



**[biblio.ugent.be](https://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. (2009). Vrijwilligerswerk in ontwikkeling. In: E. Hambach (Red.), *Handboek Werken met Vrijwilligers* (pp. 33-52, Afl.10 - april 2009). Brussel: Politeia.

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

## VRIJWILLIGERSWERK IN ONTWIKKELING

### 3.1. Inleiding: Een paradigmawissel in het kijken naar vrijwilligers(werk)

Op het terrein van het vrijwilligerswerk heerste de voorbije decennia een grote bezorgdheid over de al dan niet vermeende opkomst van een nieuw soort vrijwilliger. Onder invloed van bredere maatschappelijke veranderingen zouden traditionele groepsverbanden en gedragspatronen verzwakken en mensen veel sterker op zichzelf terugplooiën. Er werd gevreesd dat mensen bijgevolg ook veel minder bereid zouden zijn zich nog onbaatzuchtig voor anderen in te zetten, en vooral op eigen voordeel en plezier uit zouden zijn. Dat doemscenario is inmiddels gelukkig afgezwakt, doordat het besef is gegroeid dat mensen vandaag de dag *niet minder, maar anders* geëngageerd zijn, en dat gevoelens van solidariteit en inzet voor anderen best te combineren vallen met elementen van zelfontplooiing en voldoening (Hustinx & Lammertyn, 2001, 2003). Wat aanvankelijk een bedreiging en zelfs een patstelling voor vrijwilligersorganisaties leek, is doorheen de jaren in toenemende mate als een uitdaging en opportuniteit gaan gelden.

We zouden kunnen stellen dat er zich in de voorbije jaren *een fundamentele paradigmawissel* heeft voltrokken. Waar voorheen als vanzelfsprekend werd aangenomen dat vrijwilligers zich onvoorwaardelijk en levenslang zouden inzetten voor een welbepaalde organisatie, en ze bijgevolg ook probleemloos de functies en taken zouden opnemen die hen door de organisatie werden opgedragen, wordt er vandaag de dag veeleer uitgegaan van de beperkte beschikbaarheid en meer voorwaardelijke bereidheid van vrijwilligers, en wordt er bewust gestreefd naar een meer flexibele en tijdelijke match tussen vrijwilligers en activiteiten (Meijs & Hoogstad, 2001; Meijs & Brudney, 2007).

Terwijl we dus kunnen spreken van een heuse omwenteling in het kijken naar vrijwillig engagement, kunnen we ons de vraag stellen of er zich in de realiteit een even sterke ommekeer heeft voorgedaan. Wat leert het beschikbare onderzoek eigenlijk? In wat volgt, wordt er vooreerst ingegaan op de internationale trends aan de ‘vraagzijde’ (de vrijwilliger), en vervolgens worden ook de ontwikkelingen aan de ‘aanbodzijde’ (de organisatie) beschreven.

### 3.2. De trends aan de aanbodzijde: Hoe prevalent zijn kortlopende vormen van vrijwillige inzet?

Wat betreft de evoluties in de deelname aan het vrijwilligerswerk, en meer concreet in de vorm die het engagement aanneemt, moet eerst en vooral worden opgemerkt dat de beschikbare data schaars zijn. Diepgaand bevolkingsonderzoek over de vrijwillige inzet is veeleer uitzonderlijk, doorgaans beperken de vragen zich tot de deelname aan (regelmatig) vrijwilligerswerk (ja/nee), uitgesplitst naar een aantal types van organisaties, en mogelijk aangevuld met een schatting van het maandelijks aantal uren.

Wanneer er wordt gekeken naar de algemene deelname aan het vrijwilligerswerk

in westerse samenlevingen, blijkt er over de jaren heen inderdaad geen sprake te zijn van een dalende trend – een diagnose die een tiental jaren geleden nog zo werd gevreesd. Participatie in vrijwilligerswerk lijkt stabiel, en in meerdere landen is er zelfs een toename vast te stellen, zoals Tabel 1 toont.

*Tabel 1: % deelname aan vrijwilligerswerk in de bevolking, Europa en Noord-Amerika, 1981-2000.*

	1981	1990	2000	Trend
VS	18	24	46	+
Canada	23	23	30	+
IJsland	26	20	21	-
Zweden	18	20	31	+
Denemarken	15	12	20	+
Duitsland (West)	14	13	8	-
Nederland	19	21	31	+
Ierland	17	16	14	0
<b>België</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>0</b>
Frankrijk	13	14	12	0
Italië	12	11	16	0
Spanje	17	6	8	-

(Bron: Dekker & van den Broek, 2005, p. 51, data European Values Study/World Values Survey)

In België schommelt de deelname aan het vrijwilligerswerk rond een vijfde van de bevolking, en dit aandeel blijft min of meer stabiel. Onze Nederlandse bovenburen kennen daarentegen een significante stijging in vrijwilligersparticipatie, en de meest spectaculaire stijging doet zich voor in de Verenigde Staten, waar de deelname aan vrijwilligerswerk over de periode 1981-2000 met 18 procentpunten gestegen is. Ook op basis van meer gedetailleerde cijfers voor de VS zit het aantal mensen dat zegt vrijwilligerswerk te doen duidelijk in de lift. Waar in 1987 80 miljoen mensen of 45,3% van de bevolking vrijwilligerswerk verrichtten, steeg de deelname in 1998 tot 109,4 miljoen mensen of 55,5% van de bevolking. Tezelfdertijd nam echter het gemiddeld aantal uren per vrijwilliger per week af: van 4,7 uren in 1987 naar 3,5 uren in 1998 (of van 244,4 uren naar 182,0 uren op jaarbasis). Met een groeiend aantal vrijwilligers die een dalend aantal uren investeren, is het netto resultaat wel gelijk gebleven: de Amerikanen zetten zich in 1987 19,6 biljoen uren, en 19,9 biljoen uren in 1998 in (Brudney & Gazley, 2006).

Op basis van bevolkingsonderzoek in het Verenigd Koninkrijk (Low et al., 2007) zien we dat de meerderheid van de vrijwilligers zich op regelmatige basis inzet. In 2006 had 39% van de bevolking zich in de voorbije 12 maanden op regelmatige basis ingezet, terwijl ongeveer 1 op 5 bevroegden zich onregelmatig of eenmalig inzette. Verder blijft de regelmatige deelname aan vrijwilligerswerk stabiel tussen 1981 en 2001. Uitgesplitst naar leeftijd (Tabel 2) blijkt dat het vooral mensen 'in het spitsuur van het leven' zijn die op een meer onregelmatige basis deelnemen. Opmerkelijk is dat zij proportioneel gezien wel het meest aan vrijwilligerswerk deelnemen.

Tabel 2: % deelname aan vrijwilligerswerk in de bevolking, Verenigd Koninkrijk, 2006/07.

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Totaal
% vrijwilligerswerk	57	57	64	58	64	53	59
% regelmatig vrijwilligerswerk	43	34	36	38	42	41	39
% occasioneel of eenmalig	13	23	28	20	22	12	20

(Bron: Low et al., 2007, p.19, data Helping Out Survey)

Interessante tijdreeksen zijn ook beschikbaar voor Nederland (Dekker, de Hart & Faulk, 2007). Op basis van de dagboekmethode geeft Tabel 3 een schatting van het aantal uren vrijwilligerswerk in een welbepaalde week. De algemene trend is er een van stabiliteit, maar tussen de leeftijdscategorieën zijn er enorme verschillen: de 55-plussers zijn veel meer tijd gaan investeren, terwijl de intensiteit afneemt bij de jongere leeftijdsgroepen.

Tabel 3: tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk naar leeftijdsgroep, 1975-2005 (in uren per week per vrijwilliger)

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
15-34 jaar	4,7	4,0	3,8	4,0	4,2	3,7	3,7
35-54 jaar	4,8	3,8	5,0	5,5	5,0	4,3	3,6
55-74 jaar	4,0	5,2	5,7	5,7	5,3	5,7	6,0
Totaal 15-74 jarigen	4,6	4,3	4,8	5,1	4,9	4,7	4,5

(Bron: Dekker et al., 2007, p.37, data Sociaal Cultureel Planbureau/Tijdsbestedingsonderzoek)

Voor België en Vlaanderen zijn er geen tijdreeksen beschikbaar om op een gelijkaardige manier ontwikkelingen in de algemene deelname aan vrijwilligerswerk af te zetten tegen meer gedetailleerde schattingen van de frequentie van deelname of het aantal geïnvesteerde uren, al kunnen we dus stellen dat de deelname aan *regelmatig* vrijwilligerswerk stabiel blijft. Voorts blijkt uit een recente bevraging onder de Belgische verenigingen met betrekking tot hun perceptie van evoluties in het vrijwilligerswerk, dat het aantal vrijwilligers in de periode 2004-2007 gelijk is gebleven (44,0%) of is gestegen (33,7%), evenals de tijd die vrijwilligers aan het vrijwilligerswerk besteden (54,5% schat dat deze gelijk is gebleven, volgens 30,1% is deze gestegen). Wel ervaart een significant aandeel van de verenigingen (36,7%) dat het moeilijker is geworden om nieuwe vrijwilligers te rekruteren, en wordt het werven van nieuwe leden in vergelijking als minder moeilijk ervaren (Marée et al., 2008, pp.63-65).

### 3.3. De trends aan de vraagzijde: In welke mate hebben organisaties hun aanpak en aanbod gewijzigd?

Nemen we vervolgens een kijkje aan de aanbodzijde, en stellen we ons

de vraag in welke mate organisaties hun aanpak en aanbod doorheen de jaren hebben gewijzigd, met andere woorden hebben ingespeeld op de veranderingen in de wijze waarop mensen aan vrijwilligerswerk (willen) doen.

Ik doe hiervoor in eerste instantie beroep op een interessant onderzoek bij organisaties in Engeland en Nederland (Ellis Paine, Malmersjo, & Stubbe, 2007). De onderzoekers hebben, naast een inventarisatie van bestaand onderzoek, de websites van de 50 grootste vrijwilligersorganisaties in het VK geanalyseerd om te kijken in welke mate de klemtoon werd gelegd op eenmalig of 'flexibel' vrijwilligerswerk. Daarnaast hebben ze een online onderzoek verricht onder vrijwilligerscoördinatoren, wiens mening werd gevraagd over de belangrijkste veranderingen in de wijze waarop het vrijwilligerswerk werd georganiseerd. De veranderingen die door de respondenten het vaakst worden vermeld, zijn de toename in het aanbod van kortdurend vrijwilligerswerk, en hiermee samenhangend het feit dat organisaties ook steeds meer flexibiliteit bieden wat betreft de tijdsbesteding die ze van vrijwilligers vragen. Een kleiner aantal respondenten geeft aan dat ook het aantal eenmalige activiteiten dat specifiek gericht is op bepaalde groepen, zoals studenten of werknemers, toeneemt. In Engeland heeft in totaal naar schatting ongeveer de helft van bevraagde organisaties kortdurend en/of eenmalig vrijwilligerswerk gestimuleerd (Ellis Paine et al. 2007: 103-104).

Een belangrijke nuance die de onderzoekers leggen, is dat het aanbod aan flexibele en kortlopende activiteiten veelal *naast* langdurende vormen van engagement bestaat. Met andere woorden: er wordt dus een apart circuit van vrijwilligersactiviteiten georganiseerd, en organisaties hebben met hun nieuwe aanbod vooral de bedoeling om een bredere groep vrijwilligers aan te trekken. In die zin merkt een van de respondenten op dat de toename van kortdurend engagement slechts ten dele 'vraaggestuurd' is – organisaties gaan zelf pro-actief hun aanbod diversifiëren om nieuwe doelgroepen aan te trekken. Door als het ware een nieuw en aantrekkelijk product aan te bieden, *creëren* organisaties volgens de respondent tot op zekere hoogte de vraag:

*“Vrijwilligersorganisaties worden zich steeds meer bewust van de diversiteit (of het ontbreken daarvan) van hun vrijwilligersbestand; het creëren van mogelijkheden nieuwe stijl is eerder een reactie daarop, dan een duidelijke ‘vraag’ van potentiële vrijwilligers. In zekere zin creëren wij die vraag, net als bij het verkopen van een nieuw product.”* (respondent in Ellis Paine et al., 2007, p.105)

Een andere belangrijke trend die zich aan de aanbodzijde manifesteert, is de toenemende belangstelling van 'derde partijen' zoals overheid, onderwijs en bedrijfsleven om vrijwilligerswerk te gaan stimuleren (Haski-Leventhal, Meijs, & Hustinx, 2010). Vanuit een breed gedragen bekommernis over het dalende engagement van de burgers van vandaag willen deze 'derde partijen' mee inspanningen leveren om de maatschappelijke betrokkenheid en burgerzin weer aan te zwengelen, en gaan ze daadwerkelijk interveniëren door nieuwe vormen van inzet te organiseren. Participatie in vrijwilligerswerk wordt bijgevolg in toenemende mate gestuurd door externe partijen. Dergelijk "geleid vrijwilligerswerk" (Hustinx, Meijs, & Ten Hoorn, 2009) is naar alle verwachting een stijgend fenomeen. In Nederland bijvoorbeeld heeft de regering beslist dat vanaf 2011 alle scholieren verplicht een maatschappelijke stage van 72 uur moeten vervullen om af te studeren (Bekkers & Karr,

2008). In het Verenigd Koninkrijk nam een derde van de huidige werknemers deel aan ‘werknemersvrijwilligerswerk’ – gestimuleerd en/of ingericht door de werkgever wanneer een dergelijk programma werd ingericht door de werkgever, en deed 76% dit op een occasionele of eenmalige basis (Low et al., 2007). En in de Verenigde Staten namen in 2008 meer dan 3 miljoen mensen deel aan de ‘*Make a Difference Day*’, die georganiseerd wordt door USA WEEKEND Magazine (<http://www.usaweekend.com/diffday/index.html>).

Kenmerkend voor deze initiatieven is de daadwerkelijke interventie van een ‘derde partij’, alsook het grootschalige en tijdelijke of eenmalige karakter van deze nieuwe vormen van inzet. Vrijwilligerswerk neemt vaker de gedaante aan van een massa-evenement. Daarnaast maakt het ook in toenemende mate onderdeel uit van je ‘verplichte’ tijd, denk maar aan de maatschappelijke stages voor scholieren. Over de wenselijkheid van deze nieuwe, geleide vormen van participatie, en de mate waarin de meer dwingende en zelfs verplichte vormen van inzet nog onder de noemer ‘vrijwilligerswerk’ vallen, zijn de meningen sterk verdeeld. Wat de uitkomst van deze conceptuele discussie echter ook mag zijn, het lijkt niet onbelangrijk te erkennen dat een toenemend aantal mensen op deze manier zal worden gemobiliseerd, en bijgevolg ook vrijwilligersorganisaties er in toenemende mate mee zullen worden geconfronteerd.

Aan de aanbodzijde is er ten slotte ook een sterke invloed van nieuwe ICT-toepassingen. Reeds lang bekend zijn de vrijwilligersvacaturebanken, en tegenwoordig bestaat er ook de mogelijkheid om online vrijwilligerswerk te doen. Een nieuwe hype in de Verenigde Staten zijn innovatieve vormen van ‘*crowdsourcing*’, waarbij individuen via hun ‘*smartphone*’ de verloren tijd die ze doorgaans doorbrengen aan de winkelkassa, in de wachtruimte of het bushokje, kunnen verzilveren door korte en spannende activiteiten – zoals de NASA assisteren in het zoeken naar kraters op Mars, of een immigrant helpen zijn Engels te verbeteren (<http://www.theextraordinaries.org/>).

Wat kunnen we zeer algemeen concluderen met betrekking tot de evoluties aan vraag- en aanbodzijde? Vooreerst dat er belangrijke nationale verschillen bestaan, en dat de trends zich (voorlopig) veel sterker lijken door te zetten in de Angelsaksische landen. Daarnaast lijken kortlopende of occasionele engagementen samen te hangen met de levensfase waarin men zich bevindt, waarbij dergelijke engagementen vooral aantrekkelijk zijn in het spitsuur van het leven. Verder is het aanbod in toenemende mate afgestemd op kortlopende engagementen, en lijkt de deelname aan het vrijwilligerswerk niet langer alleen maar een zaak van de vrijwilliger en de organisatie. Door de toenemende interventie van ‘derde partijen’, en technologische innovaties als het ‘*crowdsurfen*’, lijkt de exclusieve één-op-één relatie tussen organisatie en vrijwilligers steeds minder waarschijnlijk.

### **3.4. Een nieuw concept: Episodisch vrijwilligerswerk**

In de wetenschappelijke literatuur bestaat er inmiddels een nieuwe term om naar de nieuwe, meer kortlopende engagementen en organisatievormen te verwijzen: er wordt gesproken van “episodisch vrijwilligerswerk”. Volgens de Van Dale verwijst het begrip “episode” naar een op zichzelf staand of op zichzelf beschouwd deel van een breder fenomeen,

maar het kan ook gaan om een deel van een reeks gebeurtenissen die min of meer een zelfstandig geheel vormen. Het lijkt dus dat er verschillende variaties op het thema kunnen bestaan. En dit is inderdaad wat Nancy Macduff argumenteert. Ze introduceerde het concept reeds in 1990 in het boek “*Episodic volunteering: Building the short-term volunteer program*”, met als uitgangspunt dat er eerst en vooral nood is aan een goed begrip van het nieuwe fenomeen, om vervolgens effectieve managementstrategieën te kunnen ontwikkelen. Ze ontwikkelde een specifieke typologie van episodisch vrijwilligerswerk, met drie mogelijke vormen:

- *Tijdelijke episodische vrijwilligers*: eenmalige inzet voor een paar uur;
- *Interim episodische vrijwilligers*: inzet op regelmatige basis voor 3-6 maanden;
- *Occasionele episodische vrijwilligers*: jaarlijks weerkerende inzet voor een korte periode of specifiek evenement, wat ook wel ‘serievrijwilligerswerk’ genoemd kan worden (Ellis Paine et al., 2007).

Hiertegenover staat het reguliere of continue vrijwilligerswerk, dat op regelmatige basis plaatsvindt voor een langere periode, met name voor minstens een jaar of meer.

Deze typologie kan een nieuwe insteek geven voor de organisatie van het vrijwilligerswerk. Een interessant model werd in dit verband ontwikkeld door Meijs en Brudney (2007). Geïnspireerd door de fruitgokautomaat stellen zij voor om te streven naar “winnende vrijwilligersscenario’s”. Met andere woorden, het vrijwilligerspotentieel kan gemaximaliseerd worden door te streven naar een AAA-combinatie op basis van volgende drie componenten:

- *Availability* of de beschikbaarheid van mensen;
- *Assets* of de vaardigheden, competenties, en middelen waarover ze beschikken;
- *Assignment* of de functies, taken, en activiteiten die ingevuld kunnen worden.

Op zich zou deze formule tot zeer geïndividualiseerde scenario’s kunnen leiden, op maat van de hoogstpersoonlijke voorkeuren van de individuele vrijwilligers, maar anderzijds is in het echte spel de kans dat je wint slechts zeer klein. Meijs en Brudney gaan op zoek naar AAA-scenario’s voor verschillende subcategorieën, wat het organiseren van een beperkter aantal parallelle formules voor specifieke vrijwilligersprofielen mogelijk zou kunnen maken. Door de types vrijwilligers (regulier/episodisch) te combineren met de drie componenten, komen de auteurs tot een overzienbaar geheel van kansrijke vrijwilligersscenario’s, zoals weergegeven in Tabel 4.

Tabel 4: Vrijwilligersprofielen op basis van winnende vrijwilligersscenario's

Type vrijwilliger	Beschikbaarheid	Kwaliteiten, capaciteiten	Vrijwilligersprofiel
Regulier	Hoog	Laag	Dienstverleners
		Hoog	Sterren
Episodisch	Laag	Laag	Werkkrachten
		Hoog	Specialisten

(Bron: Meijs & Brudney, 2007, p.69).

Interessant om aan te stippen is dat het in rekening brengen van de kwalificaties van de vrijwilligers een belangrijke nuance met zich meebrengt. Er zijn categorieën episodische vrijwilligers die organisaties makkelijker en meer gebruikelijk rekruteren: mensen met een bepaalde expertise, die makkelijk inzetbaar zijn en tijdens hun kortstondige inzet een belangrijke inbreng kunnen hebben – je zou ze een soort ‘onbetaalde consultants’ kunnen noemen (Handy & Brudney, 2007). Een ander verhaal zijn natuurlijk de eendagsvrijwilligers of verplichte vrijwilligers met weinig bagage en dus weinig toegevoegde waarde. In onderstaande tabel 5 worden, naar het voorbeeld van Meijs & Brudney (2007), mogelijke AAA-scenario's voor de verschillende types episodische vrijwilligers van Macduff (1990) uitgewerkt.

Tabel 5: Winnende vrijwilligersscenario's voor types episodische vrijwilligers (EV's).

Type vrijwilliger	Beschikbaarheid	Kwaliteiten, capaciteiten	Vrijwilligersscenario's
Interim EV's	Laag tot hoog gedurende beperkte periode	Laag	Maatschappelijke stages voor scholieren, vrijwillige burgerdienst voor jongeren
		Hoog	Werknemersvrijwilligers; projectmatige vrijwilligers

Type vrijwilliger	Beschikbaarheid	Kwaliteiten, capaciteiten	Vrijwilligersscenario's
Occasionele EV's	Laag maar jaarlijks weerkerend	Laag	Vrijwilligers voor een jaarlijks filmfestival of sensibilisatieactie
		Hoog	Organisatie jaarlijks weerkerende actie of evenement
Eenmalige EV's	Laag	Laag	MADD dag, buurtschoonmaak
		Hoog	Organisatie eenmalige actie of evenement



### 3.5. Een ras apart? Hebben episodische vrijwilligers een ander profiel?

Een belangrijke vraag die samenhangt met het opzetten van een programma voor episodische vrijwilligers is of we nu werkelijk te maken hebben met een ‘ras apart’? Hebben episodische vrijwilligers een ander profiel, of is het vooral een dankbare oplossing voor mensen die in het spitsuur van hun leven zitten, zoals de hierboven getoonde cijfers voor het Verenigd Koninkrijk leken te suggereren? Helaas moet het onderzoek dat meer systematische vergelijkingen tussen de verschillende groepen toelaat, nog in een stroomversnelling komen, en beschikken we wereldwijd slechts over enkele casestudies die zeer organisatie- of evenementgebonden, alsook weinig representatief zijn. Niettemin kunnen we enkele algemene lijnen trekken.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat de grenzen tussen reguliere en episodische vrijwilligers niet scherp zijn, er is eerder sprake van een continuüm en verschillende mengvormen. Zo stellen Cnaan & Handy (2005) vast dat regulier en episodisch vrijwilligerswerk vaak worden gecombineerd. Uit een bevraging die deze onderzoekers bij 1320 Amerikanen uitvoerden, blijkt dat ongeveer de helft zegt beide vormen te combineren, terwijl slechts 5% zich louter op regelmatige basis engageert, en een vijfde stelt enkel aan episodisch vrijwilligerswerk te doen. Andere casestudies wijzen uit dat episodisch vrijwilligerswerk niet per definitie een eenmalige activiteit is, maar dat veel episodische vrijwilligers jaarlijks terugkeren (Handy, Brodeur, & Cnaan, 2006; Hustinx, Haski-Leventhal, & Handy, 2008). Toch lijkt het erop dat episodische vrijwilligers minder uren investeren, en een beperkter aantal activiteiten uitvoeren – dus meer gerichte taken doen (Handy et al., 2006, Hustinx, 2003).

Om de verschillen tussen reguliere en episodische vrijwilligers wat verder uit te spitten, worden in wat volgt gegevens geput uit enerzijds een studie die reguliere en episodische vrijwilligers in het Verenigd Koninkrijk vergelijkt (Hutin, 2008), en daarnaast een kleinschalige casestudie naar episodisch vrijwilligerswerk in het *Philadelphia Ronald McDonald House* (PRMH) (Hustinx, Haski-Leventhal, & Handy, 2008).<sup>1</sup> Wat leren deze studies ons met betrekking tot een aantal centrale dimensies van vrijwilligerswerk?

**Motieven** – Vooreerst, wat betreft de motieven voor vrijwilligerswerk, blijkt voor het Verenigd Koninkrijk dat de top 3 van motieven voor beide groepen dezelfde is – mensen helpen, bijdragen aan een belangrijke zaak, de vrije tijd nuttig besteden. Daarnaast hebben reguliere vrijwilligers een bredere en meer complexe set van motieven dan episodische vrijwilligers.

Tabel 6: Redenen voor vrijwilligerswerk, vergelijking episodische en reguliere vrijwilligers, Verenigd Koninkrijk.

Ranking (%)	Totaal	Occasioneel	Regulier
Om dingen te verbeteren, mensen te helpen	1 (53%)	1 (51%)	1 (55%)
Het doel was belangrijk voor mij	2 (41%)	2 (39%)	3 (43%)
Vrije tijd nuttig besteden	2 (41%)	3 (36%)	2 (45%)
Mensen ontmoeten, vrienden maken	3 (41%)	6 (22%)	4 (36%)
Verbonden met de interesses van familie/vrienden	4 (29%)	4 (33%)	7 (26%)
Een nood in de lokale gemeenschap	4 (29%)	5 (24%)	6 (32%)
Vaardigheden kunnen benutten	5 (27%)	8 (19%)	5 (33%)
Een levensfilosofie	6 (23%)	8 (19%)	8 (25%)
Vrienden/familie deden het	7 (21%)	7 (20%)	10 (22%)
Nieuwe vaardigheden leren	8 (19%)	9 (11%)	9 (24%)
Religieuze overtuiging	9 (17%)	11 (9%)	10 (22%)

(Bron: Hutin, 2008, p.3, data Helping Out Survey 2006/07)

Noot: enkel de motieven die door meer dan 20% van de vrijwilligers worden onderschreven

Belangrijk om aan te stippen is dat reguliere vrijwilligers het veel belangrijker vinden om via vrijwilligerswerk andere mensen te ontmoeten en nieuwe vrienden te maken, alsook de vaardigheden waarover ze beschikken te gebruiken en er nieuwe aan te leren.

In het PRMH lijkt het vrijwilligerswerk bij episodische vrijwilligers eerder ingebed te zijn in bestaande sociale relaties, en ze geven vaker aan geëngageerd te zijn omdat iemand van hun bestaande kennissen het hun gevraagd heeft. Ze geven ook aan dat het “gevraagd worden” een belangrijke reden is om vrijwilligerswerk te doen, terwijl reguliere vrijwilligers opvallend vaker zélf het PRMH hebben benaderd en veel sterker gericht zijn op hun medevrijwilligers in het huis. Reguliere vrijwilligers komen doorgaans alleen, terwijl episodische vrijwilligers vooral in groep komen, en minder sterke banden ontwikkelen met de andere vrijwilligers. Een opvallende bevinding is ook dat episodische vrijwilligers in PRMH meer idealistisch over hun inzet zijn – wat erop lijkt te wijzen dat het om korte maar krachtige vrijwilligerservaringen gaat (Hustinx et al., 2008).

**Type activiteiten** – wat betreft het type activiteiten, wijst het Britse onderzoek (Hutin, 2008) uit dat reguliere vrijwilligers een grotere diversiteit aan activiteiten verrichten, terwijl episodische vrijwilligers voornamelijk betrokken zijn in fundraising en evenementen. In PRMH is er ook sprake van duidelijk gescheiden circuits van activiteiten binnen een en dezelfde organisatie.

**Training** – het onderzoek in PRMH wijst verder uit dat de helft van de episodische vrijwilligers stelt geen enkele training te hebben ontvangen (versus slechts 8,1% bij de reguliere vrijwilligers), maar in vergelijking met reguliere vrijwilligers zijn ze hierover ook minder tevreden. Dit lijkt erop te wijzen dat episodische vrijwilligers, ondanks hun kortstondige inzet en relatief eenvoudige taken, toch belang hechten aan enige vorm

van oriëntatie. Hun inzet is met andere woorden niet zo vrijblijvend als vaak wordt verondersteld, integendeel, ook episodische vrijwilligers wensen op een professionele wijze te werk te gaan en hierbij ook de nodige ondersteuning te krijgen (vergelijk ook Handy et al., 2006).

**Waardering** – ten slotte hechten episodische vrijwilligers in het PRMH ook veel minder belang aan verschillende vormen van waardering. Hieronder vallen bijvoorbeeld gratis maaltijden en parking, maar evenzeer de waardering door de staf en de families (belangrijk tot zeer belangrijk voor 45,7% van de episodische vrijwilligers versus 65,3% van de reguliere vrijwilligers). Vermeldenswaardig is ook dat episodische vrijwilligers de economische waarde van hun inzet significant lager inschatten dan de reguliere vrijwilligers, zoals blijkt uit Tabel 7.

*Tabel 7: Schatting van economische waarde van vrijwillige inzet*

	Episodische vrijwilligers	Reguliere vrijwilligers
0 dollar	26,0%	2,4%
1-10 dollar	52,0%	56,3%
11-20 dollar	20,0%	35,7%
21-50 dollar	0,0%	4,8%
> 50 dollar	2,0%	0,8%

(Bron: Hustinx, Haski-Leventhal, & Handy, Philadelphia Ronald McDonald House survey)

Noot: vraagstelling: Indien een werknemer jouw werk zou doen, hoeveel zou deze persoon betaald moeten worden (in dollar per uur)?

Deze bevindingen – zij het zeer exploratief – lijken dus te suggereren dat episodische vrijwilligers zich inderdaad anders verhouden ten opzichte van hun inzet, zeker indien ze in een apart circuit van activiteiten en programma's opereren.

### **3.6. Zegen of vloek? Wat zijn kosten en baten, kansen en bedreigingen, van het werken met episodische vrijwilligers?**

Rest nog de vraag of de groeiende populariteit van het episodisch vrijwilligerswerk als een zegen of een vloek moet worden beschouwd (Ellis Paine et al., 2007). Wat zijn kosten en baten, of nog, kansen en bedreigingen van het werken met episodische vrijwilligers? Handy en Brudney (2007) argumenteren in dit verband dat organisaties het zich gewoon niet kunnen veroorloven om de toenemende vraag naar episodische vormen van inzet te negeren, ook al is het rendement voor de organisaties onzeker (de kosten riskeren immers altijd hoger te zijn dan de baten). Laten we de plussen en de minnen eens op een rijtje zetten.

Een eerste grote sterkte is dat episodisch vrijwilligerswerk wel degelijk een manier is om nieuwe vrijwilligers aan te trekken, en het bereik en de diversiteit van het vrijwilligerspubliek te verhogen. Een van de belangrijke voordelen is dat episodisch vrijwilligerswerk makkelijker kan worden ingepland in de 'prime time' van mensen – ze komen het gewoon samen met hun gezin of vrienden doen, en hoeven bijgevolg niet meer

te kiezen tussen twee aantrekkelijke activiteiten, maar slaan gewoon twee vliegen in een klap. Anderzijds kunnen taken ook veel sterker worden opgedeeld, zodat het ook mogelijk wordt om ze te gaan doen in de 'spare time' van mensen – te gering om serieus aan vrijwilligerswerk te doen, maar ruim te over om een beperkte bijdrage te leveren. Denk aan de hierboven vermelde nieuwe *smartphone* hype in Amerika.

Ten tweede is episodisch vrijwilligerswerk een uitstekende springplank naar het reguliere vrijwilligerscircuit. Zoals een respondent in het onderzoek van Ellis Paine en collega's stelt: de strategie kan zijn om mensen binnen te halen met een kleiner verzoek, zodat ze vervolgens meer tijd aan vrijwilligerswerk gaan besteden (Ellis Paine et al., 2007: 105). Je geeft ze als het ware een soort proeftijd, en mits een positieve ervaring, is de kans groot dat ze terugkomen (vergelijk ook het onderzoek van Hustinx, 1998, naar jongeren en hun stijl van vrijwilligerswerk). Een studie in een stedelijk museum in de VS heeft inderdaad uitgewezen dat van de episodische vrijwilligers die aan twee specifieke evenementen deelnamen, respectievelijk 50% en 80% zich 'bekeerden' tot het reguliere vrijwilligerswerk (in Macduff 2008). En van de mensen zich tijdens MADD voor een dag inzetten, besteedde naar schatting 80% een half jaar later nog steeds tijd aan vrijwilligerswerk (in Ellis Paine et al. 2007).

Episodisch vrijwilligerswerk kan voorts een nieuwe stimulans bieden om als organisatie creatief aan de slag te gaan en nieuwe activiteiten te genereren. Voorts maken, mits goede organisatie, vele handen nog steeds licht werk. Bovendien moeten we ook durven erkennen dat episodische vrijwilligers er evenzeer het beste van willen maken, en ook kwalitatief goed werk willen leveren. Episodische vrijwilligers kunnen ook de samenwerking met andere organisaties vergemakkelijken, omdat ze nu eenmaal makkelijker 'gedeeld' kunnen worden. Met andere woorden: gunstige effecten te over.

Ook het imago van het vrijwilligerswerk kan baat hebben bij het inrichten van episodische vormen van vrijwilligerswerk. Grote 'vrijwilligersevenementen' krijgen per definitie positieve media-aandacht, denk maar aan het zeer gesmaakte *Music For Life* event, dat in 2008 aan de derde editie toe was. Het is een manier om de drempel tot vrijwilligerswerk te verlagen, en een eerste positieve vrijwilligerservaring te verzekeren. Er kan meer 'klantgericht' gewerkt worden door engagementen op maat aan te bieden, en er is meer ruimte voor zelforganisatie en eigen initiatief.

Minder evident, maar moeilijk uit de kosten/batenanalyse te sluiten, is dat episodisch vrijwilligerswerk ook de positieve 'neveneffecten' van vrijwillige inzet voor de bredere samenleving kan versterken: het verbreden van de participatie en de bijkomende stimulans voor de creatie van sociaal kapitaal, welzijn en gezondheid, en zelfs economische welvaart. Al zijn deze positieve externaliteiten niet noodzakelijk de 'core business' van elke organisatie die met vrijwilligers werkt, ligt hier wel een belangrijke gedeelde verantwoordelijkheid (Handy & Brudney, 2007).

Over naar de minpunten. Eerst en vooral: het managen van episodische vrijwilligers kost extra tijd en brengt ook extra kosten voor de organisatie met zich mee. Indien deze capaciteit niet aanwezig is, zal het risico op uitval groter zijn wegens gebrekkig gerunde programma's. Wat het aantrekken van episodische vrijwilligers uiteindelijk oplevert,

zal verschillen naargelang het type vrijwilliger en organisatie. Sommige vrijwilligers brengen veel deskundigheid mee, anderen zeer weinig. Sommige activiteiten zijn instapklaar, anderen vragen een grote organisatielast. Aangezien episodische vrijwilligers een ander profiel lijken te hebben (cf. hierboven), vraagt het ook extra moeite om behoeften en verwachtingen op mekaar af te stemmen.

Voorts is het nog steeds een kwestie van het werk gedaan te krijgen, en dit los van de wenselijkheid om episodische vrijwilligers aan te trekken. Immers, niet alle functies en taken zijn zo eenvoudig in stukjes op te delen. Er is ook het risico dat episodische vrijwilligers uiteindelijk niet bijdragen aan de opbouw van een structureel vrijwilligersbestand, maar daarentegen het potentieel voor langdurig vrijwilligerswerk uitputten – met andere woorden het risico van een vervangingseffect. Episodisch vrijwilligerswerk is ook ‘seizoensgebonden’, waarbij bijvoorbeeld de interesse vooral opflakert tijdens de kerstperiode of zomervakantie. Episodische vormen van inzet zijn ook niet noodzakelijk ‘nuttig’ voor de organisatie, omdat het in de regel over ‘hapklare’, ‘gemakkelijke’ activiteiten moet gaan.

Mogelijk ook problematisch is dat episodische vrijwilligers andere socialisatie-ervaringen opdoen dan reguliere vrijwilligers, waardoor ze andere banden met de organisatie ontwikkelen. Onderzoek in Noorwegen (Wollebaek & Selle, 2003) wees bijvoorbeeld uit dat jongere vrijwilligers veel minder geïnteresseerd waren in de interne besluitvorming van de organisatie, en veel minder zeggenschap opeisten. Zonder langdurige onderdompeling in de organisatie lijken bepaalde belangrijke vaardigheden dus niet te worden aangekweekt.

Tot slot is het ook onzeker of we daadwerkelijk nieuwe doelgroepen aantrekken. Onderzoek wijst uit dat rekrutering, of het benaderen van potentiële vrijwilligers met een persoonlijke vraag, nog steeds een zeer selectief gebeuren is (Musick & Wilson, 2008). We vragen in eerste instantie mensen die op onszelf lijken, of mensen waarvan we verwachten dat de kans groot is dat ze ja zeggen. Met andere woorden: de sterkere groepen in de samenleving, zij die over voldoende sociaal, economisch, en cultureel kapitaal beschikken. Hierdoor kan episodisch vrijwilligerswerk de bestaande ongelijkheden in deelname aan vrijwilligerswerk versterken.

### **3.7. Naar een duurzaam vrijwilligersbeleid: Vrijwilligers als hernieuwbare bron**

De balans van het episodische vrijwilligerswerk lijkt voorlopig dus niet in de ene of andere richting door te wegen. De werkelijkheid is zoals altijd complex, en er valt zeker het een en ander te winnen, maar helaas ook heel wat af te dingen. Rijst de vraag naar de beste aanpak. Een interessante en frisse benadering komt uit Nederland: laten we vrijwilligers eens beschouwen als een natuurlijke en hernieuwbare bron, net als hout of vis (Kuperus et al., 2001). Een notie die dan meteen in het vizier komt, is die van een ‘duurzaamheid’ en ‘duurzaam vrijwilligersbeleid’. Brudney en Meijs (2009) definiëren ‘vrijwilligersenergie’ als een natuurlijke, hernieuwbare en recycleerbare bron waarvan het volume door menselijke interventie in positieve of negatieve zin kan evolueren. En net als bij andere natuurlijke bronnen kan een te groot

beroep op vrijwilligers, in combinatie met onzorgvuldig gebruik, leiden tot een tekort. Vrijwilligerswerk benaderen als een natuurlijke bron houdt ook verband met het feit dat organisaties allemaal in dezelfde beperkte vrijwilligersvijver vissen – al boren ze hier en daar wel eens een nieuw bronnetje aan. Dat wil bijgevolg zeggen dat er steeds organisatieoverstijgende of collectieve belangen spelen – immers, wanneer één organisatie de vijver leegvist, blijven de andere met lege netten achter.

Een duurzaam vrijwilligersbeleid zou er dan in bestaan om van een meer instrumentele benadering naar een meer duurzame benadering te evolueren, waarbij de klemtoon niet meer zozeer op ‘houden’ en mogelijk ‘exploiteren’ ligt, maar wel op ‘delen’, ‘koesteren’, en ‘hernieuwen’. Een duurzame aanpak gaat dan voorbij aan de eigen organisatiebelangen, door de vrijwilliger ook te zien in relatie tot het bredere vrijwilligerslandschap, alsook de bredere samenleving.

Dat het episodisch vrijwilligerswerk hiertoe nieuwe kansen schept, werd hierboven reeds aangestipt. Het komt er dan vooral op aan te garanderen dat elke episodische vrijwilligerservaring, hoe kortstondig ook, een positieve ervaring is. Dit betekent waarschijnlijk dat organisaties niet koste wat het kost activiteiten voor episodische vrijwilligers moeten organiseren, maar slechts als ze ook kunnen garanderen dat deze goed georganiseerd zijn en dat er voldoende ondersteuning geboden kan worden. Een duurzame aanpak betekent verder ook dat organisaties moeten accepteren dat niet elke episodische vrijwilligersactiviteit op het moment zelf werkelijk iets oplevert. Maar waarschijnlijk zal het rendement op langere termijn, mogelijk voor een andere organisatie, of voor de bredere samenleving, positief zijn. In die zin zouden er voor de minder geschikte episodische vrijwilligers gerust collectieve inspanningen door alle betrokken partijen geleverd kunnen worden om de draagkracht te verhogen. Om een duurzaam vrijwilligersbeleid te realiseren, komen naast de eigenlijke vrijwilligersorganisaties, dan ook uitdrukkelijk de andere maatschappelijke actoren of ‘derde partijen’ in het vizier.

## Literatuurverwijzingen

- BEKKERS, R., & KARR, L.B. (2008). *Evaluatieonderzoek maatschappelijke stage*. Utrecht: Universiteit Utrecht. [<http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/ems3.pdf>]
- BRUDNEY, J.L. & GAZLEY, B. (2006). Moving ahead or falling behind? Volunteer promotion and data collection. *Nonprofit Management & Leadership*, 16(3), 259-276.
- BRUDNEY, J. L., & MEIS, L.C.P.M. (2009). It ain't natural: Toward a new (natural) resource conceptualization for volunteer management. *Forthcoming, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
- CNAAN, R. A., & HANDY, F. (2005). Towards understanding episodic volunteering. *VIO – Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 2 (1), pp.29-35.
- DEKKER, P., & VAN DEN BROEK, A. (2005). Involvement in voluntary associations in North America and Western Europe: Trends and correlates 1981-2000. *Journal of Civil Society*, 1(1): 45-59.

ELLIS PAINE, A., MALMERSJO, G., & STUBBE, W. (2007). Kortdurend vrijwilligerswerk: Zegen of vloek? *VIO – Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 4 (supplement), pp. 101-109.

HANDY, F., BRODEUR, N., & CNAAN, R. A. (2006). Summer on the island: Episodic volunteering. *Voluntary Action*, 7 (3), pp. 31-46.

HANDY, F. & BRUDNEY, J. L. (2007). When to use volunteer labor resources? An organizational analysis for nonprofit management. *VIO – Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 4 (supplement), pp. 91-100.

HASKI-LEVENTHAL, D., MEIJS, L.C.P.M., & HUSTINX, L. (2010). The third party model: Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes. *Forthcoming in Journal of Social Policy*, 39(1).

HUSTINX, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: Een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk? *Tijdschrift voor Sociologie*, 19 (2): 111-147.

HUSTINX, L., HASKI-LEVENTHAL, D., & HANDY, F. (2008). One of a kind? Comparing episodic and regular volunteers at the Philadelphia Ronald McDonald House. *International Journal of Volunteer Administration*, XXV (3), pp.50-66.

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. & LAMMERTYN, F. (2001). Vrijwilligerswerk tussen vrijheid en onzekerheid. Uitdagingen voor een eigentijds vrijwilligersbeleid. *Oikos*, 17 (2): 24-42.

HUSTINX, L., MEIJS, C.P.M. & TEN HOORN, E. (2009). Geleid vrijwilligerswerk. In: P. Dekker, & J. de Hart (Red.). *Vrijwilligerswerk in Meervoud*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (slotdeel SCP reeks 'Civil Society en Vrijwilligerswerk'), ter perse.

HUTIN, M. (2008). Research Bulletin. Regular and occasional volunteers: How and why they help out. London: Institute for Volunteering Research.

KUPERUS, M., MEIJS, L.C.P.M., BRUDNEY, J.L., & TSCHIRHART, M. (2007). Vrijwilligers als hout of als vis. Een verkenning van de toekomst van vrijwilligerswerk. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, Jaargang 4, supplement.

LOW, N., BUTT, S., ELLIS PAINE, A., & DAVIS SMITH, J. (2007) *Helping Out: a national survey of volunteering and charitable giving*. London: The Cabinet Office.

MACDUFF, N. L. (1999/2004). *Episodic volunteering: Organizing and managing the short-term volunteer program*. Walla Walla, WA: MBA.

MACDUFF, N. L. (2008). Episodic volunteers ... A fleeting species? *International Journal of Volunteer Administration*, XXV (3), 89-93.

MARÉE, M., GIJSELINCKX, C., LOOSE, M., RIJSENS, J., & FRANCHOIS, E. (2008).

*Verenigingen in België: Een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de sector.*  
Brussel: Koning Boudewijnstichting.

MEIJS, L.C.P.M., & BRUDNEY, J. L. (2007). Winning Volunteer Scenarios: The Soul of a New Machine. *International Journal of Volunteer Administration*, XXIV(6), 68-79.

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.

MUSICK, M. A., & WILSON, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington, IN: Indiana University Press.

WOLLEBAEK, D., & SELLE, P. (2003). Generations and organizational change. In P. Dekker, & L. Halman (Eds.). *The values of volunteering. Cross-cultural perspectives* (pp. 161-178). New York: Kluwer Academic/Plenum.

---

<sup>i</sup> 1. Het PRMH heeft als doel een “thuis weg van huis” te bieden aan ouders met ernstig zieke kinderen die voor ingrijpende behandelingen gehospitaliseerd moeten worden. Zo kunnen de families dicht in de buurt blijven, en ook ontsnappen aan de beslommeringen van het dagelijkse huishoudelijke werk. Het PRMH maakt deel uit van een wereldwijd netwerk, met lokale vertakkingen in 52 landen (<http://www.rmhc.com/>). Het is een interessante case omdat de organisatie naast het reguliere vrijwilligerswerk (bv. de onthaalbalie) een zeer succesvol programma voor episodische vrijwilligers runt: het Guest Chef program, waarbij groepen vrijwilligers gedurende enkele uren een ontbijt of avondmaal komen klaarmaken voor de in het huis verblijvende families. Het programma is steeds maanden op voorhand volgeboekt.