



Vrijwilligerswerk is een bijzonder verschijnsel. Vrijwilligers doen werk waar zij in een andere context geld voor zouden ontvangen. Scouts die actief zijn bij een groep maken het mogelijk dat er elke week voor jongeren een leuke opkomst is, terwijl entertainers in een pretpark maandelijks een salaris ontvangen. Hoe kan het toch dat vrijwilligers tijd en moeite steken in werk waar ze niet voor betaald krijgen? Dat zit 'm waarschijnlijk in het feit dat bij vrijwilligerswerk niet de financiële vergoeding, maar andere zaken de vrijwilliger aantrekken.

Deze aantrekking is het centrale thema van dit onderzoek. We vragen ons af: wat maakt het vrijwilligerschap aantrekkelijk voor de vrijwilliger? En op welke manieren kunnen Scoutinggroepen vrijwilligers behouden door het vrijwilligerschap aantrekkelijk te maken en houden?

## Over dit onderzoek

*Auteur:* Therre van Blerck

*Datum:* Juni 2015

*Tags:* Vrijwilligersbehoud, Boeien, Binden, Relaties, Waardering, Uitdaging

*Opdrachtgever:* HRM Scouting Nederland

*Doel:* inzicht krijgen in de beweegredenen van vrijwilligers om vrijwilliger te blijven. Tevens wordt er gekeken hoe categorieën van vrijwilligers hun vrijwilligerschap ervaren

*Openbaar:* Ja

## Wat betekent de uitkomst van dit onderzoek voor jouw groep?

Voldoende tevreden vrijwilligers zijn essentieel voor een goed draaiende groep. Dit onderzoek laat zien dat vrijwilligers in een bepaalde rol, leeftijdsgroep of groepskwalificatie hun vrijwilligerschap anders ervaren en dat maatwerk dus nodig is. Vrijwilligers blijven actief als zij het gevoel hebben onderdeel te zijn van een groep, hun individuele bijdrage zichtbaar wordt gemaakt, erkend en gewaardeerd wordt. Zet als groepsbestuur, groepsbegeleider en groep in op deze aspecten om je groep aantrekkelijk te houden!

## Conclusies

- Uit de resultaten valt op te maken dat de vrijwilligers die de vragenlijst hebben ingevuld over het algemeen positief zijn over hun vrijwilligerswerk. Alle gemiddelde waarden zijn bovengemiddeld, al blijft verkregen erkenning door anderen achter. Ook voelen vrijwilligers zich door hun inzet niet beter over zichzelf.
- Er zijn verschillen tussen vrijwilligers uit groepen met verschillende groepskwalificaties (risico, florerend, excellerend) al zijn deze niet heel groot. Hierop vormt tevredenheid met het vrijwilligerschap een uitzondering: vrijwilligers uit florerende en excellerende groepen zijn hierover meer tevreden dan vrijwilligers uit risicogroepen.
- Er zijn verschillen tussen vrijwilligers met verschillende functies. (Bege)leiding scoort op veel van de onderzochte concepten hoger. Stichtingsbestuursleden, groepssecretarissen en -penningmeesters scoren juist lager. Voorzitters, groeps- en praktijkbegeleiders nemen een wisselende positie in. Ze worden meer positief gestimuleerd en hebben een hogere intentie om te blijven. Het verschil tussen deze scores lijkt verband te houden met de effectiviteit en zichtbaarheid van de bijdrage die de vrijwilliger levert aan zijn/haar groep.
- Er zijn verschillen tussen vrijwilligers van verschillende leeftijden. Hoe hoger de leeftijdscategorie, hoe lager de vrijwilligers op de concepten scoren, die in de samenvatting zijn beschreven. Deze geleidelijke daling geldt niet voor erkenning door anderen. Vrijwilligers in de leeftijdsgroep 16-24 scoren bij erkenning veel hoger dan de andere leeftijdsgroepen. De groep 33-40 heeft de grootste intentie om te blijven.
- De concepten waarover de vrijwilligers zijn bevraagd, vormen samen een model. De data ondersteunen het voorgestelde model. Uit het model blijkt dat de bind- en boefactoren invloed hebben op de aantrekkelijkheid van groep (binden) en functie (boeien), dat deze beide

tevredenheid voorspellen, en dat de aantrekkelijkheid van de groep daarnaast de intentie om te blijven positief beïnvloedt.

## Aanbevelingen

### Voor de hele groep

- ✓ Erken elkaars bijdrage, juist als je medevrijwilliger extra zijn of haar best heeft gedaan, zichzelf heeft verbeterd of een stapje extra heeft gezet. Zorg dat het juist deze extra's die de vrijwilligers doen worden opgemerkt en gewaardeerd.

### Voor de het bestuur

- ✓ In het erkennen van de bijdragen van vrijwilligers ligt een voortrekkersrol voor het bestuur. Creëer het klimaat waarin dit gebeurt.
- ✓ Benoem het belang van ieders persoonlijke bijdrage en maak uitkomsten van inzet inzichtelijk.
- ✓ Richt je op het bevorderen van de (sociale) aantrekkelijkheid van de groep, boven die van de aantrekkelijkheid van een functie.

## Niet doen...

- ✓ De algemene uitkomsten van het onderzoek samenvatten tot simpele routines. Het onderzoek vormt een basis, maar elke groep en vrijwilliger is anders.
- ✓ Enkel gebruik maken van algemene bedankjes voor vrijwilligers op vaste momenten.

## Overige tips

- ✓ Ga op zoek naar andere voorspellers van bind- en boefactoren die invloed hebben op de intentie om te blijven. Denk bij binden aan de relatie(s) tussen vrijwilligers) en bij boeien naar wat de functie aantrekkelijker maakt. Ga op zoek naar wat jouw vrijwilligers tot Scouting aantrekt. Vraag het hen!

## Beknopte samenvatting van het onderzoek

Voor het onderzoek zijn bij een Scoutinggroep actieve vrijwilligers gevraagd aan te geven hoe ze hun vrijwilligerswerk ervaren. Er is vervolgens gekeken hoe de ervaren erkenning door anderen, zichtbaarheid effect van bijdrage, tevredenheid over relaties, mate van zelfopwaardering en positieve stimulatie van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de groep, aantrekkelijkheid van de functie, tevredenheid van het vrijwilligerschap en de intentie om vrijwilliger in de groep te blijven. Welke concepten kunnen vrijwilligers binden en boeien en dus het vrijwilligerschap aantrekkelijker maken? Daarnaast is er gekeken naar de verschillen tussen vrijwilligers bij verschillende groepen, leeftijden en in verschillende functies.

Aantrekkelijkheid wordt in dit onderzoek gezien als de mate waarin iemand enthousiast is over dat waar hij of zij zich aangetrokken tot voelt en de mate waarin hij of zij dat zou willen behouden.

Uit het onderzoek blijkt dat er in ieder geval drie zaken zijn die het vrijwilligerschap aantrekkelijker maken en er uiteindelijk voor zorgen dat vrijwilligers blijven en tevreden zijn. **Vriendschappelijke relaties en het gevoel ergens bij te horen, het gevoel nodig en belangrijk te zijn, én de kans met plezier bezig te zijn met zijn/haar interesses en ontwikkeling** zijn alle drie behoeften die een vrijwilliger graag vervuld ziet. Als een organisatie, en in dit geval een Scoutinggroep, de omstandigheden kan creëren waarin vrijwilligers deze behoeften kunnen vervullen, zullen zij het vrijwilligerschap als aantrekkelijker ervaren. Organisaties kunnen deze behoeften vervullen door onder andere vrijwilligers het gevoel te geven dat hun bijdragen door anderen erkend en gewaardeerd wordt en door de effecten van hun bijdragen zichtbaar te maken. Een opvallende uitkomst was dat alhoewel zowel een aantrekkelijke functie als een aantrekkelijke groep samenhangen met een tevreden vrijwilliger, maar dat alleen de aantrekkelijkheid van de groep een positief samenhang met de intentie om vrijwilliger te blijven.

Er waren ook verschillen tussen vrijwilligers van verschillende groepen, met verschillende functies en met verschillende leeftijden. Voor details is het volledige onderzoek beschikbaar.

## Meer weten?

Je kunt het gehele onderzoeksrapport opvragen via [hrm@scouting.nl](mailto:hrm@scouting.nl). Meer informatie over dit onderwerp vind je op [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl).