in dorpen, buurten en families – de basis van noaberschap. Vrijwilligers en organisaties ervaren knelpunten door beperkte zichtbaarheid, onvoldoende erkenning, ontoegankelijkheid voor bepaalde groepen, een gebrek aan kennisdeling, en administratieve lasten.

De provincie kan een verbindende en faciliterende rol spelen: door de brede betekenis van vrijwilligerswerk uit te dragen, jongeren laagdrempelig te betrekken, erkenning en waardering te bevorderen, inclusiviteit te stimuleren, kennisdeling en netwerken te faciliteren, en beleid en ondersteuning domeinoverstijgend en meerlaags af te stemmen. Daarnaast kan de provincie ondersteuning bieden voor combinaties van vrijwilligers- en professionele inzet, organisatorische en bestuurlijke taken verlichten, en sociale verdienmodellen stimuleren die continuïteit en stabiliteit bevorderen. Voor de provincie is het belangrijk om te reflecteren op de volgende vragen, zodat concrete vervolgstappen en handelingsopties kunnen worden bepaald:

1. **Visie en bewustwording:** Op welke manieren kan de provincie de brede betekenis van vrijwilligerswerk, inclusief informele inzet en noaberschap, actief uitdragen en zichtbaar maken?
2. **Toeleiding van jongeren en nieuwe vrijwilligers:** Hoe kan de provincie jongeren en jongvolwassenen laagdrempelig in contact brengen met vrijwilligerswerk en hen begeleiden naar structurele betrokkenheid?
3. **Erkenning en waardering versterken:** Welke concrete acties kan de provincie nemen om vrijwilligers én organisaties te ondersteunen bij persoonlijke, blijvende erkenning van inzet?
4. **Inclusiviteit bevorderen:** Hoe kan de provincie organisaties helpen onbewuste uitsluiting te herkennen en een cultuur van inclusiviteit en persoonsgerichte inzet te bevorderen?
5. **Kennisdeling en netwerkvorming:** Welke mogelijkheden zijn er voor de provincie om netwerken en platforms te faciliteren zodat organisaties ervaringen, tools en best practices eenvoudig kunnen delen?
6. **Domeinoverstijgende samenwerking:** Hoe kan de provincie beleid en ondersteuning verbinden over sectoren (sport, cultuur, welzijn, onderwijs, zorg) en bestuurslagen heen, zodat vrijwilligersorganisaties goed worden ondersteund?
7. **Combinatie van vrijwilligers en professionele inzet:** Voor welke taken is professionele ondersteuning nodig, en hoe kan de provincie combinaties van vrijwilligers- en professionele inzet faciliteren?
8. **Structuur en continuïteit:** Welke randvoorwaarden, middelen en structurele ondersteuning kan de provincie bieden om kleine organisaties en vrijwilligersorganisaties stabiel en toekomstbestendig te maken?
9. **Sociaal verdienmodel en duurzaamheid:** Hoe kan de provincie initiatieven stimuleren die economische stabiliteit combineren met sociale impact, zodat vrijwilligerswerk duurzaam en zelfstandig kan doorgroeien?

Kernboodschap: De provincie kan vrijwilligerswerk toekomstbestendig maken door noaberschap en informele inzet uit te dragen, waardering en inclusiviteit te bevorderen, kennisdeling te faciliteren, en beleid en ondersteuning over domeinen en bestuurslagen af te stemmen.

6 Beschouwing

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit het onderzoek in breder perspectief geplaatst. Waar de voorgaande hoofdstukken zich richtten op ervaringen, toekomstdromen, verwachtingen en oplossingsrichtingen, biedt dit hoofdstuk een reflectieve beschouwing op de betekenis van vrijwilligerswerk in Overijssel. Daarbij wordt gebruik gemaakt van zowel de inzichten uit dit onderzoek als uit relevante wetenschappelijke en grijze literatuur. De beschouwing gaat dieper in op de conceptualisering van vrijwilligerswerk, de rol van inclusiviteit en maatwerk, de spanning tussen leefwereld en systeemwereld, en het belang van lerende netwerken. Hiermee biedt het hoofdstuk een inhoudelijke onderbouwing van de eerder gepresenteerde reflectiekaders en beleidsopties, zonder nieuwe aanbevelingen toe te voegen. Het doel is om de resultaten te duiden, te verbinden aan bredere maatschappelijke ontwikkelingen en te ondersteunen bij het duurzaam verankeren van vrijwilligersbeleid.

Vrijwillige inzet, sociale inzet en vrijwilligerswerk: definities en betekenis-kaders

Vrijwilligerswerk is een veelzijdig en normatief geladen begrip dat zowel door onderzoekers (b.v. Bekkers, 2011; Cnaan et al., 2011; Trappenburg 2022) als door betrokkenen zelf verschillend wordt ingevuld. Waar in beleid vaak het formele begrip *vrijwilligerswerk* centraal staat – inzet binnen een (vrijwilligers)organisatie, met een zekere regelmaat en structuur – benadrukken veel inwoners juist de vrijwilligheid en betekenis die zij ervaren. Dit leidt tot een bredere notie van vrijwillige inzet, die ook informele, kortdurende en buurtgerichte bijdragen omvat (Movisie, 2022). In Overijssel sluit dit aan bij het begrip van noaberschap: vanzelfsprekend zorgen voor elkaar en de gemeenschap, zonder dit altijd te benoemen als vrijwilligerswerk.

Deze bredere conceptualisering is van belang in de huidige maatschappelijke context, waarin burgerinitiatieven en vrijwillige inzet steeds vaker formele taken overnemen van instellingen (De Weger 2022). Dit proces – ook wel aangeduid als de *vervrijwilliging* van sociale taken (Trappenburg, 2022) – creëert ruimte voor burgerkracht, maar leidt ook tot spanningen. Inwoners en vrijwilligers ervaren soms ergernis wanneer hun informele inzet niet wordt erkend, of wanneer zij het gevoel hebben dat zij verantwoordelijkheden dragen die eigenlijk bij professionele instanties horen. Door het de visie en het begrip van ‘vrijwilligerswerk’ te verbreden en ook informele inzet en noaberschap expliciet te benoemen en te waarderen, wordt deze kloof tussen systeemwereld en leefwereld beter overbrugd.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat het erkennen van deze verschillende vormen van inzet essentieel is voor inclusie in brede zin. Wanneer vrijwilligerswerk uitsluitend wordt gedefinieerd als formele inzet binnen organisaties, sluiten veel inwoners zich hier niet bij aan – zij herkennen hun eigen bijdragen niet in dat beeld. Door het begrip vrijwillige inzet te verbreden, voelen meer mensen zich aangesproken en ontstaat ruimte voor diverse vormen van betrokkenheid. Dit is niet alleen belangrijk voor inclusie van mensen met een migratieachtergrond of psychische kwetsbaarheid, maar juist ook voor jongeren, jonge gezinnen, en inwoners die zich op hun eigen manier inzetten voor hun gemeenschap.

Tegelijkertijd blijkt uit de resultaten van dit onderzoek dat deze uiteenlopende visies op vrijwilligerswerk kunnen botsen. Voor sommige inwoners betekent vrijwillige inzet langdurige betrokkenheid, plichtsbesef of besturen; voor anderen staat flexibiliteit, maatwerk en vrijblijvendheid centraal. In dit onderzoek zagen we dat bestuursvrijwilligers vaak hopen dat nieuwe vrijwilligers zich duurzaam verbinden, terwijl jongeren, mensen met drukke levens en/of een fysieke of psychische kwetsbaarheid eerder kiezen voor eenmalige, kortdurende, projectmatige inzet. Daarbij gaat het niet alleen om flexibiliteit, maar ook om ruimte om verschillende rollen uit te proberen en zich in eigen tempo te ontwikkelen. Dit verschil in verwachtingen kan leiden tot frictie en misverstanden – zowel binnen (vrijwilligers)organisaties als tussen vrijwilligers en professionals.

Tegelijkertijd blijkt dat veel inwoners wel behoefte hebben aan verbondenheid: aan een vaste groep, aan sociale contacten of aan het gevoel ergens bij te horen. Door het begrip noaberschap expliciet te benoemen en te behouden, wordt recht gedaan aan deze behoefte én aan de waardevolle inzet die vaak buiten het formele vrijwilligerswerk valt. Het erkennen van noaberschap als vorm van vrijwillige inzet sluit goed aan bij de leefwerelden van verschillende inwoners in Overijssel, en draagt bij aan een cultuur waarin iedere bijdrage telt.

Organisaties die inzetten op hybride vormen van inzet – waarbij structurele functies worden gecombineerd met flexibele, tijdelijke taken – weten beter verschillende groepen te binden. Dit sluit deels aan bij de literatuur, maar laat ook zien dat de praktijk in Overijssel innovatieve manieren zoekt om uiteenlopende opvattingen over vrijwillige inzet samen te brengen. Door het begrippenkader te verbreden en expliciet te maken in beleid en communicatie, ontstaat ruimte voor maatwerk, erkenning en inclusie. Zo wordt vrijwilligerswerk niet alleen toekomstbestendig, maar ook beter afgestemd op de uiteenlopende interesses, motivaties, kennis en kunde van Overijsselaren.

Inclusiviteit, diversiteit en maatwerk om vrijwilligerswerk te verduurzamen

Een tweede centrale vraag is hoe vrijwilligerswerk toegankelijk en inclusief kan zijn. In het publieke en beleidsmatige debat wordt inclusiviteit vaak geassocieerd met demografische kenmerken zoals leeftijd, culturele achtergrond, gender of sociaaleconomische status. Maar uit zowel de literatuur als dit onderzoek blijkt dat inclusie veel breder moet worden opgevat (De Weger, 2022; De Weger et al., 2024). Het gaat ook om verschillen in levensfase, persoonlijke ervaringen, perspectieven, en de mate van vertrouwen in instituties zoals overheid en formele organisaties. Denk bijvoorbeeld aan inwoners met een druk gezinsleven, mensen met fysieke of psychische kwetsbaarheid, of mensen die zich niet herkennen in de formele structuren van (vrijwilligers)organisaties. Voor hen is deelname aan vrijwilligerswerk niet vanzelfsprekend, niet vanwege een gebrek aan motivatie, maar omdat de vorm, toon of structuur niet aansluit bij hun interesses en leefwereld.

De resultaten van dit onderzoek bevestigen dit beeld. In de straatinterviews en diepte-interviews gaven inwoners aan dat zij zich wel willen inzetten, maar dat vrijwilligerswerk vaak niet aansluit bij hun dagelijkse realiteit. Bijvoorbeeld vanwege vaste werktijden, zorg voor jonge kinderen, of psychische belasting. Ook uit de vragenlijst blijkt dat veel mensen afhaken bij het zien van formele eisen of langdurige verplichtingen. Zoals een respondent aangaf: *"Ik heb een paar jaar vrijwilligerswerk gedaan en liep steeds tegen het bureaucratische gedoe aan. Reden voor mij om te stoppen."*

Participatie- en vrijwilligerswerkprocessen zijn alleen toekomstbestendig als ze aansluiten bij deze diversiteit aan omstandigheden. Standaardvormen van werving en participatie – zoals vergaderingen, bestuurlijke functies of langdurige inzet – gaan vaak voorbij aan de realiteit van groepen die minder vanzelfsprekend betrokken raken. Dit leidt tot uitsluiting, niet omdat mensen niet willen meedoen, maar omdat de voorwaarden niet passend zijn (De Weger, 2022).

Tegelijkertijd kent het streven naar inclusie ook valkuilen. Het ideaal van representatie kan doorschieten naar symbolische of instrumentele inclusie, waarbij mensen wel "aan tafel zitten", maar feitelijk weinig invloed hebben. Bijvoorbeeld doordat er te hoge of bureaucratische eisen worden gesteld aan hun inzet, of doordat hun perspectieven niet serieus worden genomen. Tijdens de tourdag werd dit expliciet benoemd: *"Als vrijwilligers na afloop ideeën of feedback geven, wordt daar vaak niets mee gedaan."* (dialoogsessies: professional) Daarnaast kan inclusie leiden tot overvraging van kwetsbare groepen, wanneer van hen verwacht wordt dat zij zich op dezelfde manier, dezelfde regelmaat, en in hetzelfde tempo inzetten als meer ervaren of mondige vrijwilligers. Dit kan gevoelens van ongelijkheid of wantrouwen versterken (De Weger et al., 2024).

De resultaten van dit onderzoek bevestigen deze spanningen. Aan de ene kant is er een breed gedragen wens om vrijwilligerswerk toegankelijk te maken voor iedereen – ook jongeren, mensen met drukke levens, mensen met een migratieachtergrond, en inwoners met psychische en/of fysieke kwetsbaarheid. Tegelijkertijd tonen de ervaringen van betrokkenen aan dat er nog steeds aannames bestaan over wie zich vrijwillig zou willen inzetten en wie 'geschikt' is voor vrijwilligerswerk en op welke manier. Ook wezen deelnemers erop dat niet elke vereniging of club divers hoeft te zijn: voor veel vrijwilligers is het juist waardevol om zich te verbinden met gelijkgestemden, bijvoorbeeld leeftijdsgenoten of mensen met gedeelde interesses.

Dit onderstreept dat inclusiviteit geen doel op zichzelf is, maar een middel om ruimte te creëren voor verschillende vormen van verbinding – zowel brede inclusieve verbanden als kleinere, meer niche gemeenschappen. Inclusiviteit betekent in deze context: het toegankelijker maken van vrijwilligerswerk, zodat iedereen zich vrijwillig kan inzetten op een manier die past bij hun ervaringen, perspectieven, interesses en kunde. Dit vraagt om maatwerk, flexibiliteit en erkenning van uiteenlopende vormen van inzet – van informele noaberschap, kortdurende of projectmatige, tot structurele en bestuurlijke bijdragen.

Deze benadering raakt direct aan het concept van toekomstbestendigheid. Zoals in het begripkader is uiteengezet, vraagt toekomstbestendig vrijwilligerswerk om veerkracht, aanpassingsvermogen en inclusiviteit (Trappenburg, 2017; De Weger, 2022). Organisaties die openstaan voor uiteenlopende perspectieven en behoeften – en deze actief weten te verbinden aan passende vormen van inzet – zijn beter in staat om mee te bewegen met maatschappelijke veranderingen. Inclusiviteit draagt bij aan toekomstbestendigheid omdat het de basis legt voor een breed en divers draagvlak. Wanneer vrijwilligerswerk alleen aansluit bij een beperkte groep, ontstaat kwetsbaarheid: bij vergrijzing, bij veranderende voorkeuren, of bij maatschappelijke verschuivingen.

Door ruimte te bieden aan verschillende vormen van betrokkenheid ontstaat een robuust en veerkrachtig vrijwilligerslandschap. Toekomstbestendigheid betekent dan ook: het vermogen om te blijven aansluiten bij de veranderende samenleving, zonder overbelasting van vrijwilligers of verlies van gemeenschapszin. Inclusie is daarin geen randvoorwaarde, maar een kerncomponent van toekomstbestendig vrijwilligersbeleid.

Lerende netwerken en co-creatie

Vrijwilligerswerk is veranderlijk en contextafhankelijk. Het vraagt daarom niet om een vastomlijnd beleidskader, maar om een lerend netwerk waarin ruimte is voor experiment, dialoog en gezamenlijke reflectie. In zulke lerende netwerken kunnen maatschappelijke vraagstukken holistisch en domeinoverstijgend worden aangepakt, en ontstaat ruimte voor voortdurende aanpassing aan veranderende omstandigheden (De Bruin et al., 2024). Dit is essentieel in een tijd waarin de samenleving snel verandert en de behoeften van vrijwilligers en gemeenschappen diverser worden.

Voor Overijssel betekent dit dat de provincie niet alleen beleid formuleert, maar vooral ruimte schept waarbinnen blijvend leren kan plaatsvinden. Een toekomstbestendig vrijwilligerslandschap vraagt om een infrastructuur waarin inwoners, vrijwilligers(organisaties), gemeenten, de provincie en andere partners gezamenlijk kunnen leren, experimenteren en reflecteren op wat werkt – en wat niet. Dit vraagt om een netwerk dat op verschillende niveaus functioneert:

- Uitvoeringsniveau (lokaal): waar vrijwilligers(organisaties), verenigingen en burgerinitiatieven experimenteren, ervaringen uitwisselen en nieuwe vormen van inzet ontwikkelen;
- Tussenlaag (gemeenten, steunpunten, koepelorganisaties): waar kennis wordt gebundeld, vertaald en verspreid richting zowel beleid als praktijk;
- Provinciaal en landelijk niveau: waar inzichten worden geaggregeerd, beleidsmatig verankerd en verbonden met bredere maatschappelijke opgaven;
- Meerlaags en domeinoverstijgend: waar de verschillende lagen en sectoren zoals zorg, cultuur, natuur en sport van elkaar leren en gezamenlijke oplossingen ontwikkelen.

Uit dit onderzoek blijkt dat bewoners en organisaties samen willen leren en bereid zijn zich aan te passen, mits de juiste condities aanwezig zijn. Denk aan ondersteuning van coördinatoren, ruimte voor kennisdeling, en erkenning van de diversiteit aan aanpakken. De vrijwilligerstourdag en de reflectiebijeenkomst met de werkgroep laten zien dat zulke leerprocessen met de juiste begeleiding energie, creativiteit en eigenaarschap losmaken.

Om dit leerproces te ondersteunen hebben we in dit rapport reflectiekaders toegevoegd. Deze kaders zijn bedoeld om betrokkenen – zoals provincie, gemeenten, vrijwilligersorganisaties en gemeenschappen – te helpen bij gezamenlijke reflectie, zowel tijdens beleidsvorming als in de praktijk na implementatie. Ze bieden concrete vragen en denkrichtingen om spanningsvelden te verkennen, keuzes te maken en beleid continu te toetsen aan de leefwerelden van inwoners.

Een lerend netwerk is daarmee niet alleen een middel om kennis te delen, maar ook een manier om vertrouwen op te bouwen, verschillen te overbruggen en beleid beter te laten aansluiten op de praktijk. Het draagt bij aan de toekomstbestendigheid van het vrijwilligerslandschap, doordat het ruimte biedt voor aanpassing, innovatie en gezamenlijke koersbepaling. Voor de provincie ligt hier een belangrijke rol: als verbinder, facilitator en aanjager van deze leerprocessen – niet door alles centraal te organiseren, maar door ruimte, middelen en infrastructuur beschikbaar te stellen waarin dit leren kan plaatsvinden.

Leefwereld versus systeemwereld: bureaucratie en regeldruk

Een terugkerend thema in zowel de literatuur als in de resultaten van dit onderzoek is de spanning tussen de leefwereld van inwoners en vrijwilligers en de systeemwereld van beleid en instituties. Waar vrijwilligers hun inzet ervaren als persoonlijk, betekenisvol en relationeel, vragen overheden en organisaties om continuïteit, borging, het naleven van regels en formele verantwoording. Deze spanning wordt versterkt door de toenemende bureaucratisering van vrijwilligerswerk, die niet alleen de motivatie onder druk zet, maar ook de toegankelijkheid beperkt.

Uit de resultaten blijkt dat vrijwilligers afhaken wanneer hun inzet te sterk wordt geformaliseerd of wanneer zij zich behandeld voelen als *"gratis arbeidskracht"* (dialoogsessies: professional). Bestuursleden en coördinatoren geven aan dat de regeldruk – denk aan AVG, WBTR, aansprakelijkheid en rapportage- en verantwoordingverplichtingen – steeds groter wordt. Dit leidt tot een paradox: beleid wil zekerheid en duurzaamheid, terwijl vrijwilligers juist waarde hechten aan vrijheid, betekenis en wederkerigheid. Zoals een vrijwilliger het verwoordde: *"Vroeger kreeg je respect en waardering. Tegenwoordig ben je maar al te vaak een vervanger van betaalde krachten, maar dan zonder beloning en zonder rechten. Vogelvrij."* (vragenlijst: vrijwilliger)

Deze spanning is nauw verbonden met de bredere maatschappelijke trend van de *vervrijwilliging van formele taken* (Trappenburg, 2022). Steeds vaker worden taken die voorheen door professionals werden uitgevoerd, overgenomen door vrijwilligers. Tegelijkertijd worden er steeds hogere eisen gesteld aan deze inzet. Dit leidt tot een vorm van *professionalisering van vrijwilligerswerk*, waarbij vrijwilligers verantwoordelijkheden dragen die lijken op die van betaalde krachten, maar zonder de bijbehorende ondersteuning of rechten. Dit roept vragen op over de grenzen van vrijwillige inzet en de rol van de overheid in het faciliteren en waarderen daarvan.

Een extra bron van spanning ontstaat wanneer vrijwillige inzet niet langer vrijwillig is, maar wordt opgelegd via beleidsinstrumenten zoals de *Participatiewet* of de *Inburgeringswet*. In deze context wordt vrijwilligerswerk soms ingezet als verplicht onderdeel van re-integratie of participatie. Dit kan leiden tot weerstand en demotivatie, zowel bij de betrokkenen zelf als bij vrijwilligersorganisaties die zich overbelast voelen of moeite hebben met het begeleiden van mensen die niet intrinsiek gemotiveerd zijn. Tijdens de tourdag en in interviews werd dit regelmatig benoemd: *"Vrijwilligerswerk moet niet iets zijn wat je moet doen om je uitkering te behouden. Dan verdwijnt de vrijwilligheid."*

Daarnaast heeft bureaucratisering directe gevolgen voor de toegankelijkheid van vrijwilligerswerk. Minder regeldruk betekent meer ruimte voor uiteenlopende interesses, talenten en vormen van inzet. Het maakt vrijwilligerswerk laagdrempeliger en beter passend bij de diversiteit aan leefwerelden van inwoners. Uit de vragenlijst blijkt dat veel mensen wel willen bijdragen, maar afhaken bij het zien van de formele eisen.

Deze bevindingen raken aan de bredere thema's van inclusiviteit en toekomstbestendigheid. Een duurzaam vrijwilligerslandschap vraagt om ruimte voor maatwerk, vertrouwen en flexibiliteit. Wanneer regels en structuren te dominant worden, ontstaat irritatie – niet alleen bij vrijwilligers, maar ook bij inwoners die zich wel willen inzetten, maar zich niet herkennen in de formele kaders.

Tot slot onderstrepen deze bevindingen het belang van een lerend netwerk. Alleen door ruimte te creëren voor dialoog, experiment en gezamenlijke reflectie kunnen beleid en praktijk zich blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden. De provincie kan hierin een faciliterende rol spelen: niet door alles centraal te organiseren, maar door ruimte te bieden waarin vertrouwen, maatwerk en wederkerigheid centraal staan. Dit sluit aan bij de reflectiekaders die in dit rapport zijn opgenomen: deze zijn bedoeld om deze spanningen bespreekbaar te maken en gezamenlijk te zoeken naar werkbare oplossingen. Ze helpen betrokkenen – van provincie tot vrijwilligersorganisatie – om beleid en praktijk beter op elkaar af te stemmen.

7 Referenties

- Arends, J. & Schmeets, H. (2018, 17 juli). *Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven*. CBS .
- Athena Instituut (2023) *Vaccinatiedialogen, beweegredenen van Nederlandse burgers voor Covid-19 vaccinaties*. Hier beschikbaar: [Vaccinatiedialogen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).
- Beers, P. J., & Mierlo, B. v. (2017). *Reflexivity and learning in system innovation processes*. Sociologia Ruralis, 57, 415-436. <https://doi.org/10.1111/soru.12179>.
- Bekkers R (2021) *Giving and Volunteering in the Netherlands: An Empirical Analysis of the Social, Cultural and Institutional Context of Volunteerism*. PhD dissertation VU.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.
- Cnaan R.A., Handy F., Wadsworth M (2021). *Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 40 (3) 497-523.
- Collier, D., & Mahoney, J. (1996). *Insights and pitfalls: Selection bias in qualitative research*. World politics, 49(1), 56-91.
- Coyne, I. T. (1997). *Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries?*. Journal of advanced nursing, 26(3), 623-630.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.
- De Bruin, J., Bos, C., Struijs, J. N., Drewes, H. W. T., & Baan, C. A. (2023). *Conceptualizing learning health systems: A mapping review*. Learning Health Systems, 7(1), e10311.
- De Weger, E (2022). *A work in progress: Successfully engaging communities for health and well-being. A realist Evaluation — Tilburg University Research Portal*.
- De Weger E., Fraaije A., Harambam J., Willems W. (2024) *"Dealing with the Pitfalls of Inclusion and Diversity: How to Involve Citizens Experiencing Distance from and Distrust of Science and Governance"*. Transdisciplinarity for Transformation: Responding to Societal Challenges through Multi-actor, Reflexive Practices. Eds Regeer, Klaassen, Broerse.
- Field A (2024) *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications Ltd.
- Huygen, A. & K. Fortuin (2021). *ABCD: naar veerkrachtige gemeenschappen. Over gemeenschappen, impact en handelingsperspectieven voor gemeenten*. Utrecht: LSA Bewoners.
- Kvale, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Sage.
- Kwakernaak, M., & Compagner, M. (2022, 27 oktober). *Vrijwilligers: cruciale krachten in Overijssel*. Verwey-Jonker Instituut. <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/vrijwilligers-cruciale-krachten/>.
- Lans, J. van der (2014). *Een wijkgerichte aanpak: het fundament*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Löhr, K., Weinhardt, M., & Sieber, S. (2020). *The "World Café" as a participatory method for collecting qualitative data*. International journal of qualitative methods, 19, 1609406920916976.
- Mays N., Pope C. *"Rigour and qualitative research"*. British Medical Journal. 1995; 311: 109-112.
- Mierlo, B.C. van; Regeer, B.; Amstel, M. van; Arkesteijn, M.C.M.; Beekman, V.; Bunders, J.F.G.; Cock Buning, T. de; Elzen, B.; Hoes, A.C.; Leeuwis, C., (2010) *Reflexieve monitoring in actie. Handvatten voor de monitoring van systeeminnovatieprojecten*, <https://edepot.wur.nl/142966>.
- Movisie. (2023). *Aan de slag met vrijwillige inzet*. <https://www.movisie.nl/artikel/aan-slag-vrijwillige-inzet>.
- Movisie. (2023, 13 maart). *Gesprekskaarten om te bouwen aan een inclusieve vrijwilligersorganisatie*. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/artikel/gesprekskaarten-om-te-bouwen-aan-inclusieve-vrijwilligersorganisatie>.
- O’Cathain, A., Murphy, E., & Nicholl, J. (2010). *Three techniques for integrating data in mixed methods studies*. BMJ, 341.
- Prosser, J., & Loxley, A. (2008). *Introducing visual methods*. National Centre for Research Methods.
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM). (2021). *Update lerende evaluatie 2021: Waar staan we met JZOJP?* Rijksoverheid. <https://www.zorgakkoorden.nl/>.

Stevenson, A., Oldfield, K., & Ortiz, M. (2022). *Word and image on the street: A reflexive, phased approach to combining participatory visual methods and qualitative interviews to explore resilience with street-connected young people in Guatemala City*. International Journal of Qualitative Methods, 21, 1–11. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14780887.2018.1557769>.

Smith L.H. (2020) *Selection mechanisms and their consequences: understanding and addressing selection bias*. Current Epidemiology Reports. 7 (4) 179-189.

Trappenburg (2022) *"The only thing I do is coordination": on the voluntarisation of social work in the Netherlands*. European Journal of Social Work. 25:3; 538-549.

Reavey, P. (Ed.). (2011). *Visual methods in psychology: Using and interpreting images in qualitative research*. Routledge.

Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). *The new era of mixed methods*. Journal of mixed methods research, 1(1), 3-7.

Tonkens, E. H., Verhoeven, I., Heerings, M., Kroese, G., Roggeveen, S., Hertoghs, M., ... & Brouwers, A. (2012). *Bewonersinitiatieven: proeftuin voor partnerschap tussen burgers en overheid*. Amsterdam: Pallas Publications.

Uyterlinde, M., A. van Hal, A. Kunst, M. Coen & R. Bouwman (2019). *Betere wijken dankzij de energietransitie? Analyse van (koppel)kansen en dilemma's in vijftien kwetsbare wijken*. Den Haag: Platform31.

Verloo, N., & Ferier, M. (2021). *Lessen voor een nieuwe gebiedsgerichte aanpak*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Social Science Research.

Verwoerd (2022). *Towards a practice of reflexivity*. Towards a practice of reflexivity - Vrije Universiteit Amsterdam.

Verwoerd, L., Kunseler, E., de Weger, E., Schrammeijer, B., & de Hoop, E. (2023). *Lerende en creatieve tools voor onderzoek met stakeholders: Een toolbox voor participatief onderzoek bij het Planbureau voor de Leefomgeving en daarbuiten*. Planbureau voor de Leefomgeving. <https://www.pbl.nl/publicaties/lerende-en-creatieve-tools-voor-onderzoek-met-stakeholders>.

Walz, G., & Witkamp, A. (2021). Het grondmotief is liefde: Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland. Verwonderzoek. <https://verwonderzoek.nl/wp-content/uploads/2021/01/Gemeentelijk-vrijwilligerswerkbeleid-in-Nederland-november-2021.pdf>.

COLOFON

Auteurs	Dr. E.J. de Weger M. Compagner, MSc D.J.H. Woertink, MSc
Omslag	Gemaakt met ChatGPT
Foto's	Dirk Woertink
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, september 2025

ISBN: 978-94-6409-407-7

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on the condition that the source is mentioned.

*mogelijk gemaakt
door*

