



Meer beats per minute (BPM) in het vrijwilligerswerk?

Achtergrondstudie over jongeren en vrijwilligerswerk

Amsterdam, mei 1999

Melanie Maatman
Georgia de Poorter
Martin van der Gugten

van dijk, van soomeren en partners

Van Dijk, Van Soomeren en Partners BV
KvK Amsterdam nummer 33176766
Bezoek: Van Diemenstraat 410 - 412, Amsterdam
Post: Van Diemenstraat 374, 1013 CR Amsterdam
Telefoon: 020 625 75 37 Facsimile: 020 627 47 59

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Achtergrond	3
1.2	Onderzoeksopdracht	4
1.3	Onderzoeksvragen	4
1.4	Uitvoering van het onderzoek	4
1.5	Leeswijzer	5
2	Overheidsbeleid	6
2.1	Vooraf	6
2.2	Rijksbeleid	6
2.3	Sociaal Beleid	8
2.4	Jeugdbeleid	8
2.5	Sport	9
2.6	De provincie	10
2.7	De gemeente	11
3	Trends	13
3.1	Vooraf	13
3.2	Vrijwilligerswerk: de laatste cijfers	13
3.3	Algemene trends	16
3.4	Trends binnen het vrijwilligerswerk	19
3.5	Trends onder jongeren	20
4	Jongeren	23
4.1	Vooraf	23
4.2	Motieven van jongeren	26
4.3	Ervaringen met jonge vrijwilligers	28
5	Organisaties	30
5.1	Vooraf	30
5.2	Soorten vrijwilligersorganisaties	30
5.3	Organisatiekenmerken	33
5.4	Beleid	33
6	Methodieken	37
6.1	Vooraf	37
6.2	Beleid	38
6.3	Binnenhalen	38
6.4	Belonen	39
6.5	Begeleiden	40
6.6	Behouden	40
7	Conclusies en aanbevelingen	42
7.1	Conclusies	42
7.2	Aanbevelingen	45
	Bijlagen	
Bijlage 1	Lijst geïnterviewden	47
Bijlage 2	Literatuurlijst	48

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Tijdens de begrotingsbehandeling van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) in december 1997 is de motie Essers aangenomen. Deze motie bevat het verzoek om een plan van aanpak te ontwikkelen voor het stimuleren van vrijwilligerswerk onder jongeren.

Zowel van het begrip 'vrijwilligerswerk' als het begrip 'jongeren' zijn veel definities in omloop. In het kader van dit onderzoek wordt onder vrijwilligerswerk verstaan: *werk dat onbetaald, onverplicht, in enig georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van anderen en/of de samenleving* (Ministerie van WVC, Onbetaalbaar Werk, 1991a). Voor het begrip 'jongeren' worden de leeftijdsgrenzen van 12 tot 25 jaar gehanteerd.

Motie Essers

'De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende, dat een impuls voor vrijwilligerswerk (...) met name door jongeren van 15-20 jaar gewenst is:

verzoekt de regering om een plan van aanpak om vrijwilligerswerk onder jongeren te stimuleren (...)'.

Hoewel tegenwoordig vaak wordt gesproken over toenemende individualisering en consumentisme in de maatschappij, blijkt uit cijfers van het Sociaal en Cultureel Planbureau (1999) dat er sprake is van een grote stabiliteit in de deelname aan vrijwilligerswerk bij volwassenen in de leeftijd van 25 jaar en ouder. De recreatieve sector van sport, cultuur en hobby's is het meest populair. Bij het vrijwilligerswerk ten behoeve van kinderen is zelfs een stijging te signaleren. Tegelijkertijd is er sprake van een daling van het aantal jongeren dat vrijwilligerswerk verricht (Hoogendam en Meijs, 1998). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vrijwilligerswerk moet concurreren met het zaterdagbaantje, uitgaan, televisie, computer en school. Daarnaast bestaat de indruk dat de manier waarop vrijwilligerswerk is georganiseerd niet altijd goed aansluit bij de leef- en denkwereld van jongeren.

Er zijn dan ook meerdere redenen die ervoor pleiten om deelname van jongeren aan vrijwilligerswerk te vergroten. Een willekeurige greep:

- vrijwilligerswerk kan worden gezien als een zinvolle en waardevolle vorm van burgerschap: een morele opdracht voor het instandhouden en continueren van maatschappelijke organisaties;
- vrijwilligerswerk geeft jongeren toegang tot een laagdrempelige oefenruimte voor meedoen, meedenken, meebeslissen in de eigen omgeving;
- vrijwilligerswerk geeft jongeren de mogelijkheid om hun inbreng in de organisatie te vergroten en uit te dragen, waardoor de betreffende organisatie zich nadrukkelijker rekenschap kan geven van de plek van de jongeren daarbinnen;
- jongeren vormen een potentieel van vrijwilligers die zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin kunnen bijdragen aan het wegwerken van knelpunten binnen vrijwilligersorganisaties.

1.2 Onderzoeksopdracht

Bij de uitvoering van de motie Essers zijn de directies Sport, Jeugdbeleid en Sociaal Beleid van het ministerie van VWS direct betrokken. Hoewel de beleidsmatige invalshoek van deze directies verschilt, is de participatie van jongeren een terrein waarop Sport, Jeugdbeleid en Sociaal Beleid elkaar treffen.

Bureau Van Dijk, Van Soomer en Partners (DSP) is gevraagd een achtergrondstudie te verrichten met als doel de verschillende beleidsterreinen van de drie directies van het ministerie van VWS te analyseren en vervolgens de beleidsonderdelen bijeen te brengen, die de inhoud van de motie Essers raken.

Verder is gevraagd in beeld te brengen hoe 'in het veld' omgegaan wordt met het thema 'jongeren en vrijwilligerswerk'. Kennis hierover moet verzameld en herleid worden tot toegepaste (of toe te passen) methodieken.

1.3 Onderzoeksvragen

De bovenstaande onderzoeksopdracht laat zich operationaliseren in een aantal onderzoeksvragen:

- a Welke definitie(s) van vrijwilligerswerk worden binnen de drie beleidsvelden van het ministerie van VWS gehanteerd en op welke leeftijdsgroepen en werkvelden richten ze zich?
- b In hoeverre vormt het (kwantitatief en kwalitatief) versterken van het vrijwilligerswerk een concreet beleidsdoel en zijn er verschillen tussen de beleidsvelden?
- c Welke beleidsinstrumenten worden binnen de drie beleidsvelden ingezet om het vrijwilligerswerk in het algemeen en onder jongeren in het bijzonder te stimuleren?
- d Wat is de visie van andere ministeries en bestuurslagen (provincie en gemeente) op jongeren en vrijwilligerswerk?
- e Wat zijn de meest recente cijfers ten aanzien van vrijwilligerswerk en welke huidige maatschappelijke trends hebben invloed op (jongeren en) vrijwilligerswerk?
- f Hoe ziet de huidige generatie jongeren er uit? Waaraan besteden ze hun vrije tijd en met welke trends hebben zij te maken? Op basis van welke motieven verrichten jongeren vrijwilligerswerk?
- g Laten vrijwilligersorganisaties zich onderscheiden in de wijze waarop jongeren een plaats krijgen binnen de organisatie?
- h Op welke wijze kunnen organisaties in hun vrijwilligersbeleid rekening houden met jongeren? Worden hiervoor methodieken gebruikt en zo ja, welke?
- j Welke (nieuwe) methodieken zijn denkbaar die organisaties handvatten geven om jongeren te stimuleren vrijwilligerswerk te verrichten?

1.4 Uitvoering van het onderzoek

Op basis van beleidsdocumenten en gesprekken met diverse medewerkers van het ministerie van VWS is een analyse uitgevoerd naar de positie van jongeren en vrijwilligerswerk binnen het domein van dat ministerie. Deze analyse is aangevuld, door het volgen van dezelfde werkwijze, met gegevens van andere ministeries, de provincies en de gemeenten.

Om inzicht te krijgen in hoe 'het veld' met jongeren en vrijwilligerswerk omgaat, zijn door DSP interviews afgenomen met sleutelpersonen van landelijke organisaties, die actief zijn op het gebied van jongeren en/of vrijwilligerswerk, of als ontwikkelaars van methodieken, instrumenten en projecten. In bijlage 1 is een volledige lijst opgenomen met geïnterviewde sleutelpersonen.

De op deze wijze vergaarde inzichten zijn in een eerste, beknopte versie (een werkdocument) gepresenteerd en bediscussieerd in een kleinschalige expertmeeting in december 1998. Na aanpassing heeft dit werkdocument als basis gediend voor de startconferentie Smaakmakers, die op 10 februari 1999 plaatsvond in de Balie in Amsterdam. Deze startconferentie heeft op haar beurt nieuwe inzichten opgeleverd die verwerkt zijn in deze rapportage.

1.5 Leeswijzer

De opbouw van deze rapportage ziet er als volgt uit: in hoofdstuk 2 is een analyse opgenomen van het overheidsbeleid ten aanzien van jongeren en vrijwilligerswerk (onderzoeksvragen a tot en met d). Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 dieper ingegaan op vrijwilligerswerk in het algemeen (en door jongeren in het bijzonder): de laatste cijfers worden gepresenteerd, evenals de huidige maatschappelijke trends die van invloed zijn op jongeren en vrijwilligerswerk (onderzoeksvraag e). Het vierde hoofdstuk beschrijft 'de' jongeren: wie zijn dat en waar houden ze zich mee bezig (onderzoeksvraag f)?

In het vijfde hoofdstuk komen de vrijwilligersorganisaties aan bod: op welke wijze zijn de organisaties te onderscheiden en welke plaats nemen jongeren in binnen de organisaties (onderzoeksvragen g en h)? In hoofdstuk 6 wordt het zwaartepunt van dit onderzoek gepresenteerd: de kennis uit de hoofdstukken 3, 4 en 5 wordt omgezet in een aantal methodieken voor het stimuleren van jongeren tot het verrichten van vrijwilligerswerk (onderzoeksvraag j). Ook worden toepassingsmogelijkheden beschreven. Ten slotte hoofdstuk 7: dit bevat de conclusies en aanbevelingen, onder andere ten aanzien van het overheidsbeleid.

2 Overheidsbeleid

2.1 Vooraf

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van het Rijksbeleid ten aanzien van vrijwilligerswerk. Welke ministeries zijn betrokken bij het beleid en op welke manier? En hoe wordt het rijksbeleid gecoördineerd? De betrokkenheid van het ministerie van VWS is het grootst, met name op de beleidsvelden sociaal beleid, jeugdbeleid en sport. In het onderstaande wordt het beleid nader toegelicht. Tevens wordt ingegaan op de rol van andere bestuurslagen, zoals de provincie en de gemeente.

2.2 Rijksbeleid

Het ministerie van VWS kan op rijksniveau min of meer als het aanspreekpunt ten aanzien van vrijwilligerswerk worden beschouwd. Het ministerie voert van oudsher beleid voor één van de grootste vrijwilligerssectoren: de sport. Andere ministeries zijn slechts zijdelings bij vrijwilligerswerk betrokken; soms met als doel om vrijwilligerswerk op hun terrein te stimuleren of te ondersteunen, maar vaak ook als gevolg of neveneffect van andere beleidsdoelen. Zo is het ministerie van Financiën verantwoordelijk voor fiscale regelingen voor vrijwilligers. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen bepaalt de invulling van het onderwijsbeleid (met daarin aandacht voor het verrichten van vrijwilligerswerk door het lopen van stages). Ondanks het feit dat er de laatste tijd vanuit maatschappelijke organisaties druk wordt uitgeoefend op dit ministerie om expliciet aandacht te besteden aan vrijwilligerswerk in het lespakket op scholen, is OC&W van mening dat de huidige lespakketten (zowel in het basis- als voortgezet onderwijs) voldoende handreikingen bevatten om aan het onderwerp vrijwilligerswerk aandacht te besteden. Het is aan de individuele docent om het onderwerp vrijwilligerswerk verder vorm te geven.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakt vrijwilligerswerk tot een belangrijk onderdeel van de sociale activering (zie tekstkader).

Proef vrijwilligerswerk met behoud van uitkering voortgezet

Gemeenten die bijstandsontvangers met behoud van uitkering vrijwilligerswerk laten doen, kunnen daarmee twee jaar langer doorgaan.

Minister K.G. de Vries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schrijft dit aan de Tweede Kamer in een tussenrapportage over de experimenteerregeling in de Bijstandswet. Dit artikel heeft een tweeledig doel: het bestrijden van sociaal isolement en het toeleiden tot de arbeidsmarkt van mensen die al lang van een uitkering leven. Het experimenteerartikel zou aanvankelijk gelden tot eind van dit jaar. De werking wordt nu met twee jaar verlengd. Uit de tussenrapportage blijkt dat van de 4300 vrijwilligers 10 procent is uitgevallen, omdat zij teveel persoonlijke problemen hebben. Dertien procent is doorgestroomd, soms naar een gewone baan, soms naar een gesubsidieerde arbeidsplaats, naar arbeidsmarktgerichte trajecten, of een opleiding.

Het lijkt erop dat met vrijwilligerswerk het maatschappelijk isolement inderdaad kan worden teruggedrongen. De Vries tekent daarbij aan dat dat moeilijk te meten is, omdat de deelnemers aan het experiment niet ongunstig afsteken bij de rest van de bevolking voor wat betreft contacten in het primaire netwerk, lidmaatschap van verenigingen en ander vormen van sociaal contact.

Dat het goed gaat met het doorbreken van het sociaal isolement blijkt, aldus De Vries in de tussenrapportage, uit betrokkenheid bij de maatschappij, zelfvertrouwen, inzicht bij de deelnemers zelf over hun mogelijkheden en wensen, en uit hun 'welbevinden'. Ook voelen mensen zich meer gewaardeerd. Dat zou onder andere te maken kunnen hebben met de hoogte van de premies die er voor dergelijke vrijwilligers bestaan, zo schrijft de minister. Om heel precies vast te stellen welke factoren nu precies welke invloed hebben op het succes van het project is het nog te vroeg, schrijft De Vries.

Bron: Binnenlands Bestuur 4, 29 januari 1999

De ontwikkeling en de coördinatie van het vrijwilligersbeleid is echter in handen van het ministerie van VWS. Hoewel het ministerie ervan uitgaat dat 'de inrichting, aard en omvang van het vrijwilligerswerk primair een aangelegenheid is van de beoefenaar in relatie tot zijn of haar omgeving' (Onbetaalbaar Werk, Ministerie van WVC, 1991), ligt bij de rijksoverheid de verantwoordelijkheid voor de landelijke ondersteuning van het vrijwilligerswerk. Dit gebeurt door middel van onderzoek, informatievoorziening en kennisverspreiding, werkontwikkeling, opleiding en beroepskwalificatie en de overleg/platformfunctie. De basis voor de financiering van deze activiteiten wordt gevormd door de Welzijnswet en de Welzijnsnota.

Het beleid van VWS heeft door de slogan 'Niemand aan de kant' van Paars II nieuwe impulsen gekregen. Het tweede kabinet Kok wil iedereen in de huidige samenleving in staat stellen actief te participeren in de samenleving. Sociale activering is een van de hoofddoelstellingen van het beleid van het ministerie van VWS. Sociale activering kan gericht zijn op het (terug)leiden van niet-actieven naar de arbeidsmarkt, maar ook naar zinvolle maatschappelijke activiteiten zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Naast sociale activering vormt het bestrijden van sociale uitsluiting in relatie tot materiële achterstand en armoede nog een belangrijke rode draad binnen het algemene werkterrein van VWS. Het accent ligt daarbij op het versterken van het vermogen tot actieve participatie. Ook hier kan vrijwilligerswerk als instrument worden ingezet.

Ondersteuningsbeleid rijksoverheid

- Het wegnemen van belemmeringen in wet- en regelgeving en de mogelijkheden voor alternatieven voor een financiële beloning uitbreiden, bijvoorbeeld door fiscale vrijstellingen
- Financiering van de landelijke ondersteuning van vrijwilligerswerk door subsidie aan onder andere aan de Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk (NOV) en de stichting Vrijwilligers Management (sVM)
- Professionalisering van het vrijwilligerswerk door middel van deskundigheidsbevordering
- Aandacht voor nieuwe groepen vrijwilligers, bijvoorbeeld jongeren

2.3 Sociaal Beleid

Binnen *sociaal beleid* is vrijwilligerswerk tot begin jaren '90 geen specifiek speerpunt van beleid geweest. Het beleid dat door het ministerie van VWS werd gevoerd kan gekenschetst worden als faciliterend. Het beperkte zich voornamelijk tot het scheppen van randvoorwaarden en het bieden van financiële ondersteuning, zoals het verstrekken van instellingssubsidies aan landelijke vrijwilligersorganisaties als NOV en sVM.

Mede door de aandacht voor vrijwilligerswerk als instrument is er een omslag in dit beleid gekomen. In de nieuwe welzijnsnota (Werken aan sociale kwaliteit) zijn de programma's opgenomen waaraan in de komende jaren wordt gewerkt. Participatie en toegankelijkheid is één van de programma's. Ondersteuningsbeleid van vrijwilligerswerk is daar een uitwerking van.

2.4 Jeugdbeleid

In het beleid van de rijksoverheid krijgt de sociale infrastructuur voor de jeugd meer aandacht en wordt meer plaats ingeruimd voor de opvattingen van jongeren zelf: participatie.

Onder de noemer van jeugdparticipatie wordt beleid gevoerd dat gericht is op het verbeteren van de politieke en maatschappelijke participatie van jongeren en op voorkoming van maatschappelijke uitval. Eén van de speerpunten van het algemene participatiebeleid is het stimuleren van betrokkenheid van jongeren bij de lokale samenleving en het lokale jeugdbeleid.

Dat heeft ondermeer geleid tot instelling van de projectgroep Ontwikkeling Lokaal Preventief Jeugdbeleid, die de afgelopen jaren met name dit aspect ter hand heeft genomen. Tot nu toe heeft daarbij sterk de nadruk gelegen op het facet 'jeugd bij beleid betrekken': het vergroten van de mogelijkheden tot inbreng van kinderen en jongeren in het beleid van organisaties en (lokale) overheden. Voor de komende jaren streeft het ministerie van VWS ernaar jeugdparticipatie meer integraal op de agenda te krijgen als onderwerp van (nationaal en lokaal) jeugd- en onderwijsbeleid. Het doel is dat kinderen en jongeren meer invloed kunnen uitoefenen op de totstandkoming en uitvoering van het beleid en aanbod van voorzieningen van overheden.

Thema's voor de komende periode zijn daarnaast bijvoorbeeld opvoedingsondersteuning en geweld op straat.

2.5 Sport

Sport heeft de laatste jaren steeds meer een maatschappelijke betekenis toebedeeld gekregen. Sport wordt gezien als een instrument dat ingezet kan worden om bijvoorbeeld criminaliteit te voorkomen of om de maatschappelijke participatie van kwetsbare jeugd te vergroten. Sport wordt als een belangrijke vindplaats voor sociale cohesie beschouwd. Het kabinet heeft mede daarom besloten het budget voor de sportsector tot 2002 te verdubbelen.

Het sportbeleid heeft door deze nieuwe aandacht en ruimere budgetten een ander karakter gekregen. Hoewel de ontwikkelingen op het gebied van sport en vrijwilligerswerk door het ministerie van VWS op de voet worden gevolgd, werden de beleidsinspanningen tot nu toe als ontoereikend ervaren. Het beleid was vooral gericht op deskundigheidsbevordering en het verbeteren van vrijwilligers(werk).

In de breedtesport zijn van oudsher veel vrijwilligers actief. Het overgrote deel van het kader in de sport verricht zijn of haar werkzaamheden op vrijwillige basis. De laatste jaren kampen sportorganisaties steeds meer met een tekort aan vrijwilligers. Eind jaren zeventig constateren Manders en Kropman al dat eenderde van de sportclubs wordt geconfronteerd met een tekort aan vrijwillig kader. Net als vele andere vrijwilligersorganisaties ondervindt een groot deel van de sportverenigingen continu problemen bij het recruterende, behouden en werken met vrijwilligers.

Sportverenigingen zijn vrijwilligersorganisaties. Omdat het steeds moeilijker wordt om sportverenigingen draaiende te houden op louter vrijwilligers, is door NOC*NSF het PRinS-concept gelanceerd. PRinS staat voor 'Professionalisering in de Sport'. Professionals of beroepskrachten kunnen vrijwilligers ondersteunen en aanvullen. Maar belangrijker is dat beroepskrachten iets toevoegen aan de vrijwilligersorganisatie waardoor deze beter kan functioneren.

De vier belangrijkste uitgangspunten van PRinS zijn:

- van professionalisering in de sport is sprake wanneer bepaalde werkzaamheden door betaalde krachten uitgevoerd gaan worden;
- professionalisering is erop gericht dat de kwaliteit van de uitoefening van taken binnen sportorganisaties toeneemt en er beroepsvorming optreedt;
- terwille van de continuïteit van professionalisering zal het profijtbeingsel worden toegepast;
- professionalisering binnen PRinS wordt ingevuld op verenigingsniveau, dat wil zeggen binnen en/of ten behoeve van sportverenigingen. Deze keuze wordt gelegitimeerd vanuit de ernst van de kaderproblematiek binnen sportverenigingen.

Bron: Professionalisering in de Sport. Voorzet voor beleid (1998)

Omdat de georganiseerde sport in Nederland vooral in de periode 1960-1985 sterk in omvang is toegenomen, hebben veel sportclubs te maken met een in hoofdzaak kwantitatief organisatievraagstuk: het recruterende en inzetten van steeds meer vrijwilligers om steeds meer leden te bedienen. Daarnaast ligt er een kwalitatief vraagstuk: door professionalisering in de sport worden steeds hogere eisen aan de deskundigheid van vrijwilligers gesteld. Voor de toekomst van de sport is de inzet van (jonge) vrijwilligers dan ook onontbeerlijk.

Het sportbeleid, dat tot begin jaren '90 gekenschetst kan worden als faciliterend en voorwaardenscheppend, is dan ook aangepast. Het ministerie is zich gaan bezinnen op wat de sportsector in de toekomst nodig heeft, dat wil zeggen: een duidelijke visie, met dito instrumenten gericht op beleidsimplementatie. Onder andere via JiB (Jeugd in Beweging) wordt getracht de betrokkenheid van jeugd bij sport te bevorderen. Het doel was niet zozeer om een nieuwe kweekvijver van jonge vrijwilligers aan te leggen, maar vooral om de betrokkenheid van jongeren bij de sportvereniging in het algemeen te vergroten. Zo wordt het sportaanbod beter toegesneden op de (toekomstige) jonge gebruikers. Daarnaast wordt er geëxperimenteerd met nieuwe vormen van sport, zoals de introductie van de jeugd- en bewegingsconsulent bij sportverenigingen en gemeenten.

Nu vrijwilligerswerk steeds meer als instrument wordt benaderd door de rijksoverheid ligt het voor de hand dat zij een duidelijke visie ontwikkelt ten aanzien van vrijwilligerswerk, mede in relatie tot de diverse beleidsvelden (sport, sociale activering, onderwijs etcetera).

2.6 De provincie

Vrijwilligersbeleid is geen speerpunt van beleid bij alle provincies. Vrijwilligersbeleid krijgt zijdelings aandacht en vormt een onderdeel van het welzijnsbeleid. Het belang van vrijwilligerswerk wordt door de provincies wel onderkend, maar heeft over het algemeen geen hoge prioriteit. Men gaat ervan uit dat vrijwilligersbeleid op lokaal niveau het beste kan worden vormgegeven. Toch kunnen provincies wel een belangrijke bijdrage leveren aan het stimuleren en faciliteren van vrijwilligerswerk, door bijvoorbeeld in gesprekken met bedrijven en maatschappelijke organisaties aandacht te vragen voor de bijdragen die vrijwilligers (zouden kunnen) leveren. Overigens verschilt de mate waarin en de wijze waarop vrijwilligerswerk onderwerp van beleid is per provincie. Zo heeft de provincie Noord-Holland vrijwilligersbeleid expliciet als thema opgenomen in de provinciale welzijnsnota, maar beperkt de provincie Friesland zich tot het verstrekken van subsidie.

Het belangrijkste instrument voor de provincies ten aanzien van vrijwilligerswerk zijn de steunfunctie-instellingen. Dit zijn 'eigenstandig georganiseerde professionele verbanden die voldoen aan vragen van derden bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken'. Deze instellingen -die een subsidie ontvangen van de provincie- geven zelf geen financiële ondersteuning, maar bijvoorbeeld begeleiding (aanbieden van opleidingen en cursussen aan vrijwilligers), bemiddeling en informatie (provinciale onderzoeksinstituten etcetera), bijvoorbeeld op het brede terrein van vrijwilligerswerk en vrijwilligersbeleid (Stichting Sportservice, Protestantse Jeugd- en Jongerenraad, Noord-Hollands Participatie Instituut etcetera). Ook afzonderlijke organisaties kunnen een beroep doen op provinciale subsidies.

Het provinciaal welzijnsbeleid richt zich met advisering, projectondersteuning, deskundigheidsbevordering en vernieuwende activiteiten op (lokale) organisaties en gemeenten die zich inspannen ter voorkoming of oplossing van nijpende maatschappelijke problemen. Door haar opdrachtverlening aan de in de provincie werkzame steunfunctie-instellingen levert de provincie een bijdrage aan het welzijn van de burgers van Noord-Holland.

Bron: Welzijnsnota 1997-2000, Provincie Noord-Holland

2.7 De gemeente

Op gemeentelijk niveau beperkt het vrijwilligersbeleid zich vaak tot het verstrekken van financiële middelen aan instellingen die op lokaal niveau met vrijwilligers werken. Het in stand houden van voorzieningen of instellingen die een bepaald dienstenpakket aan de lokale bevolking aanbieden (bijvoorbeeld bibliotheken, welzijnsinstellingen) is de voornaamste reden voor subsidiëring.

Toch zijn er ook enkele gemeenten met een meer uitgekristalliseerde visie op het gebied van vrijwilligerswerk. Als redenen voor het ondersteunen van vrijwilligerswerk worden onder andere genoemd sociale activering en sociale ontplooiing. Een voorbeeld van gemeenten met een duidelijke visie op vrijwilligerswerk zijn de gemeenten Ermelo en 's-Hertogenbosch.

Vrijwilligerswerk in de gemeente Ermelo

Het belang van vrijwilligerswerk voor de gemeente laat zich als volgt samenvatten:

- Zonder de inspanningen van mensen die vrijwillig allerlei diensten verrichten, staan organisaties die van belang zijn voor de gemeentelijke samenleving met lege handen.
- Veel door de gemeente gesubsidieerde (lokale) voorzieningen worden voor een belangrijk deel in stand gehouden door vrijwilligers.
- Vrijwilligers leveren een grote bijdrage aan vernieuwing van het gemeentelijk beleid op diverse terreinen.
- Vrijwilligerswerk biedt een baanloze mogelijkheden om toch maatschappelijk een rol te vervullen.
- Vrijwilligers spelen een grote rol bij het opvangen van de gevolgen van de toenemende vergrijzing.
- Er wordt steeds meer waarde gehecht aan de bijdrage van vrijwillig actieve burgers. Vrijwillig actieve burgers leveren een belangrijke bijdrage aan een activerende en verantwoordelijke samenleving. Sociale vernieuwing gaat uit van een actieve participatie en een eigen verantwoordelijkheid van bewoners in hun directe woon- en leefomgeving.

Deze overwegingen leveren ten aanzien van het gemeentelijk beleid de volgende prioriteitsstelling op:

- 1 Ontwikkelen voorwaarden:
 - mogelijkheden onderzoeken om voor kleinere organisaties, die geen mogelijkheid hebben om hun vrijwilligers via landelijke koepels te verzekeren, een collectieve verzekering af te sluiten;
 - subsidieregeling ontwikkelen voor vrijwilligersinitiatieven.
- 2 Mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering.
- 3 Stimuleren tot het ontwikkelen van overlegvormen voor een betere afstemming en samenwerking.
- 4 Het tonen van waardering en betrokkenheid voor het vrijwilligerswerk dat in de gemeente Ermelo wordt verzet, met de bedoeling de waarde van het vrijwilligerswerk meer voor het voetlicht te brengen en daarmee de belangstelling voor het vrijwilligerswerk te stimuleren.
- 5 Bij heronderzoeken en begeleidingsgesprekken, uitkeringsgerechtigden (met name de fase 4 cliënten) attenderen op de mogelijkheden van en stimuleren tot deelname aan vrijwilligerswerk.

Bron: Nota Vrijwilligersbeleid, gemeente Ermelo

Vrijwilligerswerk door jongeren is voor veel gemeenten nog een maagdelijk beleidsterrein. Door het werk van de projectgroep OLPJ is hierin wel enige verandering gekomen. De helft van de Nederlandse gemeenten heeft inmiddels een preventief jeugdbeleid ontwikkeld. Dit komt neer op ongeveer 300 gemeenten waar jeugdbeleid op de politieke agenda staat, waar kinderen en jongeren gevraagd worden naar hun wensen, behoeften en ideeën, of waar zelfs jeugdraden opereren. Dit biedt interessante aanknopingspunten voor een vrijwilligersbeleid specifiek gericht op jongeren. De projectgroep OLPJ is echter van mening dat er nog te weinig vanuit preventief oogpunt wordt gewerkt en dat jeugd(beleid) nog te veel geproblematiseerd wordt. Voorlopige resultaten van stimulering van een preventief jeugdbeleid zijn dat er meer structurele samenwerking tussen voorzieningen ontstaat, dat jongeren vaker betrokken zijn bij het opzetten van vrijetijdsactiviteiten, maar ook dat gemeenten graag ondersteuning, door de rijksoverheid, bij hun regierol willen.

Vrijwilligerswerk in de gemeente 's-Hertogenbosch

De kwaliteit van de samenleving is voor een belangrijk deel afhankelijk van vrijwilligerswerk. De inzet van vele vrijwilligers die de gemeente rijk is levert een onmiskenbare en te koesteren bijdrage aan het sociale, culturele en economische leven in de stad. Met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid van vrijwilligers en organisaties wil de gemeente in de voorwaardenscheppende sfeer een bijdrage leveren aan de instandhouding en bevordering van het vrijwilligerswerk in 's-Hertogenbosch.

Het uitgangspunt hierbij is dat de instellingen en sportclubs primair verantwoordelijk zijn en blijven en de gemeente in de voorwaardenscheppende sfeer opereert. Bedoelde voorstellen hebben enerzijds betrekking op promotionele activiteiten ter verbetering van het imago van het vrijwilligerswerk en anderzijds op het financieel aantrekkelijker maken van het verrichten van vrijwilligerswerk voor bepaalde doelgroepen middels het premiëren van dergelijke activiteiten.

In concreto stelt de gemeente voor om, in overleg met de betrokken instellingen en clubs, een promotiecampagne te ontwikkelen en te doen uitvoeren. Beoogd wordt om langs deze weg het imago van vrijwilligerswerk zodanig te verbeteren dat daarmee de belangstelling onder de Bossche bevolking om dit soort werkzaamheden te gaan doen zal toenemen.

Om de maatschappelijke participatie van uitkeringsgerechtigden te vergroten alsmede om, via bepaalde arbeidsmarktrelevante vormen van vrijwilligerswerk, de doorstroomkansen naar een reguliere baan te bevorderen zullen voorstellen worden ontwikkeld om dergelijke initiatieven te belonen met een premie van beperkte doch voldoende interessante omvang. Vooralsnog wordt hierbij gedacht aan een bedrag van circa honderd gulden per maand.

Voor wat betreft het vrijwilligerswerk bij sportclubs bestaat vrijwel altijd een directe relatie met het lidmaatschap van die clubs. Volgens de gemeente ligt een beloning in de vorm van een reductie op de contributie dan ook meer voor de hand dan bovengenoemd premiestelsel.

Bron: Vrijwilligerswerk in 's-Hertogenbosch, 1995

3 Trends

3.1 Vooraf

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de huidige stand van zaken in het vrijwilligerswerk. Zo komen de meest recente cijfers aan bod, evenals de laatste maatschappelijke trends die van invloed zijn op vrijwilligerswerk. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen trends die van invloed zijn op vrijwilligerswerk in het algemeen en op vrijwilligerswerk verricht door jongeren.

3.2 Vrijwilligerswerk: de laatste cijfers

Vrijwilligerswerk, waarom niet?

Uit de laatste gegevens van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 1999) blijkt dat vooral jongeren (door SCP gedefinieerd als personen tussen 25 en 45 jaar) het argument 'geen tijd' gebruiken om geen vrijwilligerswerk te verrichten (68% van de vrouwen en 69% van de mannen). De ouderen (van 45 jaar en ouder) geven vaker aan zeker geen vrijwilligerswerk te willen doen (54% van de vrouwen en 47% van de mannen). Wellicht omdat zij in het verleden negatieve ervaringen met vrijwilligerswerk hebben opgedaan; de jongeren hebben daar nog geen tijd voor gehad. Het SCP concludeert hieruit dat er, voor wat betreft de jongeren, met het imago van het vrijwilligerswerk niet zoveel mis is, maar dat het er eerder om gaat om het werk flexibel en in kleine porties aan te bieden. In het geval van oudere niet-vrijwilligers zal het vrijwilligerswerk zelf beter verkocht moeten worden.

Redenen om geen vrijwilligerswerk te verrichten

Redenen	percentage personen van 25 jaar en ouder die het afgelopen jaar geen vrijwilligerswerk hebben verricht
heb er geen tijd voor	50%
is mij nooit gevraagd	20%
geen speciale reden	19%
ziekte of handicap	9%
geloof er niet in	2%

Bron: SCP 1999

Soort vrijwilligerswerk

In 1991 is in een onderzoek van Van Beckhoven aan niet-vrijwilligers gevraagd drie vormen van vrijwilligerswerk te noemen. Driekwart van de ondervraagden geeft voorbeelden op het gebied van burenhulp, bejaarden en gehandicaptenhulp.

Opvallend is dat de grote sectoren van vrijwilligerswerk nauwelijks genoemd werden: sport (12%), hobby (2%), schoolorganisatie (2%) en hulp op school (11%).

De sectoren waarin door reguliere vrijwilligers van 25 jaar en ouder minstens eens per maand vrijwilligerswerk wordt verricht staan in onderstaande tabel, evenals de activiteiten die in dat kader worden verricht:

Sectoren en activiteiten in vrijwilligerswerk door reguliere vrijwilligers van 25 jaar en ouder

Sectoren	
sport en recreatie	34%
zorg	22%
scholen	17%
religie en levensbeschouwing	9%
cultuur	9%
politieke en ideële doelen	8%
belangenbehartiging	4%
overig	16%
in meer dan 1 sector actief	15%
Activiteiten	
bestuurlijke taken	36%
algemene dienstverlening	31%
kantoorwerk	26%
persoonlijke dienstverlening	21%
overige activiteiten	23%
op meer dan 1 manier actief	27%

Bron: SCP 1999

Gecombineerd met andere gegevens concludeert het SCP dat mannen vaker veel tijd besteden aan vrijwilligerswerk dan vrouwen. Daarbij zijn mannen vooral actief in de sector sport en recreatie en doen ze relatief vaak bestuurlijk werk. Vrouwen zijn meer actief op school en verlenen vaker persoonlijke diensten. De jongste leeftijdscategorieën (overigens is onduidelijk of dat de categorie tussen 25 en 45 jaar betreft of een jongere categorie) zijn oververtegenwoordigd in de sport en recreatie en op scholen; de oudste in de zorg en persoonlijke dienstverlening.

Werving en motieven

Ondanks specifieke wervingsmethoden zoals advertenties, vrijwilligerscentrales etcetera geeft het merendeel van de vrijwilligers aan via familie en vrienden (34%) of als lid van een organisatie (33%) met vrijwilligerswerk te zijn begonnen. Slechts 23% heeft gesolliciteerd, het overgrote deel is gevraagd (66%) om te helpen.

Hieruit blijkt dat sociale netwerken een grote rol spelen bij de werving van nieuwe vrijwilligers.

Aangezien de deelname aan vrijwilligerswerk toeneemt naarmate het onderwijs- en/of welstandsniveau hoger is, heeft dit als resultaat dat de jongeren die zich 'toevallig' in deze netwerken bevinden, worden bereikt.

De redenen om met vrijwilligerswerk te beginnen zijn in de volgende tabel opgenomen:

Redenen om met vrijwilligerswerk te beginnen

Redenen	Percentage
persoonlijke behoefte of behoefte van derden	38%
tijd over of de dag willen structureren	23%
sociale/politieke principes, religieuze overtuiging, morele plicht	23%
er was een behoefte aan in de samenleving	19%
mensen willen ontmoeten	17%
goed zijn in de activiteit	14%
in relatie met betaald werk	7%
gelegenheid om nieuwe vaardigheden te leren, trainen voor beroep	6%
geen van deze redenen	5%

Bron: SCP 1999

Dit leidt tot vier clusters van algemene drijfveren:

- sociale relaties en acceptatie: mensen willen ontmoeten, sociale erkenning;
- waarde-expressie: principes, overtuiging, plicht;
- kwalificatie: nieuwe vaardigheden, verbreding;
- compensatie: tijd over, dag structureren, dingen doen waar men goed in is.

Indien de cijfers uit bovenstaande tabel gecombineerd worden met leeftijd, concludeert het SCP dat voornamelijk jong-volwassenen (25-45 jaar) vrijwilligerswerk leuk vinden. Ook kwalificatie is voor hen vaker een drijfveer. Uit onderstaande tabel blijkt dat 15% van de huidige vrijwilligers gestart is voor het 26e levensjaar: op het eerste oog lijkt het dus mee te vallen met het aantal jonge vrijwilligers. Wel moet in acht worden genomen dat deze cijfers iets zeggen over alle vrijwilligers van nu en niet specifiek over jongeren: een 65-jarige kan hebben geantwoord op haar 17e te zijn gestart met vrijwilligerswerk.

Leeftijd en levensfase bij start vrijwilligerswerk

Leeftijd waarop men begon	
< 26 jaar	15%
26-35 jaar	20%
36-50 jaar	33%
51-60 jaar	24%
> 60 jaar	7%

Levensfase waarin men zich toen bevond	
alleen/getrouwd, geen kinderen	28%
met jonge/schoolgaande kinderen	32%
kinderen van school/ het huis uit	10%
zelf of partner gepensioneerd	11%
verhuisd	6%
anders/onbekend	11%

Als gevraagd wordt naar redenen om te stoppen met vrijwilligerswerk, kan een belangrijke conclusie getrokken worden: het ligt niet aan het vrijwilligerswerk, maar aan de omstandigheden van de vrijwilliger. Zo spelen gezondheid, verandering van baan of verhuizing en gezinsverplichtingen een belangrijke rol. In mindere mate spelen tijdsbeslag en verminderde belangstelling een rol.

Hoewel de omstandigheden van jongeren aan veel veranderingen onderhevig lijken, is de middelbare-schoolperiode een aaneengesloten periode waarin zich weinig veranderingen voordoen in de belangrijkste tijdsbesteding van jongeren. De enige redenen die jongeren dan kunnen hebben om te stoppen zijn gebrek aan tijd en verminderde belangstelling. Pas in een latere fase (tussen 17 en 20 jaar) doen zich bij de meeste jongeren veranderingen voor in de persoonlijke situatie: verandering van school, starten met een baan, uit huis gaan etcetera.

3.3 Algemene trends

Individualisering

De toenemende individualisering wordt als een bedreiging gezien voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Immers, individualisering gaat samen met waarden als zelfontplooiing (kwalificatie) en persoonlijke vrijheid en lijkt daarmee in te druisen tegen de meer traditionele motieven om vrijwilligerswerk te verrichten: voortkomend uit altruïsme of gevoed door een burgerschapsplicht of een religieuze overtuiging.

De aanhang voor organisaties die groot zijn geworden tijdens de hoogtijdagen van de verzuiling (politieke partijen, kerken, vakbonden) is als gevolg van deze individualisering sterk gedaald of staat steeds meer onder druk. Toch blijkt uit de cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau dat het aantal volwassen vrijwilligers de afgelopen jaren op een stabiel niveau is gebleven. Niet zozeer het *aantal* vrijwilligers is veranderd, maar de *organisaties* waarvoor mensen vrijwilligerswerk willen verrichten. Zo hebben organisaties als Amnesty International, Artsen Zonder Grenzen en Natuurmonumenten steeds meer aantrekkingskracht gekregen en zodoende meer actieve leden.

Aanhang van ideële organisaties

Organisaties	stijging/daling (sinds 1980) in %
abortus/euthanasie	+ 662%
natuur/ milieu	+ 510%
internationale solidariteit	+ 176%
politieke partijen	- 40%
vrouwenbonden	- 25%
kerken	- 9%

Bron: De Volkskrant, 23 februari 1999

Een verklaring voor deze verschuiving kan gelegen zijn in de toenemende individualisering: individualisering kan een stimulans zijn tot het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid voor maatschappelijke problemen. Uit bovenstaande tabel blijkt dat organisaties die zich richten op het aan de kaak stellen, aanpakken of ageren tegen maatschappelijke problemen, zich in een toenemende belangstelling kunnen verheugen.

Een tweede verklaring is dat de meer traditionele wegen (politiek en kerk) om tot de oplossing van maatschappelijke problemen te komen, wellicht hebben teleurgesteld of niet op korte termijn of in de directe omgeving uitzicht bieden op resultaat. Ter illustratie: in de Brabantse gemeente Bergeyk kon de plaatselijke afdeling van de PvdA geen kandidaten vinden voor de gemeenteraadsverkiezingen. Deze situatie staat inmiddels bekend als het "Bergeyk-syndroom". Niet alleen politieke partijen lijden aan deze moderne "ziekte". Ook andere organisaties, zoals vakbonden, hebben ermee te kampen. Zo was een aantal jaren geleden de afdeling Schiedam van de FNV vrouwenbond gedwongen zich op te heffen wegens ernstige "vergrijzing".

Ondanks dat burgerschapsplicht voor steeds minder mensen het hoofdmotief zal zijn om vrijwilligerswerk te verrichten, kunnen andere motieven voor de 'individualisten' een toenemende rol gaan spelen: andere mensen helpen en opkomen voor maatschappelijke misstanden (bijvoorbeeld een gebrek aan zorg: zie bisschop Muskens die aandacht vraagt voor dit probleem door zelf vrijwilligerswerk te gaan verrichten in de zorg) zijn een belangrijke bron voor persoonlijke voldoening.

Veranderende rol van vrijwilligerswerk in de samenleving

Om uitspraken te kunnen doen over de veranderende rol van vrijwilligerswerk in de samenleving is het zaak eerst te kijken naar de verschillende functies die vrijwilligerswerk binnen die samenleving kan vervullen. In "Voor de verandering" (NOV trendrapport 1998) wordt een aantal maatschappelijke betekenissen van vrijwilligerswerk onderscheiden:

- *signaalfunctie*: sommige vormen van vrijwilligerswerk zijn ontstaan om in een leemte in het bestaande voorzieningenpakket te voorzien of zijn uitingen van kritiek op de samenleving. Voorbeelden hiervan zijn actie- en belangengroepen en vormen van alternatieve hulpverlening.
- *burgerschapsfunctie*: vrijwilligerswerk draagt bij aan de creatie van burgerschap en burgercultuur. Dit wordt ook wel 'civil society' genoemd: het gebied tussen overheid, individu en markt. Organisaties in dit gebied (zoals veel vrijwilligersorganisaties) houden zich bezig met het instandhouden van de sociale en politieke infrastructuur van de maatschappij.
- *aanvullende functie*: het vrijwilligerswerk functioneert als aanvulling op allerlei vormen van professionele dienstverlening in onder andere de zorg, sociaal-cultureel werk en maatschappelijke opvang.

- *economische functie*: volgens cijfers uit 1996 verrichten ongeveer 3 miljoen mensen vrijwilligerswerk in zo'n 600 miljoen uur. Dit vertegenwoordigt een fictieve waarde van 11 miljard gulden.
- *opvang- en reservoïrfunctie*: vrijwilligerswerk biedt de mogelijkheid tot ontwikkeling en ontplooiing en tot het onderhouden van sociale contacten.

Eén van de grootste veranderingen in de maatschappelijke betekenis van vrijwilligerswerk is dat het een middel tot andere doelen is geworden. Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, is vrijwilligerswerk altijd al een middel geweest, naast een doel op zich. Een middel tot het ontmoeten van anderen, tot zelfontplooiing etcetera. Dat middel is zich nu aan het uitbreiden naar een instrument/middel om beleidsdoelen te realiseren: bijvoorbeeld om participatie of maatschappelijke betrokkenheid te stimuleren. Of een middel om langdurig werklozen op weg te helpen in een proces van sociale activering. Wat dat laatste betreft doet zich een wonderlijke situatie voor: werk dat door bezuinigingen door vrijwilligers moest worden opgepakt, wordt nu 'afgepakt' door de opkomst van additionele arbeid. Dit proces speelt zich bijvoorbeeld af in club- en buurthuizen, speeltuinen etcetera. Een overzicht van de belangrijkste beleidsdoelen die gediend worden met het stimuleren van vrijwilligerswerk (en dan speciaal onder jongeren) is reeds in hoofdstuk 2 aan de orde gekomen.

Vergrijzing

Tegenwoordig stappen ouderen eerder uit het arbeidsproces dan vroeger. Daarnaast zijn ouderen tot op steeds latere leeftijd sociaal en maatschappelijk actief. Dit leidt tot een verhoogde instroom van ouderen in het vrijwilligerswerk. Zo'n 24% van de mensen die start met vrijwilligerswerk is tussen de 50 en 60 jaar oud; 7% is ouder dan 60 jaar. Van de vrijwilligers die de 50 zijn gepasseerd, geeft 40% aan met vrijwilligerswerk bezig te zijn om iets te doen te hebben en actief te blijven (SCP 1999).

De verhoogde instroom van ouderen die nog maar net de arbeidsmarkt verlaten hebben kan leiden tot rol- en cultuurveranderingen binnen de vrijwilligersorganisaties: deze 'nieuwe' vrijwilligers nemen vaak coördinerende en leidinggevende taken op zich, op basis van hun deskundigheid en ervaring. Als hier de factor 'tijd hebben' aan toegevoegd wordt, wordt duidelijk dat deze vrijwilligers een grote rol kunnen spelen, ook bij het opzetten van vrijwilligersbeleid. Dit, aangevuld met de invloed van deze vrijwilligers op de cultuur van een organisatie, kan de ruimte voor jongeren zowel letterlijk als figuurlijk doen afnemen of klein houden.

Multiculturalisering

De deelname van allochtonen aan vrijwilligerswerk lijkt laag. Soms lukt het allochtonen te betrekken bij vrijwilligersactiviteiten rond een bepaald thema (zoals een multicultureel wijkfeest), maar van een structurele participatie lijkt nauwelijks sprake. Toch beperkt dit zich tot deelname aan Nederlandse vrijwilligersorganisaties: binnen de 'eigen' groep is men wel actief in de kerk, moskee, gekleurde sportvereniging of migrantenmedia. De oorzaken van dit selectieve verrichten van vrijwilligerswerk lijken te liggen in cultuurverschillen: een andere vergadercultuur en omgang met elkaar, taalbarrière etcetera. Daarbij is vrijwilligerswerk in de zorg een rariteit voor mensen uit culturen waar de familieband zeer sterk is en zorgdragen voor elkaar vanzelfsprekend is.

Het verrichten van vrijwilligerswerk door ouders is een belangrijke stimulans voor jongeren om vrijwilligerswerk te verrichten: allochtone jongeren zullen hun aandacht daarom in eerste instantie op de 'eigen' organisaties richten. Hun (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt is niet altijd even gunstig: het kunnen verrichten van betaald werk heeft een hogere prioriteit.

Onderwijs

De werelden binnen en buiten de school zijn niet langer meer strikt gescheiden: er vindt in toenemende mate een verweving plaats. Met ingang van de gemeenteraadsperiode 1998-2002 kunnen gemeenten voor het eerst hun eigen onderwijsbeleid maken en dat in samenhang brengen met het lokale jeugdbeleid. Zo ontstaat er beleidsruimte voor het oprichten van community schools (Brede School, Vensterschool) en krijgen de buitenschoolse opvang en de naschoolse opvang vorm.

Veranderingen op de arbeidsmarkt leiden tot andere eisen aan arbeidskrachten. Zo wordt bijvoorbeeld steeds meer waarde gehecht aan sociale vaardigheden en verantwoordelijkheidsgevoel, naast de traditionele specialistische kennis en vaardigheden.

De Raad voor het Jeugdbeleid adviseerde daarom al in 1994 om jongeren na school vrijwillig 'sociale dienstverlening' te laten verrichten. Jongeren krijgen zo beter zicht op hun beroepskeuze, hun mogelijkheden en beperkingen.

De erkenning van genoemde vaardigheden, waarvan niets terug te vinden is in een schooldiploma, neemt toe. De verwachting is, dat dit tot meer certificering leidt: een flinke stimulans voor de ontwikkeling van oriëntatiemogelijkheden voor de jeugd. Een eerste stap daarbij is de erkenning van vaardigheden die de jeugd verwerft in 'maatschappelijke oefenruimtes' zoals het welzijnswerk, buurt- en jongerenwerk en vrijwilligerswerk.

Vrijwilligerswerk tijdens schooltijd blijft een punt van discussie. Immers, wat is er vrijwillig aan een verplicht schoolvak? De Internationale School in Hilversum kent al wel een verplicht aantal uren vrijwilligerswerk. Een school kan een van de belangrijkste randvoorwaarden bieden voor het verrichten van vrijwilligerswerk: tijd.

Want niet alleen volgen steeds meer jongeren voortgezet en hoger onderwijs, ze volgen dit ook gedurende een steeds langere periode. De gemiddelde leeftijd waarop jongeren de overstap maken naar de arbeidsmarkt ligt dan ook steeds hoger. Studenten hebben, onder druk van de tempobeurs, minder tijd om zich te richten op vrijwilligerswerk. Daarbij noopt de hoogte van de beurs tot het verrichten van betaald werk.

3.4 Trends binnen het vrijwilligerswerk

Professionalisering

Een belangrijke ontwikkeling binnen veel vrijwilligersorganisaties is de toenemende professionalisering. Dit heeft zowel positieve als negatieve effecten.

Vaak is professionalisering een normale fase in de ontwikkeling van organisaties. Immers, door financiers worden steeds hogere eisen gesteld aan de continuïteit van de organisatie. Ook de klant legt de maatstaf hoger ten aanzien van de kwaliteit van de geleverde diensten.

In de praktijk betekent dit voor een organisatie dat men zowel de inhoud als de organisatie van de te leveren diensten professionaliseert. Vrijwilligers volgen vakinhoudelijke cursussen of cursussen op het gebied van management van vrijwilligersorganisaties, er worden beleidsplannen geschreven en wervingsstrategieën uitgedacht. Soms gaat deze professionalisering gepaard met het aanstellen van beroepskrachten.

Het stimuleren van deze ontwikkeling door de Rijksoverheid in de vorm van het project Professionalisering in de Sport (PRINS) kwam in hoofdstuk 2 al aan bod.

De professionalisering lijkt het voor jongeren niet makkelijker te maken om vrijwilligerswerk te verrichten: de eisen van de organisatie worden steeds hoger. Op het gebied van management gaat deze redenering op, maar als het om vakinhoudelijke of ervaringskennis gaat, zullen jongeren op flink wat terreinen (bijvoorbeeld informatietechnologie) een voorsprong hebben.

3.5 Trends onder jongeren

Vooraf

Ten tijde van de verzuiling werd een jongere lid van een organisatie of club vanwege de politieke of religieuze achtergrond. Het leven was wat dat betreft eenvoudig ingericht: je werd lid van een levensbeschouwelijke voetbalvereniging of was politiek actief in de eigen politieke zuil. Veel organisaties werden op die manier automatisch voorzien van nieuwe leden en nieuw kader. Toch kan er ook een aantal kanttekeningen bij dit beeld worden geplaatst. Het beeld van de oude massaorganisaties wordt vaak geromantiseerd. Veel leden waren alleen passief lid van een organisatie. Bovendien waren ook veel mensen lid vanuit een gevoel van sociale verplichting.

De maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste dertig jaren hebben de vanzelfsprekendheid waarmee jongeren lid werden van een organisatie en vrijwilligerswerk verrichtten, doen afnemen. De samenleving is sneller en moderner geworden: er kan gekozen worden uit diverse vrijetijdsbestedingen, zoals sport, televisie, computerspelletjes, muziek, uitgaan en internet. Van de jongeren die nog wel bereid zijn om zich belangeloos in te zetten hebben velen zich -net als volwassen vrijwilligers- afgekeerd van de traditionele vrijwilligersorganisaties en zijn op zoek gegaan naar alternatieve vormen van maatschappelijke dienstverlening.

Zo blijken maatschappelijk geëngageerde organisaties (Amnesty International, Greenpeace en wereldwinkels) jongeren nog wel te kunnen binden. Deze verschuiving heeft tijdelijk een belangrijk potentieel aan nieuwe vrijwilligers opgeleverd voor deze organisaties. Tijdelijk, want jonge vrijwilligers blijken namelijk in toenemende mate geïnteresseerd in kortdurende, concrete activiteiten. Een voorbeeld hiervan zijn de zogenaamde vakantiecampen in de Verenigde Staten. Jongeren kunnen zich opgeven om in de zomervakantie vrijwilliger te worden in een zomerkamp. Hiervoor ontvangen ze een kleine vergoeding, waarmee ze na afloop van het kamp reizen kunnen maken door de Verenigde Staten.

A great American tradition

Every summer, more than 7 million American children pack their bags and go off to summer camp; it's a century-old tradition that's as deep-rooted as baseball and apple pie! There are more than 10,000 summer camps in the United States. Most are situated in beautiful rural areas, where campers join in activities, sports and games in the great outdoors. The energetic adults who supervise campers are called *counselors*. Those who perform other camp duties are called *support staff*.

Hard work that's lots of fun

Camp Counselors USA can place you at a summer camp, where you work for nine or more weeks. When your camp assignment ends, you are free to travel independently in the USA for up to seven weeks before you return home. Hike the Grand Canyon, sunbathe in California or Florida, or climb to the top of the Statue of Liberty! The program is an ideal way to gain international work-experience, and have *the best summer of your life!*

It's important to know...

Though camp is definitely lots of fun, it's not a holiday for staff. The hours are long and often physically demanding. If you are a counselor, you spend 24 hours a day with an active group of children. If you are a support staff member, your job may seem tedious and menial at times. Total working hours may be more than a typical day. Whatever your position, you must adapt to the lack of privacy and basic accommodations. You will also be expected to adhere strict camp rules for campers and staff: no smoking, no drinking of alcoholic beverages and a nightly curfew. All in all, the joy of summer camp more than offsets the hard work. A cheerful, hardworking attitude is a must!

Bron: Summer Work USA. The Summer Camp specialist since 1986

Jongeren houden dus meer en meer van snelle en flitsende activiteiten, die van korte duur zijn. Wat dat betreft is er een gelijkenis te trekken met de wereld van de mode en de muziek: ook hier volgen trends elkaar in een snel tempo op. Wat vandaag nog 'in' is, is morgen al 'uit'.

Sportbeoefening

Ook de sportbeoefening wordt beïnvloed door een verdere individualisering. Vooral bij jeugdleden neemt de beoefening van individuele sporten (in georganiseerd verband) snel toe. De daling bij de teamsporten wordt voornamelijk toegeschreven aan de geringere aantrekkingskracht hiervan voor jeugdleden. Verondersteld kan worden dat individuele sporters in mindere mate bij het wel en wee van hun club betrokken zijn dan teamsporters: dit wijst op een afname van het potentieel aan vrijwilligers.

Jongerenparticipatie

Veel gemeenten geven momenteel vorm aan het jeugdbeleid na 2000. Een belangrijk aspect daarbij is het bevorderen van jongerenparticipatie. Het gaat daarbij niet alleen om het betrekken van jongeren bij het bestuur door hen een stem te geven in de inrichting van de eigen leefomgeving (school, straat, sport, openbaar bestuur), maar ook om participatie als volwaardig burger op alle terreinen (deelname aan het arbeidsproces bijvoorbeeld). Vaak stellen gemeenten een jongerengemeenteraad in; dit heeft echter alleen zin als er ook daadwerkelijk ingespeeld kan worden op initiatieven van jongeren.

Initiatieven van jongeren kunnen op verschillende manieren ontstaan. In veel gevallen is het ontbreken van bepaalde voorzieningen (half-pipe etc.) een directe aanleiding om bij de gemeente aan te kloppen. Voor de gemeente is het dan zaak niet alleen serieus met de jongeren te onderhandelen, maar ook om ervoor te zorgen dat deze incidentele participatie omgezet wordt in een structurele vorm.

Hart (1992, in: Duijvestijn 1998) onderscheidt 8 niveaus waarop jongeren kunnen participeren.

- 1 Manipulatie. De jeugd wordt ingezet bij acties, ten behoeve van door volwassenen geformuleerde belangen, waar zij zelf de inhoud en/of gevolgen niet van overzien of begrijpen.
- 2 Decoratie. De jeugd wordt ingeschakeld om acties van volwassenen op te luisteren (bijvoorbeeld door zang en dans).
- 3 Afkopen. De jeugd krijgt een stem, echter in die zin dat volwassenen kindvriendelijk willen zijn.
- 4 In opdracht, maar geïnformeerd. Volwassenen nemen het initiatief om de jeugd in te schakelen, maar stellen hen op de hoogte over het hoe en waarom. Het doel van het project wordt gedeeld door de jeugd en zij kunnen zelf besluiten te participeren. Ze worden dusdanig geïnformeerd dat zij het begrijpen en weten wie daarover besluit.
- 5 Consulteren en informeren. De jeugd wordt vooraf uitgebreid geraagdpleegd over een project dat door volwassenen ontworpen en geleid wordt. De mening van de jeugd krijgt een serieuze behandeling.
- 6 Initiatief bij volwassenen, kinderen beslissen mee. De volwassenen nemen het initiatief en bereiden beslissingen voor, dragen zorg voor de randvoorwaarden en de jeugd beslist in samenspraak met de volwassenen.
- 7 Initiatief en leiding bij de jeugd. De jeugd neemt het initiatief en bereidt beslissingen voor; volwassenen dragen zorg voor de randvoorwaarden en de jeugd beslist in harmonie met volwassenen.
- 8 Initiatief bij de jeugd, zij beslissen samen met volwassenen. De jeugd neemt zelf het initiatief en werkt het idee uit in een project in samenspraak met volwassenen. Gezien de gedeelde verantwoordelijkheid tussen de jeugd en volwassenen is dit de hoogste participatievorm.

4 Jongeren

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de huidige generatie jongeren: wat houdt ze bezig, waaraan besteden ze hun vrije tijd, hoeveel vrije tijd hebben ze en hoeveel jongeren verrichten al vrijwilligerswerk, waarom doen ze dat en wat vinden ze daarvan?

4.1 Vooraf

De wereld van en voor jongeren verandert zo snel dat het stevig aanpoten is om de trends in jongerencultuur bij te houden. Daarnaast is er geen sprake van een algemene jongerencultuur, maar van diverse naast elkaar bestaande leefstijlenculturen, zoals gabbers, straight-edgers, skaters, etc. Statistisch materiaal doet geen recht aan dit onderscheid in leefstijlen. Toch zijn gegevens hierover wel van belang. Wie voor jongeren namelijk een rol wil blijven spelen moet zich bedienen van de juiste marketing- en communicatietechnieken. Voor organisaties die traditioneel geneigd zijn te denken in statische achterbannen en doelgroepen is dat een enorme cultuuromslag. Waren zij ten tijde van de verzuiling van een min of meer stabiele achterban voorzien, nu is dat anders. Jongeren zijn minder vaak lid van een politieke partij of vakbond.

Lidmaatschap van verenigingen en andere organisaties, 1987 (in procenten)

lidmaatschap	12-15 jaar		16-19 jaar		20-24 jaar		25-29 jaar	
	m	v	m	v	m	v	m	v
lid pol. partij of vereniging	.	.	1,4	.	2,2	1,1	4,0	1,5
bezoekt vergadering pol. partij of vereniging	.	.	1,0	0,4	2,1	0,9	3,6	0,3
lid werkgevers- of middenstads-org, vakbond	.	.	1,8	0,7	12,2	6,4	18,4	12,0
bezoekt vergadering dergelijke organisatie of vakbond	.	.	0,8	0,2	4,0	1,5	5,3	2,4
organisatie met maatschappelijk doel	.	.	4,5	4,2	6,2	12,2	8,5	10,3
onderwijs-, schoolvereniging	.	.	14,0	15,5	8,3	13,1	5,4	7,7
zang/muziek/tooneelvereniging	8,4	14,8	7,7	11,3	6,7	7,1	7,6	7,1
hobbyvereniging	7,3	4,1	6,9	3,8	5,0	5,2	7,2	6,9
jeugdvereniging, clubhuis, scouting	11,4	14,4	12,4	8,8	5,7	2,9	5,1	3,6
andere vereniging, organisatie	8,3	12,7	11,8	12,1	19,3	13,9	19,4	14,0
geen	23,1	22,7	31,9	34,1	33,7	40,0	28,3	39,8
N =	(533)	(542)	(509)	(500)	(641)	(664)	(732)	(746)

Bron: Jongeren op de drempel van de jaren negentig (1992)

Naast kennis over de jongerencultuur dient men te beseffen dat de jongeren verhoudingsgewijs over weinig vrije tijd beschikken. Ook al nemen zij slechts weinig aan het arbeidsproces deel en ook al zijn zij nog grotendeels vrijgesteld van huishoudelijk werk, dan nog vergt onderwijs, vooral in de leeftijdsklasse 12-15 jaar, en in wat mindere mate in de leeftijdsklasse 16-19 jaar, zoveel uren dat relatief weinig vrije tijd resteert. Personen in de leeftijdsklasse 20-24 jaar hebben vijf uur vrije tijd meer. In de totale bevolking is de vrije tijd nog enkele uren hoger, hetgeen komt door de ouderen die in de totale bevolking een aanzienlijk deel vormen. Bij de jongste leeftijdsklassen is de vrije tijd sinds 1985 gedaald. Dat komt door het toenemende tijdsbeslag van arbeid (bijbaantjes) en onderwijs. Bij de mannen is deze ontwikkeling iets sterker opgekomen dan bij de vrouwen. Meisjes besteden tijdens normale schoolweken gemiddeld 7 uur per week aan een baantje, terwijl jongens gemiddeld 9 uur betaald arbeid verrichten. Aan werk tijdens de schoolvakanties besteden meisjes gemiddeld ongeveer 3 weken per jaar. Jongens besteden hier gemiddeld 3 tot 4 weken aan.

Tijdsbesteding in 1990 naar leeftijd

tijdsbesteding	12-15 jaar	16-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar
arbeid	1,1	10,1	20,3	23,8
onderwijs	40,0	30,7	11,2	3,9
huishouding en kinderen	5,3	6,3	14,1	21,4
persoonlijke verzorging*	79,6	77,0	75,6	73,6
vrije tijd	38,5	40,1	43,1	42,6

* waaronder slapen

Zoals eerder opgemerkt is er sprake van een gemiddelde daling van het aantal uren vrije tijd. Toch zijn er ook jongeren (een derde deel) die geen kans zien hun vrije tijd zinvol in te vullen: zij vervelen zich en hangen rond op straat.

Vrijtijdsbesteding in 1985 en 1990 naar leeftijd (uren per week)

Vrijtijdsbesteding	12-15 jaar		16-19 jaar		20-24 jaar		25-29 jaar	
	1985	1990	1985	1990	1985	1990	1985	1990
TV, audio (w.v. TV)	14,9 (12,9)	14,9 (13,2)	12,6 (10,6)	12,4 (10,9)	11,8 (10,3)	10,6 (9,5)	10,8 (10,2)	11,1 (10,5)
sociaal contact	5,1	4,9	8,3	7,9	11,4	11,1	11,7	11,4
uitgaan	4,4	4,4	8,0	8,1	8,0	8,7	6,1	6,1
lezen (w.v. boeken)	3,0 (1,6)	2,5 (1,5)	3,1 (1,1)	2,6 (1,2)	3,9 (1,4)	3,4 (1,1)	4,1 (1,2)	3,5 (1,2)
buitenrecreatie	1,2	0,6	0,8	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6
sport	3,3	2,6	2,5	2,3	1,3	1,4	1,2	1,2
computer	0,6	0,7	0,3	0,6	0,1	0,7	0,4	0,4
diverse hobby's	6,8	5,9	5,4	3,3	6,3	4,3	5,7	5,7
sociale participatie*	1,2	1,0	1,4	1,1	1,8	1,6	1,5	1,5
rusten/luieren	1,0	1,0	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0
totaal	41,5	38,5	43,7	40,0	46,4	43,2	45,4	42,6

*Verenigingsleven, kerkgang, vrijwilligerswerk

Bron: Jongeren op de drempel van de jaren negentig (1992)

4.2 Motieven van jongeren

Welke motieven hebben jongeren om vrijwilligerswerk te gaan verrichten? Wat drijft hen om in dit 'calculerend tijdperk' onbetaald werk te doen? In het onderzoeksrapport 'Jongerenparticipatie in de sportvereniging' (1998) is een helder overzicht te vinden van de diverse motieven in clusters:

Relationele motieven

De relationele motieven hebben alles te maken met het zoeken naar gezelligheid, het ontmoeten van nieuwe mensen, wellicht het maken van vrienden en het samenwerken met anderen.

Vrijwilligerswerk in je vakantie

Veel mensen gebruiken tegenwoordig een deel van hun vakantie om vrijwilligerswerk te doen. Daar zijn verschillende redenen voor te bedenken: je betekent iets voor een ander en je bent er gratis helemaal uit.

De Vrijwilligerscentrale Amsterdam haakt in op de toenemende belangstelling voor vrijwilligerswerk tijdens de vakantie. Ze geeft een vakantie-special uit van de Vrijwilligerskrant. Hierin staan allerlei mogelijkheden en tips om aan de slag te gaan in zowel binnen- als buitenland.

Bijvoorbeeld: archeologie in de Betuwe, onderzoek doen naar vogels in een Engels natuurreservaat, begeleiden van een zeilkamp voor kinderen, een huis restaureren in Italië, met een gehandicapte op vakantie gaan.

De mogelijkheden zijn haast onbeperkt.

Organisaties die met vrijwilligers werken, presenteren zich in de krant. Er wordt ook praktische informatie gegeven over onkostenvergoeding en verzekeringen.

Uit: De Echo, 3 maart 1999

Zelfontplooiingsmotieven

Het ontdekken van de eigen kwaliteiten en interesses staat bij de zelfontplooiingsmotieven voorop. Vrijwilligerswerk wordt gezien als een leerschool voor later: het leren dragen van verantwoordelijkheid, het leren organiseren etc. Voor sommigen speelt het opbouwen van een CV ook een rol.

Ruimte om te oefenen

Het is zaak jongeren een breed scala aan oriëntatiemogelijkheden te bieden op hoe de samenleving reilt en zeilt en op welke sociale vaardigheden in hun bagage moeten zitten. Dat is niet alleen in het belang van de jongere zelf, die zich immers moet kunnen ontwikkelen en zijn natuurlijke nieuwsgierigheid de vrije loop moet kunnen laten. Er is ook een collectief belang: de jeugd is het 'human capital' voor de samenleving nu en die van de toekomst. Een samenleving kan alleen overleven als zij oog heeft voor het overdragen van normen en waarden en het aanleren van sociale basisvaardigheden. Daarom moet de jeugd 'maatschappelijke oefenruimte' worden geboden, binnen bijvoorbeeld school, maar ook vooral buiten de school. Het gaat om plaatsen waar oefenen in sociale vaardigheden tot maatschappelijk competente burgers voorop staat. In een oefenruimte draait alles om het mogen maken van fouten en het leren van fouten zonder direct (alle) verantwoordelijkheid te hoeven dragen. Elke maatschappelijke oefenruimte heeft drie kenmerken gemeen:

- Er kunnen vaardigheden geleerd, geoefend en bevestigd worden;
- volwassenen begeleiden de jeugd, maar jongeren kunnen ook elkaar 'scholen';
- de jeugd is 'mede-auteur' van de activiteiten;

Maatschappelijke oefenruimtes dragen bij aan het doorbreken van scheidslijnen. Scheidslijnen tussen de verschillende leefstijlen van de jeugd. Maar ook scheidingen tussen de wereld van de jeugd (gezin, school, vrije tijd) en de wereld van volwassenen (het werk).

Bron: Jeugd op oriëntatie, 1998

Ontspanningsmotieven

Het vrijwilligerswerk is een andere vorm van vrijetijdsbesteding; het is leuk, nieuw en zinvol. Het bevredigt nieuwsgierigheid en is een antwoord op verveling.

Anchanie Olf (13) zit in de schminkploeg van Tieners Aktief

Anchanie Olf is 13 jaar en doet sinds een jaar vrijwilligerswerk. Ze zit in de schminkploeg van het project 'Tieners Aktief' dat in Tienercentrum Gizmo in stadsdeel Westerpark is ontstaan. Tieners Aktief wil laten zien dat tieners zich kunnen inzetten voor anderen en niet alleen maar rondhangen.

Anchanie Olf: "Ik kwam al bij Gizmo. De coördinator van Tieners Aktief vroeg of ik mee wilde doen. Ik had toen soms niks te doen dus het leek me leuk. Je ontmoet ook andere tieners. Totaal zijn er ongeveer 45 kinderen van 12 tot 16 jaar. Er is ook een evenementenploeg en nu ook een zwarte pieten ploeg. Ik zit met 20 tieners in de schminkploeg, maar als we ergens schminken zijn we met een clubje van vijf."

Sinds Anchanie Olf vrijwilligerswerk doet, heeft ze heel wat buurtfeesten van nabij gezien.

Met het vrijwilligerswerk kan Anchanie strippen verdienen die ze kan gebruiken voor activiteiten in Gizmo. "Ik heb er bijvoorbeeld een cursus streetdance mee betaald. Maar het leukste vind ik dat volwassenen een positief beeld krijgen van tieners. En wij zien dat we belangrijk zijn in de buurt."

Uit: De Echo d.d. 4 november 1998

Inhoudelijke motieven

Jongeren verrichten vrijwilligerswerk ook uit ideëel oogpunt: zoals bijvoorbeeld voor Greenpeace of Amnesty International. Vaak spreekt de inhoud van het werk aan: veel jongeren vinden het leuk met kinderen of dieren te werken. Ook de hobby (zoals sport) of de studie is een opstapje naar vrijwilligerswerk.

'Wanneer kom je weer terug, vroeg een mevrouw. Een ander bleef me voortdurend in mijn wangen knijpen. Het was nooit eerder in me opgekoemen, maar dit werk is zo belangrijk. Die oudjes zitten daar maar een beetje. Straks zit ik er zelf ook'.

Charlotte Brugman (14), vrijwilliger bejaardenhuis

'Je maakt er die mensen heel erg blij mee. Dat is meer waard dan geld. Waarom zou je het dan voor poen doen?'

Angela, Marijke en Arjan (14 en 15), vrijwilligers

Uit: Conferentiemap Smaakmakers, 10 februari 1999

Externe/expressieve motieven

Vrijwilligerswerk biedt een zekere status en verschaft identiteit, geeft bevestiging en betekenis. Omgekeerd kan dit motief ook leiden tot sociale druk: jongeren voelen zich verplicht bepaalde taken voor een organisatie of vereniging te doen.

'Dan loop ik daar rond. Zie ik pupillenleiders en denk stilletjes: die luisteren allemaal naar me. Dat geeft me vleugels'.

Paul Buitenkamp (22), hoofd pupillenleiders

'We hadden geen van drieën radio-ervaring. Nu word ik gevraagd door Radio Utrecht om interviews te doen. Goed hè?'

Rahma el Hannouffi, vrijwilliger

Uit: Conferentiemap Smaakmakers, 10 februari 1999

4.3 Ervaringen met jonge vrijwilligers

Het werken met jonge vrijwilligers is betrekkelijk nieuw. Toch kunnen een aantal organisaties zoals Tieners Actief, Stichting Mixt en Scouting bogen op een jarenlange ervaring. Welke redenen hebben zij voor het inschakelen van jongeren voor vrijwilligerswerk en welke lessen hebben ze inmiddels geleerd?

Een belangrijk motief om jongeren als vrijwilliger in te schakelen is het 'voorkomen van blinde hoeken'. Iedere organisatie is erbij gebaat wanneer er van tijd tot tijd nieuwe 'medewerkers' met dito ideeën de organisatie komen versterken. Op deze wijze wordt ook de aansluiting met de doelgroep gehouden.

Competente burgers

Jongeren zijn druk bezig met het vinden van de weg in deze complexe samenleving. Oriëntatie op de eisen en verlangens van de maatschappij, maar ook op de kansen en mogelijkheden, kan niet vroeg genoeg beginnen. Sleutelwoord bij maatschappelijke oriëntatie is het ontwikkelen van sociale vaardigheden om actief aan een veranderende samenleving deel te nemen: als kind, als dochter of zoon, als klasgenoot of inderdaad als vrijwilliger.

De vaardigheden

Om welke vaardigheden gaat het? In de eerste plaats om vaardigheden die leiden tot autonome, zelfbewuste en oordeelkundige burgers die loyaal zijn aan de democratie en kunnen omgaan met pluriformiteit.

In de tweede plaats gaat het om vaardigheden die jongeren helpen zich een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt. De economische ontwikkelingen van de laatste decennia hebben geleid tot flexibilisering van de arbeidsmarkt op vele fronten: in de beroepenstructuur, in het aanbod van banen en in de arbeidsvoorwaarden. Dit vergt van de nieuwe toetreders een flexibele beroepshouding, sociaal-communicatieve vaardigheden, probleemoplossend vermogen en de kunst van het samenwerken.

5 Organisaties

5.1 Vooraf

Vrijwilligersorganisaties vormen een onderdeel van de nonprofit- of derde sector. Deze sector bestaat uit organisaties die actief zijn in het veld tussen gemeenschap, markt en staat, door burgers bestuurd worden (als vrijwilliger of als betaalde kracht), een min of meer publieke doelstelling hebben en niet op winst gericht zijn. Dit kan worden aangeduid met 'civil society': het maatschappelijk middenveld. In het volgende overzicht worden de kenmerken van dat maatschappelijk middenveld vergeleken met de kenmerken van de begrippen gemeenschap, markt en staat.

Kenmerken van gemeenschap, markt, staat en civil society

	gemeenschap	markt	staat	civil society
leidend principe	solidariteit	concurrentie	hiërarchie	vrijwilligheid
dominante actoren	gezinnen, buurten	ondernemingen	bureaucratieën	verenigingen
voorwaarde voor deelname	toerekening	koopkracht	wettelijke bevoegdheid	commitment
besluitvorming	consensus	vraag en aanbod	gezaghebbend oordeel	discussie
transactiemiddel	achting	geld	dwang	argumenten
goederen	solidaire goederen	private goederen	collectieve goederen	-
externe effecten	wederzijdse genege- genheid, collectieve identiteit	welvaart, verant- woordelijkheid	zekerheid, rechtvaar- digheid	sociaal kapitaal, publieke opinievorming

Bron: SCP 1999

Om grip te krijgen op de diversiteit van vrijwilligersorganisaties die binnen deze civil society opereren, wordt eerst een onderscheid gemaakt tussen de verschillende soorten vrijwilligersorganisaties. Ook de organisatiekenmerken structuur, cultuur en bestuur (en hoe dit in het licht van jongere vrijwilligers gezien moet worden) en facetten van het vrijwilligersbeleid komen aan bod.

5.2 Soorten vrijwilligersorganisaties

In de literatuur (Meijs 1997) wordt aan de hand van de doelstelling van een organisatie een onderscheid gemaakt in drie typen organisaties: de dienstverlenende, de campagne- en de leden-voor-ledenorganisatie.

Dienstverlenende organisatie (service-delivery)

De dienstverlenende organisatie richt zich op het bedienen van een klant buiten de organisatie. De medewerkers van de organisatie (zowel de professionals als de vrijwilligers) streven ernaar de klanten van de organisatie goed te bedienen. De structuur van een dergelijke organisatie kan omschreven worden als: plat, lokaal, gekoppeld aan regio en land. De cultuur is gemoedelijk, begrijpend, warm, sociaal. In het bestuur zitten natuurlijke leiders (doorgegroeid, grote ervaring).

Toetreding tot een dienstverlenende organisatie is niet altijd zonder meer mogelijk: zowel betaalde krachten als vrijwilligers moeten over bepaalde vaardigheden en kennis beschikken (bijvoorbeeld een telefoontraining).

Campagneorganisatie (campaigning)

Voorbeelden van een dergelijke organisatie zijn belangenorganisaties of actiegroepen. In tegenstelling tot de dienstverlenende organisatie heeft een campagneorganisatie geen specifieke klantenkring buiten de organisatie. De organisatie richt zich tot de hele maatschappij of nog breder gezien: de hele wereld. De organisatie is vaak onduidelijk qua structuur. Het bestuur en de cultuur van de organisatie kunnen worden beschreven als actief, doelgericht en enigszins schreeuwerig. Er gelden geen speciale toetredingscriteria, behalve dan dat je achter de goede zaak moet staan. Iedere bijdrage die dit doel dient, is welkom en wordt geaccepteerd.

Leden-voor-ledenorganisatie (mutual support)

Dit type organisatie is opgericht door een bepaalde groep mensen die zich door een bepaalde zaak met elkaar verbonden voelen. Dat kan een lichamelijke aandoening, een sport of een verzameling zijn. Leden-voor-ledenorganisaties richten zich op onderlinge steun en hulpverlening tussen de leden van de organisatie. De organisatie heeft een duidelijke, overzichtelijke structuur. De cultuur van een dergelijk type organisatie laat zich vooral beschrijven als 'ons kent ons'.

Zelforganisatie

Eigenlijk is ook een vierde organisatievorm te onderscheiden: de zelforganisatie. Van een zelforganisatie is sprake wanneer één of meer mensen besluiten om een bepaalde activiteit geheel belangeloos te verrichten, zonder daarbij een organisatie of rechtspersoon op te richten. Bijvoorbeeld: enkele tieners die regelmatig een hondenpension bezoeken en daar de honden vertroetelen en helpen uitlaten. Of een groep jongeren die in de zomer allerlei sportactiviteiten in het park organiseert voor de kinderen uit de wijk.

In de praktijk worden (alle voornoemde) organisaties niet of nauwelijks in hun puurste vorm aangetroffen. Weliswaar zijn organisaties meestal goed in te delen naar hun hoofddoelstelling, maar ze hebben, bijna vanzelfsprekend, ook elementen van beide andere typen in zich. Daarbij zijn organisaties over het algemeen dynamische omgevingen, die groeiprocessen doormaken. Tijdens deze groei kan de organisatie van soort veranderen. Zo kan een kleine zelforganisatie uitgroeien tot een campagneorganisatie. En deze op haar beurt meer het karakter krijgen van een dienstverlenende organisatie.

Naast bovenstaande indeling kan ook een indeling gemaakt worden naar de rol van vrijwilligers binnen organisaties (in het algemeen):

- De vrijwilligers-bestuurde organisatie.
Een organisatie waarbij de doelen gesteld worden door de vrijwilligers die het bestuur vormen, maar waarbij de beleidsvoorbereiding en uitvoering in handen is van beroepskrachten.
- De vrijwilligers-ondersteunde organisatie.
De doelen en het beleid worden vooral geformuleerd door beroepskrachten en er wordt maar een beperkt deel van de uitvoerende taken verricht door vrijwilligers;
- De vrijwilligersorganisaties.
De doelen van de organisatie worden gesteld en gerealiseerd door vrijwilligers, die daarbij eventueel worden ondersteund door beroepskrachten.

Bron: Meijs, 1997

Management en type vrijwilligersorganisatie

Het instandhouden van een leden-voor-ledenorganisatie vraagt een beperkte mate van organisatie. Vrijwilligers en leden van dit type organisatie zien management en organisatie als iets dat in principe samen gedaan wordt. Dat wil niet zeggen dat iedereen daar zin in heeft, maar wel dat niet snel geaccepteerd wordt dat een van de betrokkenen de manager is. In de dienstverlenende organisatie is dat anders. Vrijwilligers verwachten dat ze worden georganiseerd en gemanaged. Zij verwachten en accepteren dat het management vrijwilligers selecteert, eisen stelt en zelfs mensen weg te sturen. Campagneorganisaties worden eerder geleid dan gemanaged. Hun vrijwilligers hebben weinig interesse in organisatie.

Leden-voor-leden- en campagneorganisaties kenmerken zich door een groep van (passieve) leden die (nog) geen vrijwilligerswerk doen voor de organisatie. In deze organisaties groeien leden toe naar vrijwilligerswerk voor de organisatie. Ook in deze situatie worden mensen meestal gevraagd om een vrijwilligersfunctie op zich te nemen.

5.3 Organisatiekenmerken

Het type organisatie is van invloed op de rol die vrijwilligers binnen die organisatie kunnen spelen. De context waarbinnen deze rol verder ingevuld wordt, wordt bepaald door de organisatiekenmerken: structuur, cultuur en bestuur. Deze kenmerken zijn daarmee bepalend voor de ruimte die jongeren krijgen: zowel letterlijk als figuurlijk.

Structuur

Het werken met jongere vrijwilligers vergt aanpassingen aan de structuur van de organisatie. Jongeren houden van no-nonsense, korte lijnen en duidelijke verantwoordelijkheden. Ze denken niet in functies, maar in klussen (ad hoc). Het doorlichten van de organisatie op deze kenmerken geeft inzicht in de ruimte die er voor jongeren is. Ook aspecten als werving en begeleiding bepalen het slagen. Zo zal men voor werving van jongeren naar plaatsen toe moeten waar jongeren verblijven, bijvoorbeeld op straat, op school of op de sportvereniging. Verder zullen jongeren aangesproken moeten worden op een manier die aansluit bij hun cultuur en/of belevingswereld. Jongeren moeten gevraagd worden wat ze zelf willen en kunnen. Jongeren moeten geënthousiasmeerd worden. Ook bij de begeleiding van jongeren zal met deze aspecten rekening gehouden moeten worden: de begeleider zal de 'beat-per-minute' van de jongeren moeten kennen om vertrouwen te winnen en gerichte feedback te geven. Intergenerationeel werken vraagt derhalve om een intergenerationele aanpak. Dit vergt een specifieke jongerengerichte kwaliteit van de begeleider.

Cultuur

De vrijwilligers die tot de oude garde behoren bepalen vaak niet alleen het takenpakket van de jongeren, maar ook de sfeer. Worden jonge vrijwilligers gezien als een verrijking, nieuw bloed of als een bedreiging? Kunnen jongeren volwaardig meedraaien? Is de kantine ook zo ingericht dat jongeren zich er thuis voelen? Of hangen er posters van de Ouderenbond met muziek van James Last op de achtergrond? Een van de mogelijkheden om jongeren zich beter thuis te laten voelen is het laten werken in koppels. Zo hebben jongeren steun aan elkaar.

Bestuur

Om ervoor te zorgen dat de sfeer tussen jonge vrijwilligers en anderen binnen de organisatie goed is en blijft, is een alert bestuur van de organisatie onontbeerlijk. Het bestuur bewaakt als het ware het samenwerkingsproces tussen de verschillende personen in de organisatie. Daarnaast treft het bestuur maatregelen om de structuur van de organisatie aan de behoeften van jongeren aan te passen. Het bestuur kan er ook voor kiezen om jongeren op te nemen in het bestuur van de organisatie. Op die manier kunnen jongeren invloed uitoefenen op het beleid van de gehele organisatie. Het is echter niet de bedoeling dat deze jongere een 'excusestruus' (m/v) wordt.

5.4 Beleid

Het binnenhalen, belonen, begeleiden en behouden van vrijwilligers is een belangrijke opdracht voor vrijwilligersorganisaties. De visies op elk van deze aspecten vormen tezamen het vrijwilligersbeleid: het personeelsbeleid (kaderbeleid) van vrijwilligersorganisaties.

Niet alle organisaties hebben een dergelijk beleid geformuleerd. Vaak zijn organisaties actief op één van de aspecten, maar ontbreekt het aan de (juiste) samenhang of inhoud.

Van Loon en Ruiter (1989) geven zes punten onderdeel uitmaken van vrijwilligersbeleid.

- de taakverdeling en de verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen beroepskrachten en vrijwilligers;
- de rechten van vrijwilligers met betrekking tot inspraak en zeggenschap;
- de begeleiding en inwerking die de organisatie biedt aan vrijwilligers;
- de rechten en plichten ten aanzien van deskundigheidsbevordering van de vrijwilliger op kosten van de organisatie;
- de onkostenvergoeding;
- de verzekeringen.

In veel gevallen is vrijwilligersbeleid in de praktijk synoniem voor wervingsbeleid, of beperkt het zich tot het vaststellen van de onkostenvergoeding. Organisaties maken weinig onderscheid tussen verschillende soorten vrijwilligers, waarbij voor dit onderzoek het verschil tussen 'jongere' en 'oudere' vrijwilligers het meest belangrijk is.

Naast het verschil in leeftijd kunnen vrijwilligers op een flink aantal punten verschillen, zoals:

- aard van de werkzaamheden voor de organisatie (besturen, uitvoeren, ondersteunen);
- motivatie om vrijwilligerswerk te doen;
- hun relatie met en instelling tegenover de organisatie (projectmatig of doorlopend etc.);
- persoonskenmerken (geslacht, opleiding, beroepsachtergrond, cultuur).

Binnenhalen

Voordat met het binnenhalen van (jongere) vrijwilligers gestart wordt, moet de keuze gemaakt worden of er mensgericht dan wel taakgericht geworven wordt.

Bij mensgericht werven wordt geconcentreerd op het werven van een vrijwilliger; pas daarna wordt bekeken welke taken deze vrijwilliger op zich kan nemen.

De (on)mogelijkheden en wensen van de vrijwilliger staan centraal. Taakgericht werven gaat uit van een tevoren vastgesteld taak: werven is een zoektocht naar degene die de taak wil uitvoeren. Belangrijk is dan om functies zo mogelijk te splitsen in behapbare stukken, want:

- jongeren zijn het meest gemotiveerd wanneer ze ingeschakeld worden voor eenduidige, kortdurende projecten;
- jongeren willen een duidelijke taakomschrijving: wat wordt er van mij verwacht en binnen welke termijn?;
- jongeren zijn productgericht in plaats van procesgericht: de activiteit zal een van te voren duidelijk te begrenzen resultaat moeten opleveren.

't Pandje zoekt vrijwilligers

Jongerencentrum 't Pandje aan de Schrijversstraat 3 is op zoek naar enthousiaste vrijwilligers voor de donderdag- en zaterdagavond. In april start 't Pandje een r&b-café op donderdagavond en een DJ-avond op zaterdag. Op beide avonden zullen verschillende dj's hun kunsten vertonen. Voor deze avonden moet een hoop geregeld worden. Daarom is het jongerencentrum op zoek naar enthousiaste jongeren die willen helpen met de organisatie, publiciteit en barwerkzaamheden. Belangstellenden kunnen contact opnemen met Susan, jongerenwerker van 't Pandje.

Bron: De Almare, 24 maart 1999

Belonen

Het belonen van vrijwilligers gaat verder dan de obligate onkostenvergoeding. Persoonlijke aandacht, een complimentje, een certificaat, het volgen van een training, het zijn allemaal mogelijkheden om op een alternatieve wijze te belonen. Waardering, in welke vorm ook, is afhankelijk van de waarde die de (jongere) vrijwilliger er aan hecht: de waarde wordt bepaald door het motief op basis waarvan de vrijwilliger gestart is met vrijwilligerswerk.

Smakelijk uitje voor vrijwilligers

De stichting ABRI, de stichting Regionaal Dienstencentrum SPD Flevoland, TRIADE en Boerderijproject De Stek organiseerde afgelopen vrijdag voor de zevende keer een vrijwilligersdag.

Om ieders blik te kunnen verruimen werd er met een aantal vrijwilligers een theevisite aan één van de woonvoorzieningen van de stichting Flevobolder gebracht. Aansluitend hierop kregen de vrijwilligers een maaltijd aangeboden, die bereid en verzorgd was door twee vrijwilligers van de eetgroep en twee groepsleiders van de Flevobolder.

Bron: De Almare, 24 maart 1999

Begeleiden

Om mensen bij de organisatie te betrekken en voor te bereiden op het vrijwilligerswerk hebben sommige organisaties introductieprogramma's voor nieuwe (potentiële) vrijwilligers. Deze programma's zijn echter vaak gericht op de inhoud van het werk en de structuur van de organisatie.

Alle mogelijkheden voor het verrichten van vrijwilligerswerk binnen de organisatie komen aan bod. Vooral op jongeren heeft dit eerder een ontmoedigende dan motiverende werking. Ervan uitgaande dat, in het bijzonder voor jongeren, de taken overzichtelijk en helder moeten zijn en dat jongeren meer waarde hechten aan het werk dan aan de organisatie, kan verwacht worden dat de meeste jongeren voor het einde van dit soort introductieprogramma's weer vertrokken zijn.

In een goede introductie moet verteld worden wat mensen motiveert om het werk te doen en wat daar de leuke kanten van zijn. De emotie van het werk moet worden overgebracht, bij voorkeur door een jongere.

Overigens wordt bij begeleiden vaak gedacht aan nieuwe vrijwilligers, maar ook de noodzaak van begeleiding van vrijwilligers die er al langer 'bij' zijn is belangrijk: een voorwaarde voor het kunnen behouden van vrijwilligers.

'Wat heel belangrijk is, is dat er goede begeleiding is. Je moet een leertraject opzetten voor jongeren. Als dat niet gebeurt, is de kans van slagen klein. De introductieperiode is heel belangrijk. Organisaties die met jonge vrijwilligers gaan werken moeten hieraan aandacht besteden. Er moeten mensen vrijgemaakt worden die louter jongeren begeleiden'

Peter van Heek, NJG

'Tieners worden voor langlopende projecten ingezet. Dat kan best als de tiener maar goed wordt begeleid. De tieners werken met elkaar in koppels. Dat is veiliger. Bijna iedere tiener kan vrijwilligerswerk doen, als de begeleiding maar op een goede manier gebeurt.'

Trees van Elderen, Tieners Aktief

Behouden

Een goede begeleiding en een beloning die aansluit bij de motieven van vrijwilligers zijn belangrijke voorwaarden voor het behouden van vrijwilligers. Een bijkomend aspect is het kunnen doorlopen van een 'carrière' binnen de organisatie. Jongeren kunnen zo binnen een groeimodel langzaam maar zeker toegroeien naar een andere functie. Het zou ook mogelijk moeten zijn om, gedurende een bepaalde periode, minder actief (maar toch betrokken!) te zijn binnen een organisatie. Nu is vrijwilligerswerk te vaak 'alles of niets': een tussenvorm is er niet.

Behalve een loopbaanplanning kunnen ook andere reguliere personeelswerkinstrumenten ingezet worden om vrijwilligers te behouden: functioneringsgesprekken, contracten, opleidingsplannen etcetera. Daarbij is het uitgangspunt dat de vrijwilliger bepaalt voor welke instrumenten gekozen wordt. Een jongere die voor de gezelligheid op de honkbalclub een handje helpt, heeft minder op met een functioneringsgesprek en een certificaat dan een jongere die uit zelfontplooiing penningmeester is bij de lokale afdeling van de Dierenbescherming.

'Het kind wordt (bij scouting) intensief begeleid, maar leert ook zelfstandig te werken. Naarmate het kind ouder wordt, neemt automatisch de begeleiding af of men wordt zelf begeleider. Dat is een heel geleidelijk proces. Op die manier creëert zo'n organisatie het eigen kader.
Peter van Heek, NJG

Overigens is het behouden van vrijwilligers voor sommige organisaties niet een doel op zich. Immers, een organisatie kan zichzelf ook in stand houden met wisselende vrijwilligers, mits voorzien van een continue stroom. Ook voor jongeren kan het frequent overstappen van de ene organisatie naar de andere voldoende afwisseling opleveren om vrijwilligerswerk te blijven verrichten. Het mes snijdt zo aan twee kanten: de organisatie wordt regelmatig voorzien van 'nieuw bloed' en de jongere krijgt geen 'bindingsangst'.

6 Methodieken

Hoe kunnen jongeren gestimuleerd worden om vrijwilligerswerk te verrichten? Dat is de belangrijkste vraag van dit onderzoek. Het verstevigen van de band tussen (vrijwilligers)organisaties en jongeren is het antwoord. Maar hoe pak je dat als organisatie aan? Jongeren willen niet als reservepool aan arbeidskracht worden beschouwd. Jongeren willen geprikkeld, geïnspireerd en begeleid worden. Hoe een organisatie hiermee in de praktijk kan omgaan wordt geïllustreerd aan de hand van de vijf B's: beleid, binnenhalen, belonen, begeleiden en behouden. De in dit hoofdstuk gepresenteerde methodiekenmatrices zijn opgesteld en ingevuld op basis van de informatie uit de interviews en de resultaten van een kleinschalige expertmeeting die in het kader van het onderzoek is gehouden.

6.1 Vooraf

Jongeren en vrijwilligerswerk is geen vanzelfsprekendheid. In eerdere hoofdstukken is gebleken dat jongeren duidelijke motieven hebben wanneer ze vrijwilligerswerk verrichten, variërend van ontspanning (gezelligheid) naar leerzaam (onderdeel studie, stage). Deze motieven vormen een belangrijk aanknopingspunt voor vrijwilligersorganisaties die een specifieke beleid ten aanzien van jongeren willen voeren. Om jongeren succesvol te laten participeren in een organisatie is namelijk 'ruimte' nodig. Het vereist een andere opstelling van een organisatie, een specifieke aanpak op verschillende terreinen. Een organisatie dient zich rekenschap te geven van de volgende vragen:

- 1 Wat is het beleid ten aanzien van jonge vrijwilligers?
- 2 Hoe worden jongeren binnen de organisatie gehaald?
- 3 Hoe kan de organisatie jongeren begeleiden?
- 4 Op welke wijze worden jongeren beloond?
- 5 Hoe worden jongeren voor de organisatie behouden?

Natuurlijk is de beantwoording van deze vragen niet voor iedere organisatie hetzelfde. In hoofdstuk 5 is een indeling naar typen vrijwilligersorganisaties gepresenteerd: de dienstverlenende, de campagne- en de leden-voor-leden-organisatie. Het type vrijwilligersorganisatie is bepalend voor de uitwerking van de hiervoor gepresenteerde vragen.

Met de wetenschap dat organisatietynologie en motieven van jongeren direct van invloed zijn op de invulling van de vijf B's, kunnen per 'B' deze twee variabelen tegen elkaar uitgezet worden. De combinatie van deze variabelen levert een handelingswijze c.q. methodiek op, waarvan het verwachte effect het grootst zal zijn.

Hieronder worden vier 'B's' verder uitgewerkt en voorzien van een methodiekenmatrix. Voor de 'B' van beleid is deze matrix niet uitgewerkt. Immers, beleid is het geheel aan keuzes dat ten aanzien van de overige 'B's' gemaakt wordt (zoals in paragraaf 5.4 uitgewerkt).

De methodiekenmatrices zijn opgesteld en ingevuld op basis van de informatie uit de interviews en de resultaten van een kleinschalige expertmeeting die in het kader van het onderzoek is gehouden. Elke matrix vertegenwoordigt een aspect van het inzetten van jonge vrijwilligers binnen verschillende typen organisaties en kan in dit opzicht gebruikt worden als analysekader.

Vooralsnog is met de invulling van de matrices geen volledigheid nagestreefd, maar gaat het er vooral om een andere manier van kijken te stimuleren.

Aan de hand van de matrices kan een organisatie aflezen welke keuze, bij het huidige type organisatie, het meeste effect oplevert. Dit kan beschouwd worden als een nulmeting. Indien een organisatie zich aan het ontwikkelen is van een leden-voor-ledenorganisatie naar een dienstverlenende organisatie, kan daarbij meegenomen worden welke gevolgen deze ontwikkeling heeft voor het vrijwilligersbeleid ten aanzien van jongeren (er vindt een herijking plaats). Wellicht behoeft dit beleid dan bijstelling en kan hier tijdig op geanticipeerd worden.

6.2 Beleid

Algemeen

De keuze om jongeren als vrijwilliger in te (gaan) zetten dient expliciet gemaakt te worden. Daarbij moet gezorgd worden voor passende randvoorwaarden. Deze zijn in de eerste plaats de cultuur, de structuur en het bestuur van een organisatie. Een vertaling naar operationeel niveau wordt gevormd door het uitwerken van het vrijwilligersbeleid: het geheel aan keuzes dat gemaakt wordt ten aanzien van binnenhalen, belonen, begeleiden en behouden.

Praktijkvoorbeeld

Een sportvereniging laat de leden al op jonge leeftijd weten dat vele handen uit de mouwen moeten om de club draaiende te houden. Kinderen van een jaar of zeven helpen bijvoorbeeld al om de kleedkamer schoon te maken. Tieners worden betrokken bij het maken van de jeugdpagina in het clubblad en met het klaarzetten van trainingsmaterialen.

6.3 Binnenhalen

Algemeen

Hierbij gaat het om werving van jonge vrijwilligers voor bepaalde taken. Welke acties moeten worden gestart om jongeren de organisatie binnen te halen? De te kiezen wervingsmethoden variëren van een onpersoonlijke werving door middel van een advertentie tot het persoonlijk benaderen van jongeren. Zo zal voor een campagneorganisatie als Amnesty International een advertentie genoeg respons opleveren, maar is het voor een leden-voor-ledenorganisatie als een voetbalclub meer effectief om jongeren persoonlijk te benaderen.

Praktijkvoorbeeld

De stichting Tieners Actief (TA) benadert jongeren onder andere via de lessen maatschappijleer op school. De jongeren wordt tijdens deze lessen verteld wat vrijwilligerswerk precies inhoudt. En de jongeren wordt verteld dat ze zelf ook vrijwilligerswerk kunnen doen. Daarnaast hebben sommige lokale TA-initiatieven inloopspreekuren, waar jongeren zich kunnen aanmelden als vrijwilliger.

Binnenhalen	Dienstverlenende organisatie	Campagne-organisatie	Leden-voor-leden-organisatie
Relationeel	• mond-tot-mond	-	• lid v/d club • via vrienden, klasgenoten
Zelfontplooiing	• via school/opleiding • via krant • functieprofiel	• via school/opleiding • via krant • functieprofiel	• mond-tot-mond
Ontspanning	• via advertentie op school of vereniging	-	• aanspreken leden
Inhoudelijk	• via school/opleiding • via krant • functieprofiel	• gericht verspreiden ideaal (bijv. via internet)	• door de leden (actief missiewerk verrichten)
Extern/expressief	• via school/opleiding • via krant • functieprofiel	• gericht verspreiden ideaal (bijv. via internet)	• aanspreken leden

6.4 Belonen

Algemeen

Beloning stimuleert en motiveert jongeren om vrijwilligerswerk te verrichten. De vorm van de beloning hoeft overigens niet materieel van aard te zijn. Jongeren die vrijwilligerswerk zien als een manier om tot zelfontplooiing te komen, zijn gebaat bij het behalen van een certificaat of het mogen volgen van een cursus.

Praktijkvoorbeeld

De stichting Mixt vertelt: "De jongeren die bij onze stichting als vrijwilliger werkzaam zijn, krijgen een onkosten- en reisvergoeding. Daarnaast betalen we ook de lunch. De vrijwilligers krijgen aan het eind van het jaar bovendien een kleine bonus uitgekeerd. Desgewenst ontvangt de vrijwilliger een getuigschrift. Bij het organiseren van evenementen moet de catering ook altijd goed verzorgd zijn. De jongeren doen al zoveel voor niets. Dan serveer je geen soep uit blik! Nee, dan staat er zalmzalade op het menu."

Belonen	Dienstverlenende organisatie	Campagne-organisatie	Leden-voor-leden-organisatie
Relationeel	• complimenteren • onkostenvergoeding	• complimenteren • onkostenvergoeding	• complimenteren
Zelfontplooiing	• certificaat • studiepunten	• certificaat • studiepunten • functiedoorstroom	• certificaat • verstrekken cursus
Ontspanning	complimenteren	complimenteren	complimenteren
Inhoudelijk	-	• certificaat • studiepunten	-
Extern/expressief	• certificaat • bonusregeling	• certificaat • bonusregeling • complimenteren	• certificaat • verstrekken cursus • privileges

6.5 Begeleiden

Algemeen

Hoe moeten jongeren begeleid worden wanneer ze vrijwilligerswerk binnen de organisatie uitvoeren en door wie? Het gaat hier om zaken als opleiding en coaching. De intensiteit van de begeleiding is ook hier afhankelijk van de motieven en het type organisatie. In de meeste gevallen is een mentor of het werken in koppels een minimale vereiste bij het begeleiden van jongeren. Jongeren die vanuit zelfontplooiing of uit inhoudelijke motieven vrijwilligerswerk verrichten, kunnen daarnaast profijt hebben van inhoudelijke begeleiding in de vorm van trainingen of cursussen. Voor jongeren die vrijwilliger zijn vanuit relationele motieven, is vooral de morele begeleiding belangrijk.

Praktijkvoorbeeld

Scouting Nederland merkt op dat de scoutingmethode erop gericht is het zelfvertrouwen van scouts te vergroten. Scouts leren daarom volgens het 'learning by doing'-principe. De begeleiding is erop gericht om jongeren stap voor stap toe te laten groeien naar een nieuwe, hogere vrijwilligersfunctie.

Begeleiden	Dienstverlenende organisatie	Campagne-organisatie	Leden-voor-leden-organisatie
Relationeel	• mentor • in koppels werken	• introductie (hoe werkt de organisatie)	• mentor
Zelfontplooiing	• mentor • training/cursus	• training/cursus	• training/cursus
Ontspanning	• in koppels werken	• mentor	• mentor
Inhoudelijk	• mentor	• mentor	-
Extern/expressief	• mentor • training/cursus	• mentor • training/cursus	• training/cursus

6.6 Behouden

Algemeen

Het is niet vanzelfsprekend meer dat mensen jarenlang actief zijn als vrijwilliger voor een bepaalde organisatie. Wanneer jongeren dan ook actief zijn binnen een organisatie, zal actie moeten worden ondernomen om ze ook als zodanig voor de organisatie te behouden. Zo zullen jongeren die uit inhoudelijke motieven zich aansluiten bij een campagneorganisatie afhaken als die organisatie niet langer het ideaal uitdraagt of dient. Binnen een dienstverlenende organisatie heeft functiedoorstroom een positief effect op de jongeren die daar vanwege externe c.q. expressieve overwegingen ooit gestart zijn. Jongeren die 'voor de gezelligheid' komen zijn beter te behouden als er ruimte is voor het houden van een jaarlijks feest of het organiseren van een uitstapje.

Praktijkvoorbeeld

Je moet jongeren zo praktisch mogelijk inzetten en ze niet opzadelen met de sores van de organisatie, aldus Ivo Hartman van het Instituut voor Publiek en Politiek. Je moet je als organisatie dus zoveel mogelijk richten op de interesse en motieven van jongeren. Je moet ze geen langdurige verplichtingen opleggen.

Behouden	Dienstverlenende organisatie	Campagne-organisatie	Leden-voor-leden-organisatie
Relationeel	• cultuur • werk overzichtelijk en wisselend • feestje	• cultuur • werk overzichtelijk en wisselend	• cultuur • werk overzichtelijk en wisselend • feestje
Zelfontplooiing	• doorstroom • functieroulatie • cursus • mentorschap	• doorstroom • functieroulatie • cursus • mentorschap	• doorstroom • functieroulatie • cursus • mentorschap
Ontspanning	• cultuur • feestje	• cultuur	• cultuur
Inhoudelijk	• in stand houden doel/ideaal organisatie	• in stand houden ideaal	-
Extern/expressief	• doorstroom • functieroulatie • cursus • mentorschap	• voldoen aan de andere B's	• doorstroom • functieroulatie • cursus • mentorschap

7 Conclusies en aanbevelingen

7.1 Conclusies

In opdracht van het ministerie van VWS heeft Van Dijk, Van Soomeren en Partners (DSP) een achtergrondstudie uitgevoerd naar het thema 'Jongeren en vrijwilligerswerk'. Enerzijds is hierbij aandacht besteed aan het overheidsbeleid rond dit thema in het algemeen en het beleid van de drie betrokken VWS-directies (Sociaal Beleid, Jeugdbeleid en Sport) in het bijzonder. Anderzijds is gekeken op welke wijze in het 'veld van vrijwilligersorganisaties' wordt omgegaan met vrijwilligerswerk door jongeren.

Bij de start van het onderzoek is deze opdracht geconcretiseerd in een aantal onderzoeksvragen. Allereerst worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek, zoals die in de voorgaande hoofdstukken zijn uitgewerkt, hieronder per vraag samengevat. Daarna wordt een slotconclusie beschreven en een aantal aanbevelingen gepresenteerd.

- a Welke definitie(s) van vrijwilligerswerk worden binnen de drie beleidsvelden van het ministerie van VWS gehanteerd en op welke leeftijdsgroepen en werkvelden richten ze zich?*

Binnen elk beleidsveld van het ministerie van VWS wordt onder vrijwilligerswerk verstaan 'werk dat onbetaald, onverplicht, in enig georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van anderen en/of de samenleving'. Binnen het sportbeleid en sociaal beleid wordt nauwelijks onderscheid gemaakt naar leeftijdsgroepen. Jeugdbeleid richt zich specifiek op jongeren. Duidelijke leeftijdsgrenzen zijn niet gesteld. De motie Essers richt zich op jongeren van 15 tot 20 jaar.

- b In hoeverre vormt het (kwantitatief en kwalitatief) versterken van het vrijwilligerswerk een concreet beleidsdoel en zijn er verschillen tussen de beleidsvelden?*

Sociaal beleid is voornamelijk faciliterend (verstrekken subsidies). Daarnaast vervult het ministerie van VWS een makelaarsrol (het bijeen brengen van partijen). Jeugdbeleid richt zich op het terrein van jongerenparticipatie. Vrijwilligerswerk is daar een vorm van. Het sportbeleid is momenteel nog voornamelijk voorwaardenscheppend ten aanzien van vrijwilligerswerk (met als doel het terugbrengen van het kadertekort), maar het ministerie van VWS bezint zich op zijn rol daarin. De eerste tekenen daarvan zijn zichtbaar in de vorm van de Stichting Jeugd in Beweging en de nota 'Professionalisering in de sport'.

- c Welke beleidsinstrumenten worden binnen de drie beleidsvelden ingezet om het vrijwilligerswerk in het algemeen en onder jongeren in het bijzonder te stimuleren?*

Tot op heden werden voornamelijk project- en instellingssubsidies gebruikt om vrijwilligerswerk in het algemeen te stimuleren. Voor het stimuleren van vrijwilligerswerk onder jongeren wordt eveneens dit middel ingezet (subsidies aan bijvoorbeeld Tieners Aktief en Scouting).

d Wat is de visie van andere ministeries en bestuurslagen (provincie en gemeente) op jongeren en vrijwilligerswerk?

Het ministerie van SZW ziet vrijwilligerswerk als een middel tot sociale activering. De link met jongeren wordt niet gelegd. Het ministerie van OC&W vindt dat de huidige lespakketten voldoende aandacht besteden aan vrijwilligerswerk en legt de verdere vormgeving van het onderwerp bij de docent. Ook in het Grote-Stedenbeleid (ministerie van BZK) is aandacht voor jongerenproblematiek en jongerenparticipatie. Provincies treden over het algemeen alleen faciliterend op (subsidies aan steunfunctie-instellingen). Niet iedere provincie heeft een visie op vrijwilligerswerk; over jongeren wordt in dit verband niet gesproken. Steeds meer gemeenten hebben beleidslijnen vastgesteld voor vrijwilligerswerk. Ook hier wordt het verband gelegd met kadertekorten en lokaal sociaal beleid. Jongeren ontbreken in dit verhaal vooralsnog. Hoop gloort: veel gemeenten richten zich nu op jongerenparticipatie. Momenteel nog in een 'enge' definitie van (jongeren)raden, maar wellicht straks meer in de richting van maatschappelijke oefenruimtes.

e Wat zijn de meest recente cijfers ten aanzien van vrijwilligerswerk en welke huidige maatschappelijke trends hebben invloed op (jongeren en) vrijwilligerswerk?

Voor de laatste cijfers wordt verwezen naar paragraaf 3.2. Trends die direct of indirect van invloed zijn op jongeren en vrijwilligerswerk laten zich samenvatten in de trefwoorden individualisering, vergrijzing, veranderende rol van vrijwilligerswerk in de samenleving, verweving van de wereld buiten en binnen school, professionalisering, sportbeoefening en jongerenparticipatie. Enkele punten:

- met het imago van vrijwilligerswerk lijkt weinig mis, het gaat er eerder om het werk flexibel en in kleine porties aan te bieden;
- jongere leeftijdscategorieën zijn voornamelijk vertegenwoordigd in de sport en recreatie en op scholen;
- sociale netwerken spelen een grote rol bij werving: jongeren die zich 'toevallig' in deze netwerken bevinden, worden bereikt;
- 15% van de huidige vrijwilligers is voor het 26e jaar begonnen;
- tijdens de middelbare schoolperiode is de voornaamste reden om te stoppen met vrijwilligerswerk gebrek aan tijd en verminderde belangstelling. Na deze periode liggen de redenen in veranderingen in de persoonlijke situatie;
- de verhoogde instroom van vitale ouderen verkleint letterlijk en figuurlijk de ruimte voor jongeren;
- allochtone jongeren zullen zich voornamelijk richten op vrijwilligerswerk in de 'eigen' groep. Voor hen heeft (gezien de soms slechte uitgangspositie op de arbeidsmarkt) betaald werk meer prioriteit;
- professionalisering stelt hogere eisen aan vrijwilligers: dit kan de ruimte voor jongeren (ondanks hun kennisvoorsprong op sommige terreinen) verkleinen.

f Hoe ziet de huidige generatie jongeren er uit? Waaraan besteden ze hun vrije tijd en met welke trends hebben zij te maken? Op basis van welke motieven verrichten jongeren vrijwilligerswerk?

'De' jongere bestaat niet, er is een enorme diversiteit aan leefstijlen, die soms kris-kras door elkaar lopen; jongeren 'switchen' ook snel van stijl ('style-hoppers'). Jongeren hebben weinig vrije tijd en besteden die minder aan lidmaatschap van organisaties en meer aan tv, internet en school.

Jongeren die vrijwilligerswerk verrichten doen dit op basis van relationele motieven, zelfontplooiingsmotieven, ontspanningsmotieven, inhoudelijke motieven of externe/expressieve motieven. Wie voor jongeren een rol wil blijven spelen, zal zich moeten bedienen van de juiste marketing- en communicatietechnieken, toegespitst op de diverse leefstijlen en motieven.

g Laten vrijwilligersorganisaties zich onderscheiden in de wijze waarop jongeren een plaats krijgen binnen de organisatie?

Organisaties laten zich op diverse wijzen onderscheiden. Bepalend voor de plaats van jongeren binnen de organisatie is het onderscheid naar dienstverlenende, campagne- of leden-voor-ledenorganisatie. Overigens hebben organisaties vaak aspecten van twee (of zelfs drie) typen in zich. Binnen de organisatie zijn de structuur, de cultuur en het bestuur bepalend voor de letterlijke en figuurlijke ruimte die jongeren krijgen. Uiteraard zijn er grote verschillen tussen organisaties voor wat betreft de positie en vertegenwoordiging van jongeren in het vrijwillig kader. Er zijn organisaties die vrijwel geheel op jongeren draaien (LAKS), organisaties die actief jongeren betrekken (WNF, Tieners Aktief) en organisaties die niet of nauwelijks jongeren kunnen of willen betrekken. Grofweg kan gesteld worden dat relatief veel jongeren actief zijn binnen de sport, cultuur en milieu en weinig binnen de zorg en dienstverlening.

h Op welke wijze kunnen organisaties in hun vrijwilligersbeleid rekening houden met jongeren? Worden hiervoor methodieken gebruikt en zo ja, welke?

Binnen het vrijwilligersbeleid bepaalt de invulling van de begrippen binnenhalen, belonen, begeleiden en behouden hoe rekening gehouden kan worden met jongeren. De aanpak van organisaties loopt erg uiteen: sommigen hanteren een gericht wervingsbeleid en bij anderen verloopt het inschakelen van jongeren op goed geluk. Van duidelijke methodieken lijkt geen sprake: het blijft over het algemeen bij een verzameling van diverse maatregelen. Het merendeel van de organisaties handelt vrij traditioneel en heeft een beperkt handelingsrepertoire. De organisaties kunnen nog veel (van elkaar) leren.

j Welke (nieuwe) methodieken zijn denkbaar die organisaties handvatten geven om jongeren te stimuleren vrijwilligerswerk te verrichten?

In hoofdstuk 6 is een viertal methodiekenmatrices gepresenteerd. Per aspect van vrijwilligersbeleid (binnenhalen, belonen, begeleiden en behouden) zijn de motieven van jongeren geconfronteerd met de typen vrijwilligersorganisatie. Dit levert per matrix cellen op, die in kernwoorden ingevuld zijn met de meest effectieve handelwijze. Aan de hand van een dergelijk analyse-instrument, voorzien van een helder stappenplan, kan een vrijwilligersorganisatie haar huidige positie bepalen en alternatieve keuzemogelijkheden aangereikt krijgen om jongeren bij het vrijwilligerswerk te betrekken.

Slotconclusie

Binnen de rijksoverheid vormt het ministerie van VWS het coördinatiepunt voor het vrijwilligersbeleid. Dit ministerie en de ministeries van SZW en Financiën bepalen in belangrijke mate de randvoorwaarden waarbinnen het vrijwilligerswerk zich kan ontwikkelen. Nu vrijwilligerswerk door meerdere departementen als instrument wordt beschouwd voor verschillende doelen (participatie van migranten, sociale activering, opvoedingsdoelen, wijkbeheer etcetera), ontstaat er meer behoefte en noodzaak tot afstemming. Met het uitvoeren van deze studie is hiertoe een eerste stap gezet. Tot nog toe is er geen sprake van een duidelijke en gemeenschappelijke visie vanuit de rijksoverheid rond het thema 'jongeren en vrijwilligerswerk'. Het belang dat door de rijksoverheid aan dit onderwerp wordt gehecht en de bijbehorende ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk onderstrepen de noodzaak tot verheldering en intensivering van het rijksbeleid. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het bediscussiëren van verschillende beleidsscenario's, zoals het participatiescenario, het opvoedingsscenario en het marketingscenario. Een dergelijk visietraject zal goed afgestemd moeten worden op de voorbereiding van het landelijke project 'Smaakmakers', dat voortvloeit uit de motie Essers.

Jongeren zijn wel degelijk te interesseren voor vrijwilligerswerk, zo is de conclusie uit de praktijk van vrijwilligersorganisaties. Verschillende organisaties hebben intussen ervaring opgedaan in het binnenhalen, belonen, begeleiden en behouden van jongeren in het vrijwilligerswerk. Toch beperkt de kennis en ervaring zich vaak tot één of twee van deze aspecten; van een samenhangend beleid is meestal nog geen sprake. Bovendien is deze expertise vooral te vinden bij een aantal voorlopers ('early adopters') en is dit nog niet breed in de praktijk van vrijwilligersorganisaties verankerd. Om de uitvoering van de motie Essers gestalte te geven en het vrijwilligerswerk onder jongeren te stimuleren is een tweesporenaanpak nodig: enerzijds dienen *innovatieprocessen* in de praktijk gestimuleerd, ondersteund en gevolgd te worden, anderzijds moet een *kennistransfer* op gang gebracht worden vanuit de innovatoren naar het brede veld van vrijwilligersorganisaties.

7.2 Aanbevelingen

Intra- en interdepartementaal overleg voeren

De verschillende beleidsintenties, zowel binnen het departement als tussen de betrokken departementen, zullen tot een gemeenschappelijke rijksvisie moeten leiden. Dit laatste is essentieel, nu vrijwilligerswerk meer en meer als instrument ingezet wordt om diverse doelen te dienen. Zo lijken beleidsdoelen als professionalisering in de sport en sociale activering op het eerste oog moeilijk verenigbaar, maar zijn deze wellicht te beschouwen als twee kanten van dezelfde medaille. Om beleidsintenties te laten sporen en een gezamenlijke visie te ontwikkelen is meer nodig dan een traditioneel overleg. Actieve werkvormen, zoals werkconferenties, scenario-workshops of een beleidscaroussel, stimuleren een creatieve uitwisseling van ideeën en ervaringen. Het verdient aanbeveling om met de betrokken departementen een traject op te zetten, dat binnen afzienbare termijn moet leiden tot een gemeenschappelijke beleidsvisie van de rijksoverheid op het thema 'jongeren en vrijwilligerswerk'.

Informatiefunctie versterken

Over circa twee jaar houdt de Stichting Jeugd in Beweging op te bestaan. Een schat aan informatie, good practices en kennis moet worden overgedragen. Kennis en ervaring die ook op het terrein van jongeren en vrijwilligerswerk op andere terreinen (bijvoorbeeld jeugdbeleid en sociaal beleid) ingezet zou kunnen worden. Het inrichten van een projectenbank, bij een bestaande landelijke organisatie, zou een oplossing kunnen zijn. Op die manier kan de sportbeleid ook profiteren van kennis en ervaring van de projectgroep Ontwikkeling Lokaal Preventief Jeugdbeleid. Ook andere ministeries kunnen deze projectenbank voeden en consulteren.

Deskundigheid vergroten

De ervaringen die door de diverse organisaties zijn opgedaan, zijn voor anderen weinig toegankelijk. Verspreiding van kennis is essentieel. Als organisaties de kennis niet komen halen (volgen van trainingen, raadplegen van literatuur en deskundigen), dan moet de kennis gebracht worden. De Flying Teams zijn daar een goed voorbeeld van. Op basis van de inzichten uit de onderhavige achtergrondstudie kan het gepresenteerde analysemodel uitgewerkt worden tot een praktisch analyse-instrument voor vrijwilligersorganisaties. Daarnaast kan mede op basis van de huidige praktijkervaringen in het veld een gereedschapskist (toolkit) worden ontwikkeld voor organisaties, die meer jeugdige vrijwilligers willen bereiken en betrekken.

Beeldvorming veranderen

Jongeren hebben niet altijd een even goed beeld (of positieve houding ten opzichte) van vrijwilligersorganisaties; maar omgekeerd is dit ook zeker het geval. Veel organisaties richten zich op 'de jongere'; die bestaat echter niet. Jongeren de ruimte geven binnen een organisatie vereist aandacht voor de diverse leefstijlen van de jongeren en voor de culturen waaruit de jongeren afkomstig zijn.

Met alleen het veranderen van de term 'vrijwilligerswerk' is niet alles gered. Een communicatie- en marketingplan, zowel gericht op jongeren als op organisaties, kan een stap in de goede richting betekenen. Daarbij moet natuurlijk ook gebruik worden gemaakt van nieuwe informatietechnologieën (internet).

Innovaties stimuleren

Nieuwe, misschien wat onorthodoxe, methoden om jongeren en vrijwilligersorganisaties tot elkaar te krijgen zijn gewenst. De startconferentie Smaakmakers heeft wat dat betreft een schat aan nieuwe ideeën opgeleverd, getoetst en gedragen door een aantal jongeren. De uitvoering van deze ideeën kan een positieve spin-off hebben voor diverse organisaties en leiden tot de ontwikkeling van meer effectieve methoden om jongeren en vrijwilligerswerk aan elkaar te binden. Om de opbouw en verspreiding van kennis en ervaringen actief te bevorderen, zullen deze innovaties begeleid en gevolgd moeten worden. Het verdient aanbeveling om te komen tot een landelijk kenniscentrum rond dit thema, bijvoorbeeld bij NOV of SVM en in nauwe samenwerking met bijvoorbeeld NISB, NIZW en NOC*NSF.

Bijlage 1 Lijst geïnterviewden

de heer J. van Alkemade	Scouting Nederland
de heer H. van Barneveld	NOC*NSF
mevrouw A. Beerenschot	stichting VrijwilligersManagement
de heer R. Berg	Codename Future
mevrouw B. van Bockom Maas	Nationale Federatie Werkers in de Sport
mevrouw J. Brasker	Ministerie VWS, directie Sociaal Beleid
de heer Buhuku	Forum
mevrouw T. van Elderen	Tieners Actief
de heer K. Faber	Stichting Leerplan Ontwikkeling/Educaplan
mevrouw M. Govaart	Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
de heer I. Hartman	Instituut voor publiek en politiek
de heer P. van Heek	Nederlandse Jeugd Groep
de heer K. Hiemstra	Ministerie OC en W, directie Voortgezet Onderwijs
mevrouw I. Horst	Ministerie VWS, directie Jeugdbeleid
mevrouw A. Hijink	Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk
de heer G. Meijer	Stichting Mixt
de heer F. Neefs	Landelijke Organisatie voor Sport- en Bewegingsstimulering/BRES
de heer B. Ooijen	Ministerie VWS, directie Sport
mevrouw M. Pannebakker	Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
de heer P. de Ruijter	Nationale Federatie Werkers in de Sport
de heer F. Studulski	Ministerie OC en W, directie Voortgezet Onderwijs
de heer K. Stuurop	Landelijk Centrum Opbouwwerk
mevrouw C. Vink	Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
mevrouw M. van der Voet	Ministerie VWS, directie Sport
mevrouw A. Winsemius	NUSO - Landelijke organisatie voor speeltuinwerk en jeugdrecreatie

Bijlage 2 Literatuurlijst

- *Aan het werk in de sport. Arbeidsplaatsen scheppen in de sportsector*, Ministerie van WVC, november 1993
- *Actief en betrokken. Projecten van de landelijke jeugdorganisaties*, Ministerie van VWS, geen datering
- *Het aanboren van onvermoede mogelijkheden*. Beleidsplan van de Directie Sociaal Beleid, Ministerie van VWS, september 1997
- *Actieplan Lichamelijke Opvoeding Sport*. Brief van het ministerie van VWS (directie Sportzaken) aan de Tweede Kamer, 27 oktober 1995
- *Als je er niet uitkomt, hoor ik het wel. Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers*, NOV, 1996
- *Anchanie Olf (13) zit in de schminkploeg van Tieners Aktief*, De Echo, 4 november 1998
- *"Het blijft toch vrijwilligerswerk". De financieel-organisatorische huishouding van sportclubs*, NOC*NSF, 1998
- *'Het bestuur springt in met frisse tegenzin'. De stand van zaken m.b.t. vrijwilligerswerk- en beleid in de sport*, NOC*NSF, augustus 1998
- *Bruggen tussen onderwijs, jeugdzorg en vrije tijd. Ideeën, projecten en stand van zaken aan de hand van een 'quick scan' onder jeugd- en jongerenorganisaties*, van Dijk, Van Soomeren en Partners, maart 1998
- *Dribbelen en dunken met z'n allen. Pleintjesbasketball in de schijnwerpers van sociale vernieuwing*, Ministerie van WVC, april 1993
- *"...en sponsors zijn al net zo moeilijk te vinden als vrijwilligers". Enquête De zorgen van sportclubs*, NOC*NSF, november 1996
- *Europees vrijwilligerswerk voor jongeren. Maak kennis met Europa!*, NIZW International Centre
- *'Fluiten(d) door de C-jeugd'*, publicatie Koninklijke Nederlandse Hockey Bond, 1998
- *Geen zaak van geld alleen. Een evaluatie van experimenten in sportstimulering in de vier grote steden*, Ministerie van WVC, januari 1992
- *Hoe verloopt de werving van leidinggevend binnen scoutinggroepen? Een onderzoek naar de verschillende wervingsmethoden en de daarbij ervaren knelpunten*, Scouting Nederland, augustus 1998
- *Hoe werf je vrijwilligers?*, Nieuwsbrief Landelijke organisatie voor speeltuinwerk en jeugdrecreatie, oktober 1998
- *Inspelen op pick & mix. Ervaringen met werven van jongeren voor vrijwilligerswerk*, NOV, juni 1997
- *Intercultureel spelen in je groep*, Scouting Nederland

- *Jaarboek 1997. Samenvatting en conclusies van de in 1997 gepubliceerde onderzoeksrapporten*, Scouting Nederland
- *Jaaroverzicht 1997*, sVM, 1998
- *Jaarverslag 1997*, NIZW, 1998
- *Jaarverslag 1997. Bijlage*, NIZW, 1998
- *Jeugd in beweging. Sport is plezier waar je gezond van wordt*, Raad voor het Jeugdbeleid, 1995
- *Jeugd en sportvereniging. Opvattingen over jeugdsport*, A. Buisman e.a., 1984
- *Jeugd en sportvereniging. Op zoek naar een eigen werkwijze*, J. Lucasen e.a., 1984
- *Jeugd in beweging*. Brief van de ministeries VWS en OC&W aan de Tweede Kamer, 20 december 1995
- *Jeugd op oriëntatie*, concept-brochure Ministerie van VWS, oktober 1998
- *Jeugdparticipatie*, Brief van het Ministerie van VWS aan de Tweede Kamer, 22 april 1998
- *Jeugdparticipatie: een kadernotitie*, NIZW, oktober 1998
- *Jeugdparticipatie: er wordt aan gewerkt*, OLPJ, februari 1998
- *Jeugdparticipatie, daar blijven we aan werken*, OLPJ, mei 1998
- *Jong geleerd. Vrijwilligerswerk, een thema in het onderwijs. Onderzoek naar lesmethoden en docentenenquête*, NOV, 1998
- *Jongeren op de drempel van de jaren negentig*, Sociaal en Cultureel Planbureau, mei 1992
- *Jongeren zijn aan zet*, Scouting Nederland Courant, november 1998
- *Jongerenparticipatie in de sportvereniging*, P. Duijvestijn, juni 1998
- *Kerdoelen basisonderwijs 1998*, Ministerie van OC&W, augustus 1998
- *Kerdoelen basisvorming 1998-2003. Relaties in beeld*, Ministerie van OC&W, maart 1998
- *LAKS Beleidsplan*, J&S Consultancy en management
- *Het leerlingenstatuut. Wat moet je er mee*, LAKS
- *Levenservaring voor de ervaring van je leven in het vrijwilligerswerk. Ideeën uit Engeland, Frankrijk, Italië en Nederland over het werven en motiveren van oudere vrijwilligers*, NOV, januari 1997
- *De maatschappelijke betekenis van sport*, NOC*NSF, juni 1996
- *Management van vrijwilligersorganisaties*, L. Meijs, februari 1997

- *Mannen in de zorg. Handleiding*, NCV, 1993
- *Marktaandeel scouting 1997-1998. Kwantitatieve analyse van het aantal jeugdleden van Scouting Nederland ten opzichte van het totaal aantal kinderen in Nederland*, Scouting Nederland, februari 1998
- *Meerjarenprogramma NOV: Jongeren en vrijwilligerswerk*, Annemieke Hijink, november 1998
- *Multi-cultureel Scouten. Een kennismakingsproject*, Stichting Alexander
- *Naar eigen vermogen. Welzijnsnota 1995-1998*, Ministerie van VWS, november 1994
- *NFWS zet professionals in om vrijwilligersproblematiek aan te pakken*, Landelijk Contact, april 1998
- *Nieuwe ronde, nieuwe kansen. Startconferentie Méér jongeren-vrijwilligers in de sport*, NOV, september 1998
- *Nieuwsbrief Scouting*, Scouting Nederland, september 1998
- *Nota Vrijwilligersbeleid*, gemeente Ermelo, februari 1997
- *Nu of nooit*, Mokum Werkum, september 1998, nummer 9
- *Onbetaalbaar werk, Ondersteuning van vrijwilligers door het Ministerie van WVC*, Ministerie WVC, december 1991
- *Oog voor vrijwilligers. Het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid*, NOV, 1996
- *Onderzoek naar de motieven van het lidmaatschap bij Scouting Nederland*, Scouting Nederland, mei 1997
- *Opleidingsmogelijkheden voor de sport. Een overzicht van vrijwilligers- en beroepsopleidingen voor de sport en sportieve recreatie in Nederland*
- *Op weg naar de lerende sportvereniging. Deskundigheidsbevordering van vrijwilligers*, NOV, 1996
- *Op zoek naar eigen kracht. Vrijwilligerswerk en burgerschap onder minderheden*, RMO-achtergrondstudie, december 1997
- *'t Pandje zoekt vrijwilligers*, De Almare, 24 maart 1999
- *Presentatie onderzoek Motivatie van vrijwilligers*, sVM, juni 1998
- *Proef vrijwilligerswerk met behoud van uitkering voortgezet*, Binnenlands Bestuur, 29 januari 1999
- *Professionalisering in de sport. Voorzet voor beleid*, NOC*NSF, juni 1998
- *Programma 1999*, NOV, september 1998
- *Project vrijwilligerswerk goed voor je zelfvertrouwen*, Tong Tong, januari 1999, nummer 1

- *ReLAKS, Landelijk Actie Komitee Scholieren*, oktober november 1998
- *Ruimte voor ontwikkeling. Maatregelen ter verbetering van de ondersteuning van de breedtesport in Nederland in de periode 1997-2001*, NOC*NSF, mei 1997
- *Rijswijkse cursus trekt potentiële vrijwilligers over de streep. Goede samenwerking tussen Sport en Welzijn*, Landelijk Contact, april 1998
- *Smaakmakers in de sport. Projectplan 1998 Jongeren & sport & vrijwilligerswerk*, NOV, juli 1998
- *Smaakmakers. Voeding voor beleid. De 50 van de Balie*. Verslag werkconferentie 10 februari 1999, NOV
- *Smakelijk uitje voor vrijwilligers*, De Almare, 24 maart 1999
- *Sociale kwetsbaarheid en sociale competentie bij jeugdigen. Grondslagen en perspectieven voor beleid en praktijk*, NIZW, september 1998
- *Sociale kwetsbaarheid en sociale competentie bij jeugdigen: praktijkanalyse en trends*, concept, NIZW, april 1998
- *Sport en allochtonen. Feiten, ontwikkelingen en beleid (1986-1995)*, Ministerie van VWS, maart 1996
- *Sport en vrijwilligerskrant*, NOC*NSF, editie 1998, nummer 1
- *Sportvereniging tussen vrijwilligheid en vrijblijvendheid*. Congresverslag, november 1993
- *Sport-Werk in uitvoering. Informatiebrochure over het 40.000 banenplan in de sportsector*, Ministerie van VWS/directie Sport, juli 1997
- *Sterk in scouting. Multicultureel scouten*, Scouting Nederland, 1998
- *Sturen op doelen, faciliteren op instrumenten. Beleidskader lokaal sociaal beleid*, Ministerie van VWS, januari 1998
- *Summer Work USA*, folder Camp Counselors USA, 1999
- *sVM Werkprogramma 1999*, sVM, 1998
- *De terugblik, Welzijnsnota 1999-2002 deel a. Het verslag over de periode 1995-1998*, Ministerie van VWS, juni 1998
- *Thuis op straat*, Stichting Werken aan de stad en Stichting Program, mei 1998
- *Tsjakka, hier hoor ik bij!*, De Volkskrant, 12 december 1998
- *Turkse scholieren werken in 'huiswerkhuis' vooral aan het zelfvertrouwen*, Trouw, 29 april 1998
- *Tijd voor vrijwilligersbeleid. NOC*NSF-Meerjarenbeleidsplan 1998-2002*, NOC*NSF Sector Sportontwikkeling, juni 1998
- *Tijd is rijp voor invoering van maatschappelijke stage*, Haagse Courant, 20 november 1998

- *Uitsluitend vrijwillig? Maatschappelijk actief in vrijwilligerswerk*, RMO-advies, 1997
- *Van de straat, voor de groep! Leidraad voor de opzet van een project 'sport en criminaliteitspreventie'*, Ministerie van WVC, maart 1994
- *Van vrijwilligersnota naar inbedding in de lokale infrastructuur*, sVM, 1998
- *Vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Afspraken maken met vrijwilligers*, NOV, 1996
- *Vrijwilligers beslissen mee, en hoe!* Scouting Nederland Courant, november 1998
- *Vrijwilligers in combinatie. Brochure over allochtonen en vrijwilligerswerk*, NCV, mei 1993
- *Vrijwilligers in de sportvereniging. Organiseren van betrokkenheid*, A. Hoogendam en L. Meijs, 1998
- *Vrijwilligersbeleid*, Brief van de Minister van WVC, 9 december 1993
- *Van vrijwilligersnota naar inbedding in de lokale infrastructuur*, sVM, november 1998
- *'Vrijwilligerswerk? Daar verdient je geen geld mee'*, de Volkskrant, datum onbekend
- *Vrijwilligerswerk door allochtonen. Vademecum*, H.J. van Draal, Verwey-Jonkerinstituut, maart 1995
- *Vrijwilligerswerk in je vakantie*, De Echo, 3 maart 1999
- *Vrijwilligerswerk in 's-Hertogenbosch*, gemeente 's-Hertogenbosch, 1995
- *Vrijwilligerswerk vergeleken. Civil society en vrijwilligerswerk III*, Sociaal en Cultureel Planbureau, februari 1999
- *Voor de verandering. Trendrapport Vrijwilligerswerk 1998*, NOV, 1998
- *Wat sport beweegt. Contouren en speerpunten voor het sportbeleid van de rijksoverheid*, Ministerie van VWS, november 1996
- *Welzijnsnota 1997-2000*, Provincie Noord-Holland, februari 1997
- *'Wensen van jongeren worden hier serieus genomen'. Buitenlandse jongeren verbazen zich over het vrijwilligerswerk*, Zorg + Welzijn, 6 februari 1998
- *Werken aan de toekomst. Visie op de ondersteuning van vrijwilligerswerk 1999-2002, concept*, Ministerie van VWS, februari 1999
- *Werken met vrijwilligers. Begeleiding en scholing van vrijwilligers*, NOV, 1998
- *Werken met vrijwilligers. Kenmerken en motieven van vrijwilligerswerk*,