

biblio.ugent.be

The UGent Institutional Repository is the electronic archiving and dissemination platform for all UGent research publications. Ghent University has implemented a mandate stipulating that all academic publications of UGent researchers should be deposited and archived in this repository. Except for items where current copyright restrictions apply, these papers are available in Open Access.

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

Hustinx, L., Meijs, L. C.P.M. & Hoorn, E. ten (2010). Geleid vrijwilligerswerk: Een nieuw conceptueel kader. Pp. 65-85 in: E. Hambach, L. Hustinx, & G. Redig (Red.). *Chinese vrijwilligers? Over de driehoeksverhouding tussen vrijwilligerswerk, activering en arbeidsmarkt*. Brussel: Politeia

To refer to or to cite this work, please use the citation to the published version

Geleid vrijwilligerswerk: Een nieuw conceptueel kader¹

Lesley Hustinx, Lucas C.P.M. Meijs, en Esther ten Hoorn

Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op recente en doorgaans als zorgwekkend geduide evoluties in de deelname aan vrijwilligerswerk, en op nieuwe strategieën die hierop een antwoord pogen te bieden. Deze nieuwe initiatieven spelen in op het vermeend dalende *vrijwilligerspotentieel* in de hedendaagse samenleving, dit is de *bereidheid, beschikbaarheid en geschiktheid* van mensen voor vrijwilligerswerk (Meijs e.a., 2006; vergelijk Hustinx & Lammertyn, 2003; Hustinx, 2005). Onder invloed van het bredere proces van individualisering, heeft ook binnen de civil society het principe van individuele keuzevrijheid aan terrein gewonnen, en is er in toenemende mate sprake van zapedrag, persoonlijk voordeel, en een gebrek aan loyaliteit en verantwoordelijkheidszin van de kant van de burgers (Dekker e.a., 2004: 195). Niet alleen de kwantiteit, maar ook de kwaliteit van de vrijwillige inzet zou erop achteruit gaan. Deze evoluties raken de kern van de civil society, die tegenwoordig door velen als een bedreigde maatschappelijke sfeer wordt beschouwd.

Om dit te remediëren, duiken meer en meer situaties op waarin de inzet van burgers min of meer afgedwongen en/of beloond wordt, vaak door 'derde partijen' (Haski-Leventhal, Meijs & Hustinx, 2010), zoals de overheid, bedrijven en scholen. Een typisch kenmerk van deze nieuwe initiatieven is dat ze twee van de vier basisdimensies van de definitie van vrijwilligerswerk, met name de mate van vrije keuze / verplichting en de mate van beloning, gaan versoepelen (zie Cnaan et al, 1996 en vergelijk Van Daal, 1990). Dit leidt tot grensvergagingen die, ondanks de beoogde en gerealiseerde toename in het vrijwilligerspotentieel van burgers, als onbedoeld neveneffect kunnen hebben dat ze de fundamenten van de civil society verder dreigen te ondermijnen.

Met de notie 'geleid vrijwilligerswerk' verwijzen we precies naar deze nieuwe vormen van inzet waarbij de deelname aan, of de voorwaarden waaronder en de wijze waarop wordt deelgenomen, door anderen geïnitieerd en/of ingericht worden. In wezen gaat het dus om veranderingen in de organisatie van het

¹ Dit hoofdstuk is een licht herziene versie van Hustinx, Meijs & ten Hoorn, 2009. Het concept 'geleid vrijwilligerswerk' werd aan de auteurs aangereikt door Paul Dekker, hoofd van de onderzoeksgroep Participatie & Bestuur van het Nederlandse Sociaal en Cultureel Planbureau en hoogleraar Civil society aan de Universiteit van Tilburg, Nederland.

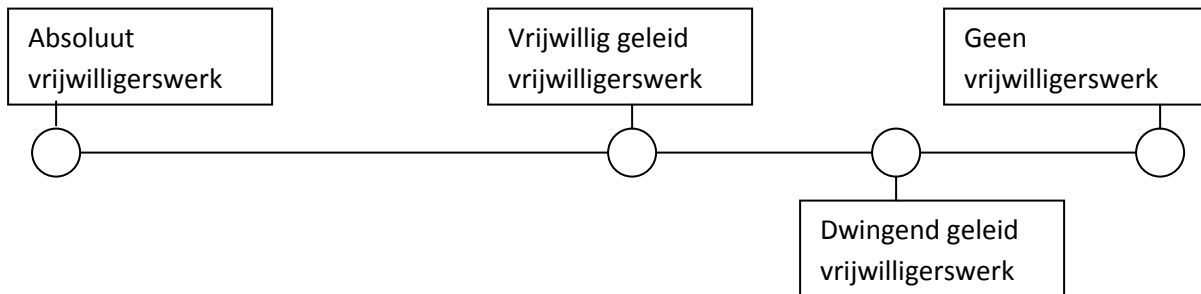
vrijwilligerswerk. Naast vormen van maatschappelijke inzet die een sterk dwingend of zelfs verplichtend karakter hebben en doorgaans geïnitieerd worden vanuit andere institutionele domeinen (arbeid, onderwijs, justitie, overheid), valt hieronder ook de meer planmatige en calculerende benadering en omkadering van tal van activiteiten binnen vrijwilligersorganisaties zelf. In deze benadering wordt de verwachting van de organisatie ten aanzien van de vrijwilliger duidelijk geëxpliciteerd, en dit zowel wat betreft de beloning voor het doen van vrijwilligerswerk, als de sanctie voor niet-deelname. Wanneer leden van een sportvereniging bijvoorbeeld niet meewerken aan het barrooster, kan dit leiden tot feitelijke of emotionele uitstoting. In deze bijdrage nemen we als centraal uitgangspunt dat geleide vormen van vrijwilligerswerk tot doel hebben het vrijwilligerspotentieel te faciliteren en opnieuw te stimuleren. We introduceren een continuüm van absoluut vrijwilligerswerk naar vrijwillig geleid vrijwilligerswerk en dwingend geleid vrijwilligerswerk:

1. Vrijwillige inzet in de meest absolute zin kent geen beloning en geen beperking van de keuzevrijheid van de vrijwilliger.
2. Vrijwillig geleid vrijwilligerswerk zijn vormen van inzet die nog steeds gebaseerd zijn op vrijwillige keuze. Individuen stappen dus vrijwillig over de drempel, maar eens de keuze gemaakt om mee te doen, is er sprake van verplichting. Hiertoe kan bijvoorbeeld een verplichte stage in het kader van een keuzevak tijdens de opleiding worden gerekend, of het toetreden tot een sportclub op basis van vrije keuze, maar waarbij de vrijwillige inzet vervolgens verloopt volgens strakke regels opgelegd door de club.
3. Dwingend geleid vrijwilligerswerk, opgelegd of afgedwongen door derden, waarbij sprake is van *onbetaalde, maatschappelijk georiënteerde* vormen van inzet *in georganiseerd verband* (drie essentiële dimensies van vrijwilligerswerk), maar waarbij de vierde dimensie, namelijk de *vrijwilligheid*, heel soepel wordt geïnterpreteerd.² Voorbeelden zijn alternatieve straffen, langdurig werklozen onder dwang van korting op de uitkering, opgelegde maatschappelijke stages voor scholieren, sociale dienstplicht.

Naarmate de keuzevrijheid van de vrijwilliger sterker wordt ingeperkt, en de mate van verplichting en beloning toenemen, verschuift het vrijwilligerswerk van absoluut naar geleid (zie figuur 1). We kunnen dus veronderstellen dat naarmate deze nieuwe initiatieven meer opschuiven naar de verplichte kant van het continuüm, er in de toekomst dus minder en minder sprake zal zijn van vrijwilligerswerk in de strikte zin van het woord. Recent landenvergelijkend onderzoek wijst namelijk uit dat in de beoordeling van wie al dan niet een vrijwilliger is, mensen vrij eensgezind uitgaan van een strenge definitie (Handy et al., 2000; Meijs et al., 2003). In het bijzonder de dwingend geleide vormen van vrijwilligerswerk staan op gespannen voet met wat mensen doorgaans als vrijwilligerswerk beschouwen. Voorlopig situeren deze initiatieven zich nog 'in de marge' van het vrijwilligersgebeuren, maar de verdere institutionalisering van dergelijke initiatieven kan mogelijk tot een versoepeling of aanpassing van de perceptie en beleving van vrijwilligerswerk leiden.

² Een vergelijkbare soepele interpretatie moet gemaakt worden op de dimensie 'onbetaald' om de vrijwillige brandweer nog steeds tot vrijwilligerswerk te rekenen.

Figuur1: Continuüm van absoluut naar geleid vrijwilligerswerk



In wat volgt wordt vooreerst ingegaan op de vraag waarom geleid vrijwilligerswerk belangrijk is om verder te onderzoeken. Hierbij wordt onder andere aandacht besteed aan het individuele vrijwilligerspotentieel, organisatorische en maatschappelijke behoeften aan geleid vrijwilligerswerk en de potentiële effecten op de samenleving. In deel twee wordt het concept geleid vrijwilligerswerk nader bekeken aan de hand van vier centrale katalysatoren en hieraan gekoppelde concrete voorbeelden. Het hoofdstuk rondt af met een aantal kritische beschouwingen over de kansen en bedreigingen van de toenemende institutionalisering van nieuwe vormen van geleide vrijwillige inzet voor de toekomst van de civil society en het vrijwilligerswerk.

I **Waarom geleid vrijwilligerswerk?**

In vergelijking met het traditionele vrijwilligerswerk als een langdurig, veeleisend, en organisatiegebonden engagement, zou het vrijwilligerswerk vandaag de dag steeds meer de gedaante aannemen van een kortlopende, sporadische, en vrijblijvende inzet. Nieuwe populaire bewoordingen als de zappende, shoppende, draaideur-, afvink-, doe-het-zelf of virtuele vrijwilliger suggereren de opkomst van een meer kortstondig, projectmatig, zelfgericht, en ongebonden type engagement (zie onder andere Cnaan en Handy, 2005; Dekker, de Hart en van den Berg, 2004; Hustinx & Lammertyn, 2003; Meijs en Hoogstad, 2001).

Deze evolutie vormt niet alleen een bedreiging voor de toekomstige veerkracht van de civil society, maar ook een acuut probleem voor tal van vrijwilligersorganisaties en verenigingen. Deze zouden met een prangend tekort aan vrijwilligers kampen omdat zowel de bereidheid als de beschikbaarheid van mensen voor vrijwilligerswerk aan het verminderen is. Een dalend vrijwilligerspotentieel heeft met andere woorden gevolgen op twee verschillende niveaus. Ten eerste betreft het een *commitment*- of engagementsvraagstuk: mensen zouden zich steeds minder, en/of op een meer voorwaardelijke manier,

willen engageren. Ten tweede komt een tanende vrijwilligerspotentieel tot uiting in een *schaarste* vraagstuk: mensen zouden zich steeds minder, en/of op een minder voorspelbare manier, *kunnen* engageren. Dit schaarste vraagstuk kan ook worden geïnterpreteerd als een afnemende *geschiktheid* van de vrijwilligers: mensen *kunnen* niet meer deelnemen omdat de toelatingseisen (m.b.t. vaardigheden, kennis, kunde vrijwilligers) niet aansluiten bij wat ze kunnen of willen bieden. Vaak gaat het om *wel kunnen maar niet willen* bieden. Hier dreigt dus een conflict tussen het engagements- en geschiktheidsvraagstuk op te treden³.

In deze bijdrage nemen we als centraal uitgangspunt dat de nieuwe geleide vormen van vrijwilligerswerk tot doel hebben het vrijwilligerspotentieel opnieuw te faciliteren en te stimuleren. Dit kan via het beïnvloeden van zowel de bereidheid, beschikbaarheid als geschiktheid van mensen, evenals combinaties van deze drie factoren. Enerzijds wordt het (vermeende) gebrek aan engagement (oftewel het niet meer willen) geremedieerd door vormen van inzet met een belonend of verplichtend karakter te organiseren. Anderzijds wordt aan de dalende beschikbaarheid en geschiktheid (niet meer kunnen) tegemoet gekomen door tijd en andere hulpbronnen (bv. vaardigheden) te manipuleren.

Het is cruciaal om het vrijwilligerspotentieel niet als een puur individueel gegeven te beschouwen. Contextuele of organisatorische (meso-niveau) en collectieve (macro-niveau, b.v. de gemeenschap of de overheid) factoren moeten evenzeer in rekening worden genomen. In die zin is het vrijwilligerspotentieel niet louter een attribuut van individuen, maar ook (en vooral) een gemeenschappelijk goed en een collectieve verantwoordelijkheid. Concreet kan het vrijwilligerspotentieel als volgt op de verschillende niveaus worden gesitueerd (Meijs e.a., 2006: 39-40):

- Op het **micro-niveau**: mensen *willen* zich inzetten (factor engagement), ze beschikken over voldoende tijd om zich in te zetten (factor beschikbaarheid), en ze hebben ook de nodige kennis, vaardigheden en ervaringen om aan de slag te kunnen (factor geschiktheid)
- Op het **meso-niveau**: organisaties hebben een grote wervingskracht, ze creëren aantrekkelijke en flexibele mogelijkheden, en zijn succesvol in het behouden van vrijwilligers
- Op het **macro-niveau**: in de samenleving bestaat er een sterke wilskracht tot, en draagvlak voor vrijwillig engagement, en is er voldoende ruimte voor vrijwillige inzet. Er worden beleidsmatige initiatieven genomen om het maatschappelijk draagvlak voor vrijwilligerswerk te vergroten, en om de tijd beschikbaar voor vrijwillige inzet te vergroten⁴.

Geleid vrijwilligerswerk is er bijgevolg op gericht het vrijwilligerspotentieel te *optimaliseren* door haar componenten op verschillende niveaus te *manipuleren*. De notie 'geleid' geeft precies uitdrukking aan de

³ Wat te denken van een accountant die in een zorgorganisatie cliënten wil helpen terwijl de organisatie hem alleen wil als penningmeester. De persoon is geschikt maar niet beschikbaar als penningmeester. Het schrijvende is dat uiteindelijk deze potentiële vrijwilliger door het conflict geen van beide functies gaat doen.

⁴ Meijs et al (2006) laten zien dat ook veel van deze beleidsmatige initiatieven gebaseerd zijn op soepele interpretaties van de twee componenten: 'mate van keuzevrijheid' en 'mate van beloning'.

aanname dat hier om een nieuwe vorm van inzet gaat die *geïnitieerd* worden vanuit het meso en macro niveau. Vaak wordt een 'derde partij' (school, bedrijf, uitkeringsinstantie) geïntroduceerd om de link te maken tussen het aanbod van de (weigerachtige) vrijwilliger en de vraag van de (vrijwilligersorganisatie). Daarmee kunnen de oorzaken van het fenomeen geleid vrijwilligerswerk ook geplaatst worden in meer algemene *normatieve* en *functionele* behoeften bij organisaties en de samenleving. Normatieve behoeften verwijzen dan naar het tekortschietend appél op iedereen om een bijdrage te leveren. Functionele behoeften verwijzen dan naar de noodzaak om kwantitatieve en kwalitatieve tekorten van vrijwillige inzet te verminderen. Naast deze normatieve en functionele doelen, onderscheiden wij, in navolging van de gedachten vorming over het sociaal jaar (zie bijvoorbeeld Boutellier e.a., 2004), een oriëntatiebehoefte. Vrijwilligerswerk wordt hierbij vooral gehanteerd als een instrument voor ontwikkeling, oriëntatie op de samenleving of de arbeidsmarkt en integratie op het individuele niveau. Deze oriëntatiebehoefte sluit naadloos aan op de normatieve behoefte, maar dan heel specifiek voor individuen en groepen die nog geen ervaring hebben met het doen van vrijwilligerswerk.

Behoeften samenleving

Op het niveau van de samenleving leeft er vooreerst een breed gedragen *morele* verontrusting over de voorschrijdende individualisering van de samenleving. Solidariteit en gemeenschapszin zouden onder invloed van dit proces tanende zijn. Dit vertaalt zich in pessimistische observaties over de toekomst van het vrijwilligerswerk. Zo blijkt uit recent onderzoek in Nederland dat een ruime helft van respondenten verwacht dat de deelname aan vrijwilligerswerk in de Nederlandse bevolking (veel) minder zal zijn in 2020. Slechts 15 procent verwacht daarentegen dat het (veel) meer zal zijn (Dekker e.a., 2004, p.212-213). Naast een (kwantitatieve) *afname* van het vrijwilligerspotentieel zou er ook een (kwalitatieve) *gedaanteverandering* optreden in de wijze waarop burgers zich engageren. In het verlengde van de individualisering van de persoonlijke levensloop, zouden individuen ook hun vrijwillig engagement meer autonoom gaan organiseren en vormgeven (Hustinx & Lammertyn, 2003). Parallel met het bredere proces van individualisering, gaan vrijwilligers ook een grotere keuzevrijheid en engagement-op-maat opeisen, een tendens die zich vooral op het niveau van de organisatie laten voelen (zie verder).

Naast normatieve drijfveren kan geleid vrijwilligerswerk ook geïnitieerd worden vanuit een functionele behoefte van de samenleving, met name het niet ingevuld geraken van bepaalde maatschappelijke noden. Door de terugtrekkende en veranderende overheid op het vlak van tal van welzijnsvoorzieningen en de trends van ontgroening en vergrijzing stijgt de vraag naar vrijwilligers dramatisch (Meijs, 2004; Meijs e.a., 2006). Anno 2006 is daar in Nederland de Wmo een duidelijk voorbeeld van.

Behoeften organisatie

De gevolgen van de bredere individualiseringstrend doen zich ook voelen op het niveau van de organisatie. Bij de nieuwe generatie vrijwilligers leeft de verwachting dat zij de vorm en inhoud van hun

engagement perfect kunnen negotiëren en volledig op maat van hun hoogstpersoonlijke voorkeuren kunnen kneden. Klassieke vrijwilligersdeugden als loyaliteit en dienstbaarheid ten opzichte van de organisatie hebben plaats geruimd voor het streven naar zelfontplooiing en vooropstellen van hedonistische waarden (de Hart, 2005). Meer concreet leidt het veranderende (en vermeend dalende) vrijwilligerspotentieel tot een reeks organisatorische problemen ten aanzien van de bereidheid, beschikbaarheid en geschiktheid van vrijwilligers. Het gaat enerzijds om functionele of praktische problemen omdat er zich vermoedelijk een tekort aan vrijwilligers en vrijwilligersuren voordoet wanneer vrijwilligers zich niet meer op eenzelfde regelmatige en intensieve wijze als de vrijwilligers van weleer kunnen inzetten. Van de kant van de (potentiële) vrijwilligers bestaat er bovendien een groeiende vraag naar meer flexibele en pragmatische vormen van engagement die heel duidelijk zijn zodat ze gemakkelijker in hun drukke en onregelmatige leven kunnen worden ingepast. Anderzijds worden ook (leden-)organisaties geconfronteerd met nieuwe normatieve kwesties. In veel ledengroepen heerst nog steeds de verwachting dat iedereen in gelijke mate en ‘automatisch’ bijdraagt, maar leden ontsnappen in toenemende mate –uit noodzaak of te kwader trouw– aan dit soort groepsnormen. Organisaties moeten dus de impliciete verwachtingen ten aanzien van de participatie in hun organisaties expliciteren, zeker ook omdat de groeiende groep *free riders*, dit zijn leden die zich niet geroepen voelen om als vrijwilliger de boel mee draaiende te houden, de motivatie van anderen kunnen uithollen.

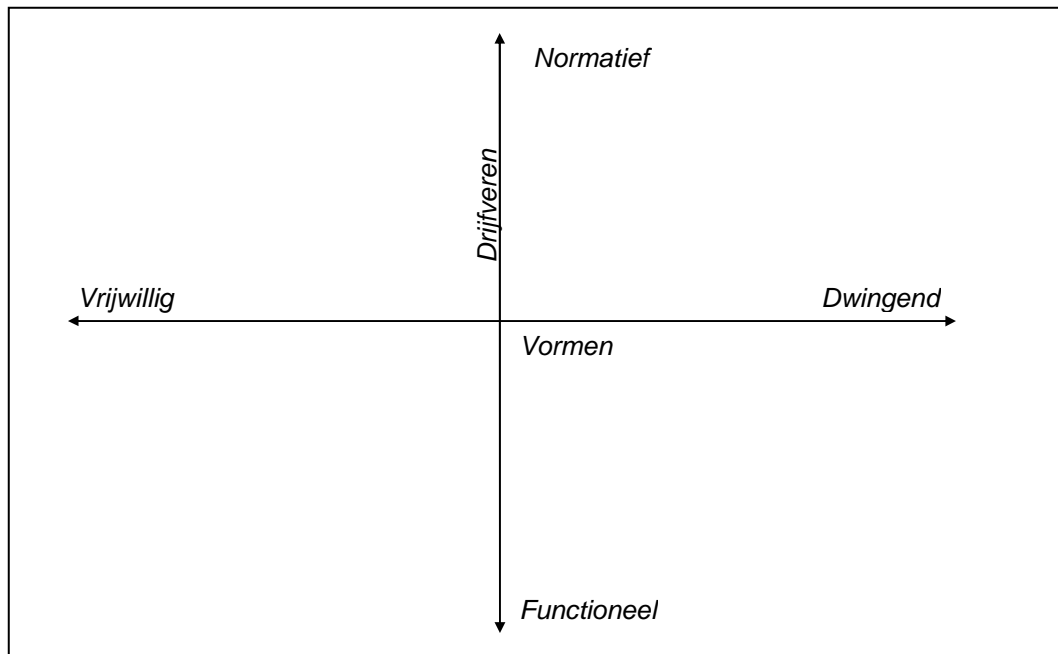
Hierop wordt ingespeeld door middel van meer programmatische en geprofessionaliseerde vormen van rekrutering en management van vrijwilligers (Meijs & Hoogstad, 2001). Het gaat daarbij om steekwoorden zoals planmatig, projectmatig en flexibel werken. De combinatie van gewijzigde voorkeuren en een afnemende beschikbaarheid leidt er bovendien toe dat organisaties en vrijwilligers in toenemende mate een ruilmodel hanteren. Geleid vrijwilligerswerk manifesteert zich hier in de vorm van een strakkere regie, bijvoorbeeld door het opstellen van expliciete roosters voor taken in sport- en andere verenigingen (zie elders in de tekst).

Op basis van deze inzichten kunnen we de **definitie van ‘geleid vrijwilligerswerk’** als volgt vervolledigen:

(1) vrijwillige of dwingende vormen van maatschappelijke inzet die (2) geïnitieerd worden vanuit het meso (organisatie) en macro (samenleving) niveau en (3) die fungeren als een antwoord op normatieve en/of functionele behoeften op beide niveaus.

Figuur 2 toont het conceptuele veld waarbinnen concrete verschijningsvormen gesitueerd kunnen worden.

Figuur 2: Vormen en drijfveren van geleid vrijwilligerswerk



II Katalysatoren van geleid vrijwilligerswerk

In Tabel vier onderscheiden wij vier 'katalysatoren' achter verschillende vormen van geleid vrijwilligerswerk. De eerste katalysator kan gevonden worden in alle organisaties waar vrijwilligers en leden/ cliënten samenvallen en dus worden ingeschakeld bij het organisatieproces. Wij noemen dit zelfwerkzaamheid. Zelfwerkzaamheid is vooral een instrument op het meso- of organisatorische niveau. Zelfwerkzaamheid wordt door organisaties ingezet als de oude automatische bereidheid, maar ook beschikbaarheid, afneemt waardoor bepaalde uitvoerende taken in het gedrang komen. Zelfwerkzaamheid manipuleert met name de bereidheid. Zelfwerkzaamheid gaat dus allereerst in op een normatieve behoefte om de leden expliciet te maken wat van hen verwacht wordt en om *free rider* gedrag tegen te gaan. *Free riders* zijn in de meeste verenigingen waarschijnlijk niet zozeer een probleem omdat ze zelf niets doen, maar vooral omdat ze de 'sfeer' zo verpesten. Iets ondergeschikt aan de normatieve behoefte is de functionele allocatie van uren voor uitvoerend werk. Zelfwerkzaamheid biedt geen oplossing voor de meer ingewikkelde opgaven zoals het bestuurswerk. Bij de vrijwillige vorm concentreren we ons op roosters voor uitvoerende taken bij sportverenigingen. Bij de verplichte vormen denken wij aan verplichte ouderparticipatie op (basis)scholen.

De tweede 'katalysator' is het onderwijs in de vorm van maatschappelijke stages en service learning. Hierbij staat in feite de oriëntatiebehoefte van de samenleving, en soms het onderwijs zelf, voorop. Dit is dus een maatregel op het macro- of samenlevingsniveau waarbij de middelbare school, hogeschool of universiteit als intermediair gebruikt wordt. Maatschappelijke stages en *service learning* zullen zowel plaats vinden als keuzevak (vrijwillig karakter) en als basisvak (verplicht karakter). Het gaat hierbij overigens niet alleen om een oriëntatiebehoefte op vrijwilligerswerk alleen, maar ook op vervolgopleidingen, de arbeidsmarkt en de samenleving als geheel. De grotere, langdurige trajecten (meer dan 40 uur per jaar) staan ook duidelijk in het teken van de functionele noden van organisaties. Bij maatschappelijke stages, er van uitgaande dat het binnen de lesuren plaats vindt,⁵ wordt in zowel de vrijwillige als de verplichte vorm vooral de beschikbaarheid gemanipuleerd. Bij de verplichte vorm wordt natuurlijk ook de bereidheid stevig gemanipuleerd. Als er een duidelijke koppeling is tussen de opleiding en de stages wordt ook de geschiktheid beïnvloed.

De derde katalysator kan gezien worden als een uitgebreide variant van de maatschappelijke stages maar is volgens ons door de vele buitenlandse voorbeelden toch anders. Wij typeren deze katalysator als de 'sociale periode'; een langere tijd waarin mensen (met name jongeren maar ook andere *sabbaticals*) zich beschikbaar stellen of worden gesteld voor het vrijwilligerswerk. Zoals onder andere beschreven door Boutellier e.a. (2004) zijn er hiervan in Europa en de Verenigde Staten meerdere voorbeelden te vinden. Daarnaast is er ook een duidelijke trend van vrijwilligerstoerisme (Wearing, 2001). Het mag duidelijk zijn dat de vrijwillige variant hiervan 'autonoom' ingevoerd zal worden, maar dat dit door het creëren van ondersteunende programma's, met name financieel ter compensatie van de levenskosten, aanzienlijk versneld kan worden. Voor de verplichte variant, al dan niet voor alle jongeren of alleen voor 'randgroepen' zal aanzienlijk meer water door de politieke rivier moeten stromen. De vrijwillige variant sluit aan op een normatieve behoefte van mensen zelf en geeft antwoord op de functionele noden van organisaties. Afhankelijk van het aanbod aan vrijwilligers zullen organisaties in staat zijn om een goede match te maken met de professionele vaardigheden waaraan behoefte is. De verplichte variant komt vooral voort uit een normatieve behoefte van de samenleving om (bepaalde) mensen te dwingen ook maatschappelijk actief te zijn. De functionele behoefte wordt vanzelfsprekend ook ingevuld maar kent waarschijnlijk duidelijke kwalitatieve beperkingen of risico's. Kleine, beperkte vormen van sociale periode hebben ook duidelijk een oriëntatiefunctie waarbij deelnemers kunnen uitzoeken of ze dit vaker of altijd (in de vorm van een baan) willen doen. In principe wordt in de vrijwillige vorm eigenlijk noch beschikbaarheid, geschiktheid of bereidheid gemanipuleerd, tenzij er duidelijk sprake is van een beloning. In de verplichte variant daarentegen wordt natuurlijk de bereidheid, en in het verlengde daarvan de beschikbaarheid, stevig gemanipuleerd.

De vierde 'katalysator' is in onze ogen allerlei vormen van geleid vrijwilligerswerk waarbij de relatie tussen het vrijwilligerswerk en iets terug krijgen van de samenleving expliciet worden gemaakt. Om

⁵ Dat kan dan wel in de avonden of het weekend maar het betekent een vermindering van de tijd die in het klaslokaal of al studierend moet worden doorgebracht.

hieraan invulling te geven zijn er veel ruilsystemen voor vrijwilligerswerk ontstaan, overigens vaak vanuit het perspectief van een alternatieve economie zoals van bij de LETS-kringen. In het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten draaien op verschillende plaatsen tijdbanken waar volgens dit principe gewerkt wordt. Deze systemen worden vooral opgezet vanuit een bijna negatieve normatieve behoefte of angst dat zonder drastische maatregelen het vrijwilligerswerk in onze materialistische wereld niet zal overleven. In zowel de vrijwillige als verplichte vorm wordt met name de bereidheid gemanipuleerd. De verplichte vorm forceert bovendien ook de beschikbaarheid in aanzienlijke mate.

Tabel 4: De behoeften bij de vier katalysatoren en hoe zij het vrijwilligerspotentieel manipuleren

Behoefte	Aangrijpingspunten	
	Vrijwillig geleid	Dwingend geleid
Zelfwerkzaamheid in verenigingen en op basisscholen Normatief Functioneel	Bereidheid Beschikbaarheid bij koppeling aan andere katalysator <i>Voorbeeld:</i> Roosters voor (uitvoerende) taken in sport- en andere verenigingen	Bereidheid Beschikbaarheid bij koppeling aan andere katalysator <i>Voorbeeld:</i> Ouderparticipatie op (basis)scholen
Vrijwilligerswerk als leermethode op scholen en universiteiten Oriëntatie	Beschikbaarheid Geschiktheid als aansluit bij schoolcurriculum <i>Voorbeeld:</i> Maatschappelijke stages met een vrijwillig karakter	Beschikbaarheid Bereidheid Geschiktheid als aansluit bij schoolcurriculum <i>Voorbeeld:</i> Maatschappelijke stages met een verplicht karakter
Sociale periode Normatief Functioneel	Geschiktheid als taak aansluit bij competenties <i>Voorbeeld:</i> Mensen die vrijwillig een sociaal verlofjaar opnemen	Bereidheid Beschikbaarheid Geschiktheid als taak aansluit bij competenties <i>Voorbeeld:</i> Mensen die verplicht aan een sociaal jaar deelnemen

Vanuit belonen en straffen Normatief	Bereidheid Geschiktheid <i>Voorbeeld: 'Wederzijds vrijwilligerswerk' via tijdbanken</i>	Bereidheid Beschikbaarheid Geschiktheid als taak aansluit bij competenties <i>Voorbeeld: Taakstraffen, korting op uitkering</i>
--	---	--

In meer detail zullen nu de hiervoor geïntroduceerde vormen van geleid vrijwilligerswerk worden besproken.

III Vier voorbeelden uitgewerkt

III 1 Zelfwerkzaamheid in sportverenigingen en ouderparticipatie op scholen

Geleid vrijwilligerswerk, of zelfwerkzaamheid in het jargon van het VIS programma van het Nederlandse NOC*NSF⁶, speelt in de sport een belangrijke rol. Zelfwerkzaamheid betekent dat bepaalde taken verplicht worden gesteld. Roques (2004, p. 6) geeft aan dat zelfwerkzaamheid in de Nederlandse sportclubs belangrijker is geworden in de periode 1998-2002. Wanneer het rijden naar uitwedstrijden niet wordt meegenomen dan legde in 1998 43 procent van de clubs een of meerdere verplichte taken op aan haar leden, terwijl dit aandeel in 2002 tot 60 procent steeg. Inclusief rijden zijn deze percentages 72% en 76%. Er kan overigens een spanningsveld ontstaan tussen professionaliseren en vrijwilligerswerk, en dit zeker in de sport. Bijvoorbeeld, in 2004 bleek dat de professionaliseringsplannen van het NOC*NSF om meer sportmanagers aan te stellen in sportverenigingen niet konden worden uitgevoerd nadat de subsidies werden stopgezet. Ondertussen hadden de verenigingen hierop wel geanticipeerd. De ideeën over professionalisering zijn nog geheel niet uit de lucht en er is een toename van de invloed van beroepskrachten merkbaar, welke “een van de peilers van het verenigingsleven, het vrijwilligerswerk, [zal] ondermijnen” (Boessenkool & Verweel, 2004:30). Als gevolgen, die pas jaren later merkbaar zullen zijn, noemen Boessenkool en Verweel “verdere afkalving van het vrijwilligerswerk, toenemende gedwongen afhankelijkheid van beroepskrachten en voor steeds meer mensen onbetaalbare lidmaatschapskosten. Tenzij de aanwezige tegengeluiden collectiever worden en een trendbreuk weten te forceren.” (2004: 30). Voor het geleid vrijwilligerswerk maakt dat waarschijnlijk niet eens zoveel uit. In

⁶ Nederlands Olympisch Comité * Nederlandse Sport Federatie (NOC*NSF).

een verder geprofessionaliseerde sportvereniging die zich vooral op dienstverlening richt zal geleid vrijwilligerswerk een optie zijn om minder contributie te betalen. In de minder geprofessionaliseerde, en eerder traditionele *mutual support* sportvereniging zal geleid vrijwilligerswerk vooral worden ingezet om de onderlinge sfeer goed te houden omdat iedereen zowel sport als meedoet met de organisatie (Meijs & ten Hoorn, 2008).

Met ouderparticipatie bedoelen wij de activiteiten van ouders op scholen ten bate van de leerlingen. Dit kan zijn in de vorm van klassenouder, voorleeshulp, medezeggenschap- of ouderraad, schoonmaken en begeleiding bij evenementen. Overmaat en Boogaard (2004:1) noemen vier redenen waarom ouderparticipatie zo belangrijk is: “taakverlichting geven voor de school (*pragmatisch* motief) of helpen de opvoeding van school en ouders op een lijn te brengen (*pedagogisch* motief). Betrokkenheid van ouders kan het leerproces van kinderen ten goede komen (*onderwijspsychologisch* motief) en ouderparticipatie kan ook worden beschouwd als een vorm van democratisering en een middel tot culturele integratie (*maatschappelijk* motief)”. Wat Nederland betreft, vinden Overmaat en Boogaard (2004:1-2) onder andere dat “er geen aanwijzingen [zijn] dat ouderparticipatie in de vorm van deelname aan de medezeggenschapsraad en de ouderraad de laatste 10 jaar is afgenomen. Wél zijn er duidelijke aanwijzingen dat ouders minder deelnemen aan activiteiten op school”. Dit laatste is dan vooral in uren (volgens schatting door directeuren in 1993 gemiddeld per school 1100 uur op jaarbasis, 2003 gemiddeld 700 uur) en niet in aantallen ouders (1993 52 ouders, 2003 58 ouders). Volgens de directeuren komt deze afname vooral door de toegenomen werkdruk van ouders maar ook door veranderingen in het onderwijs. Ouders besteden in 2003 nog maar 37% van de tijd die zij als leshulp besteden in 1993. Analoog aan het mogelijke negatieve perspectief van professionalisering in de sport stellen Overmaat en Boogaard (2004; 1-2) “mogelijk speelt ook de aanstelling van onderwijs- en klassenassistenten een rol.” Ook basisscholen krijgen het advies om om de ouderparticipatie beter te regelen en daarmee meer ouders te werven en behouden (Overmaat & Boogaard, 2004). Daarnaast wordt al meerdere jaren gestreefd naar het interculturaliseren van ouderparticipatie (Van Daal e.a., 2002).

Geleid vrijwilligerswerk zou voor beide problemen een uitweg kunnen bieden omdat het beter aansluit op de individuele schema's en belevingen van ouders. Echter scholen lopen in hun vrijwilligerspotentieel aan tegen de aflopende beschikbaarheid van ouders terwijl de bereidheid lijkt toe te nemen. Dat sluit op zich niet goed aan bij het systeem van afgedwongen zelfwerkzaamheid omdat daarmee alleen de bereidheid wordt gemanipuleerd. Scholen zijn niet in staat de beschikbaarheid van de ouders te beïnvloeden. Het is echter goed denkbaar dat veel (grote) werkgevers, bijvoorbeeld de overheid zelf, in het kader van hun Maatschappelijk Betrokken Ondernemen beleid, hun medewerkers faciliteren in het kunnen uitvoeren van hun ouderparticipatie op de school (Meijs & van der Voort, 2009). Een dergelijke actie vanuit bedrijven zal zeker makkelijker zijn als het ten eerste om relatief weinig uren paar jaar gaat en ten tweede het veel ouders en daarmee veel organisaties raakt.

III 2 Vrijwilligerswerk als (leer)methode op scholen en universiteiten

Vanuit een sterkere beleidsmatige aandacht voor burgerschapsopvoeding wordt in het onderwijs de deelname aan vrijwilligerswerk bij jongeren ook frequenter gestimuleerd. Naast het overbrengen van vakinhoudelijke (of –overschrijdende) kennis, wordt ernaar gestreefd de vereiste vaardigheden en attitudes aan te leren via buitenschoolse participatie. Onze Nederlandse burens varen hier een radicale koers door de recente invoering van de ‘maatschappelijke stages’ in het middelbaar onderwijs (Alblas, 2006). Vanaf 2010-2011 moet elke middelbare scholier verplicht 72 uur maatschappelijk zinvolle taken verrichten, en naar schatting zullen jaarlijks zo’n 190.000 leerlingen een ‘stageplaats’ zoeken. Ook in Vlaanderen wordt – zij het op beperkte schaal – met maatschappelijke stages geëxperimenteerd (zie bijvoorbeeld VSKO, 2008).

Er zijn twee belangrijke factoren van invloed op de verdere ontwikkeling van de maatschappelijke stages. Allereerst de fundamentele discussie of maatschappelijke stages verplicht mogen worden gesteld (zie voor de Verenigde Staten onder andere Dietz, 2006). Tegenstanders maken duidelijk dat verplichte maatschappelijke stages niets met vrijwilligerswerk van doen hebben en dat daarmee alleen maar ongemotiveerde jongeren gemobiliseerd worden. Onderwijsinstellingen claimen eveneens dat verplichte vormen voor hun niet te managen zijn. Voorstanders stellen echter dat als vrijwilligerswerk goed is voor de leerlingen, alle leerlingen hiervan moeten profiteren. Deze discussie geeft het spanningsveld tussen functionele en oriëntatiebehoeften weer. Ten tweede ondervinden nonprofit en civil society organisaties geen voordeel gegeven het beperkt aantal stage-uren en de vele invoeringsproblemen die zich stellen. De invoering van de maatschappelijke stage in Nederland lijkt momenteel te stagneren omdat nonprofit en civil society organisaties geen goede plaatsen kunnen of willen leveren (Mateman, 2006). Het gaat hier hoogstwaarschijnlijk om typische groeipijnen die zullen wegebben naarmate er meer ervaring wordt opgebouwd.

De promotie en inrichting van maatschappelijke stages moeten vooral worden begrepen vanuit een tweeledige normatieve behoefte (Hustinx et al., 2005). Enerzijds gaat er een toenemend maatschappelijk appel uit naar het (hoger) onderwijs om haar sociale rol en verantwoordelijkheid actiever te gaan vervullen. Universiteiten worden bijvoorbeeld verweten zich steeds meer te laten leiden door de mechanismen van de markt. Ze zouden de jongeren van vandaag (om)vormen tot puur competitieve en op eigenbelang gerichte individualisten (zie bv. Edwards & Marullo, 1999, voor een discussie). Via het (dwingend) voorschrijven van maatschappelijke stages hopen onderwijsinstellingen met andere woorden een bijdrage te leveren aan het realiseren van hun eigen maatschappelijke functie (zie Meijs & Van der Voort, 2004). Anderzijds zouden maatschappelijke stages het vermeende gebrek aan engagement bij jongeren moeten remediëren, en hen (her)opvoeden tot actieve en verantwoordelijke burgers. Van een enigszins andere orde, maar ook met het oog op het stimuleren van engagement bij studenten, zijn de compensatieregelingen die verschillende Vlaamse hogescholen hebben uitgewerkt in het kader van de

studentenparticipatie. Hierbij worden studentenvertegenwoordigers gecompenseerd voor hun engagement in de vorm van studiepunten (<http://www.khleuven.be/Info-inschrijven/Reglement/1721/hoofdstuk/3>, geraadpleegd op 5 mei 2010). Andere voorbeelden van geleid vrijwilligerswerk op basis van beloningssystemen worden verder uitgewerkt in punt III 4.

III 3 Sociale periode

In 2003/2004 is door het Verwey-Jonker instituut een onderzoek gedaan naar “een sociaal jaar voor jongeren in Nederland (Boutellier e.a., 2004). Zij constateren dat er in meerdere landen verschillende formules bestaan. In bijvoorbeeld Italië en Duitsland is het een voortzetting van de alternatieve dienstplicht. In andere landen is het vooral internationale uitwisseling en hulp (zoals de civiele dienst in Frankrijk, het *Peace Corps* in de Verenigde Staten, en de *European Voluntary Services* (EVS) in Europa). Zoals bij de meeste vormen van (verplicht) geleid vrijwilligerswerk wordt in de gespecialiseerde publicaties aangegeven dat dit geen vrijwilligerswerk is. In de woorden van Boutellier e.a. (2004, p. 9) “Een sociaal jaar voor jongeren is iets anders dan vrijwilligerswerk. De intensiteit (20-40 uur per week gedurende ½ tot 1½ jaar) en de financiële beloning maken de deelname aan een Sociaal Jaar iets anders dan regulier vrijwilligerswerk”. Zij vervolgen echter met “Wel kan het zo zijn dat de activiteiten in een vrijwilligersorganisatie plaatsvinden” (2004, p. 9).

Een andere mogelijkheid is het *gap year*, dat is een jaar waarin individuen er even tussenuit gaan van hun werk of studie om iets anders te doen. In een schatting van Jones (2004) nemen in het Verenigd Koninkrijk tussen de 200,000 en 250,000 jongeren tussen de 16 en 25 jaar deel aan *gap year* activiteiten, waaronder verschillende combinaties van betaald en onbetaald werk, vrijetijdsbesteding en reizen. Dergelijke activiteiten hebben een extra stimulans gekregen na publicatie van het rapport van *The Russell Commission* (2005). Deze commissie heeft als streefdoel gesteld om in vijf jaar tijd 1 miljoen nieuwe vrijwilligers tussen de 16 en 25 jaar te mobiliseren. Alhoewel het grootste deel van deze vrijwilligers zich zal bezighouden met deeltijds of korte-termijn vrijwilligerswerk, ziet de commissie ook goede mogelijkheden voor meer intensief en langdurig vrijwilligerswerk door het creëren van 12.000 voltijdse *gap year* plaatsen.

Echter, wanneer we de sociaal jaar programma's van de ons omringende landen met elkaar vergelijken (alle gegevens komen uit Boutellier e.a., 2004), dan blijkt dat deze programma's niet erg groot zijn. Bijvoorbeeld in Duitsland kozen in 1993 7.100 jongeren tot 26 jaar voor een sociaal jaar en in 2002 meer dan 15.000. Het ging hierbij om 6 tot 18 maanden voltijds vrijwilligerswerk. Dat lijkt veel, maar in een land met ruim 82 miljoen inwoners zijn dit bescheiden aantallen. Dit geldt ook voor Italië waar vanaf 2001 vrijwilligers kunnen deelnemen aan de civiele dienstplicht, waarvoor de Italiaanse overheid ruim 430 euro per maand als 'salaris' betaald aan de vrijwilligers. In 2001 namen 181 vrijwilligers deel aan

deze civiele dienst, in 2002 5520 en in 2003 18.295. Hier zit veel groei in, maar op een bevolking van 58 miljoen inwoners zijn dit wederom geen grote getallen. Frankrijk is de hekkensluiter. In 2002 namen 2.600 Franse jongeren tussen de 18 en 28 jaar voor 6 tot 24 maanden deel aan een sociaal jaar. We kunnen concluderen dat de invoering van een sociaal jaar weinig impact zal hebben op het aantal vrijwilligers en uren. Wel zal de output van deze vorm van vrijwillige inzet aanzienlijk kunnen zijn, omdat jongeren die hier bewust voor kiezen zich zullen engageren vanuit een sterke intrinsieke motivatie. Aan de andere kant hebben jongeren minder kennis en vaardigheden dan ervaren beroepskrachten. Dat laatste geldt niet indien het idee van een sociaal jaar ook vertaald wordt in vrijwilligerswerk-sabbatjaar. Dergelijke verlofjaren vooral zullen vermoedelijk worden ingezet als vrijwilligerstoerisme.

III 4 Vanuit belonen en straffen

Geleid vrijwilligerswerk kan ook vertrekken vanuit het principe van belonen, waarbij het traditionele beeld van 'onbaatzuchtigheid' bewust wordt onderuit gehaald. Een bloeiende verschijningsvorm zijn de tijdbanken. *Time Banking* is een beweging die in 22 landen en 6 continenten sociale verandering wil bewerkstelligen (www.timebanking.org, geraadpleegd op 5 mei 2010). Tijdbanken kunnen worden beschouwd als een innovatieve methode om mensen te belonen voor het vrijwilligerswerk dat ze verrichten. De tijdbank introduceert een nieuw type valuta of ruilmiddel binnen de gemeenschap, dat erop gericht is *onbetaalde tijd* gegeven door vrijwilligers om te zetten in een *waardevol en bruikbaar goed*. De sleutel van het systeem is het *principe van specifieke wederkerigheid*: je geeft, maar krijgt in ruil ook iets terug. Eén uur vrijwilligerswerk heeft de waarde van één tijdscrediet. Dit tijdscrediet kan worden geruild voor bepaalde informele en publieke diensten (Seyfang, 2001: 30).

Tijdbanken vertrekken vanuit een ontegensprekelijke normatieve behoefte. Ze willen op een heel specifieke uitdaging een antwoord bieden, namelijk het versterken van het sociale weefsel in lokale gemeenschappen (Boyle, 1999; Seyfang, 2001). Met het principe van tijdscredieten wil de *Time Banking* beweging participatie aanmoedigen bij groepen burgers die traditioneel niet participeren of van wie het engagement daalt (jongeren, werklozen, gepensioneerden, mensen met een laag inkomen, etnische minderheden ...), alsook het contact tussen verschillende generaties te stimuleren. Deze variant van 'wederkerig vrijwilligerswerk' (Seyfang, 2001: 30), met tijd als ruilmiddel, moet dus sociale uitsluiting bestrijden en sociale samenhang bevorderen.

De tijdbanken verschillen in hun opzet fundamenteel van een ander ruilsysteem dat typisch in lokale gemeenschappen opereert, LETS (*Local Exchange Trading Schemes*). LETS staat namelijk voor een alternatief lokaal economisch circuit, in reactie tegen de uitwassen van de vrijemarkteconomie. Terwijl LETS dus eerder binnen het economische circuit gesitueerd moet worden, wil de tijdbank daarentegen strijden tegen sociale uitsluiting, en de 'sociale' economie binnen familie-, gemeenschaps- en

buurtverbanden versterken. Het wil sociaal zwakkeren sterker bij het maatschappelijk gebeuren betrekken, en het krachtige signaal geven dat ook hun tijd en vaardigheden waardevol zijn (het principe van *empowerment*). Waar LETS bovendien vanuit een erg informeel (en enigszins elitair) netwerk van activisten wordt gerund, zijn tijdbanken ingebed in een institutionele setting, waarbij een lokale organisatie het gebeuren coördineert en samenwerking met lokale en centrale overheden wordt gestimuleerd. Het zijn dus vormen van geleid vrijwilligerswerk die vertrekken vanuit een sterke normatieve behoefte op het niveau van de samenleving in haar geheel, en lokale gemeenschappen in het bijzonder (versterken van het sociaal weefsel, integratie van de sociaal zwakkeren). LETS'ers zien zichzelf doorgaans niet als vrijwilligerswerk maar kunnen, zo denken wij, wel degelijk als een vorm van geleide vrijwillige inzet beschouwd worden. Afgezwakte vormen van LETS zijn de sociale *airmiles* systemen zoals het Rotterdamse Pot met Goud op Zuid. In 2006 deden hieraan 1500 kinderen mee, 150 meer dan het jaar ervoor. De leerlingen, tussen de 10 en 25 jaar, verrichtten maatschappelijke activiteiten bij een 75-tal instellingen. Als beloning ontvangen ze gouden munten die ze in kunnen wisselen voor kaartjes voor attracties, voorstellingen en zo verder (Rotterdamers, 2006).

Aangezien tijdbanken zich in eerste instantie richten op de sociaal zwakkeren, heeft dit ook implicaties voor de aard en kwaliteit van het vrijwilligerswerk. In tegenstelling tot het klassieke ideaal van onbaatzuchtige inzet, kunnen tijdbanken enkel succesvol opereren op voorwaarde dat de participanten bereid zijn zowel hulp te *vragen* als te *geven*. Voorts kan de drempel tot deelname slechts laag worden gehouden indien beroep wordt gedaan op 'alledaagse' vaardigheden en eenvoudige bijdragen in een informele setting, zonder dat gespecialiseerde opleidingen moeten worden voorzien (Seyfang, 2001:32-33). Op basis van een verkennend onderzoek in het Verenigd Koninkrijk besluit Seyfang vervolgens dat tijdbanken wel degelijk hefboomen van maatschappelijke participatie en integratie zijn. Ze groeien en slagen erin hun doelgroep te mobiliseren. Ze boren met andere woorden een nieuw vrijwilligerspotentieel aan, een groep van mensen die anders niet aan vrijwilligerswerk zou hebben deelgenomen (Seyfang, 2001: 45). Onderzoek naar de omvang, werking en impact van tijdbanken blijft echter schaars. Hoewel algemene conclusies voorbarig lijken, gaat het vooralsnog om betrekkelijk kleine aantallen.

Naast belonen kunnen ook vormen van sanctionering onderscheiden worden. Een sanctioneringsvorm die balanceert op de grens van wat nog als vrijwilligerswerk kan worden beschouwd, vertrekt vanuit het opleggen van maatschappelijke inzet als een straf. Volgens een rapportage van het Verwey-Jonker Instituut (Lünneman e.a, 2005) zijn er in Nederland in 2004 36.600 werkstraffen aangeboden waarvan er ongeveer 75% succesvol werd afgerond. In de Nederlandse wet Taakstraffen is de taakstraf een combinatie van een werkstraf en een leerstraf. Gemiddeld doet een Nederlander ongeveer 40 uur vrijwilligerswerk per jaar. In het geval van werkstraffen doet een gedetineerde gemiddeld 85.5 uren werk voor de samenleving. (Lünneman e.a, 2005).

IV Conclusie

Met het fenomeen geleid vrijwilligerswerk, zeker wat de meer dwingende varianten betreft, worden de traditioneel strikte grenzen van vrijwilligerswerk opgezocht en uitgedaagd. Geleid vrijwilligerswerk is gebaseerd op een soepelere interpretatie van de componenten “mate van beloning” en “mate van verplichting” in de definitie en beleving van vrijwilligerswerk. Hoewel historisch materiaal ontbreekt, lijkt het erop dat wat mensen doorgaans tot het vrijwilligerswerk rekenen, onder invloed van nieuwe vormen van inzet kan veranderen. Zo wordt er in het geval van werknemersvrijwilligerswerk of verplichte roosters bij sportverenigingen minder vaak betwijfeld of het nog vrijwilligerswerk is. Een ander voorbeeld is de vrijwillige brandweer, die ondanks een toegenomen financiële beloning nog steeds als vrijwilligerswerk wordt neergezet en gepercipieerd. Andere nieuwe vormen van vrijwilligerswerk zoals de eendag-activiteiten (bv. MADD – ‘Make A Difference Day’) gaan dan weer uit van een soepele beleving van de component ‘georganiseerd’ verband. Toch blijft het risico bestaan dat niet-ingewijden (burgers op de straat dus) nog met ‘ouderwetse’ interpretaties werken. Dit heeft als consequentie dat zij zichzelf bij enquêtes niet als vrijwilliger scoren of zich niet aangesproken voelen door wervingsacties. Het grotere risico is echter dat door de grote aandacht voor bijvoorbeeld nieuwe vormen zoals maatschappelijke stages of tijdbanken, potentiële vrijwilligers zich niet meer laten aanspreken op traditionele vormen.

Algemeen beschouwd wordt de positie van geleid vrijwilligerswerk belangrijker. Geleid vrijwilligerswerk zal een aanzienlijke bijdrage leveren aan het op peil houden van het aantal vrijwilligers, maar meer waarschijnlijk nog tot een toename hiervan leiden. Dit is vooral te danken aan de zelfwerkzaamheid in verenigingen en de toenemende belangstelling voor maatschappelijke stagetrajecten in het onderwijs. Overigens is het goed mogelijk dat deze toename niet zal blijken bij onderzoek met zelfrapportage omdat deze vormen niet expliciet tot het vrijwilligerswerk worden gerekend. Geleid vrijwilligerswerk zal een veel beperktere rol spelen bij de omvang van het aantal uren inzet. Bij de zelfwerkzaamheid in verenigingen gaat het om de verdeling van grote vrijwilligerstaken over veel uitvoerders, terwijl maatschappelijke stages slechts om een beperkte inzet van uren gaan. Deze analyse verandert fundamenteel indien er een politieke keuze zou worden gemaakt voor de invoering van een omvangrijk sociaal jaar project.

Deze verkenning van nieuwe vormen van geleid vrijwilligerswerk noopt ook tot een meer beleidsmatige waarschuwing. Vanuit de samenleving wordt er vooral een normatief appel gedaan op mensen om deel te nemen aan het vrijwilligerswerk. Hierin schuilt soms de emotie dat vrijwilligerswerk voor burgers een optie (vrijwilligerswerk moet dan vooral aantrekkelijk en gemakkelijk gemaakt worden) of een plicht (mensen die geen vrijwilligerswerk doen mogen gestraft of gedwongen worden) is. Deze normatieve behoefte staat soms haaks op de functionele behoefte van organisaties. Voor een geslaagd normatief appel, gekoppeld aan een duurzame oriëntatie op het vrijwilligerswerk, moet het (initieel) geleide

vrijwilligerswerk namelijk vooral leerzaam en leuk zijn. Vertaald naar kleine vormen van bijvoorbeeld maatschappelijke stages, of de deelname van kansengroepen via laagdrempelige activiteiten, dreigt een conflict met functionele aanspraken vanuit de nonprofit of civil society organisatie. In dit opzicht moet er een manier worden gevonden om de investering van deze organisaties in participatie van jongeren en nieuwe doelgroepen te verrekenen. Het gaat namelijk om een normatieve en oriëntatiebehoefte die pas op een langere termijn, en waarschijnlijk voor een andere organisatie, zal renderen. Daarmee kunnen de vormen van geleid vrijwilligerswerk die niet op overzienbare termijn aan functionele behoeften van de deelnemende organisaties voldoen, beschouwd worden als een publiek goed of collectieve actie probleem.

Uit deze beschouwingen blijkt dat geleid vrijwilligerswerk als antwoord op het (vermeend) dalend of veranderend vrijwilligerspotentieel van de bevolking geen hapklare oplossing biedt. Hoewel het aantal burgers dat zich (al dan niet vrijwillig) inzet met geleid vrijwilligerswerk zeker zal toenemen, is de maatschappelijke en organisatorische meerwaarde van het geleid vrijwilligerswerk vooralsnog onzeker. Bovendien zijn normatieve en oriënterende behoeften enerzijds en functionele noden anderzijds moeilijk verzoenbaar, en hanteren verschillende actoren andere maatstaven. Vanuit een civil society perspectief zijn de dwingende vormen van geleid vrijwilligerswerk moeilijker aanvaardbaar. Deze kunnen echter juist vanuit de organisaties bijzonder aantrekkelijk (b)lijken omdat de hele werving hiermee uitbesteed kan worden en er een constante instroom gegarandeerd kan worden. Of geleid vrijwilligerswerk een vernieuwende en versterkende dynamiek in de hedendaagse civil society kan teweegbrengen, zal afhangen van de mate waarin het de verschillende betrokken partijen kan verzoenen, en hun conflicterende verwachtingen kan inlossen.

Literatuurverwijzingen

- Alblas, M. (2006). *Maatschappelijke stage; Een MaSterlijke actie. Onderzoek naar de activiteiten van maatschappelijke stage in het Nederlandse voortgezet onderwijs in het schooljaar 2005-2006*. Utrecht: CIVIQ.
- Boessenkool, J. & Verweel, P. (2004). Stop professionaliseren, red de sportvereniging. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 1(2), 28-35.
- Boutellier H., Broenink, N. & Steketee, M. (2004). *Een sociaal jaar voor jongeren in Nederland*. Verwey Jonker.
- Boyle, D. (1999). Time as currency: A new approach to building communities. *Voluntary Action*, 1(3), 25-38.
- Cnaan, Ram A., & Femida Handy. (2005). Towards Understanding Episodic Volunteering. *Vrijwillige Inzet Onderzocht. Wetenschappelijk Tijdschrift voor Onderzoek naar Vrijwilligerswerk* 2 (1): 29-35.
- Cnaan, Ram A., Femida Handy & Margaret Wadsworth. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 25(3), 364-383.

- Daal, Henk Jan van. (1990). *Vrijwilligerswerk en informele hulp in Nederland; een inventarisatie van onbetaald werk buiten het eigen huishouden, in het bijzonder op het gebied van de hulpverlening*. Den Haag: Nederlands instituut voor maatschappelijk werk onderzoek (NIMAWO)..
- Daal, H.J. van, Broenink, N., Kromontono, E. & Tabibian, N. (2002). *Bevordering van ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie op basisscholen. Een quick scan van behoeften en perspectieven voor de provincie Zuid-Holland en de provinciale steunfunctie-organisaties*.
- Dekker, P., Hart, J. de & van den Berg, E. (2004). Democratie en civil society. In: Sociaal en Cultureel Planbureau. *In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004*. (pp.179-221). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dietz, N. (2006). *Corporation for National and Community Service*. Paper gepresenteerd tijdens ARNOVA conferentie, 17 November 2006, Chicago, USA.
- Edwards & Marullo, (1999). Universities in troubled times: institutional responses. *American Behavioral Scientist*, 42: 754-765.
- Handy, F., Ram, A., Cnaan, J.L., Ascoli, U., Meijs, L.C.P.M., and Ranade, S. (2000). 'Public perception of "Who is a volunteer?": An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective'. *Voluntas, International Journal of voluntary and Nonprofit organizations*, 11 (1), 45-65.
- Hart, J. de (2005). *Landelijk verenigd: Grote ledenorganisaties over ontwikkelingen op het maatschappelijk middenveld*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hustinx, L. (2005). 'Stijlen van vrijwilligerswerk in Rode-Kruis Vlaanderen. Empirische verkenning van een nieuw conceptueel kader. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 2(1), 56-68.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14 (2), 167-187.
- Hustinx, L., Meijs, L.C.P.M., en Hoorn, E. ten (2009). Geleid vrijwilligerswerk: Over het vrijwilligerspotentieel van de Nederlandse bevolking (en nieuwe strategieën om het te bevorderen). Pp. 257-276 in: P. Dekker & J. de Hart (Red.). *Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk Deel 5*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hustinx, L., Vanhove T., Declercq, A., Hermans K. & Lammertyn F. (2005). Bifurcated Commitment, Priorities, and Social Contagion: The Dynamics and Correlates of Volunteering within a University Student Population. *British Journal of Sociology of Education*, 26(4), 523-538.
- Jones, A. (2004). Review of Gap Year Provision, London, DfES. In Zonder naam. Under review. *Responsible citizenship', full-time volunteering and the gap year*.
- Lünneke K., Beijers, G. & Wentink, M. (2005).. *Werkstraffen: succes verzekerd?* Verwey Jonker.
- Mateman, H. Verplicht vrijwillig? (2006). *Effecten van maatschappelijke stages*. Paper gepresenteerd tijdens de Invitational Conference van CIVIC en RSM Erasmus University, vakgroepB-SM, over 'The future of volunteering', September 7, 2006 te Rotterdam.
- Meijs, L.C.P.M. (2004). Campaigning organisaties in verandering. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 1(1), 34-43.
- Meijs, L.C.P.M., & Hoogstad, E. (2001). New ways of managing volunteers: Combining membership management and programme management. *Voluntary Action*, 3(3), 41-61.
- Meijs, L.C.P.M., Handy, F., Cnaan, R.A., Brudney, J.L., Ascoli, U., Ranade, S., Hustinx, L., Weber, S., & Weiss, I. (2003). All in the Eyes of the Beholder? Perceptions of Volunteering Across Eight Countries. In: P. Dekker & L. Halman (red.), (2003) *The value of volunteering: Cross-cultural perspectives*. New York: Kluwer/Plenum, (p. 19-34)
- Meijs, L.C.P.M. & Ten Hoorn, E.M. (2008). 'No One best Volunteer Administrator'. Pp.29-50 in Liao-Troth, M. (Ed.). *Challenges in Volunteer Management*. Charlotte, NC: Information Age Publishing Inc.

- Meijs, L.C.P.M., Ten Hoorn, E.M. & Brudney, J.L. (2006). Improving Societal Use of Human Resources: From Employability to Volunteerability. *Voluntary Action*, 8(2), 36-54.
- Meijs, L.C.P.M. & J. van der Voort. (2004). *De betrokken samenleving; maatschappelijke betrokkenheid in een nieuwe context*. Paper gepresenteerd op de zesde onderzoeksdag Vrijwilligerswerk in Nederland (en Vlaanderen), Erasmus Universiteit Rotterdam, 8 april 2004.
- Meijs, L.C.P.M. & J. van der Voort. (2009). Werknemersvrijwilligerswerk in de civil society? Pp.239-256 in: P. Dekker & J. de Hart (Red.). *Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk Deel 5*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ministerie van OCW. (2005). *Brief Maatschappelijk Stage*. Den Haag: MINOCW.
- Overmaat, M. & Boogaard, M. (2004). *Neemt ouderparticipatie af? Stand van zaken en tips voor scholen en ouderraden*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut,
- Roques, C. (2004). Tweemeting vrijwilligers in de sport, een samenvatting. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 1(1), 4-9.
- Rotterdammers. (2006). *Scholieren op Zuid doen zinvol vrijwilligerswerk*. Nummer 8, 15.
- Seyfang, G. (2001). Spending time, building communities: evaluating time banks and mutual volunteering as a tool for tackling social exclusion. *Voluntary Action*, 4 (1), 29-48.
- Smith, D.H. (1981). Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10(1), 21-36.
- The Russell Commission. (2005). *A national Framework for Youth Action and Engagement*.
- VSKO (2008). *Sociale stage: Leren zich belangeloos inzetten*. Brussel: VSKO.
- Wearing, S. (2001). [*Volunteer tourism: experiences that make a difference*](#). Wallingford: [CABI Publishing](#).