

# Hoe maak ik mijn organisatie **JONGERENPROOF?**

Lerend onderzoek naar Oranje Fonds programma De Verschilmakers

# COLOFON

<b>UITGAVE VAN</b>	Impact Centre Erasmus
<b>CONTACT</b>	Marit Schouten, impact onderzoeker
<b>IN OPDRACHT VAN</b>	Oranje Fonds
<b>DATUM</b>	Juli 2024
<b>OPDRACHTGEVER</b>	Melissa Evora, Programma Adviseur   Gelijke Kansen
<b>REFERENTIE</b>	Jongerenproof vrijwilligersorganisaties, 2024

oranje  
fonds



# Over het programma De Verschilmakers...

- De Verschilmakers is opgezet door het Oranje Fonds na aanhoudende geluiden vanuit hun initiatieven en van maatschappelijke organisaties (o.a. NOV) en MDT dat het voor veel vrijwilligersorganisaties lastig is om jonge vrijwilligers te werven, aan zich te binden en te behouden. Het sterk vergrijsde vrijwilligersbestand van veel van deze organisaties kwam daarnaast tijdens corona verder onder druk te staan.
- In oktober 2021 is het Oranje Fonds gestart met het programma De Verschilmakers. In dit programma worden 25 maatschappelijke organisaties 3 jaar lang intensief begeleid en ondersteund in het verbinden van jonge vrijwilligers aan de organisatie. Ze ontvangen praktische en financiële steun die ze in staat stelt jonge vrijwilligers te werven, te begeleiden en te behouden.
- De verschillen tussen de deelnemende organisaties zijn groot, om daarmee een afspiegeling te vormen van het rijke maatschappelijke middenveld in Nederland.
- Beoogd wordt dat deze meerjarige steun leidt tot het inbedden van (werving van) jonge vrijwilligers in de organisatiestructuur en werkwijze van de organisaties, zodat het aantal jonge vrijwilligers na afloop van het programma verder zal oplopen.
- Daarnaast is elk van de 25 organisaties gevraagd een aantal partners-organisaties deelgenoot te maken van hun proces, om zo te zorgen dat het lerend vermogen van wat werkt, voor wie, wanneer en waarom, verstevigd wordt.

## Onderzoeksvraag:

### Wat werkt in het duurzaam betrekken van (jonge) vrijwilligers?’

- Dit is DE hamvraag van het Verschilmakers-programma.
- Vanuit de (wetenschappelijke) literatuur zijn een aantal overstijgende/vaste werkzame elementen bekend. En er is aardig wat onderzoek gedaan naar jongeren en wat hen motiveert aan vrijwilligerswerk.
- Maar, de ‘gouden regel’ lijkt nog steeds niet gevonden. Dit suggereert dat het een complex vraagstuk is. Daarnaast is het vrijwilligersveld dynamisch en continu in beweging.
- Daarom is het interessant om in te zoomen op wat werkt en waarom bij een multi-case onderzoek.



# Inhoudsopgave

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Eerst wordt de context geschetst van het Verschilmakers programma. Daarna wordt de onderzoeksmethode<sup>1</sup> uitgelegd.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is gekozen voor 6 hoofdstukken 'wat werkt bij...'. Deze 6 hoofdstukken corresponderen met de 6 thema's die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen als zijnde van belang voor het duurzaam betrekken van jonge vrijwilligers. Dit zijn: het bereiken (1), betrekken (2) en behouden (3) van jonge vrijwilligers, en jongerenparticipatie (4), intergenerationeel contact (5) en inclusie (6).

Gedurende het onderzoek kwam het belang van de rol van de projectleider naar voren. Belangrijke elementen hierover zijn samengevat in een hoofdstuk. Het rapport eindigt met de conclusies en aanbevelingen.

## Impact Centre Erasmus

<sup>1</sup>NOTE: Dit rapport bevat de uitkomsten van het onderzoek. Er is een aparte methodologische rapportage opgeleverd.

1. Contextschets
2. Uitleg onderzoek
3. Wat werkt bij...
  1. Bereiken
  2. Betrekken
  3. Behouden
  4. Jongerenparticipatie
  5. Intergenerationeel contact
  6. Inclusie
4. De rol van de projectleider
5. Conclusies & aanbevelingen

# Belangrijke termen in dit rapport

## Betekenis 'vrijwilligerswerk'

- Vrijwilligerswerk wordt in de literatuur gedefinieerd als een onderscheidend type van pro sociaal gedrag waarin individuen moedwillig en vrijwillig hun tijd en verdiensten aanbieden, zonder dat zij hiervoor financiële compensatie te ontvangen (Kim, & Morgül, 2017).

## Betekenis 'Jongerenproof'

- Er is geen eenduidige definitie, maar de term wordt gebruikt om aan te duiden of een organisatie in staat is jongeren duurzaam te includeren in de organisatie. Terugkerende elementen zijn:
  - Binnen de organisatie **meer ruimte bieden** voor jongeren: "jongeren moeten het gevoel krijgen dat ze er kunnen zijn en dat ze er mogen zijn".
  - **Gelijkwaardig/wederzijds**: "ouderen maken plaats voor jongeren en jongeren respecteren ouderen"
  - Jongeren meer **eigenaarschap** laten tonen
  - Een **flexibel** programma aanbod dat hierop in kan spelen
- In de wetenschappelijke literatuur is 'jongerenproof' geen bestaand begrip. Hier worden de termen 'youth engagement' of 'youth participation' gebruikt. De termen 'betrokkenheid' en 'participatie' kunnen verschillend geïnterpreteerd worden. In dit rapport maken we onderscheid tussen '*participatie in de maatschappij*' als zijnde vrijwillige inzet en '*participatie in de organisatie*' als zijnde wat werkt in jongeren laten meedenken, meedoen en meebeslissen.



# 1) Contextschets

# Veranderingen in het vrijwilligersveld

- Het vrijwilligerslandschap in Nederland wordt steeds breder. Zo zijn er meer vrijwilligers die zich incidenteel of kortdurend inzetten. Ook zijn er steeds meer online vormen van vrijwilligerswerk (NLvoorelkaar, 2022).
- Ook de motieven voor het doen van vrijwilligerswerk vertonen veranderingen. Waar vrijwilligerswerk vroeger gedaan werd vanuit solidariteit en plichtsbesef, zijn vrijwilligers nu meer bezig vanuit waarden als idealisme, zelfontplooiing, ontdekken en beleven. Deze ontwikkeling speelt niet alleen bij jongere vrijwilligers, maar wordt geobserveerd door de hele linie van vrijwilligers m.u.v. 65-75 jarigen (Motivaction, 2023).
- Dit heeft zowel implicaties voor de werving van vrijwilligers, alsook voor de manier waarop vrijwilligerswerk wordt ingevuld. Zo voelt deze 'nieuwe' generatie vrijwilligers zich minder aangesproken door de term 'vrijwilligerswerk', maar voelt meer voor 'iets doen' (Sociaalbestek, 2023). Ook heeft de 'nieuwe' generatie meer behoefte aan aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, het leren van nieuwe vaardigheden en het ontvangen van feedback op het functioneren.

*"Als we daarmee ook iets aan het stoffige imago kunnen doen, doordat we kunnen laten zien: kijk, we staan open voor deze veranderingen. We zijn hiermee bezig. Dit is er mogelijk. Dit zijn de kansen." – Projectleider vrijwilligersorganisatie*

*"Jongeren geven aan: "Nee, want daar heb ik geen tijd voor om vrijwilligerswerk te doen", terwijl dat ze al 3 keer hebben meegeholpen met activiteiten, dus ze doen vrijwilligerswerk. Hoe ga je daar als organisatie mee om? Daar ben ik zelf ook nog niet uit." – Projectleider vrijwilligersorganisatie*



# Zowel binnen als buiten de organisaties leeft het tekort aan (jonge) vrijwilligers

Binnen het veld is werving van nieuwe vrijwilligers een belangrijk thema, waar veel barrières in te vinden zijn. Bekend is dat het helpt als nieuwe vrijwilligers gevraagd worden. Hiervoor is zowel intern als extern draagvlak van het tekort essentieel:

- **Intern draagvlak:** delen de huidige vrijwilligers de zorgen rondom het 'tekort' van vrijwilligers of de vergrijzing van vrijwilligers en zijn zij betrokken genoeg om anderen (denk: ouders van jeugd/ kinderen van ouderen) te vragen eens mee te komen draaien bij de organisatie?
- **Extern draagvlak:** de omgeving beseft niet altijd hoeveel werk er verzet moet worden om de activiteiten mogelijk te maken. Het gevoel kan overheersen dat dit 'vanzelfsprekend' is en dat er weinig verantwoordelijkheidsgevoel bestaat in de buurt of bij ouders van kinderen/ kinderen van ouderen. Daar bovenop komt dat vrijwilligersorganisaties misschien ook onvoldoende laten zien wat het vrijwilligerswerk allemaal inhoudt, wat het teweeg brengt en dat de kracht van het vrijwilligerswerk zit in het werk met zijn allen te doen.

*"Bij sportverenigingen waar ouders van de deelnemende jeugd gevraagd wordt vrijwilligerswerk te doen voor de vereniging, wordt vaak gezien dat ouders hier niet aan mee willen werken. Bij verenigingen waar dit verplicht gesteld wordt, 'verkopen' ouders regelmatig hun vrijwilligersdienst aan een jongere voor een aardig bedrag." – Projectleider vrijwilligersorganisatie*

*"Een tekort aan vrijwilligers is iets dat we ook buiten de organisatie vaak terug horen. Vooral bij sportclubs, zorgorganisaties en scholen horen we een groot gemis aan vrijwilligers. Als we bijvoorbeeld kijken naar zorgcentra: daar is al een groot tekort aan personeel, waarbij de hulp van vrijwilligers enorm gewenst zou zijn. Nu komen ouderen in zorgcentra in feite dubbel tekort." – Projectleider vrijwilligersorganisatie*

*"Het vrijwilligerstekort wordt breed gedragen, maar doordat er een tekort is komt er een andere beweging. Er wordt vanuit krapte gewerkt, waardoor er niet meer breed gekeken kan worden wat er gezamenlijk nodig is, omdat je gefocust bent op eigen brandjes blussen. Terwijl er kansen liggen als we daar gezamenlijk in het netwerk voor gaan zorgen en de samenwerking zoeken." – Projectleider vrijwilligersorganisatie*

*"Het tekort aan vrijwilligers is niet beperkt tot onze organisatie, maar wordt ook buiten onze organisatie gevoeld. Dit heeft geleid tot het opschorten van projecten, langere wachlijsten voor diensten en uitdagingen bij het vinden van vrijwilligers voor projecten zoals tuinonderhoud, klusjes, maatjes etc. Dit benadrukt de behoefte aan bredere betrokkenheid van de gemeenschap en werving van meer vrijwilligers om onze diensten toegankelijk te houden voor degenen die ze nodig hebben." – Projectleider vrijwilligersorganisatie*

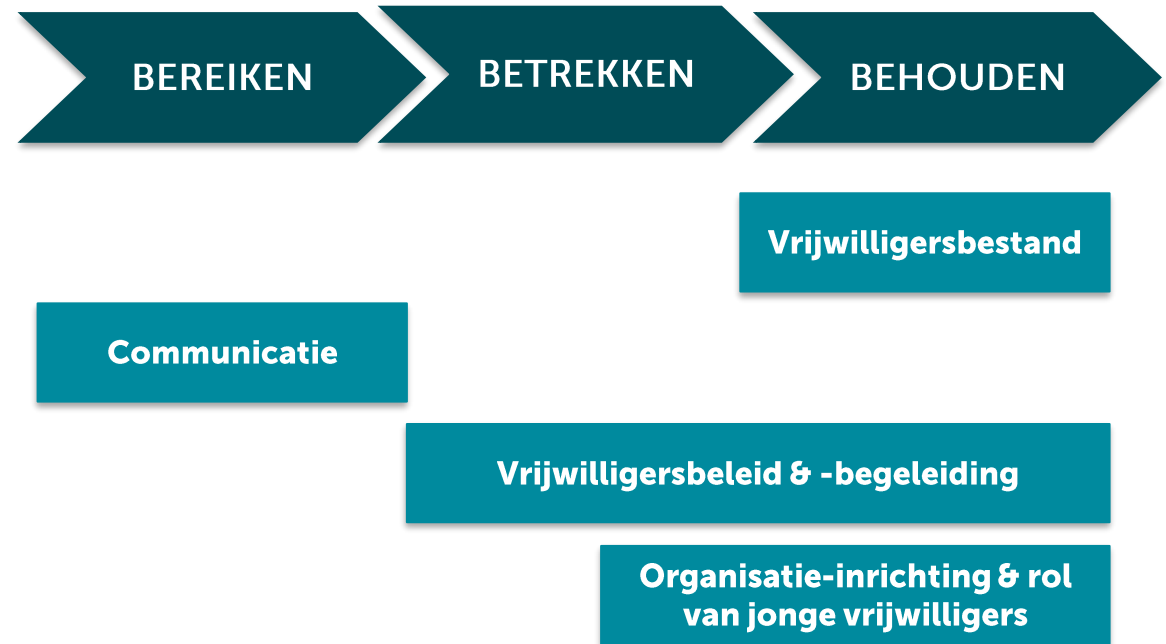
# Programma doelen in De Verschilmakers:

## BEREIKEN > BETREKKEN > BEHOUDEN van jongeren bij vrijwilligersorganisaties

Vanuit de analyse op de documentatie van projecten komen vier elementen steeds terug :

1. Hoe het **vrijwilligersbestand** er nu uitziet versus bij de start van het programma. O.a. aantallen jonge vrijwilligers (< 24) bereikt en betrokken hebben per jaar.
2. Hoe **communicatie** is veranderd na jaar 1. Denk o.a. aan het bereiken van jongeren; de zichtbaarheid van de organisatie; de aansluiting op wat jonge mensen aanspreekt en motiveert.
3. Hoe organisaties zich ontwikkelen op het gebied van **vrijwilligersbeleid en –begeleiding**, en wat organisaties jongeren bieden aan coaching en talentontwikkeling?
4. De plaats, rol, en ontwikkeling van **eigenaarschap van jongeren binnen de organisatie**, en op welke manier zij structureel en betekenisvol onderdeel zijn van de organisatie-inrichting op een duurzame wijze (ook na afloop van De Verschilmakers).

Deze programma elementen kunnen geschaard worden onder de programmadoelen:



# Over de deelnemers aan De Verschilmakers

- Vrijwilligersbestand:** er zijn veel onderlinge verschillen in de deelnemende organisaties:
  - organisaties verschillen in grootte (20-1255 structurele vrijwilligers); in leeftijdsrange van vrijwilligers (18-85 jaar oud); doelstellingen aantal gewenste jonge vrijwilligers ('+5 jonge vrijwilligers' vs. 'jaarlijks 50 jonge vrijwilligers erbij').
  - Ook wordt er door sommige organisaties onderscheid gemaakt tussen eenmalige vrijwilligers en structurele vrijwilligers.
  - Organisaties schrijven dat ze het van belang vinden een inclusief vrijwilligersbestand te hebben maar het is niet altijd duidelijk wat hiermee bedoeld wordt.
- Communicatie:** communicatiedoelen verschillen per deelnemende organisatie, welke strategieën ze inzetten om deze doelen te bereiken en hoe zij hun successen meten:
  - In sommige projecten hangen de communicatiedoelstellingen vooral aan de werving van jonge vrijwilligers ('meer werven via social media'). Andere organisaties willen professionaliseren op het gebied van communicatie ('een meer vindbare website' of 'het opstellen van een communicatiestrategie'). Een kleinere groep benoemt het bevorderen jongerenparticipatie en gelijkwaardigheid als doel van de communicatie ('communicatiebeleid is in afstemming met jongeren verrijkt', 'communicatie sluit aan bij de behoefte van jongeren', 'gelijkwaardig contact bevorderen').
- Vrijwilligersbeleid & -begeleiding:** organisaties beschrijven ~twee verschillende doelen:
  1. Een bepaalde invulling/rol van jongeren binnen de organisatie (bv. minder uren, meer flexibele inzet)
  2. Een doel dat ingaat op de samenwerking tussen de vrijwilligers onderling. In de resultaatomschrijvingen komt terug: trainingen/interviewmomenten (31%); een verduidelijkte werkstructuur voor nieuwe vrijwilligers (27%)
- Organisatie-inrichting & rol jongeren:** de deelnemende organisaties verschillen veel van elkaar t.a.v. hoe besluitvormingsprocessen zijn ingericht en de doelen om jongeren te includeren in de organisatiestructuren.
  - Meerdere organisaties omschrijven in hun plannen dat ze willen aansluiten bij de wensen en behoeften van jongeren, maar slechts 3 organisaties reflecteren in hoeverre dat ook lukt. Daarnaast benoemen de organisaties verschillende participatievormen ('vrijwilligersraad/-panel'; 'denktank'; 'brainstormsessies'; 'jongeren community').



## 2) Uitleg onderzoek

# Hulpvraag aan Impact Centre Erasmus:

In overleg tussen Oranje Fonds en Impact Centre Erasmus is de werkwijze opgesteld in 3 onderdelen:

1. Ontwerp van het template voor het ophalen van veranderverhalen
2. Analyse en bewijsvoering vanuit de veranderverhalen
3. Handvatten voor organisaties met daarin overzicht van de geleerde lessen, breder deelbare werkzame elementen om meer *'jongerenproof'* te worden en breder perspectief wat het organisaties oplevert – naast nieuwe vrijwilligers – om als organisaties inclusiever te worden

Gezamenlijk beantwoorden deze onderdelen de onderzoeksvraag: **Wat werkt in het duurzaam betrekken van (jonge) vrijwilligers?**

## Analyse evaluatierapporten jaar 1



1. Ontwerp  
template voor  
ophalen van  
impactverhalen  
(p. 14)



2. Bewijsvoering  
vanuit  
veranderverhalen  
en literatuur  
(p. 18)



3. Handvatten  
voor organisaties  
om jongerenproof  
te worden  
(p.26)



# Tijdelijn onderzoek

Impact Centre Erasmus heeft het onderzoek opgedeeld in 5 fasen. De eerste fase betrof goede doorgronding van het Verschilmakers programma. In de tweede fase stond het ontwerp van het template Veranderverhalen centraal. Fase 3 betrof de eerste iteratie van het ophalen en analyseren van veranderverhalen, alsook het verbeteren van het template o.b.v. de opgedane ervaringen. Fase 4 betrof de tweede iteratie van het ophalen en analyseren van veranderverhalen, alsook de organisatie van een drietal focusgroepen. De laatste fase, fase 5, betrof een derde iteratie van het ophalen en analyseren van veranderverhalen, alsook het opstellen van de finale rapportage.



**April – juni '23**

- Analyse projectplannen
- Analyse evaluatierapporten
- Literatuurscan
- Interviews 7 organisaties

**Juni – september '23**

- Opstellen template Veranderverhaal
- 2 werkbezoeken (toetsen template)
- Template delen en organisaties zelf aan de slag

**september – oktober '23**

- Analyse 44 veranderverhalen
- Analyse 20 ervaringen met template & werkwijze

**november – maart '24**

- 3 digitale inloopsprekuren voor relevante thema's
- Analyse 20 veranderverhalen

**maart – mei '24**

- Analyse 16 veranderverhalen
- Schrijven eindrapport
- Schrijven methodologisch rapport

# Wat is een Veranderverhaal?

En hoe verschilt dit met 'gewoon' de ervaring van jongeren?

**Een Veranderverhaal is een manier om de impact van je organisatie aan te tonen door het verhaal te delen van de verandering die in jouw organisatie heeft plaatsgevonden.**

- Een Veranderverhaal wordt opgesteld aan de hand van een (vaste) set onderbouwde vragen\*; brengt meerdere perspectieven bijeen en gaat over een bepaalde verandering die de organisatie teweegbrengt.
- Doordat vragen richten op de hoe en waarom (i.p.v. enkel 'wat') is deze methode uiterst geschikt om te leren en experimenteren (to improve) en niet slechts verantwoording (to prove).

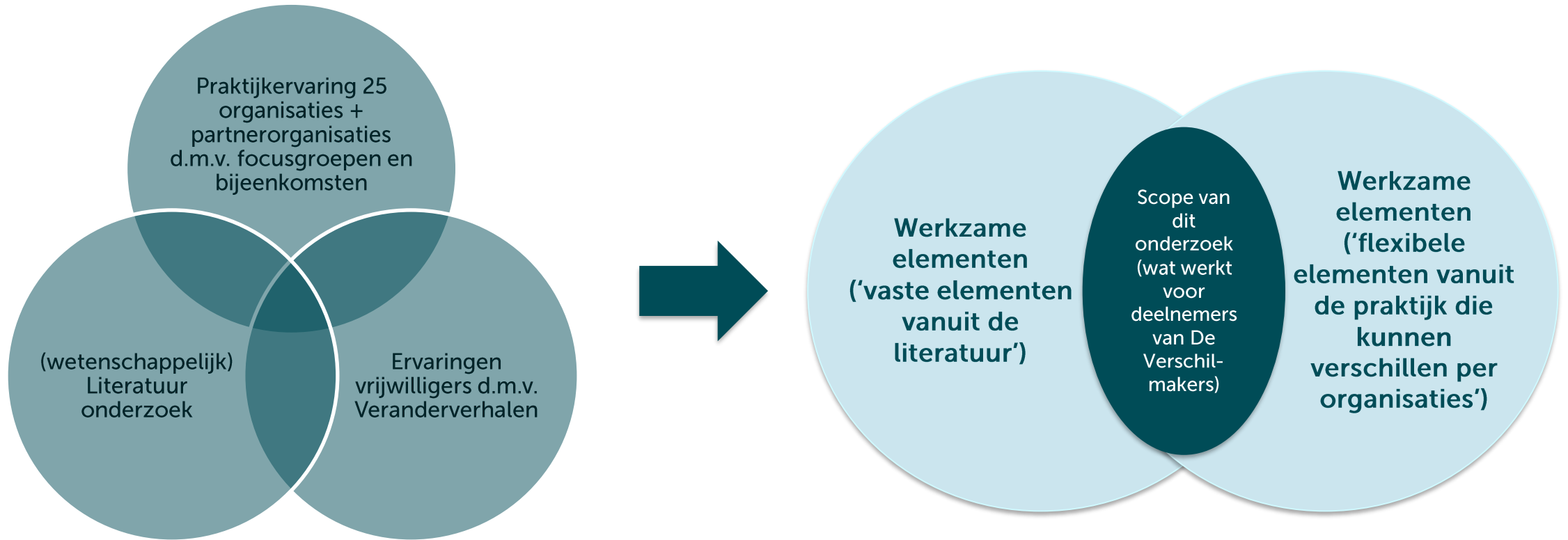
\*De vragen in een veranderverhaal gaan over werkzame elementen en succesfactoren gevonden door de onderzoekers in de (wetenschappelijke) literatuur. Aan de hand van het opgehaalde verhaal kunnen de onderzoekers zien of werkzame elementen genoemd worden; wat het aannemelijk maakt dat deze organisatie een bepaalde impact behaalt. Dit kan mogelijk richting geldschieters het verhaal van de organisatie meer kracht bijzetten, doordat de werkwijze goed doordacht is en waar mogelijk is onderbouwd.

## **NOTE:**

*dat wegens de vele onderlinge variatie van de organisaties, deze onderbouwing enkel kan plaatsvinden waar thema's overstijgend/vergelijkbaar zijn voor meerdere organisaties. Onderzoekers kunnen binnen de scope van het onderzoek geen maatwerk bieden aan alle individuele aanpakken van de organisaties.*

The logo for Erasmus, featuring a stylized, cursive script of the word 'Erasmus' in black.

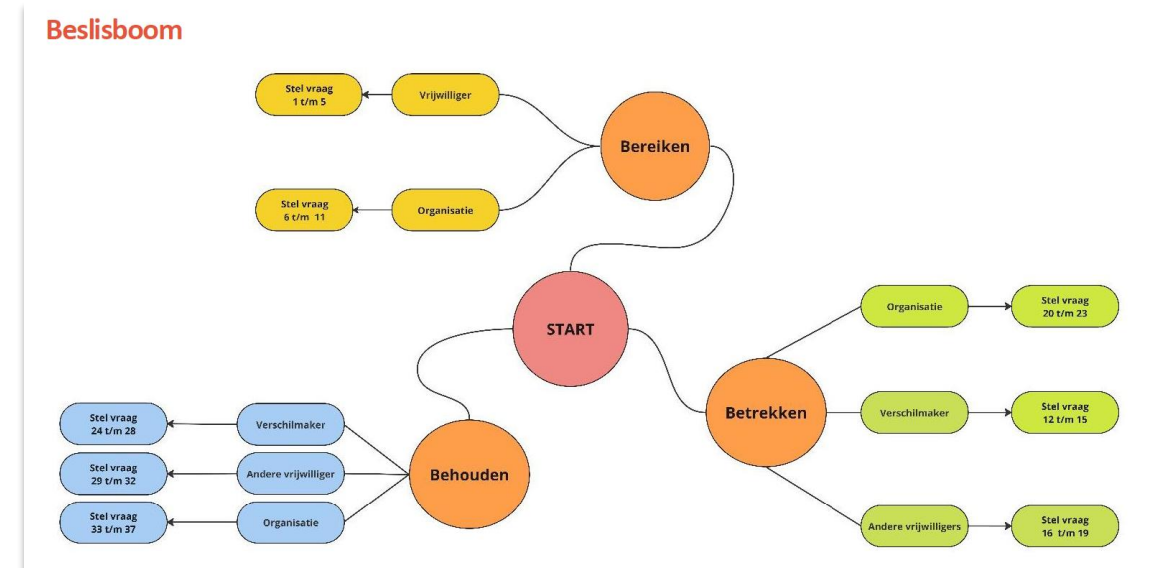
# Veranderverhalen zorgen voor de bundeling van kennis:





# Methodebeschrijving: werkwijze ophalen van veranderverhalen

- Elk veranderverhaal kreeg een thema. Voor iteratie 1 en 2 was dit bereiken, betrekken of behouden. Voor iteratie 3 was dit inclusie of intergenerationeel contact.
- Vervolgens had elk veranderverhaal een doelgroep met wie het gesprek werd gevoerd. Dit is onderverdeeld in 3 doelgroepen (jonge, 'nieuwe' vrijwilliger<sup>1</sup>, andere vrijwilliger al langer betrokken, bestuurder/iemand anders van de organisatie).
- Thema en doelgroep en thema bepaalden samen welke vaste set van vragen in het veranderverhaal werden beantwoord. Zie hiernaast de beslisboom van iteratie 2.



# Methodebeschrijving: systematische analyse van veranderverhalen

- Voor het analyseren is gewerkt met een coderingschema. Een coderingschema geeft aan welke aanduiding (*code*) wordt gebruikt om een quote vanuit een veranderverhaal te registreren binnen een bepaalde hoofdcategorie. Een quote kan meerdere codes krijgen. In totaal zijn 444 quotes vastgelegd, waarbij elke quote een sentiment (neutraal, negatief, positief, knelpunt, succesfactor) kreeg toegewezen.
- Vijf hoofdcategorieën zijn van te voren vastgelegd o.b.v. de thema's van de veranderverhalen, en daarnaast is jongerenparticipatie toegevoegd als categorie.
- Binnen de 6 hoofdcategorieën zijn 54 subcategorieën geregistreerd.
- Analyses zijn vervolgens uitgevoerd naar meest voorkomende codes (totaal, per categorie, per doelgroep, per leeftijd) en sentimenten.



# Bespreking resultaten: een disclaimer



## Analyse gebaseerd op:

- 25 deelnemende organisaties aan De Verschilmakers
- In de voorbereidende fase zijn 7 interviews/ 2 werkbezoeken uitgevoerd
- 3 (digitale) focus groepen georganiseerd met in totaal 20 deelnemers
- 21 organisaties hebben in totaal 80 veranderverhalen aangeleverd

# Bij wie zijn Veranderverhalen opgehaald?

Rollen	Telling (n=80)	Gemiddelde leeftijd	Min – max leeftijd	Gemiddeld # jaar betrokken
Andere vrijwilligers	25% (20)	40,1 jaar	14 – 67 jaar	4,5 jaar
Bestuurders/ Organisatie	35% (28)	50,5 jaar	20 – 75 jaar	7,1 jaar
Jonge vrijwilligers	33% (26)	20,9 jaar	12 – 29 jaar	0,9 jaar
Andere vrijwilliger + jonge vrijwilliger <sup>1</sup>	4% (3)	18,9 jaar	16 – 21 jaar	1,7 jaar
Bestuurder/ Organisatie + Andere vrijwilliger <sup>2</sup>	4% (3)	34,0 jaar	22 – 40 jaar	7,7 jaar

<sup>1</sup> Dit betrof 3 interviews waarin de vrijwilliger jong was en daarmee in de jonge vrijwilligers-doelgroep viel, maar al wel lang/ eerder als vrijwilliger betrokken was.

<sup>2</sup> Dit betrof 3 interviews waarin vrijwilligers duale functies hadden: zowel vrijwilliger als een rol in het bestuur of de organisatie.

Ter controle van de doelgroepen is een indeling gemaakt van Veranderverhalen per doelgroep per leeftijdscategorie. Deze controle toont dat de doelgroepen en leeftijd logisch samenhangen: 71% van de verhalen van jonge vrijwilligers zijn van mensen <25 jaar.

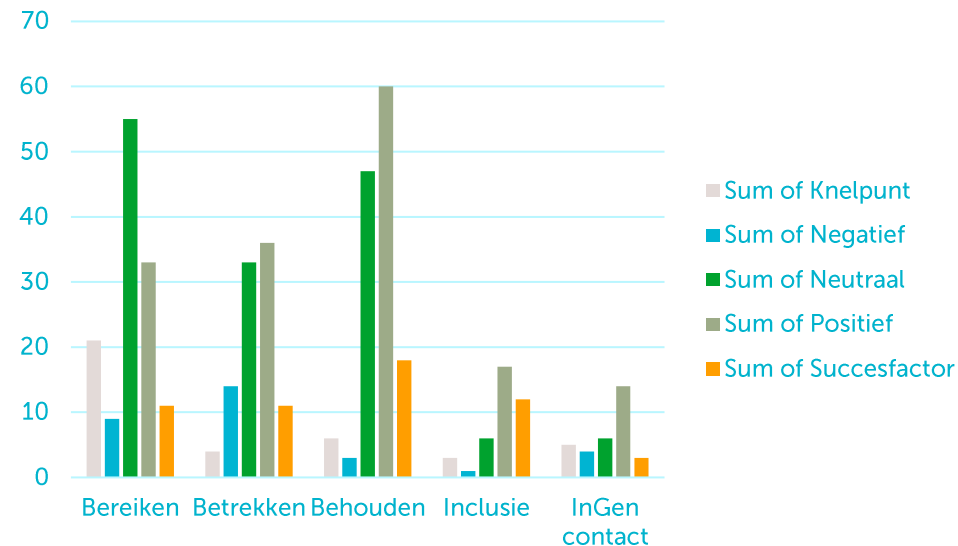
Rollen	<18	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	>65	onbekend
Andere vrijwilligers	1	6	1	5	1	3	2	1
Bestuurders/ Organisatie		2	1	7	3	7	4	4
Jonge vrijwilligers	7	14	4					1
Andere vrijwilliger + jonge vrijwilliger <sup>1</sup>	1	2						
Bestuurder/ Organisatie + Andere vrijwilliger <sup>2</sup>		1		2				
Totaal # verhalen (n=80) per leeftijdscategorie	9	25	6	14	4	10	6	6

# Waarover gaan de Veranderverhalen?

Met drie iteraties van verhalen ophalen, is het gelukt een mooi aantal verhalen en bijbehorende quotes op te halen over elk thema (bereiken, betrekken, behouden, inclusie en intergenerationeel contact). De drie thema's vanuit de programmadoelen (bereiken, betrekken en behouden) behalen elk ~een kwart van de verhalen, en de additionele thema's Inclusie en Intergenerationeel contact behalen elk zo'n 10% van de verhalen.

Bij de meeste thema's zijn de meeste quotes positief. Alleen bij 'bereiken' zijn er meer quotes neutraal dan positief – dit komt omdat veel mensen daarbij neutraal wervingsstrategieën omschrijven. Ook worden bij 'bereiken' de meeste knelpunten benoemd, terwijl bij 'behouden' de meeste succesfactoren worden benoemd. 'Betrekken' heeft de meeste negatieve quotes – veelal over onpersoonlijke of niet-gelijkwaardige begeleiding.

Thema's per verhaal	Count (n=80)	# quotes (n=444)
Bereiken	26% (21)	129
Betrekken	25% (20)	98
Behouden	26% (21)	134
Bereiken; Betrekken	1% (1)	8
Betrekken; Behouden	1% (1)	4
Inclusie	11% (9)	39
Intergenerationeel contact	9% (7)	32

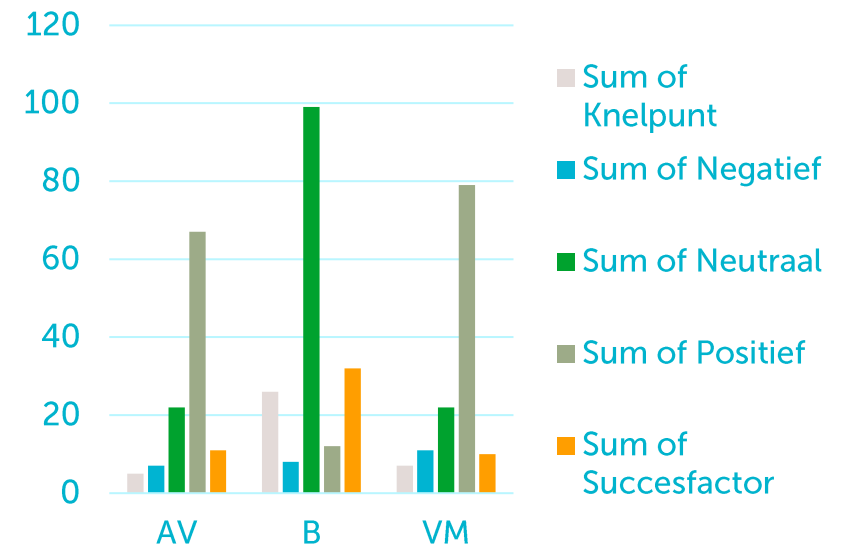


# Wat werd geuit in de Veranderverhalen?

Sentiment	Count (n=444)
Knelpunt	9%
Negatief	7%
Neutraal	34%
Positief	38%
Succesfactor	12%

De geïnterviewden waren in hun verhalen overwegend positief (38%) of neutraal (34%). Sommige geïnterviewden benoemen concrete succesfactoren (12%) of knelpunten (9%). Slecht enkelen uiten zich negatief (7%).

Jonge vrijwilligers (VM) en andere vrijwilligers (AV) zijn over het algemeen het meest positief, terwijl bestuurders of anderen van de organisatie (B) overwegend neutrale uitspraken doen.



# Waarover gaan de Veranderverhalen?

## Overzicht 10 meest voorkomende codes:

Vanuit alle 80 verhalen, benoemd in meer dan 10% van de opgehaalde quotes een geïnterviewde informele (niet-financiële) waardering. Dit is daarmee de meest voorkomende gespreksonderwerp. Daarna volgen de manieren hoe vrijwilligers kunnen participeren in de organisaties, en dat vrijwilligers zich inzetten om zich nuttig te voelen.

In de top 10 komen het meest codes terug die vallen onder de hoofdcategorie 'behouden' (5/10).

Code	Betekenis	Telling
Behouden_waardering_informeel	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen voor hun inzet: informeel (denk aan: uitspreken van waardering door teamleiders, begunstigen of andere vrijwilligers, kleine presentjes of tekenen van waardering, etc.)	45
Participatie_vormen	Of vrijwilligers enkel kunnen meedenken; meepraten en/of meebeslissen	41
Behouden_motivatie_nuttig	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger voelt zichzelf nuttig)	40
Participatie_doorwerking	Of en hoe de geïnterviewde het belang van doorwerking van de participatie benoemd (wat er is gedaan met mening van vrijwilligers, hoe het wordt teruggekoppeld, etc.)	37
Intergenerationeel contact	Of door de geïnterviewde wordt gesproken over verschillen tussen jong en oud binnen de organisatie	34
Behouden_motivatie_contact	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger leert nieuwe mensen kennen)	31
Behouden_motivatie_plezier	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat vrijwilligers het leuk vinden om zich in te zetten voor de organisatie	30
Bereiken_kernwaarden	Of en hoe de geïnterviewde een match ervaart in de kernwaarden van de organisatie en de persoonlijke waarden van de vrijwilliger en hoe deze kernwaarden naar buiten toe worden gecommuniceerd	28
Behouden_motivatie_leerzaam	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger leert nieuwe vaardigheden)	26
Betrekken_gelijkwaardigheid	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat er op verschillende niveaus wordt samengewerkt op basis van gelijkwaardigheid (bijv. op de werkvloer, besluitvorming - in hoeverre de jonge vrijwilligers zich gehoord, serieus genomen en veilig (genoeg) voelt om zich te uiten)	26

# Verskil tussen doelgroepen in wat besproken is

## Wie vindt wat belangrijk? Top 5 quotes per rol

### JONGE VRIJWILLIGER

Code	Betekenis	Telling
Behouden_motivatie_nuttig	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger voelt zichzelf nuttig)	16
Behouden_motivatie_plezier	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat vrijwilligers het leuk vinden om zich in te zetten voor de organisatie	16
Participatie_vormen	Of vrijwilligers enkel kunnen meedenken; meepraten en/of meebeslissen	14
Behouden_waardering_informeel	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen voor hun inzet: informeel (denk aan: uitspreken van waardering door teamleiders, begunstigden of andere vrijwilligers, kleine presentjes of tekenen van waardering, etc.)	13
Behouden_motivatie_contact	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger leert nieuwe mensen kennen)	12

### BESTURDER/ ORGANISATIE

Code	Betekenis	Telling
Bereiken_kernwaarden	Of en hoe de geïnterviewde een match ervaart in de kernwaarden van de organisatie en de persoonlijke waarden van de vrijwilliger en hoe deze kernwaarden naar buiten toe worden gecommuniceerd	21
Participatie_beslissingsbevoegdheid	Of en hoe de geïnterviewde iets noemt over wie de macht heeft om beslissingen te maken (of wie niet)	20
Behouden_waardering_informeel	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen voor hun inzet: informeel (denk aan: uitspreken van waardering door teamleiders, begunstigden of andere vrijwilligers, kleine presentjes of tekenen van waardering, etc.)	16
Bereiken_werving	Of wordt benoemd door de geïnterviewde hoe wordt ingezet op de werving van de organisatie	15
Intergenerationeel contact	Of door de geïnterviewde wordt gesproken over verschillen tussen jong en oud binnen de organisatie	15

### ANDERE VRIJWILLIGER

Code	Betekenis	Telling
Participatie_doorwerking	Of en hoe de geïnterviewde het belang van doorwerking van de participatie benoemd (wat er is gedaan met mening van vrijwilligers, hoe het wordt teruggekoppeld, etc.)	16
Behouden_motivatie_nuttig	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger voelt zichzelf nuttig)	15
Behouden_waardering_informeel	Of en hoe de geïnterviewde ervaart dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen voor hun inzet: informeel (denk aan: uitspreken van waardering door teamleiders, begunstigden of andere vrijwilligers, kleine presentjes of tekenen van waardering, etc.)	14
Behouden_motivatie_contact	Wat krijgt de geïnterviewde terug voor de vrijwillige inzet (de vrijwilliger leert nieuwe mensen kennen)	12
Participatie_vormen	Of vrijwilligers enkel kunnen meedenken; meepraten en/of meebeslissen	11





### 3) Wat werkt bij...?

## Wat werkt bij...

- In dit hoofdstuk komen de 6 verschillende hoofdcategorieën aan bod vanuit de vraag “wat werkt bij...”. Per hoofdcategorie worden succesfactoren, knelpunten, positieve en negatieve ervaringen besproken. Aangezien niet over alle categorieën evenveel verhalen zijn aangeleverd, zijn de hoofdstukken niet geheel hetzelfde qua opbouw.
- Hieruit worden werkzame elementen gedistilleerd die handvatten bieden aan organisaties die meer jongeren bij hun organisatie willen betrekken.
- Samen tellen deze categorieën op tot wat werkt bij het duurzaam betrekken van jonge vrijwilligers – de onderzoeksvraag.

1. **Bereiken** van jongeren voor vrijwilligerswerk
2. **Betrekken** van jongeren bij vrijwilligersorganisatie
3. **Behouden** van jonge vrijwilligers bij vrijwilligersorganisatie
4. **Jongerenparticipatie** (het meedenken, meepraten en meebeslissen)
5. **Inclusie** van jongeren bij vrijwilligersorganisatie
6. **Intergenerationeel contact** bevorderen tussen oudere en jongere vrijwilligers

# Wat werkt?

- Centraal in dit onderzoek staat de vraag ***“Wat werkt in het duurzaam betrekken van (jonge) vrijwilligers?”***
- Vanuit de literatuur weten we dat het tot stand brengen van een eerste ervaring met het doen van vrijwilligerswerk, voor jongeren die vanuit de opvoeding niet bekend zijn met vrijwillige maatschappelijke inzet, bereid maken dit in de toekomst vaker te doen, door hier eerst ervaring mee op te doen (Metz, & Youniss, 2005). Maar niet zomaar. Hier haken een paar doorslaggevende randvoorwaarden aan (Bekkers et al., 2010; Mateman, & van der Meulen, 2007; Murk& Stephan, 1991).

## Het is belangrijk dat:

- Jongeren **plezier ervaren** tijdens deze maatschappelijke inzet (Mateman, & van der Meulen, 2007)
- Jongeren zich **erkend** en **gewaardeerd** voelen voor deze maatschappelijke inzet (Bekkers et al., 2010; Mateman, & van der Meulen, 2007)
- Er aandacht wordt besteed aan de **leerervaring** d.m.v. reflectie: Als jongeren hun vrijwillige inzet niet ervaren als leerzaam en zinvol, zullen ze deze eerste ervaring weinig uitdagend vinden, minder nuttig en minder leerzaam (Bekkers et al., 2010). Daarmee neemt de kans dat zij dit in de toekomst opnieuw willen doen af.
- Er **diversiteit** is van deelnemers (Mateman, & van der Meulen, 2007)
- Jongeren zelf **inspraak** hebben over het programma (Mateman, & van der Meulen, 2007).
- Er een **match** is tussen de **motivatie** van de vrijwilliger voor de vrijwillige inzet en wat de vrijwilliger uiteindelijk doet tijdens de vrijwillige inzet (Finkelstein, 2008). Dit verschilt per persoon.
- Waardering en beloning aansluiten op de specifieke wensen van de jongeren.

# Samenhang werkzame elementen en categorieën

## Het ene werkzame element sluit de ander niet uit. Sommige werkzame elementen werken zelfs versterkend en overstijgend:

- Voorbeeld: **beloning** kan worden ingezet in zowel **bereiken** als **behouden**. Waar formele, financiële beloning van vrijwillige inzet bij sommige vrijwilligersorganisaties uit den boze is, is informele, niet-financiële beloning van extra belang. Beloning en motivatie kunnen elkaar versterken (Movisie, 2009). Vormen van de beloningen die programmadeelnemers delen vanuit interviews en Veranderverhalen zijn: positieve reacties op georganiseerde activiteiten (gelach; applaus), bedanken voor inzet, een VVV-bon, waarderingsactiviteiten en bijvoorbeeld een persoonlijk kaartje met de kerst, geschreven door begeleider dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de vrijwilliger.
- Voorbeeld: het zijn van **een flexibele organisatie** waarbinnen vrijwilligers zelf taken/rollen kunnen uitkiezen, helpt in zowel het **bereiken** (vrijwilligers komen vanwege deze reden bij deze organisatie), **betrekken** (vrijwilligers voelen zich betrokken op het type taken die ze leuk vinden) én **behouden** (vrijwilligers voelen zich gewaardeerd en blijven omdat ze aangesproken worden op hun talenten en dat wat ze leuk vinden).

# Wat zijn succesfactoren en knelpunten in de verhalen?

## Succesfactoren

- Een derde van de succesfactoren gaan over het thema 'behouden'.
- Hierin komen verschillende succesfactoren naar voren:
  - Informele waardering
  - Inzetten op individuele talenten
  - Maatwerk in begeleiding
  - Hoge mate van participatie
- Uit deze punten komt het belang naar voren van het zorgen dat vrijwilligers zich 'gezien voelen'.

*"Vrijwilligers mogen bij ons ook al veel zelf bepalen, bijvoorbeeld of ze langdurig of kortdurend ingezet willen worden, hoe vaak, hoeveel tijd ze willen besteden. Wij zijn daar flexibel in, ook al is dat voor ons zelf soms een uitdaging. Maar dat geeft de vrijwilligers de kans om het werk te doen zoals zij dat willen." – Bestuurder, 36 jaar*

## Knelpunten

- Meer dan de helft van de knelpunten gaan over het thema 'bereiken'.
- Centraal staat het tekort aan (jonge) vrijwilligers.
- Jonge vrijwilligers bereiken geeft een extra dimensie aan het tekort: organisaties geven aan de doelgroep minder goed te kennen en daardoor niet te weten hoe ze te bereiken, motiveren of hoe jongeren überhaupt ingezet kunnen worden in de organisatie.

*"Het [vrijwilligerstekort] wordt breed gedragen, maar doordat er een tekort is komt er een andere beweging. Er wordt vanuit krapte gewerkt, waardoor er niet meer breed gekeken kan worden wat er gezamenlijk nodig is, omdat je gefocust bent op eigen brandjes blussen. Terwijl er kansen liggen als we daar gezamenlijk in het netwerk voor gaan zorgen en de samenwerking zoeken. ." – Bestuurder, 39 jaar*

# Structuur van de hoofdstukken “wat werkt bij...”

1. Definitie: het hoofdstuk start met een definitie van en uitleg vanuit de (wetenschappelijke) literatuur over de categorie. Dit is uitgebreider bij de categorieën jongerenparticipatie, inclusie en intergenerationeel contact aangezien deze termen meer uitleg vergen voor goed begrip dan bereiken, betrekken en behouden.
2. Subcategorieën: een overzicht van de subcategorieën van de desbetreffende categorie. Dit is weergegeven in een figuur aangevuld met tekstuele uitleg. Dit is gedaan voor alle hoofdcategorieën.
3. Samenhang met andere categorieën: een telling van de meest voorkomende codes binnen het thema en overzicht van de samenhang tussen de categorieën. Dit geeft aan voor een categorie welke codes van andere categorieën veelgenoemd zijn onder verhalen die het thema van de desbetreffende categorie vallen. Dit is niet gedaan voor jongerenparticipatie aangezien dit geen thema was waarover direct verhalen zijn opgehaald.
4. Quotes vanuit veranderverhalen: om de opgehaalde uitkomsten te duiden en kleuring te geven zijn quotes vanuit de veranderverhalen opgetekend.
5. Additioneel: voor sommige categorieën is additionele informatie beschikbaar, bv. uit de focusgroepen. Deze is aan het einde toegevoegd.

# Wat werkt bij...

## 1. BEREIKEN

Bereiken gaat over de strategieën en acties van vrijwilligersorganisaties om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. Dit kan gaan over de online en offline communicatie die een organisatie inzet, hoe de organisatie huidige vrijwilligers mobiliseert als ambassadeurs van de organisatie en hoe nieuwe mensen kennis kunnen maken met het vrijwilligerswerk bij de organisatie.

Veel maatschappelijke organisaties geven aan dat ze kampen met een tekort aan vrijwilligers en/of een (sterk) vergrijzend vrijwilligersbestand. Het bereiken van een nieuwe, jongere doelgroep is dan ook extra belangrijk maar de organisaties kunnen hiervoor vaak niet leunen op de bekende en reeds gebruikte wervingsstrategieën. Het vraagt tijd en aandacht om nieuwe vrijwilligers te werven, en als deze ook nog (sterk) verschillen van de huidige poule van vrijwilligers, zullen organisaties moeten experimenteren met manieren om een nieuwe doelgroep aan te trekken. Vooral het werven van jongeren, die vaak op andere plekken komen en andere vormen van communicatie gebruiken, dwingt organisaties buiten hun vertrouwde wijze van werving.

# BEREIKEN

## subcategorieën

Vanuit de veranderverhalen zijn binnen de hoofdcategorie 'bereiken' 6 subcategorieën, en 4 subsubcategorieën, geïdentificeerd (zie figuur). Dikgedrukte termen zijn de subcategorieën die het vaakst genoemd zijn, vooral door jongere vrijwilligers indien (jongere) erachter is genoteerd. De belangrijkste werkzame elementen vanuit de veranderverhalen zijn:

- Alle vrijwilligers waarderen een persoonlijke benadering. Echter, voor jongeren telt hierin mee dat de begeleider **herkenbaar** is. Hiermee wordt bedoeld dat de begeleider iemand is waarmee ze snel een band voelen, die benaderbaar is, zich goed kan inleven in de (jonge) vrijwilliger, kan dienen als rolmodel voor de vrijwilligers, of die ze kennen uit de wijk.
- Alle vrijwilligers – ook jongeren – hechten veel waarde aan de **kernwaarden** van de organisatie en hoe deze worden uitgedragen.
- Jongeren benoemen veel vaker dan andere vrijwilligers of bestuurders het belang van dat vrijwilligerswerk **leuk** is. Dit lijkt in de werving soms te missen terwijl dit door veel jongeren wordt genoemd als manier om hen te bereiken.
- Jongeren benoemen vaker dan andere vrijwilligers of bestuurders het belang van **laagdrempelig** kunnen kennismaken. Een (paar) keer meedraaien, langskomen op evenementen of mee met een vriend(in) zonder direct verdere verplichtingen of 'commitment' te hoeven geven.





# BEREIKEN

## samenhang met andere categorieën

Veranderverhalen met het gekozen thema ‘bereiken’ konden ook informatie bevatten die iets zegt over één van de andere categorieën. Analyse van de meest voorkomende codes binnen alle verhalen die officieel een het thema ‘bereiken’ hadden, laat zien wat volgens de verhalen het meest van belang is bij bereiken en hoe bereiken samenhangt met andere categorieën.

Meest voorkomende codes	Count
Bereiken_kernwaarden	23
Bereiken_werving	16
Behouden_motivatie_nuttig	12
Bereiken_vrijwilligersbestand	10
Behouden_motivatie_doel	9
Bereiken_persoonlijk	9
Betrekken_onboarding_proces	9
Behouden_motivatie_contact	8
Behouden_motivatie_plezier	8
Bereiken_vrijwilligersbestand_binnen	7

- Het meest genoemd binnen bereiken is of en hoe de geïnterviewde een match ervaart in de [kernwaarden](#) van de organisatie en de persoonlijke waarden van de vrijwilliger, en hoe deze kernwaarden naar buiten toe worden gecommuniceerd om de (jonge) vrijwilliger te bereiken.
- Voor bereiken benoemen geïnterviewden ook vaak hun [motivatie](#). Dat kan zijn de samenhang met de kernwaarden van de organisatie, namelijk dat een vrijwilliger gemotiveerd is door het [doel](#) dat de organisatie nastreeft, maar het kan ook zijn dat mensen geworven worden voor het vrijwilligerswerk vanuit hun wens om [nuttig](#) te zijn of [plezier](#) te ervaren. Vooral jonge vrijwilligers benoemen het belang van [plezier](#) en dat de organisatie uitstraalt dat het doen van vrijwilligerswerk bij de organisatie leuk is.
- Veel (jonge) vrijwilligers komen bij de organisatie omdat ze iemand kennen of gevraagd zijn. Een divers [vrijwilligersbestand](#) draagt dan ook bij aan diverse werving. Daarnaast helpt het als jongeren persoonlijk gevraagd worden voor het vrijwilligerswerk. Andere vrijwilligers en bestuurders benoemen het belang van besef binnen de organisatie over de noodzaak voor additionele (jonge) vrijwilligers is dan ook een veelgenoemd element dat helpt in de werving.

## BEREIKEN

### quotes vanuit veranderverhalen

“ We werven natuurlijk via de vrijwilligerscentrale, maar dat zet ook geen zoden aan de dijk. En verder, de wijkkrantjes, de media zetten, maar ja daar komt niemand op af. Mensen met een rugzakje of pensionado's dat zijn mensen die overdag kunnen. Mond tot mond, of via via. Of als er een groep komt van een ruimte gebruik maken, zou je via daar vrijwilligers kunnen werven.” – Bestuurslid

“ Voor het organiseren van een event ben ik door een vriendin benaderd om in de commissie te zitten. Na een meeting was ik verkocht en ben ik blijven hangen.” – Jonge vrijwilliger

“ Ik vind het fijn dat het een lokale organisatie is. Ik woon zelf namelijk ook in [locatie]. Ook vind ik het fijn dat alle activiteiten gratis zijn. Je hoeft niet, zoals bij veel verenigingen, contributie te betalen” – Jonge vrijwilliger

“ Mijn broertje kwam eerst al naar [org] en ik moest hem brengen en ophalen. Een keer vroeg of ik mocht blijven terwijl mijn broertje op de jeugdclub was. Ik zag de tieners spelen en [naam] vroeg aan mij als ik FIFA wou spelen. Ik zei 'ja' en ik genoot ervan. [naam] vroeg mij of ik vrijwilligerswerk wilde doen. Ik wilde dat, omdat ik nu kan helpen en genieten tegelijkertijd. Ik ben er nog steeds en ik geniet nog steeds.” – Jonge vrijwilliger

# BEREIKEN

## quotes vanuit projectleiders

*“ We hebben altijd een intake in het begin als iemand zich aanmeld om te kijken wat past binnen de mogelijkheden en wensen van de vrijwilliger. De projectcoördinator heeft veel contact met de vrijwilliger om te checken of die op hun plek zit. We kijken eerst naar de mens en daarna de organisatie.” – Deelnemende projectleider*

*“ We hebben de coördinatoren ook echt moeten laten zien dat contact met de jongeren een moment is om te creëren dat de jongeren bekend worden met de organisatie. Vaak hebben zij het alleen over de taak, maar vertel het Waarom [van de organisatie]. Dan gaat het anders en wordt het leuker en gaat het ook beter. Het zou fijn zijn als die coördinatoren zelf het verhaal kunnen gaan vertellen.” - Deelnemende projectleider*

*“ Wat we een beetje hebben geprobeerd, is in eerste instantie dus die groep uit te nodigen te vragen, wat willen jullie echt, die jongere bewoners uit de wijk? Dat bleek heel moeilijk en toch ook wel misschien te open om te vragen en waar we de afgelopen jaar mee van start zijn gegaan is met het opzetten van een maaltijd initiatief. Waar wij heel erg de insteek hadden van ‘We willen juist de doelgroep bereiken’ en van: ‘wat wil JIJ?’ Hebben we nu eigenlijk heel concreet zelf een activiteit opgezet en daar mensen bij gezocht en daar kwam in een keer heel veel op af. Dit initiatief heeft een heel mooi, aansprekend verhaal. Het gaat over voedselverspilling, duurzaamheid. Wat denk ik, veel jongeren aanspreekt. En daar reageerden toen al in één keer 10-15 jonge vrijwilligers op” – Deelnemende projectleider*



# Wat werkt bij...

## 2. BETREKKEN

Betrekken gaat over de formele en informele processen waarop nieuwe vrijwilligers onderdeel worden gemaakt van de vrijwilligersorganisatie. Veel vrijwilligersorganisaties hebben een formeel onboardingsproces. Hierin zitten vaste kennismakingsmomenten, een doorloop van de organisatie, afspraken over tijden en andere logistieke afspraken. Daarnaast dienen organisaties nieuwe vrijwilligers ook te introduceren met de ongeschreven regels van het vrijwilligerswerk en zorgen voor een welkom gevoel bij de nieuwe vrijwilliger.

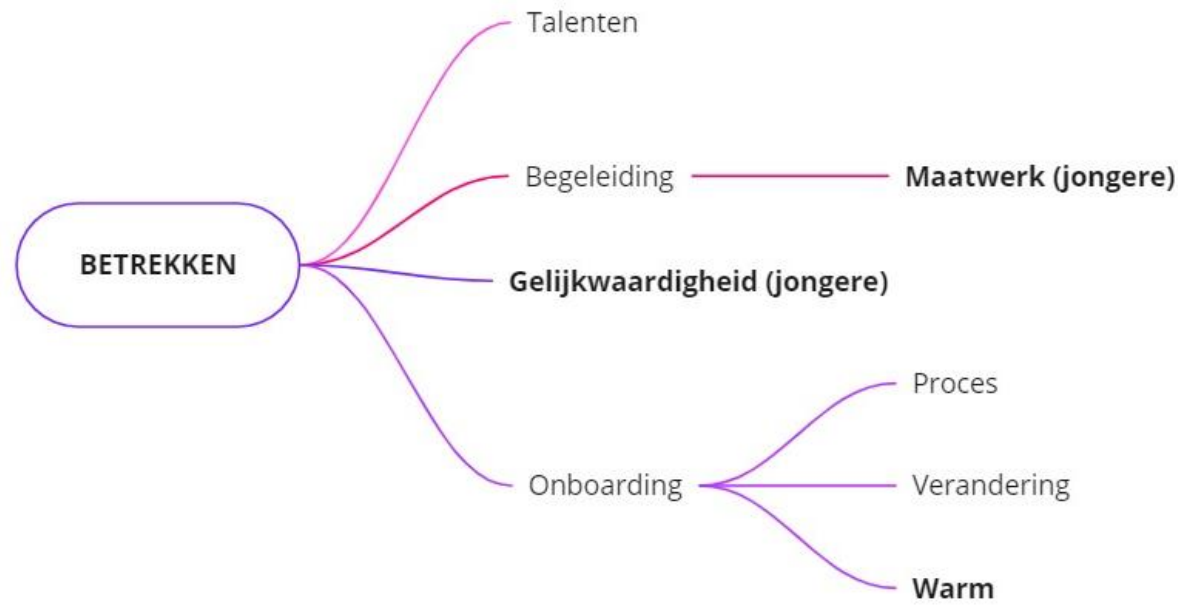
Vooraf bij nieuwe vrijwilligers die zichzelf niet direct herkennen in de huidige vrijwilligersspoule, is extra aandacht voor het betrekken een vereiste. Mogelijk dienen er ook aanpassingen gemaakt te worden. Zo kunnen (schoolgaande) jongeren mogelijk niet op dezelfde tijden als degenen die met pensioen zijn of willen de nieuwe vrijwilligers liever eerst een beetje kunnen 'proeven' aan verschillende functies voor ze zich vastleggen op een rol en taak.

# BETREKKEN

## subcategorieën

Vanuit de veranderverhalen zijn binnen de hoofdcategorie 'betrekken' 4 subcategorieën, en 4 subsubcategorieën, geïdentificeerd (zie figuur). Dikgedrukte termen zijn de subcategorieën die het vaakst genoemd zijn, vooral door jongere vrijwilligers indien (jongere) erachter is genoteerd. De belangrijkste werkzame elementen vanuit de veranderverhalen zijn:

- Vanuit de succesfactoren komt naar voren dat inzet op individuele **talenten** van belang is. Coördinatoren geven aan zelf vaak te matchen op talent, zonder dat misschien de vrijwilliger dit weet/doorheeft.
- Jongeren benoemen vaker dan andere vrijwilligers of bestuurders hoe ze flexibiliteit en **maatwerk** waarderen in hun begeleiding bij het vrijwilligerswerk, bv. specifieke coaching of trainingen.
- Jongeren benoemen vaker dan andere vrijwilligers of bestuurders het belang van of het gevoel van (on)**gelijkwaardigheid**. Een gevoel van gelijkwaardigheid blijkt voor veel jonge vrijwilligers van belang. Hierin komen ook negatieve ervaringen naar voren, waarbij het gevoel van ongelijkwaardigheid wat de jongere ervoer bijdroeg aan zich niet betrokken voelen bij de organisatie.
- Jongeren benoemen onboarding weinig maar wanneer ze het doen, benadrukken ze het **warme**, 'welkome' gevoel en hoe lang het duurde voor ze zich 'onderdeel voelden' van de organisatie. Veel bestuurders spreken eerder neutraal over het onboardingproces, terwijl jonge vrijwilligers en andere vrijwilligers de nadruk leggen op een persoonlijke en warme onboarding.



# BETREKKEN

## samenhang met andere thema's

Veranderverhalen met het gekozen thema 'betrekken' konden ook informatie bevatten die iets zegt over één van de andere categorieën. Analyse van de meest voorkomende codes binnen alle verhalen die officieel een het thema 'betrekken' hadden, laat zien wat volgens de verhalen het meest van belang is bij betrekken en hoe betrekken samenhangt met andere categorieën.

Meest voorkomende codes	Count
Participatie_vormen	17
Betrekken_gelijkwaardigheid	14
Betrekken_begeleiding	13
Participatie_doorwerking	13
Participatie_beslissingsbevoegdheid	11
Behouden_motivatie_plezier	10
Behouden_motivatie_contact	9
Behouden_motivatie_leerzaam	9
Betrekken_begeleiding_maatwerk	9
Behouden_motivatie_nuttig	8

- Het meest genoemd binnen betrekken is interessant genoeg een code van een andere hoofdcategorie: jongeren **participatie**. Bij vragen over betrekken speelt de manier en mate waarin vrijwilligers de kans krijgen om mee te praten en mee te beslissen binnen de organisatie een belangrijk gevoel in hoe ze zich betrokken voelen bij de organisatie.
- Betrokkenheid wordt versterkt wanneer participatie samengaat met **gelijkwaardigheid**: jonge vrijwilligers die aangeven dat ze merken dat om hun mening wordt gevraagd en er wat mee wordt gedaan, geven aan zich meer betrokken én gewaardeerd te voelen.
- Daarnaast is er veel samenhang met de **motivatie** van de vrijwilliger: jonge vrijwilligers voelen zich voornamelijk betrokken als ze plezier ervaren, in contact staan met andere mensen, ze het werk als leerzaam ervaren en zich nuttig voelen. Jonge vrijwilligers kunnen dus goed betrokken worden door in te spelen op en ruimte te maken voor hun motivatie voor het doen van vrijwilligerswerk.



## BETREKKEN

### quotes vanuit veranderverhalen

“Ik heb meer behoefte aan dat er aan mij wordt gedacht en ik hier in wordt meegenomen. Ik heb minder behoefte aan dingen die worden verzwegen zodat ik niet op de hoogte ben en hierdoor niet mijn mening kan gaan geven.” - Jonge vrijwilliger

“Ik heb behoefte aan meer vertrouwen. Ik volg alle huisregels en heb ook de nodige vaardigheden ontwikkeld; denk aan BHV. Ik vind het jammer dat ik nog niet de verantwoordelijkheid mag dragen voor de locatie op een [event]. Ik merk dat de begeleiders van de [event] dit spannend vinden omdat ik autisme heb.” – Jonge vrijwilligers

“Iedereen die nieuw komt wordt ook echt omarmt. Dat komt denk ik ook, omdat iedereen uit zichzelf komt. Niemand is verplicht. Het is vrije inloop en heel laagdrempelig. Iedereen die er is kiest er echt zelf voor.”  
– Andere vrijwilliger

“Ondanks dat zij mijn stagebegeleider is, geeft zij mij niet het gevoel dat zij 'boven' mij staat, wat ik erg fijn vind. Het voelt heel gelijkwaardig en oprecht aan, dat waardeer ik echt.” - Jonge vrijwilliger

“Vanuit [org] heb je een contactpersoon waarmee je verschillende evaluatiemomenten mee hebt. Dat is erg fijn, omdat je dan even kan sparren met een ander over hoe het traject verloopt en soms ook op die manier op nieuwe ideeën wordt gebracht of opnieuw geïnspireerd raakt. Daarnaast verloopt dat contact ook erg soepel en voel ik de ruimte dat ik altijd terecht kan wanneer ik vragen heb.”  
- Jonge vrijwilliger

“Ik vind de balans tussen het losgelaten worden en af en toe de specifieke coaching fijn. De begeleiding is tijdens de praktijk in het moment. Dus als er iets van mij verwacht wordt krijg ik dat door of als ik iets over het hoofd zie dan krijg ik dat te horen. Dat vind ik fijn omdat het mij wel overkomt dat ik in mijn eigen wereld zit als ik met mijn taak bezig ben.” - Jonge vrijwilliger

## BETREKKEN

### quotes vanuit projectleiders

“ Jongeren houden er niet van op ergens aan vast te zitten. Connotatie aan vrijwilligerswerk wordt door jongeren negatief ervaren (langdurig, zwaar). Ze zijn veel sneller geneigd als je zegt ‘lijkt het je leuk om dit te organiseren?’ – vaak WEL positieve reacties. Op een grappige manier reflecteren met die jongere ‘je weet toch dat je nu vrijwilligerswerk hebt gedaan nu?’. Deze jongeren organiseert nu nog steeds deze spelletjesmiddagen ” – Deelnemende projectleider

“ De kleine vragen, “Hoe gaat het?”, zijn zo belangrijk. Bijvoorbeeld bij een vrijwilligster die ik laatst aangenomen heb. Ze zat helemaal aan huis gekluisterd. Ze heeft een GGZ achtergrond en kwam niet onder de mensen, maar wilde graag wat betekenen. Ik kon haar in het begin moeilijk bereiken, na wat moeite heb ik haar aan de telefoon gesproken. We hebben uitgebreid gepraat en ik heb haar uitgenodigd voor de inloopmomenten. Ze durfde eerst niet zo goed maar uiteindelijk is ze toch een keer langsgekomen. (...) Na die ochtend gaf ze aan dat ze zichzelf zo verbaasd had, en dat ze misschien ook wel een maatje zou willen worden bij ons!” – Deelnemende projectleider

“ Gewoon een praatje aangaan en dan van hé, wij willen meer met jongeren ook werken zou je de avond mee willen dragen? Zo begint het eigenlijk Als je het leuk vindt, kan je ook een bijdrage daaraan leveren. En van daaruit ook in gesprek gegaan. Nou ja, wat zouden jullie zelf leuk vinden om te doen? En heel concreet is daar een bingoavond uit voortgekomen voor de klanten en vrijwilligers van de ruilwinkel.” – Deelnemende projectleider



# Wat werkt bij...

## 3. BEHOUDEN

Behouden gaat over hoelang vrijwilligers actief blijven bij de vrijwilligersorganisatie. Met vrijwilligerstekorten en vergrijzing van vrijwilligersbestanden, complexiteit van het werving van nieuwe vrijwilligers en investering die het kost om nieuwe vrijwilligers te includeren in de organisatie, is het van grote waarde als vrijwilligers lang betrokken blijven bij de organisatie.

Het laag houden van de uitstroom van vrijwilligers vraagt van een organisatie inzicht in de motivatie van hun vrijwilligers om actief te zijn. Deze motivaties kunnen onderling verschillen, wat ook betekent dat andere vrijwilligers met verschillende motivaties een andere begeleidingswens kunnen hebben. Organisaties kunnen daarnaast spelen met de verschillende manieren van betrokkenheid, om zo een grotere totale poule van structurele en incidentele vrijwilligers langere tijd aan zich te binden.

Vanwege het grote belang van motivatie in het behouden van vrijwilligers, gaan de volgende slide dieper in op de rol van motivatie en wat reeds bekend is over het motiveren van vrijwilligers.

# BEHOUDEN

## het belang & de rol van motivatie

Motivatie komt naar voren als essentieel onderdeel van het behouden van jonge vrijwilligers. Motivatie bestaat uit twee soorten drijfveren:

- **Intrinsiek:** drijfveer vanuit de jongere zelf (en de grootste bindende kracht)
- **Extrinsiek:** omdat het loont.

Verschillende vormen van motivatie zijn vaak tegelijkertijd aanwezig. Afhankelijk van de situatie, het moment of de manier waarop het vrijwilligerswerk zich aandient, dringt zich er één op de voorgrond. Zo kunnen jongeren starten met een vrijwilligersklus, omdat ze er studiepunten voor krijgen (*extrinsieke motivatie*). De keuze om bij een bepaalde organisatie te blijven, wordt echter meestal veroorzaakt doordat ze het leuk vinden of omdat ze er een 'goed gevoel van krijgen' (*intrinsieke motivatie*). Deze laatste is de sterkste motivator in het verhaal.

Vanuit de veranderverhalen zien we dat voor alle vrijwilligers de redenen om vrijwilligerswerk te blijven doen bestaat uit:

1. een **sociaal** component
2. een **leerzaam** component
3. het gevoel van betekenis te kunnen zijn (**nuttig**) voor een ander/de maatschappij.

Voor jonge vrijwilligers lijkt ook **plezier** een grote rol te spelen. En voor jonge vrijwilligers kan daar nog iets bijkomen: als **CV builder**. Maar niet voor alle jonge vrijwilligers! Voor sommige jonge vrijwilligers is juist het ontsnappen aan de prestatie maatschappij een belangrijke reden om vrijwilligerswerk te doen.

# BEHOUDEN

## jonge vrijwilligers motiveren

Vanuit de verschillende motivaties die jonge vrijwilligers kunnen hebben voor vrijwilligerswerk, toont de literatuur drie manieren waarop de intrinsieke motivatie aangewakkerd kan worden. Hierin is het belangrijk om als organisatie in te spelen op wat vrijwilligerswerk de (jonge) vrijwilligers kan opleveren. Dit kan op drie componenten (die vaak onderling overlappen):

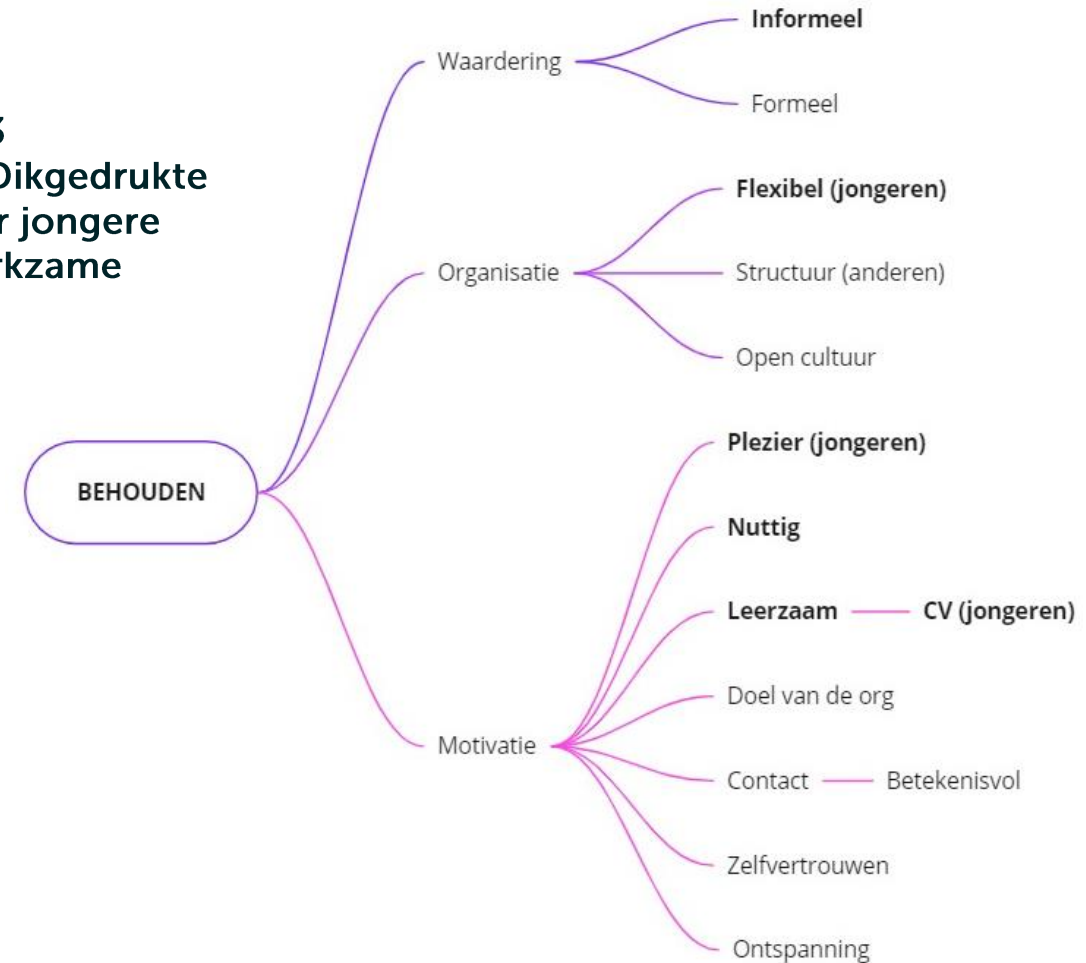
- 1. Erkennen:** door te laten zien dat de jonge vrijwilligers serieus worden genomen. Bijvoorbeeld door middel van: Getuigschriften, certificaten, vrijwilligersbeleid, goede werkplekken en faciliteiten, en goede inspraak.
- 2. Waarderen:** bijvoorbeeld door het geven van aandacht en complimenten of een attentie, een persoonlijk kaartje. Ook aandacht voor het ontwikkelen van een eigen expertisegebied als vrijwilliger, vrijwilligersuitjes, en vrijwilligersverkiezingen worden hieronder geschaard.
- 3. Belonen:** Belonen is een tastbare vorm van waardering en erkenning en kan heel verschillende vormen hebben: een cadeau, kerstpakket, speciale privileges (zoals toegang tot een theatervoorstelling of gebruik van materialen of ruimtes) of bijvoorbeeld kortingen. Maar ook door vrijwilligers te ondersteunen om de leerervaring zichtbaar te maken voor zichzelf, door training op maat, coaching en intervisie.

# BEHOUDEN

## subcategorieën

Vanuit de veranderverhalen zijn binnen de hoofdcategorie 'betrekken' 3 subcategorieën, en 14 subsubcategorieën, geïdentificeerd (zie figuur). Dikgedrukte termen zijn de subcategorieën die het vaakst genoemd zijn, vooral door jongere vrijwilligers indien (jongere) erachter is genoteerd. De belangrijkste werkzame elementen vanuit de veranderverhalen zijn:

- Zowel jongeren als andere vrijwilligers benoemen vooral **informele waardering** als belangrijk onderdeel waarom ze blijven bij een organisatie.
- Jongeren noemen meer dan andere vrijwilligers het belang van **flexibele** taken. In tegenstelling noemen sommige andere vrijwilligers juist de behoefte aan structuur. Ook herkennen sommige jonge vrijwilligers het probleem dat deze flexibiliteit geeft: ze leren de organisatie minder goed kennen en voelen zich daardoor niet capabel genoeg om mee te praten of mee te denken.
- T.a.v. hun motivatie, benoemen jongeren – meer dan andere vrijwilligers en bestuurders – het belang van **plezier** als reden dat ze blijven bij een organisatie. Vaak benoemen ze pas daarna dat het ook **nuttig** en **leerzaam** is, of zelfs een **CV**-boost, maar plezier lijkt daarin de belangrijkste motivator voor jongeren. Hierin treedt nog een verschil op met andere vrijwilligers, waarbij vooral jezelf nuttig maken en het betekenisvol in contact staan met anderen primaire drivers zijn. Hierin zullen organisatie een andere tactiek moeten toepassen op jonge vrijwilligers dan op de rest van hun vrijwilligersbestand om ze te behouden.



# BEHOUDEN

## samenhang met andere thema's

Veranderverhalen met het gekozen thema 'behouden' konden ook informatie bevatten die iets zegt over één van de andere categorieën. Analyse van de meest voorkomende codes binnen alle verhalen die officieel een het thema 'behouden' hadden, laat zien wat volgens de verhalen het meest van belang is bij behouden en hoe behouden samenhangt met andere categorieën.

Meest voorkomende codes	Count
Behouden_waardering_informeel	31
Participatie_doorwerking	20
Behouden_motivatie_nuttig	16
Betrekken_talenten	14
Participatie_vormen	14
Behouden_motivatie_plezier	12
Behouden_flexibel	11
Behouden_motivatie_contact	11
Behouden_motivatie_leerzaam	10
Betrekken_begeleiding_maatwerk	10

- Het meest genoemd binnen behouden is **informele waardering**, welke kan bestaan uit het uitspreken van waardering door teamleiders, begunstigen of andere vrijwilligers, kleine presentjes of andere tekenen van waardering zoals applaus bij een event.
- Deze waardering vertoont samenhang met de categorie **participatie**: de kans krijgen om mee te denken en mee te beslissen wordt door vrijwilligers ervaren als een manier van informele waardering. Daarin speelt **doorwerking** van de participatie – of er iets gedaan wordt met de inbreng van de vrijwilligers – mee.
- Behouden vertoont verder samenhang met de categorie betrekken, vooral dat jonge vrijwilligers die betrokken zijn o.b.v. hun individuele **talenten** en **maatwerkbegeleiding** geboden krijgen eerder behouden blijven.

# BEHOUDEN

## quotes vanuit veranderverhalen (I)

“Anderen helpen zonder dat daar een salaris tegenover staat. Het feit dat het kosteloos wordt aangeboden, motiveert mij des te meer om het te doen. Ik wil graag mensen helpen die zich geen professionele hulp kunnen veroorloven. Bovendien hecht ik veel waarde aan het opbouwen van vertrouwen en het handhaven van een informele sfeer in mijn vrijwilligerswerk.” - Jonge vrijwilliger

“Ja, ik voel me heel erg gewaardeerd. Dat merk ik aan onze samenwerking. Vrijwilligers worden geregeld in het zonnetje gezet en dat vind ik heel leuk!” - Jonge vrijwilliger

“Door de gesprekken die we samen hebben, bijvoorbeeld tijdens meetings over onderwerpen binnen [org], wordt er aandacht besteed aan de kwaliteiten en mogelijkheden die ik heb. Vervolgens wordt er in samenspraak afspraken gemaakt over wie wat gaat doen en mocht ik iets aangeven dan wordt hierin meteen geschakeld. Ik voel me gehoord door [org].” - Jonge vrijwilliger

“Ik heb dan een leuke tijd gehad en voel me ontspannen. Bij de [org] heb ik even me-time en tijd voor mezelf (naast studie en gezin).” - Jonge vrijwilliger

“Het werk hier geeft me waardevolle ervaring en helpt me om een duidelijker beeld te krijgen van wat ik in de toekomst wil doen. Het heeft mijn interesse gewekt om met jongeren te werken, en daarom overweeg ik graag een carrière in dat veld.” - Jonge vrijwilliger

## BEHOUDEN

### quotes vanuit veranderverhalen (II)

“ Als Verschilmaker heb ik geen vaste werkzaamheden. Ik kijk naar de oproepjes die gedeeld worden in de groepsapp en vind het fijn dat ik zelf een keuze hierin kan maken.” - Jonge vrijwilliger

“ Ik denk dat [org] erg goed is in maatwerk leveren. Kijken wat past bij welke situatie en bij welke vrijwilliger. Dat helpt al een boel bij veranderingen. Mensen zijn al gewend dat er zorgvuldig gewerkt wordt en dat geeft vertrouwen op momenten van verandering.” - Bestuurder

“ Ik vind het leuk om te doen en denk dat ik er wat aan hebt. Dat ik meer sociale en organisatie skills krijg.” - Jonge vrijwilliger

“ Ik voel mij gewaardeerd. Er wordt aandacht geschonken dat ik niet vanzelfsprekend ben, maar dat ik bedankt word en ook bijvoorbeeld wordt bedankt aan het einde van de dag. Er word positief gesproken over mij : “ een nieuwe medewerker stelde zich aan mij voor en toen ik mij voorstelde zei zij, O jij bent dé [naam]. Dit streelde mijn ego wel een beetje”. Een schouderklopje vindt iedereen fijn zo op zijn tijd.” – Andere vrijwilliger

“ Het mogen meedenken over veranderingen en het feit dat je mening er toe doet vind ik prettig. – Andere vrijwilliger

# Wat werkt bij...

## 4. JONGERENPARTICIPATIE

De term (jongeren)participatie verwijst in het algemeen naar inspraak en het proces van actief delen van beslissingen. Voor het nemen van deze beslissingen is het belangrijk dat de betrokkenen voldoende geïnformeerd zijn over de beslissingsmogelijkheden en de implicaties (Petintsevaa & Roose, 2020). Schijnparticipatie treedt op wanneer (jongeren) wordt gevraagd om input te leveren, maar niet duidelijk wordt hoe deze wordt meegenomen in de besluitvorming, of deelnemers dusdanig worden gestuurd in hun antwoord dat het niet bijdraagt aan een verschil in besluitvorming.

Er bestaan talloze voorbeelden van verschillende vormen van participatie in de praktijk, wat kan leiden tot spraakverwarring. Daarom is het van belang om altijd aan te geven wie participeert en in welke sociale context (waarin) wordt geparticipeerd (Jager-Vreugdenhil, 2011; Rector, 2020). In de Veranderverhalen komen de volgende participatievormen terug: aangaan van gesprekjes, stellen van vragen, brainstormsessies, activiteiten georganiseerd voor en door jongeren, vrijwilligersraad/ jongerenpanels en evaluatiegesprekken.

Vanuit de literatuur bestaat er geen 'gouden regel' voor de juiste vorm van (jongeren)participatie. Wel bestaan er werkzame elementen van hoe invulling te geven aan het participatieproces. Deze worden op de volgende slide uitgelicht.



## Werkzame elementen jongerenparticipatie

- Breng de kaders in beeld waarbinnen geparticipeerd kan worden: waar is wel ruimte, en waar niet?
- Bedenk vervolgens niet van tevoren welke jongeren hier wel/niet interesse in hebben om over mee te denken, praten, en beslissen, maar leg de vraag open neer bij de jongeren.
- Spreek wederzijdse verwachtingen naar elkaar uit (over bijvoorbeeld kaders en werkvormen – waar zitten de mogelijkheden voor ontwikkeling en waar niet?)
- Leg de positie en ruimte voor de inbreng van jongeren formeel vast
- Bied een veilige omgeving die creativiteit stimuleert, zorg voor passende werkvormen
- Zorg dat de jongeren over dezelfde informatie beschikken als andere deelnemers aan tafel
- Zorg voor begrijpelijke taal voor jongeren
- Faciliteer het aansluiten bij alle overleggen, vanaf het begin van het traject
- Zorg voor een dialoogleider die beide partijen aan het woord laat en serieus genomen laten voelen
- Zorg voor een passende vorm van waardering voor de inzet van de jongeren
- Zorg voor een duidelijke terugkoppeling over wat er met de input van de jongeren is gebeurd, ook tussentijds
- Zorg voor inclusieve jongerenparticipatie
- Zorg voor ruimte om te experimenteren en leren met jongerenparticipatie

# JONGERENPARTICIPATIE

## subcategorieën

Vanuit de veranderverhalen zijn binnen de hoofdcategorie 'jongerenparticipatie' 7 subcategorieën, en 2 subsubcategorieën, geïdentificeerd (zie figuur). Dikgedrukte termen zijn de subcategorieën die het vaakst genoemd zijn, vooral door jongere vrijwilligers indien (jongere) erachter is genoteerd. De belangrijkste werkzame elementen vanuit de veranderverhalen zijn:

- Terwijl het geen formeel thema was in de veranderverhalen, gaan 23% van de quotes op een manier over participatie. Vooral **vormen**, **doorwerking** en **beslissingsbevoegdheid** worden vaak genoemd.
- Jongeren benoemen vaker dan andere vrijwilligers of bestuurders de verschillende **vormen** waarop ze graag participeren, terwijl bestuurders vooral praten over beslissingsbevoegdheid en andere vrijwilligers over doorwerking in het algemeen.
- Jongeren zien participatie als een belangrijke graadmeter voor de openheid van een organisatie, oftewel of een organisatie open staat voor nieuwe ideeën en er ruimte is om die te uiten.
- Participatie staat daarnaast in verbinding met **gelijkwaardigheid**: de kans om mee te denken en beslissen, en dat hun mening ertoe doet, draagt bij aan het gevoel betrokken te worden o.b.v. gelijkwaardigheid.



## JONGERENPARTICIPATIE

### quotes vanuit veranderverhalen

*“Er is nu veel onduidelijkheid over wat ik zelf wel of niet mag organiseren/ontwikkelen omdat de begeleiding vind dat er op een speciale manier met ons gecommuniceerd moet worden, maar ik wil gewoon duidelijkheid.” - Jonge vrijwilliger*

*“Volgens mij heb ik dit niet echt gedaan. Maar ik voel niet de behoefte om dit te doen. Ik volg iedereen een beetje. Ik reageer op wat er voorkomt, maar ben wel blij dat er ruimte hiervoor is.” - Jonge vrijwilliger*

*“Ja ik wordt overal in betrokken en wordt nu al voor veel dingen uitgenodigd, er wordt goed naar mij geluisterd wat ik ook fijn vind. Ik mag mijn mening uiten en er word geluisterd. Ik stel vragen en geef ook antwoorden waar mensen wat aan hebben.” - Jonge vrijwilliger*

*“[org] onderneemt zeker actie wat betreft mijn input. De ene keer meer als andere keren en dat vind ik logisch. Ik heb wel eens aangegeven dat ik denk dat het misschien waardevol is om [org] meer te laten zien op verschillende kanalen betreft social media. Ook de manier waarop er dan filmpjes gemaakt kunnen worden of hoe bepaalde foto's iets kunnen doen met de maatschappij, was één van de punten die ik als input heb gegeven. [org] gaat hier dan (samen met mij en eventueel anderen) een plan voor maken hoe we dit kunnen realiseren. Ze staan ervoor open en proberen er zoveel mogelijk uit te halen. - Jonge vrijwilliger*

*“Bij iemand die luistert wat ik te zeggen heb. Dan maakt het mij geeneens meer uit of er wat mee gedaan wordt. - Jonge vrijwilliger*

*“Bij vergadering mag ik altijd bij zijn. Als ik wat zeg dan reageren ze net als op vragen van anderen.” - Jonge vrijwilliger*

# Wat werkt bij...

## 5. INCLUSIE

Inclusie wordt nog al eens verward met diversiteit. Diversiteit gaat over verschillen tussen mensen aan de hand van bepaalde kenmerken, zoals huidskleur, leeftijd, seksuele voorkeur of religie. Met inclusie wordt echter bedoeld of mensen met verschillende kenmerken zich ook echt thuis voelen en onderdeel voelen van een groep of organisatie. Aandacht voor inclusie wordt belangrijker als de diversiteit toeneemt. Organisaties dienen dan oog te hebben voor gedrag, waarden en spelregels die zorg dragen voor een gelijkwaardige relatie en omgang met en tussen mensen met een grote verscheidenheid aan kenmerken.

Een belangrijk begrip t.a.v. inclusie is de Engelse term 'othering', letterlijk vertaald: anders-maken. Met 'othering' wordt het proces bedoeld waarbij je jezelf (of de groep waar je jezelf in plaatst, bijvoorbeeld vrouw, jongvolwassene, hoger opgeleid) onderscheidt van anderen die van je verschillen. Je maakt een groep tot de ander door een verschil te benadrukken, bv. tussen 'hoog' en 'laag' opgeleid, tussen 'jong' en 'oud'. 'Othering' komt veel voor maar hindert inclusie. De balans vinden tussen enerzijds aandacht voor verschillen zonder daarin te 'otheren' is een uitdaging voor veel organisaties die de diversiteit van hun vrijwilligerspool willen vergroten.

Er is veel aandacht voor inclusie in de (wetenschappelijke) literatuur. Om een goed beeld te geven van de term wordt op de volgende slides aandacht besteed aan inclusief werven, inclusieve cultuur, en het tegengaan van vooroordelen.

# Inclusief werven

## Doelgroepen-denken niet voldoende

- Inclusie kan van belang zijn in het bereiken van nieuwe vrijwilligers. Het veelgehoorde 'Iedereen is welkom' is volgens de literatuur te vrijblijvend. Het vaststellen van nieuwe doelgroepen die je als organisatie wilt aanboren voor de vrijwilligerspoule geeft kaders, maar kan ook zorgen voor 'othering'.
- In de praktische literatuur komt een zekere middenweg naar voren: sluit aan bij de identiteit van (potentiële) vrijwilligers i.p.v. bepaalde doelgroepen. De reden hiervoor is dat mensen zichzelf vaak niet identificeren met één doelgroep, maar veelal met eigen gekozen kenmerken - vaak met meerdere tegelijkertijd - zoals gender, interessegebied, levensfase en normen/waarden.
- Omdat de match tussen identiteit van de vrijwilliger en de organisatie er moet zijn, is het van belang verschillende perspectieven te tonen in de werving zodat meerdere mensen zich kunnen identificeren.
- Het in beeld krijgen van identiteitskenmerken en behoeften van hen die je aan wilt spreken heeft invloed op het type medium (of het bewust achterwege laten van), de frequentie, het taalgebruik en de vormgeving.
- Balans is hierin het sleutelwoord. Het is belangrijk om als organisatie authentiek te blijven en niet compleet anders te gaan communiceren dan naar de huidige vrijwilligerspoule.

Een belangrijk onderdeel van inclusief werven, is oog voor hoe je inclusief communiceert. Kennisplatform Inclusief Samenleven (2019) heeft hierin 4 onderdelen onderscheiden:

- **Bewust worden** van de positie waar vanuit er nu gecommuniceerd wordt en hoe verschillende identiteiten daarin (in- & expliciet) verweven zitten.
- **Lokaliseren** van diegenen waar je je als organisatie gericht aan wilt verbinden.
- **Overeenkomsten vinden** o.b.v. gedeelde ervaringen en belangen; deze vormen samen ook identiteiten die een beter startpunt vormen voor het vinden van overeenkomsten dan 'doelgroepen'.
- **Verschillen erkennen** zodat actief rekening gehouden kan worden in het communicatieproces om te voorkomen dat mensen zich onbedoeld uitgesloten voelen.

Een veelgebruikt instrument om te werken aan een inclusieve cultuur, zijn trainingen of workshops. Westwood en Knocker (2016) hebben onderzoek gedaan naar de impact hier:

- Het geven van opzichzelfstaande trainingen en cursussen is beter dan niets doen. De trainingen kunnen bewustwording creëren en inzicht geven in basisproblematiek waar vrijwilligers tegenaan kunnen lopen.
- Er zitten beperkingen aan de impact van dusdanige trainingen. Bredere organisatieverandering en veranderingen in houdingen niet haalbaar zijn met dergelijke trainingen.
- Trainingen kunnen averechts werken zodra organisaties deze geven om de training 'af te vinken' en weer doorgaan, in plaats van het complexe onderwerp te adresseren.
- Om de impact van de trainingen te vergroten, moeten ze onderdeel zijn van een bredere organisatiestrategie en zit de kracht hem in herhaling en continue aandacht.

# Inclusieve cultuur

## Noodzaak voor visie & beleid

- Zowel inclusie als diversiteit staan op de radar van de deelnemende organisaties aan het Verschilmakers programma. Zo wordt in de plannen zowel gesproken over: *"Deelname is geslaagd als we een diverser vrijwilligersbestand hebben dat een goede weerspiegeling geeft van de samenleving. De nieuwe vrijwilligers die zich aansluiten vormen een weerspiegeling van de samenleving, met verschillende etnische achtergronden, opleidingsachtergronden en diversiteit in gender/seksuele voorkeur"*. Als over *"iedereen is gelijkwaardig, ongeacht leeftijd, geslacht en afkomst"*. Waarbij de eerste aansluit bij 'diversiteit' en de tweede bij 'inclusie'.
- Sommige van de Verschilmaker-organisatie blijken middels workshops, trainingen of cursussen aandacht te besteden aan inclusief vrijwilligerswerk. Waar sommige respondenten iets algemener zijn in hun toelichting ('trainingen rondom verschillende thema's'), geven anderen concretere voorbeelden.
- Trainingen zijn onvoldoende voor cultuurverandering (zie kader). Voor een beoogde cultuurverandering is een visie van de organisatie op inclusie nodig. Zo worden vrijwilligers gemotiveerd om mee te werken. Ook is het belangrijk, in het hele proces, om een heldere definitie van inclusie te hebben.

## Inclusie (knelpunten) in de praktijk

- Vanuit de projectdeelnemers komt naar voren dat een inclusieve organisatie moeilijk bereikt kan worden zonder **duidelijke visie**.
- Een ander knelpunt is de overgang van doelgroepenbeleid naar inclusief beleid.
- Het 'hangt' bij één persoon – de projectleider.
- Het is lastig om een relatie te leggen tussen het doel en de begroting, waardoor andere zaken prioriteit krijgen.
- Soms is de organisatie zelf nog niet bewust van eigen **vooroordelen** of effect van eigen handelen

*“ Mijn wens zou zijn dat er iemand binnen de organisatie aangesteld wordt die een deel van mijn taken gaat voortzetten zodra het project stopt. Natuurlijk blijf ik het komende jaar op allerlei manieren op de kaart zetten en bespreken, maar er moet iemand zijn die zich hier blijvend mee bezig houdt. De coördinatoren hebben het vaak extreem druk met het primaire proces. Ik begrijp eigenlijk best dat ze dit er niet bij kunnen hebben, maar zeg dat dan eerlijk.” - Projectleider*

*“ Vorige week had ik het over meer diversiteit en men dacht alleen aan taalstagiaires. Dan is er nog geen sprake van inclusie.” - Projectleider*

*“ Ik ga eromheen. Geleerd van [naam] om niet tegen de stroom in te kayakken maar mee te bewegen waar de stroom ligt. Anders loopt je energie zelf ook weg. Nu proberen we door te laten zien op andere plekken hoe goed het gaat dat er een soort van machtsverschuiving ontstaat in de organisatie. Zij gaan uiteindelijk achter lopen in de ontwikkeling. Of dit de goede tactiek is, moet blijken, want ook in het bestuur zit iemand die ja zegt, maar vaak nee doet.” - Projectleider*

# Belangrijk onderdeel van inclusie...

## Tegengaan van vooroordelen

### INLEVEN EN EMPATHIE BEVORDEREN

Je inleven in een ander vermindert stereotypen en zorgt voor een positievere houding. Bijvoorbeeld door je in te leven in een persoon die zich bevindt in een onrechtvaardige situatie. Als toeschouwer kun je als het ware meevoelen met de persoon over wie het vooroordeel gaat. Door inleving kunnen vooroordelen direct verminderen en kan empathie ontstaan. Empathie voor een persoon uit een gestigmatiseerde groep leidt wederom tot minder vooroordelen naar deze groep.

### BEWUSTWORDING STIMULEREN RONDOM EIGEN VOOROORDEN EN STEREOTYPEN

Op het moment dat je mensen confronteert met hun eigen vooroordelen, treedt er bewustwording op. Mensen die bewust zijn van hun vooroordelen en zich hier schuldig over voelen proberen deze onder controle te houden en minder te uiten. Dit mechanisme werkt alleen wanneer mensen gemotiveerd zijn om de vooroordelen aan te pakken, ervoor openstaan en de ruimte krijgen om te leren.

### FLEXIBEL DENKEN DOOR TEGENOVERGESTELDE STEREOTYPEN

Wanneer je actief denkt aan anti-stereotypen (bijvoorbeeld hipster-moslim of vrouwelijke brandweerman) wordt je brein creatiever. Daardoor ben je minder geneigd om in stereotypen te denken en vooroordelen te uiten en mensen gelijk te behandelen.

### EEN SOCIALE NORM VERANDEREN ALS ORGANISATIE

Een sociale norm is het beeld van wat wenselijk is in een bepaalde groep of situatie. De sociale norm heeft een sterke invloed op het gedrag van mensen. Mensen worden namelijk graag geaccepteerd in hun groep. Voorbeeld: wanneer iemand heeft ervaren dat collega's bepaalde vooroordelen hebben, is de kans een stuk kleiner dat diegene zich zal blijven uitspreken rondom die vooroordelen.

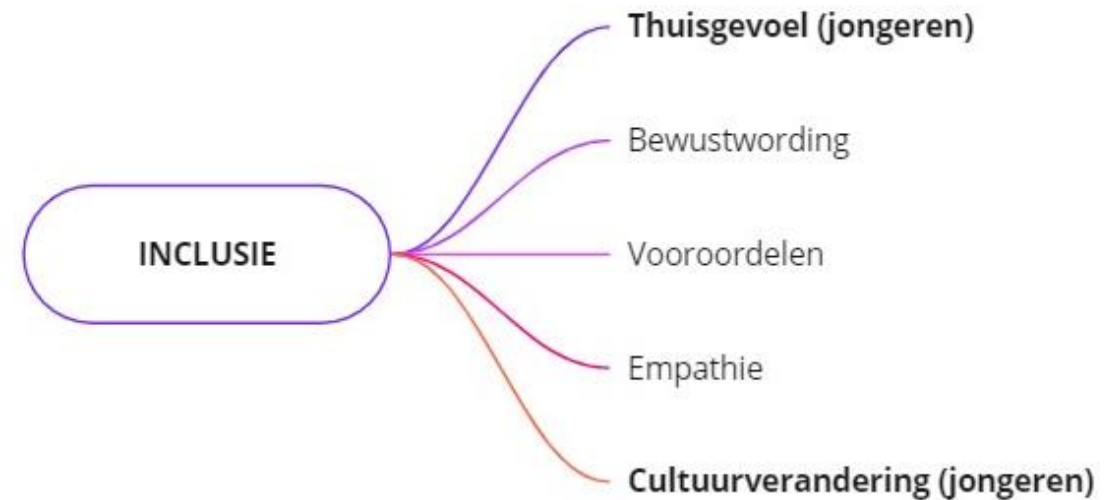


# INCLUSIE

## subcategorieën

Vanuit de veranderverhalen zijn binnen de hoofdcategorie ‘inclusie’ 5 subcategorieën geïdentificeerd (zie figuur). Dikgedrukte termen zijn de subcategorieën die het vaakst genoemd zijn, vooral door jongere vrijwilligers indien (jongere) erachter is genoteerd. De belangrijkste werkzame elementen vanuit de veranderverhalen zijn:

- Waar andere vrijwilligers het juist vaker hebben over een teamgevoel, hebben jonge vrijwilligers het vooral over een **thuisgevoel**, of ze zich welkom voelen. Bestuurders praten vooral over het belang van inclusie.
- **Bewustwording** van verschillen en hoe iemand zich thuis kan voelen, gebeurt vooral door individuele contacten waarin kennismaking en interesse centraal staat. Dit gebeurt minder bij organisaties waarin de contacten tussen de vrijwilligers sporadisch en steeds in wisselend verband zijn.
- Het bespreken van **vooroordelen** lijkt weinig aandacht te krijgen. Daarmee blijven ze mogelijk ook in stand. Ook komt het belang van **empathie** maar weinig terug in de veranderverhalen.
- Zowel jongeren als bestuurders praten over de benodigde **cultuurverandering** wat nodig is om jongeren te includeren. Deze cultuurverandering kan zitten in dingen zoals de openingstijden van de locatie of vergadertijden beter aansluiten bij de agenda’s van jongeren. Andere vrijwilligers zien minder de urgentie of noodzaak van dergelijke veranderingen.
- In de verhalen is weinig gesproken over redenen dat vrijwilligers weggaan. Vaak worden de reden “algemeen” gehouden, terwijl inclusie wel een rol kan hebben gespeeld.



# INCLUSIE

## samenhang met andere categorieën

Veranderverhalen met het gekozen thema 'inclusie' konden ook informatie bevatten die iets zegt over één van de andere categorieën. Analyse van de meest voorkomende codes binnen alle verhalen die officieel een het thema 'inclusie' hadden, laat zien wat volgens de verhalen het meest van belang is bij inclusie en hoe inclusie samenhangt met andere categorieën.

Meest voorkomende codes	Count
Inclusie_thuisgevoel	13
Betrekken_onboarding_warm	7
InGen_kwaliteiten	6
InGen	5
Inclusie	5
Overig_teamgevoel	5

- Binnen inclusie is thuisgevoel, of de geïnterviewde spreekt over in hoeverre en waarom ze zich thuis en welkom voelt binnen de organisatie, van groot belang – vooral voor jonge vrijwilligers. Hierbij wordt ook af en toe het bredere teamgevoel benoemd: of er onderling tussen de vrijwilligers sprake is van een gevoel van samenwerken, al wordt dit vooral benoemd door andere vrijwilligers.
- Uit de verhalen blijkt dat een warme onboarding van groot belang is voor het gevoel van 'erbij horen'.
- De thema's inclusie en intergenerationeel contact (InGen-codes) hangen met elkaar samen. Sommige jonge vrijwilligers voelen zich niet geïnccludeerd omdat oudere vrijwilligers hen niet zien voor hun kwaliteiten of niet open staan voor de samenwerking met jongeren.

# INCLUSIE

## quotes vanuit veranderverhalen (I)

“ Gedurende het jaar komen er meerdere vrijwilligers bij, hierbij besteden we aandacht aan het leren kennen van elkaar maar dit zou misschien nog iets meer kunnen omdat we met een grote groep zijn.”  
- Andere vrijwilliger

“ [...] vooral het stukje luisteren en oprechte interesse heeft geholpen (bij welkom voelen).”  
- Andere vrijwilliger

“ Het was de eerste keer [vergadering] en ik was niet echt actief aan het meedoen en vooral aan het luisteren. Ik merk wel dat ik snel dingen kon oppikken. Sommige woorden en afkortingen begreep ik niet goed maar heeft dat met leeftijd te maken? - Jonge vrijwilliger

“ Zeker. Jij hebt net gezegd, net als familie. Dat klopt. We zorgen er allemaal voor dat ze erbij horen.”  
- Andere vrijwilliger

“Ja ik voelde me snel thuis bij [org naam]. Dit omdat er een gezellige sfeer hangt waarbij iedereen betrokken wordt en wordt aangespoord om mee te doen en input te leveren - Jonge vrijwilliger

“ Ja hoor ik voelde mij al vanaf de eerste dag thuis bij [org naam]. Het zijn leuke mensen en gezellig. Iedereen deed al vanaf de eerste dag een praatje met me. Ook zie ik dat het samen werken met elkaar heel goed gaat-  
Jonge vrijwilliger

“ Ik vind het belangrijk om in mijn persoonlijke netwerk te kijken met wie ik een klik heb.”  
- Andere vrijwilliger

“ Nee niet echt, ik voel me heel welkom hier en krijg vaak positieve dingen te horen over dat ik dit doe de MDT bij het [org] want niet iedereen wilt dit doen-  
Jonge vrijwilliger

# INCLUSIE

## quotes vanuit veranderverhalen (II)

“ Ja, een enkeling [is weggegaan omdat ze zich niet welkom voelden]. Maar het gebeurt zo incidenteel dat er geen algemene reden voor aan te geven is.” - Bestuurder

“ Nee over verschillen niet. Dat denk ik niet. Hangt wel af van interpretatie. Bijvoorbeeld als je kijkt naar hiërarchie want die is er namelijk niet. Ik denk dat wij als organisatie niet zo gefocust zijn op verschillen maar juist op overeenkomsten, naar wat gelijk is. Wij hebben dus een andere benadering van bewustwording.” - Bestuurder

“ Nee, de redenen waarom bepaalde vrijwilligers zijn weggegaan variëren tussen persoonlijke omstandigheden/ mantel zorg/ betaalde baan gevonden. We praten niet over elkaar maar met elkaar en dit zorgt ervoor dat er geen wrijvingen ontstaan en dat mensen aan tafel zitten en zich verbonden voelen met elkaar. Hierdoor voelen de vrijwilligers zijn altijd welkom.” - Bestuurder

“ Dat verschilt per project. Wel is er vanuit het bestuur, naar aanleiding van de bevindingen in het Verschilmakers-project, actief aandacht geschonken aan de verschillen in behoeften van de diverse vrijwilligersgroepen. Vooral jongeren hebben echt andere behoeften dan de “klassieke vrijwilligers”. Wij moeten daarop inspelen om de toekomst ook aan te kunnen met elkaar.” - Bestuurder

“ De vriendelijkheid waarmee mensen worden onthaald laat nog wel eens te wensen over. Het is niet echt uitnodigend, helaas. Dat is de moeilijkheid van een buurthuis denk ik. Waarom? Dan zat er altijd wel iemand. Waarom vroeger wel? Toen meer saamhorigheid in de wijk. Minder diversiteit in de wijk. De andere cultuur komt niet zo snel hierheen.” - Bestuurder

“ De jongeren passen niet in de oude gewoontes van vrijwilligersavonden. De jongeren brengen een andere taal mee en benoemen veel met Engelse termen. De ouderen voelen zich daar minder bij thuis. De jongeren communiceren veel makkelijker via social media en ouderen via e-mail.” - Bestuurder

# Wat werkt bij...

## 6. INTERGENERATIONEEL CONTACT

- Intergenerationeel contact gaat over *'interacties tussen individuen van verschillende leeftijdsgroepen'* (Drury et al., 2016). Dit kan stroef lopen, want deze groepen verschillen in levenservaring, behoeften en gedragsvertoningen. Daarnaast verschillen mogelijk ook vooroordelen en maatschappelijke verwachtingen die onderling contact beïnvloeden. Het doel van intergenerationeel contact is vooroordelen te verminderen.
- Persoonlijke referentiekaders van jongeren zijn vaak gevormd door contact met grootouders, verhalen van anderen en de media. Dit referentiekader is van invloed op de vooroordelen die een jongere ervaren. Zo heeft onderzoek aangetoond dat negatieve vooroordelen kunnen ontstaan wanneer jongeren van nature niet veel in contact zijn met oudere generaties. Jongeren die op werk contact hebben met ouderen ontwikkelen vaker positieve attitudes, terwijl jongeren die thuis veel contact hebben met ouderen meer negatieve associaties kunnen opbouwen. De onderzoekers denken dat dit te maken kan hebben doordat de contacten thuis vaak gefundeerd liggen in een verzorgende taak (Drury et al, 2016).
- Ander contact tussen jongeren en ouderen ontstaat vaak omdat 'anderen' dit organiseren (Movisie 2021). Contact gebeurt niet meer in het dagelijks leven, maar moet worden gefaciliteerd. Vrijwilligerswerk biedt hiervoor een mooie kans. Vaak is de aanleiding voor dit contact praktisch: helpen bij boodschappen, helpen bij digitaal en technisch gebruik. Het is de vraag wat nodig is om dit contact op een wijze in te vullen dat het vooroordelen vermindert.

# Contacttheorie

## alleen contact is niet genoeg...

- De contacttheorie (Drury et al., 2016; Kennedy et al., 2019) stelt dat, onder bepaalde voorwaarden, vooroordelen tussen groepen kunnen worden vermindert (kader rechts).
- Maar enkel onderling contact is niet voldoende voor het wegnemen van vooroordelen. Je zult als programma ook moeten werken aan de kwaliteit van het contact. Hiermee wordt bedoeld: het liefst langdurig, persoonlijk contact.

- 1) Zorg dat er **gelijkwaardige status** is in de groepen onderling. Dit betekent niet dat elke beslissing gezamenlijk moet worden genomen, dit gaat over **gelijke kansen** om deel te nemen aan activiteiten, feedback leveren, beslissingen maken en beschikken over dezelfde mate van informatie als andere groep.
- 2) **Gedeelde doelstellingen** die alleen behaald kan worden als de groepen samenwerken.
- 3) **Samenwerking**; hierbij is het belangrijk dat er een afhankelijke relatie ontstaat en wordt gewerkt naar een gezamenlijke identiteit. Dit betekent niet dat iedereen zijn individuele identiteit verliest in het groepsproces.
- 4) Ook **buiten de groepsbijeenkomsten** moet worden gewerkt aan een cultuurverandering waarin wordt gestimuleerd dat vooroordelen afnemen.

# INTERGENERATIONEEL CONTACT

## Wat is nodig volgens de literatuur?

**'Ontmoetingen moet je organiseren. Denk met jongeren en ouderen na over hoe zij elkaar kunnen en willen ontmoeten. Laat je verrassen door de vormen die daaruit komen. En laat het schuren, dat geeft verdieping.'** – Petra van Loon, Movisie (2019)

- Oplossing lijkt te liggen in [diepgaander contact](#) tussen jong en oud, groepsactiviteiten lijken minder goed te werken om weerstand en vooroordelen te doorbreken.
- Sommige organisaties geven hieraan vorm door gebruik van een thema of methode die [niet leeftijdsgebonden](#) is en daarmee aan leeftijd voorbijgaat. Ze creëren daarbij als het ware een gelijkwaardige status in het moment waarbij beeldvorming lijkt te veranderen: deelnemers worden gezien als individu en niet enkel als lid van een bepaalde generatie of groep.

*“Ik merk dat ik aan wil kaarten wat ik vind dat beter kan in een gelijkwaardige samenwerking met jongeren, alleen krijg ik het gevoel dat de anderen niet hiermee bezig zijn en dit meer zien als mijn taak bij het betrekken van jongeren in de organisatie. Bij mij roept het frustratie op als iemand aangeeft dat die een gelijkwaardige samenwerking wil met jongeren, maar niet zelf de energie in kan of wil steken om dit te bereiken. Ik laat het dan vaak zitten en doe wat ik kan binnen mijn mogelijkheden om een gelijkwaardige samenwerking te creëren binnen mijn eigen project.” - Projectleider*

Naast dingen die helpen in het doorbreken van vooroordelen, zijn er ook belemmerende factoren:

- De relatie kan onder druk komen te staan door weinig tijd en middelen om goede ondersteuning en maatwerk te kunnen leveren.
- Lastige communicatie, door bijvoorbeeld gehoorproblemen, vormde volgens jongeren een obstakel voor verandering in beeldvorming.
- Het bespreekbaar maken apart laten staan van concrete acties. Dit werkt een 'ja'-zeggen, 'nee'-doen situatie in de hand.

# Werkzame elementen

## Vooroordelen wegnemen tussen jong en oud

- Er moet aandacht zijn voor een open, **veilige ruimte** om meningen te delen met een passende communicatie tussen de deelnemers onderling.
- Bemoedig **nieuwsgierigheid** tonen naar elkaar.
- Toon **kwetsbaarheid**.
- Gezien worden – jezelf laten zien ook (voor zowel jong als oud is het belangrijk om gezien te worden; jongeren boksen op, ouderen verliezen rollen maar willen er wel toe doen).
- Wees je **bewust** van de hokjes en probeer ze te doorbreken.
- Durf los te laten: denk samen met jongeren en ouderen na over hoe zij elkaar kunnen en willen **ontmoeten** en laat je verrassen door de vormen die daaruit komen.
- En laat het **schuren**, dat geeft verdieping.
- Hierbij moeten de **kwaliteiten** van iemand, en niet de beperkingen, centraal staan.



## Intergenerationeel contact (knelpunten) in de praktijk

Tijdens het startweekend (oktober 2022) is intergenerationeel contact benoemd als belangrijk aanvullend thema om te includeren in het onderzoek en veranderverhalen over op te halen. Ze benadrukken het belang van de projectleider, omdat deze persoon continu aandacht kan vragen voor dit belangrijke onderwerp en het gesprek aan kan gaan met vrijwilligers die zich niet gedragen naar gemaakte afspraken. De grootste belemmeringen worden ervaren bij de (facilitering) van de intergenerationele, gelijkwaardige samenwerking tussen vrijwilligers en begeleiding op maat.

- Projectleiders geef aan dat het lastig is om te gaan met vrijwilligers die eerst 'ja'-zeggen, maar in hun gedrag iets anders tonen. Ze geven aan dat oudere vrijwilligers zeggen dat ze het leuk of goed vinden dat meer jongeren betrokken worden, maar in praktijk behandelen ze de jongeren vervolgens anders.
- Of er komen frustraties bij de oudere vrijwilligers dat de nieuwe, jonge vrijwilligers meer keuze in taken krijgen en meer begeleiding ontvangen, terwijl zij "gewoon hun werk" moeten blijven doen.

*“ We hebben meerdere trainingen of bijeenkomst een gesprekken ook gedaan over bijvoorbeeld warm welkom, gastvrijheid en daar komen dan afspraken uit over respectvol met elkaar omgaan. En ja, uiteindelijk komt het toch wel altijd weer op hetzelfde verhaal uit, maar verandert er gewoon niet zoveel”. - Projectleider*

*“ [Leren begeleiden] kost heel veel tijd. Die coördinatoren die hebben dan ook hun mening, zo gaat het dan op die locatie.” - Projectleider*

“

*[Over generatieverschil]  
Jongeren zijn bijv. veel mondiger. We leren jongeren opkomen voor hun wensen. Niet ZOMAAR doen wat een oudere zegt. Ouderen met pensioen bijv., wij zeggen wat je gaat doen en niet piepen. En dan vinden ze jongeren brutaal, maar respect komt gewoon niet van twee kanten. Af en toe is dat gewoon kleinerend. Daar voel je bij beide kanten frustratie...” - Projectleider*

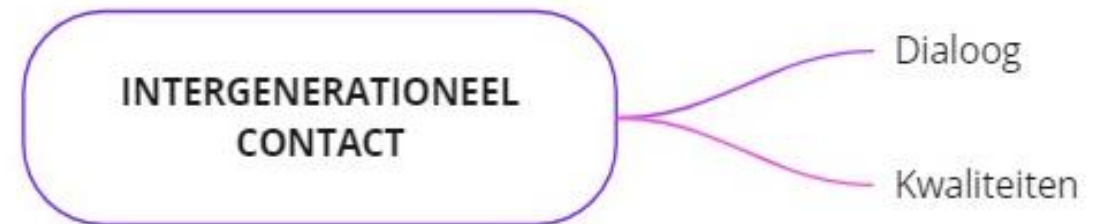
*Ezraus*

# INTERGENERATIONEEL CONTACT

## subcategorieën

Vanuit de veranderverhalen zijn binnen de hoofdcategorie 'intergenerationeel contact' 2 subcategorieën geïdentificeerd (zie figuur). De belangrijkste werkzame elementen vanuit de veranderverhalen zijn:

- Zowel jonge als andere vrijwilligers praten over negatieve én positieve ervaringen met intergenerationeel contact. Uit sommige quotes van andere vrijwilligers lijken vooroordelen naar voren te komen, zoals dat jongeren minder verantwoordelijk zijn.
- De negatieve ervaringen centreren rondom een gebrek aan gelijkwaardigheid, vooral ervaren door jonge vrijwilligers die zich niet gezien en gewaardeerd voelen door oudere vrijwilligers. Hierover lijkt een gebrek aan **dialogoog** naar voren te komen, waarvan bestuurders aangeven hier geen noodzaak in te zien ofwel niet weten hoe ze dit moeten aanpakken. De negatieve ervaringen of knelpunten lijken vooral te zitten bij de "oudere garde", die moeite heeft om zich aan te passen aan de nieuwe, jonge vrijwilligers.
- De positieve ervaringen centreren rondom het inzetten van vrijwilligers op hun **kwaliteiten**. Zo vinden jongeren het leuk om in contact te staan met ouderen die al meer kennis en ervaring hebben, en ouderen die juist de energie en frisse blik van de jongeren waarderen.



# INTERGENERATIONEEL CONTACT

## samenhang met andere thema's

Veranderverhalen met het gekozen thema 'intergenerationeel contact' konden ook informatie bevatten die iets zegt over één van de andere categorieën. Analyse van de meest voorkomende codes binnen alle verhalen die officieel een het thema 'intergenerationeel contact' hadden, laat zien wat volgens de verhalen het meest van belang is bij intergenerationeel contact en hoe intergenerationeel contact samenhangt met andere categorieën.

Meest voorkomende codes	Count
InGen	13
InGen_kwaliteiten	9
Inclusie_thuisgevoel	5
Overig_teamgevoel	4
Betrekken_gelijkwaardigheid	3
InGen_dialog	3

- De thema's intergenerationeel contact (InGen-codes) en **inclusie** hangen met elkaar samen. Sommige jonge vrijwilligers voelen zich niet geïnccludeerd omdat oudere vrijwilligers hen niet zien voor hun **kwaliteiten** of niet open staan voor de samenwerking met jongeren.
- Bij zowel intergenerationeel contact als bij inclusie is het samenspel tussen **thuisgevoel** en het bredere **'teamgevoel'** van belang.
- Uit de verhalen van jonge vrijwilligers blijkt dat aandacht voor het betrekken o.b.v. **gelijkwaardigheid** en faciliteren van **dialog** over intergenerationele verschillen van belang is.



# INTERGENERATIONEEL CONTACT

## quotes vanuit veranderverhalen (I)

“ Ik vind het leuk dat er nu meer leeftijdsdiversiteit is door de jonge vrijwilligers wat ervoor zorgt dat we veel van elkaar kunnen leren, jong en oud.” – Andere vrijwilliger

“ We organiseren een paar keer per jaar activiteiten waar jongeren en ouderen samen aan deelnemen. We passen de tijden van deze activiteiten aan en kiezen activiteiten die zich daarvoor lenen.” – Bestuurder

“ Ik merk nooit verschillen tussen de vrijwilligers. Ik heb het gevoel dat ik ondanks de leeftijd alles kan zeggen of vragen, waardoor we juist goed op elkaar aansluiten.” – Jonge vrijwilliger

“ Behalve het duidelijke leeftijdsverschil vind ik ook dat op basis van communicatie de jongeren zich wat meer stil houden. Maar dat de ouderen er wel voor zorgen dat er altijd iets is om over te praten.” – Jonge vrijwilliger

“ Ja, ik werk met jonge vrijwilligers samen, dat vind ik heel goed, met verschillende leeftijden samenwerken, want we leren van elkaar. Jonge mensen, hun hersenen werken nog anders en zij kijken anders naar de dingen.” – Andere vrijwilliger

“ Bij [naam org] heb ik te maken met veel verschillende leeftijden. Hier zitten ook oudere mensen tussen. Ik vind dit erg leuk om te doen, omdat ik zo in contact blijf met alle mensen in het dorp.” – Jonge vrijwilliger

“ Ja ik heb wel het gevoel dat ik anders ben want ik ben veel jonger dan de vrijwilligers maar erg of negatief vind ik dat niet.” – Jonge vrijwilliger

# INTERGENERATIONEEL CONTACT

## quotes vanuit veranderverhalen (II)

“ Ja ik zie wel verschillen. Toch wel dat de oudere vrijwilligers waarde hechten aan professionele omgang en professionaliteit. Dit in tegenstelling tot wat professionaliteit is voor mij: hoe doe je je werk, dat is de kwaliteit. Ik heb het gevoel dat ouderen de dingen eromheen meenemen. Op welke manier praat je? Hoe kleeft je? Omgang, welke onderwerpen bespreek je met elkaar als het niet over werk gaat. Er wordt meer scheiding gemaakt tussen werk en privé. Ik heb het idee dat de oudere generatie het idee heeft dat het minder profi is. Ik voel dat ik mijn manier van praten wel aanpas aan de ander.” - Jonge vrijwilliger

“ We merken van de oudere vrijwilligers weerstand tegen veranderingen, en ook desinteresse. Ze vinden het goed zoals het is of nog liever hoe het was. Ik ben hierin pragmatisch en geef de gelegenheid mee te praten en aan te sluiten maar zo niet dan niet. Er is ook een middengroep die soms moet wennen maar het doorgaans leuk vind dat er meer jongeren binnen zijn en meehelpen.” - Bestuurder

“ Wat ik vooral merk is de weerstand van de zittende Garde die echt iets hebben. “Dat is niks voor jongeren. Dat is meer iets voor onze leeftijd”. Echt tot aan het vijandige af.” – Projectleider

“ Ik ervaar minder verantwoordelijkheidsbesef [bij jongeren]. Meer afwachtend, minder initiatiefrijk.” – Andere vrijwilliger



## 4) Rol van de projectleider

# Ook van belang...

## ROL VAN DE PROJECTLEIDER

- Gedurende het onderzoek komt vanuit meerdere interviews, bijeenkomsten en veranderverhalen de rol van de projectleider/ begeleider/ coördinator naar voren in het Verschilmakers programma. Soms als succesfactor, soms als belemmering of vanuit het 'onderschatten van de rol' en de tijd die het vergt.
- Dit is ook Movisie opgevallen in het rapport 'Onderzoek Rol en Positie Coördinator Vrijwillige Inzet' dat steeds meer gevraagd wordt van deze functie.
- In het Movisie-rapport benoemen de onderzoekers 6 uitdagingen, die herkenbaar zijn voor de projectleiders in het Verschilmakers-programma:
  1. Er komen steeds meer soorten vrijwilligers bij.
  2. Er wordt strategisch, tactisch én operationeel handelen van de coördinator verwacht.
  3. De aanpak van maatschappelijke vraagstukken vindt in netwerken plaats.
  4. De grenzen van vrijwillige inzet worden opgerekt en overschreden.
  5. De eerste vier uitdagingen impliceren een overdracht van taken.
  6. Erkenning dat vrijwilligersmanagement een vak is, staat nog in de kinderschoenen.

# ROL VAN DE PROJECTLEIDER

## In de praktijk van de Verschilmakers

De verschillende Verschilmaker-organisaties geven verschillende invulling aan de rol van projectleider, en hier wisselende capaciteit aan besteden:

1. Er zijn organisaties met een interne projectleider waarvan wordt verwacht zowel op strategisch als op uitvoerend niveau te werken

2. Er zijn organisaties waar de projectleider intern is, maar waar duidelijke kaders zijn tussen projectleider en begeleider van nieuwe, jonge vrijwilligers.

3. Er zijn projectleiders die extern en op meer strategisch niveau werken. Daar zit dan soms een interne vrijwilliger-coördinator bij voor de meer uitvoerende taken.

En er zit verschil in de ervarenheid van deze projectleiders.

Dit heeft effect op het takenpakket, capaciteit en ondersteuningsbehoefte.



# ROL VAN DE PROJECTLEIDER

## Wat knelt?

- 1. Uren:** Dit kan een belemmering zijn wanneer de projectleider ervaart te weinig uren te hebben voor het aantal taken dat bij hem ligt; het kan een succesfactor zijn wanneer de projectleider juist ervaart genoeg tijd en ruimte te krijgen. Dit laatste lijkt voornamelijk te ontstaan door de huidige financiering vanuit het Verschilmakers-programma. Sommige organisaties delen ongerustheid over het vervolg van deze tijd en ruimte na afloop van het programma.
- 2. Capaciteiten:** projectleiders in het programma zijn zich veelal bewust van de vele verschillende capaciteiten die ze moeten aanboren. Vaak combineren ze operationele, tactische en strategische taken. Daarnaast moeten ze enerzijds kunnen verbinden met de "oude garde" als met de nieuwe verschilmakers. In minder hiërarchisch organisaties, met veel eigen mandaat en een al ietwat jonger vrijwilligersbestand, levert dit weinig problemen op. Andersom, merken de wat traditionele organisaties op dat deze capaciteiten moeilijk in één persoon te vangen zijn. Een duo-rol is dan de oplossing, maar levert eigen belemmeringen op, zoals meer afstemming en minder uren voor elk van de rollen.
- 3. Ondersteuning:** Vooral de minder ervaren projectleiders geven een gebrek aan ondersteuning aan als belemmering voor goede uitvoering van hun rol. Een enkele deelt hoe de juiste ondersteuning hen juist helpt succesvol te zijn in hun rol.
- 4. Kennisdeling:** projectleiders herkennen de noodzaak van goede kennisdeling, vooral op de thema's inclusie en intergenerationeel contact. Kennis over hoe je goed met vrijwilligers in gesprek gehad over dergelijke onderwerpen wordt gezien als van grote waarde, en om kennis en kunde te delen zowel binnen de eigen organisatie als buiten de eigen organisatie (bijv. netwerkpartners). Naast een belemmering van tijd hiervoor maken, ligt hierin ook de vraag hoe dit goed te doen, waarin aandacht is voor zowel taken als gedachtegoed.

**De verschillende knelpunten kunnen ook samenhangen. Zo geven projectleiders met minder uren aan dat zij geen tijd hebben om te investeren in hun capaciteiten ontwikkelen, ofwel om aan kennisdeling te doen.**

# ROL VAN HET BESTUUR

Door bestuurders worden de knelpunten in de rol van de projectleider herkend, bv. dat de rol veel tijd kan kosten voor het bouwen van draagvlak.

Bestuurders maken daarin vaker het onderscheid tussen 'betaalde' en 'vrijwillige' coördinatoren, waarbij de verschillende taken van de projectleider gekoppeld zijn aan de positie in de organisatie. Hierin is het van belang te investeren in duidelijke rol- en taakbeschrijving, niet alleen voor de vrijwillige functies, maar ook voor de betaalde functies.

Ondersteuning en mandaat vanuit het bestuur – ofwel een niet-hiërarchische organisatiestructuur waarin de projectleider veel vrijheid ervaart – worden door projectleiders genoemd als elementen om succesvol te zijn in hun rol. Maar ook in niet-hiërarchische organisaties is het van belang dat er een breed-gedragen visie op jongereninclusie is.

*“ Er was een grote wens om meer lessen te geven (komt ook vanuit het cluster). Verschillende vergaderingen over gehad met cluster die geen verandering wilde. Professional heeft uiteindelijk de beslissing genomen om te gaan voor de optie met de minste weerstand om de verandering toch door te voeren. Het was voornamelijk heel veel praten. We willen namelijk wel hetzelfde doel nastreven zonder eilandvorming. 1 vd professionals is erbij betrokken om uitleg te geven waarom het nodig is en weerstand te tackelen. De coördinator heeft veel uitleg gegeven over het onderwerp, zodat de weerstand zo klein mogelijk is.” – Bestuurder*

*“ We hebben vrijwillige projectcoördinatoren. Deze vrijwilligers hebben taken en verantwoordelijkheden binnen een project. Ze doen bijvoorbeeld de intakes met nieuwe vrijwilligers en hulpvragers. Ze horen tot ons kernteam (...) Bovendien bestaat onze kernteam uit betaalde projectcoördinatoren en die hebben meer taken en verantwoordelijkheden dan de vrijwilliger projectcoördinatoren. Zij zijn verantwoordelijk voor de voortgang van het project, springen in daar waar de vrijwillige projectcoördinator hulp nodig heeft.” – Bestuurder*



## 4) Conclusies & aanbevelingen

# Conclusie

## Onderzoeksvraag: Wat werkt in het duurzaam betrekken van (jonge) vrijwilligers?’

- Dit rapport geeft antwoord op de vraag wat werkt in het duurzaam betrekken van (jonge) vrijwilligers. Het is uitgevoerd in opdracht van het Oranje Fonds door Impact Centre Erasmus. 25 deelnemende organisaties aan het programma De Verschilmakers hebben gediend voor een multi-case onderzoek.
- Het onderzoek combineert (wetenschappelijk) literatuuronderzoek, interviews en werkbezoeken en focusgroepen met een participatieve aanpak waarin de coördinatoren van de 21 organisaties in totaal 80 verhalen van verschilmakers, bestuurder en andere vrijwilligers hebben opgehaald.
- De resultaten zijn verdeeld over 7 thema’s: bereiken, betrekken, behouden, jongerenparticipatie, inclusie, intergenerationeel contact en de rol van coördinator.
- Daarnaast biedt het onderzoek 7 tips die gezien kunnen worden als werkzame elementen. Dit zijn concrete tips en handvatten die organisaties helpen. De volgende vier slides bevatten een opsomming en overzicht van de 7 tips.

# 7 tips voor het duurzaam betrekken

In de veranderverhalen en categorieën zijn werkzame elementen ontdekt. Een werkzaam element is een onderdeel van een interventie dat er aan bijdraagt dat het doel van een interventie behaald wordt (Bouwman & van Tilburg, 2020).

Werkzame elementen vergroten de kans dat de activiteiten die je als organisatie inzet ook daadwerkelijk succesvol zijn. Zo kun je bij het ontwerpen of verbeteren van activiteiten op jongereninclusie de elementen meenemen om jongeren effectief en duurzaam te betrekken bij de organisatie.

Het ene element sluit het andere niet uit en ze kunnen meerdere doelen dienen. Het is dan ook geen *one-size-fits-all* of een kwestie van 'afvinken'. Elke organisatie zal zelf moeten beoordelen wat mogelijk al wel en niet aanwezig is in de organisatie en de werkzame elementen kiezen die relevant zijn voor hun eigen context.

Op de volgende pagina's wordt elk van de 7 tips toegelicht en voorzien van concrete dingen die organisaties kunnen doen om deze tip te implementeren. Bij de tips staat ook de categorie waar het werkzame element uit is gehaald.

1

BEGIN MET DE HYGIENE

2

MAAK HET LEUK EN  
LAAGDREMPELIG

3

JONGEREN BEHOEVEN MEER  
MAATWERKBEGELEIDING

4

WELKOM IS EEN GEVOEL

5

MAAK WERK VAN  
GELIJKWAARDIGHEID

6

PAK VOOROORDELEN ACTIEF AAN

7

MAAK TIJD VOOR DE BENODIGDE  
VERANDERINGEN

# 1 BEGIN MET DE HYGIENE

Het lijkt een open deur, maar om effectief jongeren te bereiken, dien je als organisatie 1) overzicht te hebben van het vrijwilligersbestand, en 2) te weten waar jonge vrijwilligers ingezet kunnen worden in de organisatie. (BEREIKEN)

Weet welke type taken en bijbehorende vaardigheden je zoekt in nieuwe vrijwilligers. Denk niet (te veel) in doelgroepen maar in identiteiten en motivaties die aansluiten bij het werk. (INCLUSIE)

Zorg dat het vrijwilligerstekort breed gedragen wordt, binnen én buiten de organisatie. (BEREIKEN)

Maak duidelijke rol- en taakbeschrijvingen van de betaalde én vrijwillige coördinator-functies. Maak de benodigde capaciteiten in elke rol expliciet en bespreek met het hele team hoe realistisch de verwachtingen zijn. Bepaal samen een goede ureninschatting. Verwacht geen schaa-p-met-de-vijf-poten maar durf rollen en taken te verdelen o.b.v. capaciteiten. (ROL VAN DE COORDINATOR)

Beleg jongereninclusie niet bij één persoon maar zorg dat het belegd is bij meerdere mensen binnen de organisatie. Bespreek mandaat en welke ondersteuning elke coördinator nodig heeft om het mandaat uit te voeren. (INCLUSIE & ROL VAN DE COORDINATOR)

De organisatie geschikt(er) maken voor jongeren kan klein beginnen; neem de openingstijden eens onder de loep. Of de tijden van vergadermomenten. (INCLUSIE)

## 2 MAAK HET LEUK EN LAAGDREMPELIG

Benadruk het plezier van het doen van vrijwilligerswerk in de werving. Organisaties zetten veelal in op het nut en de leerzaamheid maar straal uit dat het doen van vrijwilligerswerk bovenal leuk is. (BEREIKEN)

Zorg dat in de eerste ervaringen plezier ervaren centraal staat. Jonge vrijwilligers voelen zich voornamelijk betrokken als ze plezier ervaren, in contact staan met andere mensen, ze het werk als leerzaam ervaren en zich nuttig voelen. (BETREKKEN)

Zet de kernwaarden van je organisatie centraal in je communicatie. Hiermee bereik je directer jongeren wiens persoonlijke waarde daarmee matchen. Deze match zorgt daarbij voor meer betrokkenheid, en houdt jongeren langer gemotiveerd waardoor ze langer behouden blijven. (BEREIKEN – BETREKKEN – BEHOUDEN)

Zet in op een persoonlijke benadering in de werving. Jongeren die gevraagd worden om eens te komen helpen, zeggen vaker ja. Veel (jonge) vrijwilligers komen bij de organisatie omdat ze iemand kennen of gevraagd zijn. Werk bv. met ambassadeurs in de wijken, inzet van huidige (jonge) vrijwilligers die zich goed kan inleven in de jonge vrijwilliger en mogelijk dienen als rolmodellen. (BEREIKEN)

Creëer een mogelijkheid voor jongeren om laagdrempelig kunnen kennismaken, zonder label of verdere verplichtingen. (BEREIKEN)

Hou het leuk! Jongeren benoemen – meer dan andere vrijwilligers en bestuurders – het belang van plezier als reden dat ze blijven bij een organisatie. Vaak benoemen ze pas daarna dat het ook nuttig en leerzaam is, of zelfs een CV-boost, maar plezier lijkt daarin de belangrijkste motivator voor jongeren. (BEHOUDEN)

3

## JONGEREN BEHOEVEN MEER MAATWERKBEGELEIDING

Creëer (meer) mogelijkheden om jongeren flexibiliteit en maatwerk in taken te bieden. Kan dat niet? Zorg dan in elk geval voor specifieke coaching naast de algemene begeleiding van vrijwilligers. (BETREKKEN)

Match taken van op persoonlijke talenten: jonge vrijwilligers die betrokken zijn o.b.v. hun individuele talenten en maatwerk geboden krijgen in hun begeleiding, blijven eerder behouden bij de organisatie. Kom daarom zo snel mogelijk achter de motivatie van de jonge vrijwilliger en pas wat zij doen daarop aan. (BETREKKEN & BEHOUDEN)

Vaak slijten na een tijdje gewoontes erin. Creëer een dynamische omgeving waarin jongeren – ook als ze al een tijd meelopen – nog kunnen wisselen van taken en rollen. (BEHOUDEN)

Houdt oog voor veranderingen in individuele talenten door maatwerk in begeleiding te blijven toepassen. Ten minste vier keer per jaar “inchecken” bij de jonge vrijwilliger. (BEHOUDEN)

In het onboardingsproces helpt expliciete aandacht om met de jongere te reflecteren op de impact van hun bijdrage. Zonder deze reflectie, kunnen jongeren soms zelf het nut van hun inzet niet duiden, en zullen ze deze eerste ervaring weinig uitdagend vinden, minder nuttig en minder leerzaam. Daarmee neemt de kans dat zij dit in de toekomst opnieuw willen doen af. (BETREKKEN & BEHOUDEN)

Stimuleer jongeren hun mening te geven, ook als ze zich daarover niet capabel genoeg voelen of denken de organisatie nog niet goed genoeg te kennen. Vooral jongeren die flexibel en ad hoc bij de organisatie betrokken zijn, voelen dit soms. Neem de tijd en ruimte om alle jongeren het gevoel te geven dat hun mening telt. (JONGERENPARTICIPATIE)



## 4 WELKOM IS EEN GEVOEL

Bevorder een 'thuis'-gevoel. Bespreek wat voor jouw jonge vrijwilligers dit betekent en wat hieraan bijdraagt. (INCLUSIE)

Heb aandacht voor hoe "warm" het onboardingsproces is. Bespreek intern wat er bij huidige vrijwilligers voor zorgde dat ze zich 'welkom' en 'onderdeel' voelden, en bouw dat in het onboardingsproces in. Een warme onboarding zorgt meteen voor een gevoel van 'erbij horen', wat bijdraagt aan inclusie. (BETREKKEN & INCLUSIE)

Vraag aan jonge vrijwilligers wat je (nog meer) kunt doen om hen het gevoel te geven dat ze 'gezien worden'. Ga in gesprek wat waardering en beloning betekent voor jouw jonge vrijwilligers. Dit kan verschillen per persoon, kijk in hoeverre je daar ruimte voor kunt creëren. (BEHOUDEN)

Draag zorg voor de informele waardering zowel op individueel niveau (een schouderklopje, een compliment) én op groepsniveau (een kaartje bij de feestdagen, een BBQ). (BEHOUDEN)

Jongerenparticipatie blijkt een gouden manier om waardering te tonen! De kans krijgen om mee te denken en mee te beslissen wordt door vrijwilligers ervaren als een blijk van informele waardering. Op deze manier draagt jongerenparticipatie bij aan behoudt van jonge vrijwilligers. Randvoorwaarde is wel dat er iets met de inbreng wordt gedaan. (BEHOUDEN & JONGERENPARTICIPATIE)

5

## MAAK WERK VAN GELIJKWAARDIGHEID

Zet gelijkwaardigheid centraal. Straal als organisatie uit dat jongeren even veel waard zijn voor de organisatie als vrijwilligers die al ouder zijn of al langer betrokken. (BETREKKEN & INCLUSIE)

Gebruik jongerenparticipatie om gelijkwaardigheid uit te stralen én te bevorderen: jonge vrijwilligers die aangeven dat ze merken dat om hun mening wordt gevraagd en er wat mee wordt gedaan, geven aan zich meer betrokken én gewaardeerd te voelen. De kans om mee te denken en beslissen, en dat hun mening ertoe doet, draagt bij aan het gevoel betrokken te worden o.b.v. gelijkwaardigheid. (BETREKKEN & JONGERENPARTICIPATIE)

Creëren vanaf de start kansen voor nieuwe, jonge vrijwilligers om te mee te praten en beslissen, en niet als beloning voor als een jongeren langer meedraait. Een effectieve manier om jongeren meteen te betrekken is door middel van het creëren van meer mogelijkheden voor de nieuwe, jonge vrijwilligers om mee te praten en mee te beslissen. (BETREKKEN & JONGERENPARTICIPATIE)

Zorg dat er gelijkwaardige status is in de groepen onderling. Dit betekent niet dat elke beslissing gezamenlijk moet worden genomen, dit gaat over gelijke kansen om deel te nemen aan activiteiten, feedback leveren, beslissingen maken en beschikken over dezelfde mate van informatie als andere groepen. (INTERGENERATIONEEL CONTACT)

Tevreden over de inzet van een jongere? Kijk naar manieren om de jongere structureel onderdeel van de besluitvorming van de organisatie te laten zijn. Zoals een plek in het bestuur. (BEHOUDEN & JONGERENPARTICIPATIE)

## PAK VOOROORDELEN ACTIEF AAN

Er moet aandacht zijn voor een open, veilige ruimte om meningen te delen met een passende communicatie tussen de deelnemers onderling. Dit gebeurt echter niet zomaar. Ga vooroordelen actief tegen door 1) inleven en empathie te bevorderen; 2) Bewustwording te stimuleren rondom eigen vooroordelen; 3) te oefenen met flexibel denken; en 4) een sociale norm te veranderen. (INCLUSIE)

Ga met 'ouderen' in gesprek over hun vooroordelen over 'jongeren'. Hiervoor helpt het om dit niet in te grote groepen te doen, maar in een veilige en vertrouwde setting. (INCLUSIE & INTERGENERATIONEEL CONTACT)

Toon zelf kwetsbaarheid en durf los te laten: denk samen met jongeren en ouderen na over hoe zij elkaar kunnen en willen ontmoeten en laat je verrassen door de vormen die daaruit komen. (INTERGENERATIONEEL CONTACT)

Creëer bewustwording van verschillen door middel van kennismaking en interesse, zonder de verschillen te problematiseren. Bespreek bv. hoe een verschil leidt tot verschillende kwaliteiten die beide van waarde zijn voor de organisatie. (INCLUSIE)

Faciliteer dialoog over intergenerationele verschillen. Bemoedig nieuwsgierigheid tonen naar elkaar. Hierbij moeten de kwaliteiten van iemand, en niet de beperkingen, centraal staan. (INTERGENERATIONEEL CONTACT)

Creëer mogelijkheden voor diepgaander contact tussen jong en oud, aangezien groepsactiviteiten minder goed lijken te werken om weerstand en vooroordelen te doorbreken. (INTERGENERATIONEEL CONTACT)

Ben niet bang om het af en toe te laten schuren, mits er geen grenzen worden overschreven qua omgangsvormen. Af en toe wrijving geeft meer inzicht en verdieping. (INTERGENERATIONEEL CONTACT)

Maak samen gedeelde doelstellingen die alleen behaald kan worden als de groepen samenwerken. Hierbij is het belangrijk dat er een afhankelijke relatie ontstaat en wordt gewerkt naar een gezamenlijke identiteit. (INTERGENERATIONEEL CONTACT)

## MAAK TIJD VOOR DE BENODIGDE VERANDERINGEN

Inclusie start met een visie vanuit de organisatie. Bepaal samen wat jullie bedoelen met inclusie, een inclusieve organisatie, en wat daarvoor nodig is. Maak dit is vervolgens de richtlijn voor iedereen binnen de organisatie.

(INCLUSIE)

Inclusie start met een visie vanuit de organisatie. Bepaal samen wat jullie bedoelen met inclusie, een inclusieve organisatie, en wat daarvoor nodig is. Maak dit is vervolgens de richtlijn voor iedereen binnen de organisatie.

(INCLUSIE)

Betrek jongeren bij het vormgeven van het programma of de taken die de jongeren gaan doen. Bedenk niet van tevoren welke jongeren hier wel/niet interesse in hebben om over mee te denken, praten, en beslissen, maar leg de vraag open neer bij jongeren. (JONGERENPARTICIPATIE)

Leg de positie en ruimte voor de inbreng van jongeren formeel vast. Breng de kaders in beeld waarbinnen geparticipeerd kan worden: waar is wel ruimte, en waar niet? Ben daar vooraf duidelijk en transparant over.

(JONGERENPARTICIPATIE)

Zorg voor ruimte om te experimenteren en leren met jongerenparticipatie, bv. voor verschillende vormen van participatie; formelere door een plek in het bestuur, informelere door een praatje op de werkvloer en alles ertussenin. De combinatie zorgt ervoor dat verschillende type jongeren meedenken. Spreek wederzijdse verwachtingen naar elkaar uit en zorg voor een duidelijke terugkoppeling over wat er met de input van de jongeren is gebeurd, ook tussentijds. (JONGERENPARTICIPATIE)

Gebruik jongerenparticipatie om een meer open en vernieuwde cultuur te creëren/ kracht bij te zetten. Jongeren zien participatie als een belangrijke graadmeter voor de openheid van een organisatie, oftewel of een organisatie open staat voor nieuwe ideeën en er ruimte is om die te uiten. (BEHOUDEN & JONGERENPARTICIPATIE)

Faciliteer actief het delen van kennis en kunde door hier op vaste momenten tijd voor te reserveren. (ROL VAN DE COORDINATOR)

# Aanbevelingen aan Oranje Fonds

Het huidige onderzoek is ingestoken met een duidelijke LEER-vraag: **Wat werkt voor welke organisatie en hoe kunnen we concrete handvatten bieden voor organisaties om hun te versterken in het bereiken, betrekken en behouden van (jonge) vrijwilligers?** Naast deze handvatten heeft het onderzoek ook een aantal inzichten opgeleverd voor het Oranje Fondse om het Verschilmakers-programma te verbeteren.

- Projecten geven duidelijk aan dat deelname aan de Verschilmakers hen de ruimte geeft om te leren en te experimenteren. Het is de vraag hoeveel gebruik organisaties die geen ondersteuning vanuit het Verschilmakers-programma ontvangen gebruik gaan maken van de handvatten met beperkte tijd en middelen.
- De deelnemende organisaties zijn erg verschillend. Door ruime definities en kaders te hanteren, en door soms meerdere vragen in één te stellen in de verantwoordingen, zijn de organisaties nog moeilijker vergelijkbaar. Dit maakt het ook voor de organisaties lastig om te bepalen wat "voldoende" of "goed" is. Dit zie je terug wanneer er wordt gekeken naar het verschil in 'doel' en 'bereikte resultaten' (analyse fase 1). Er vindt ontkoppeling plaats tussen doel en resultaat.
- Om de effectiviteit van het programma te verhogen, kunnen de werkzame elementen die zijn gevonden worden geborgd in nieuwe financieringsaanvragen, door bijvoorbeeld enkele van de elementen mee te nemen als voorwaarde.
- Onderschat de rol van een (ervaren) coördinator van een project niet, en ondersteun projecten met het inschatten van de benodigde capaciteit hiervoor in hun aanvraag.
- Het kan helpen voor het Oranje Fonds om zich bewust te zijn van de verschillende manieren hoe organisaties projectleiders inzetten, en hier de juiste ondersteuningsbehoefte (in de vorm van training of coaching) bij te faciliteren.
- De Veranderverhalen zijn een leuke, laagdrempelige en waardevolle manier gebleken om kennis te vergaren voor onderzoek die de organisaties gemakkelijk konden integreren in de werkculturen. Projecten lijken deze tooling als prettig en nuttig te ervaren, maar gebruiken de tooling nu nog enkel als de onderzoekers hiervoor een oproep doen. Er bestaat een wens om de veranderverhalen breder inzetbaar te maken. Hiervoor is verdere ondersteuning nodig in het doorontwikkelen van de tool (bv. voor communicatie).

# Bronnenlijst

- Bekkers, R. H. F. P., Spenkelink, S., Ooms, M., & Immerzeel, T. (2010). *Maatschappelijke Stage en Burgerschap: Rapportage Schooljaar 2008/2009*.
- Bouwman, T. E., & van Tilburg, T. G. (2020). Towards a more focused approach to loneliness: Seven active elements in loneliness interventions. *Tijdschrift Voor Gerontologie En Geriatrie*, 51(1). <https://doi.org/10.36613/tgg.1875-6832/2020.01.01>
- Cahill, H., & Davdand, B. (2018). Re-conceptualising youth participation: A framework to inform action. *Children and Youth Services Review*, 95, 243-253.
- Drury, L., Hutchison, P., & Abrams, D. (2016). Direct and extended intergenerational contact and young people's attitudes towards older adults. *British Journal of Social Psychology*, 55(3), 522-543.
- Finkelstein, M. A. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(1), 9-18.
- Head, B. W. (2011). Why not ask them? Mapping and promoting youth participation. *Children and Youth services review*, 33(4), 541-547.
- Jager-Vreugdenhil, M. (2011). Spraakverwarring over participatie. *Journal of social intervention: theory and practice*, 20(1), 76-99.
- Kennedy, H. (2019). *Disrupting adultism: Practices that enable or constrain intergroup contact between youth and adults* (Doctoral dissertation, University of Denver).
- Kennisplatform Inclusief Samenleven (2019). Kompas voor inclusieve communicatie. Een procesbeschrijving voor professionals en organisaties in het publieke domein. Maart 2019. Via: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/kompas-voor-inclusieve-communicatie.pdf>
- Kim, J., & Morgül, K. (2017). Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service. *Social science research*, 67, 160-175.
- Lindenberg, J., de Kock, L., Thielman, L., van Wijmen, J., Swart, D., en Abma, T. (2021). *Voorbij leeftijd: hoe betekenisvol contact beeldvorming kan beïnvloeden*. *Geron Tijdschrift*, Volume 23, Issue 2.
- Meijs, L. C., Ten Hoorn, E. M., Tschirhart, M., & Brudney, J. L. (2007). De effecten van werknemersvrijwilligerswerk op volunteerability. *ViOVrijwillige*, 111.
- Metz, E. C., & Youniss, J. (2005). Longitudinal gains in civic development through school-based required service. *Political Psychology*, 26(3), 413-437.
- Mokwena, S. (2007). Putting youth engagement into practice: A toolkit for action. *Commonwealth Youth and Development*, 5(1), 26-51.
- Movisie (2009). Motiveren is Maatwerk! Beloning en motivatie voor jonge vrijwilligers. Via: <https://www.movisie.nl/publicatie/motiveren-maatwerk> (november 2023).
- Movisie (2013). Werkzame elementen bij... vrijwillige inzet. Via: <https://www.movisie.nl/artikel/werkzame-elementen-vrijwillige-inzet>.
- Movisie (2021). Betekenisvol contact tussen jong en oud. Over gezien worden en jezelf laten zien. Via: <https://www.movisie.nl/artikel/betekenisvol-contact-tussen-jong-oud> (november 2023).
- Murk, P. J., & Stephan, J. F. (1991). Volunteers: How to get them, train them and keep them. *Economic Development Review*, 9(3), 73.
- NJI (2021). Handreiking duurzame jongerenparticipatie. Via: <https://www.nji.nl/publicaties/handreiking-duurzame-jongerenparticipatie> (november 2023).
- NJI (2022). Ondersteuning op weg naar volwassenheid. Werkzame elementen uit de internationale wetenschappelijke literatuur. Via: <https://www.nji.nl/sites/default/files/2022-05/Ondersteuning-op-weg-naar-volwassenheid.pdf>
- NJR & JOGG (2021). In 11 stappen jongeren op een effectieve manier laten meedenken. Via: [https://www.njr.nl/documents/241/NJRxJOGG\\_def.pdf](https://www.njr.nl/documents/241/NJRxJOGG_def.pdf) (november 2023).
- Petintseva, O., & Roose, R. (2020). Jongerenparticipatie: over doelen, middelen en stokpaardjes. *Panopticon*, 41(1), 54-68.
- Ploegmakers, M. (2020). Interventiebeschrijving: Meer vrijwilligers in kortere tijd. Uit: Databank: Effectieve sociale interventies, zie: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-01/Methodebeschrijving-MeerVrijwilligersinKortereTijd.pdf> (november 2023).
- Westwood, S. L., & Knocker, S. (2016). One-day training courses on LGBT\* awareness—are they the answer? In S. Westwood, & E. Price (Eds.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Trans\* Individuals Living with Dementia: Concepts, Practice and Rights* (pp. 155-167). Routledge.
- Wong, N. T., Zimmerman, M. A., & Parker, E. A. (2010). A typology of youth participation and empowerment for child and adolescent health promotion. *American journal of community psychology*, 46(1), 100-114.

