

# MOTIEVEN EN GELEGENHEIDSFACTOREN VOOR **VRIJWILLIGERSWERK**



# Motieven en gelegenheidsfactoren voor vrijwilligerswerk



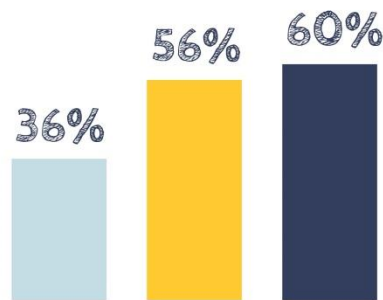
# Urijwilligerswerk



Vrijwilligerswerk is heel erg belangrijk voor de samenleving. Panelleden van Midden- en West-Brabant (n=2299) hebben een korte vragenlijst ingevuld over het (niet) doen van vrijwilligerswerk. Er is gevraagd naar de omstandigheden om te starten als vrijwilliger en waarom panelleden vrijwilliger zijn. Daarnaast is er gevraagd of panelleden nog tips hebben om meer vrijwilligers te werven. Bekijk de uitkomsten van het panelonderzoek in deze infographic.

## Wie van het panel doet er vrijwilligerswerk?

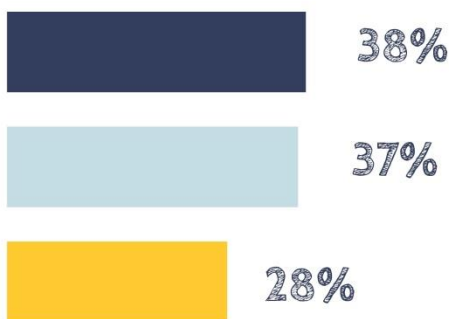
14%  
Zou **wel**  
vrijwilligerswerk  
willen doen



**Wist je dat**  
evenveel mannen  
als vrouwen  
vrijwilligerswerk  
doen?

■ Niet-vrijwilliger (43%) ■ Vrijwilliger (57%) ■ 17-30 jarigen ■ 31-64 jarigen ■ ≥ 65 jarigen

## Wat zijn omstandigheden om te starten als vrijwilliger?



■ Tijd beschikbaar door pensioen  
■ Aangemoedigd door omgeving  
■ Tijd beschikbaar door minder drukke baan

## Waarom zijn panelleden vrijwilliger?

Plezier beleven



92%

Mensen helpen



90%

Maatschappelijke  
bijdrage leveren



89%

## Hoe zijn panelleden vrijwilliger geworden?

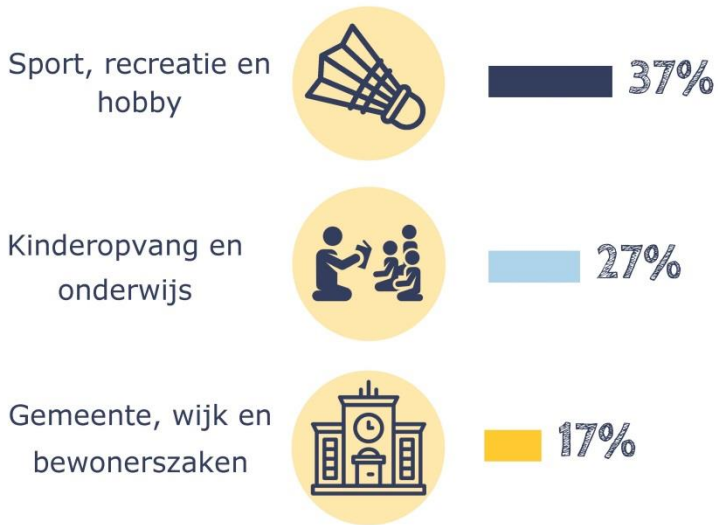
54% Gevraagd

25% Via sport of hobby

20% Via (klein)kinderen



## Waar doen panelleden vrijwilligerswerk?



## Beste maatregelen voor meer vrijwilligers

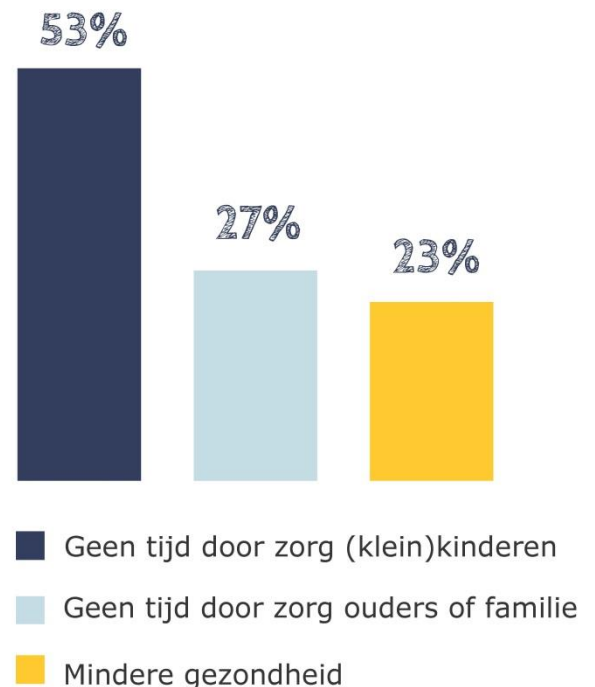
- Mogelijkheid om eenmalig vrijwilligerswerk te doen
- Flexibel kunnen inplannen van vrijwilligerswerk
- Meer uitleg over het belang van vrijwilligerswerk
- Betere begeleiding bij de start van vrijwilligerswerk



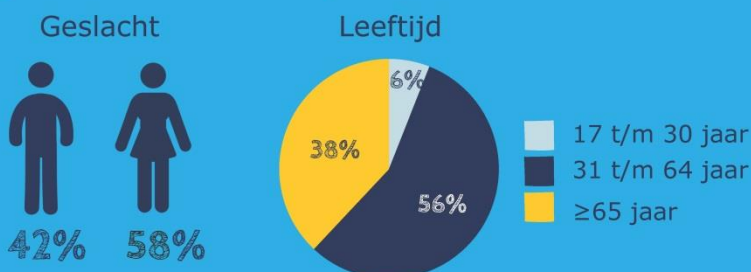
## Waarom zijn panelleden géén vrijwilliger?



## De niet-vrijwilligers worden belemmerd door...



## Algemene informatie respondenten



Dit onderzoek naar motieven en gelegenheidsfactoren om vrijwilligerswerk (niet) te doen is uitgevoerd door de GGD West-Brabant en de GGD Hart voor Brabant. Qua samenstelling is dit panel niet representatief voor de hele regio. Om deze reden moeten de resultaten van dit onderzoek beschouwd worden als een indicatie voor wat er leeft onder de doelgroep.

# Inhoud

	1
Samenvatting - infographic	3
1. Inleiding	6
2. Methode	7
2.1 Theoretisch model	7
2.2 Definitie en afbakening	9
2.3 Ontwikkeling vragenlijst	9
2.4 Onderzoeksgroep	9
2.5 Extra analyses op gezondheidsmonitors van de GGD's	11
3. Resultaten	11
3.1 GGD gezondheidsmonitors: potentieel aan vrijwilligers	11
3.2 Panelonderzoek: Potentieel aan vrijwilligers	13
3.3 Sector vrijwilligerswerk	14
3.4 Tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk	16
3.5 Wervingskanalen	17
3.6 Persoonlijke motieven	19
3.6.1 Motivatie om vrijwilligerswerk te doen	19
3.6.2 Motivatie om geen vrijwilligerswerk te doen	20
3.7 Gelegenheidsfactoren	21
3.7.1 Gelegenheidsfactoren voor de vrijwilligers	21
3.7.2 Gebrek aan gelegenheidsfactoren voor de niet-vrijwilligers	22
4. Conclusies	23
Dankwoord	24
Bijlage	25
Referenties	26

# 1. Inleiding

Een voldoende aantal vrijwilligers werven, vinden en boeien is een belangrijk doel op de strategische agenda van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant (VRMWB<sup>i</sup>). Dit om zelf- en samenredzaamheid bij incidenten en crisissituaties, (langer) veilig thuis wonen en de burgerhulpverlening te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan brandweerambassadeurs voor preventieve taken, buurtpreventieteams<sup>ii</sup>, EHBO-ers, vrijwillige inzet voor een AED netwerk, mensen die zich inzetten voor het Rode Kruis of ondersteunen in verpleeg- of verzorgingshuizen.

Uit onderzoek dat sinds 2002 steeds op dezelfde wijze is uitgevoerd<sup>iii</sup> blijkt dat landelijk het percentage mensen dat zich als vrijwilliger inzet, daalt. In de regio Midden- en West-Brabant is het percentage mensen dat zich inzet als vrijwilliger minder dan in sommige andere regio's in Nederland zoals in Gelderland<sup>iv</sup>. Ook willen vooral jongeren zich korter en vrijblijvender als vrijwilliger verbinden aan organisaties<sup>v</sup>. In landelijke cijfers zien we verder dat onder de 25-34-jarigen en de 75-plussers minder vrijwilligerswerk wordt gedaan dan in de andere leeftijdsgroepen. Dit geldt ook voor de lager opgeleide bevolkingsgroepen. We zien hierin ook dat de relatie met gezondheid twee kanten heeft: mensen met gezondheidsproblemen doen minder mee aan vrijwilligerswerk. Daar tegenover staat dat vrijwilligerswerk ook samenhangt met meer regie over het leven, een gevoel van voldoening en een omvangrijker sociaal netwerk<sup>vi</sup>. Uit de gezondheidsmonitors en landelijke studies weten we niet hoe vrijwilligers voor veiligheid en zorg zich kenmerken ten opzichte van andere vrijwilligers en wat bijvoorbeeld belangrijke motieven en gelegenheidsfactoren zijn om vrijwilligerswerk al dan niet te doen. Dat is belangrijke informatie om te betrekken bij het verder uitwerken van vrijwilligersbeleid van de VRMWB. Bij het onderzoekspanel van de GGD Hart voor Brabant en de GGD West-Brabant hebben we juist dit thema onderzocht. De VRMWB wil ook de jonge leeftijdsgroep (door hen gedefinieerd als: 17- tot en met 30-jarigen) op motieven en factoren vergelijken met andere leeftijdsgroepen, omdat ze overwegen de werving voor vrijwilligers juist ook bij de jongste leeftijdsgroep te intensiveren. Uit een eerste kwalitatieve verkenning bij een aantal jongeren blijkt dat ze als vrijwilliger ingezet willen worden, maar dan wel dichtbij, in hun buurt. Zij willen vooral praktische vaardigheden voor noodsituaties leren<sup>vii</sup>.

Omdat we weten dat het onderzoekspanel geen representatieve afspiegeling is van de volwassen bevolking, hebben we aanvullend analyses gedaan op de GGD gezondheidsmonitors die gebaseerd zijn op een representatieve steekproef van de bevolking. We hebben de trends in percentage vrijwilligers bekeken, de verschillen tussen de gemeenten en de relatie met enkele achtergrondkenmerken die relevant zijn voor ons vraagstuk over motieven en gelegenheidsfactoren.

## *Doel en vraagstelling panelonderzoek*

Het doel van het panelonderzoek is: Meer inzicht in motieven en gelegenheidsfactoren om vrijwilligerswerk al dan niet te doen, zodat beleid van de VRMWB om vrijwilligers te werven,

vinden en boeien nog gericht tot stand komt. De vraagstelling is: Welke motieven en gelegenheidsfactoren spelen een rol bij al dan niet vrijwilligerswerk verrichten door de panelleden? Verschillen deze tussen vrijwilligers voor veiligheid en zorg en vrijwilligers uit andere sectoren en voor verschillende leeftijdsgroepen?

## 2. Methode

### 2.1 Theoretisch model

Het theoretisch model dat we in deze studie gebruiken als inspiratiebron is afkomstig van Theo Poiesz<sup>viii</sup>. We hebben dit model uit de economische psychologie gekozen omdat het persoonlijke motieven voor gedrag en gedragsverandering meeneemt naast de factoren in de omgeving of omstandigheden: de gelegenheid die mensen hebben om vrijwilligerswerk al dan niet te doen. Voor gedrag(sverandering) blijken volgens dit zogenaamde triademodel drie factoren in samenhang bepalend: motivatie, competenties en gelegenheid.

*Motivatie*: de mate waarin de persoon een doel wenst te bereiken, of interesse heeft in het betreffende gedrag. De combinatie van datgene wat aantrekt en afstoot, vormt de motivatie.

*Competenties<sup>ix</sup>*: de mate waarin een persoon over de eigenschappen, vaardigheden of persoonlijke instrumenten beschikt die nodig zijn voor het gedrag. Poiesz onderscheidt mentale (bijvoorbeeld benodigde kennis), fysieke (bijvoorbeeld benodigde fysieke kracht), financiële en materiële eigenschappen.

*Gelegenheid*: de buiten de persoon gelegen omstandigheden die het gedrag bevorderen of belemmeren bijvoorbeeld fysieke, materiële, weers-, maatschappelijke en sociale omstandigheden waaronder ook de hoeveelheid beschikbare tijd wordt meegeteld.

#### *Motivatie*

René Bekkers<sup>x</sup> van de Universiteit Groningen deed veel onderzoek naar motieven van vrijwilligers. Hij gebruikte daarvoor een vertaalde versie van de Volunteer Functions Inventory (VFI)<sup>xi</sup>, met een indeling in motieven die gerelateerd zijn aan persoonlijke waarden, leren, zelfbevestiging, zelfbescherming, carrière en sociale motieven. Vrijwilligers geven het vaakst motieven aan op de domeinen: leren, waarden en zelfbevestiging. Over de jaren heen bleken de motieven voor vrijwilligerswerk redelijk stabiel<sup>xii xiii</sup>. Er werden wel verschillen gevonden in de persoonlijke motieven van verschillende subgroepen zoals leeftijdsgroepen.

Uit een onderzoek van Van der Vaart<sup>xiv</sup> van de Universiteit van Utrecht samen met Movisie, kwam het advies: "Weet wie je bent als organisatie, weet wie je zoekt en speel in op de motieven van die subgroep vrijwilligers zoals de groep jonge vrijwilligers".

In deze korte vragenlijst voor het panel in Midden- en West-Brabant hebben we, daarbij geïnspireerd door de VFI, steeds één stelling opgenomen per soort motief. Ook hebben we stellingen toegevoegd over het inhoudelijke motief (de inhoud van het werk als vrijwilliger) en over sociale motieven (ontmoeten van nieuwe mensen; verwachtingen van anderen zoals inzet die verenigingen vragen van hun leden), omdat deze in de VFI ontbreken.

### *Competenties*

We maken in dit onderzoek geen uitwerking van de competenties. De korte vragenlijst voor panelleden is niet geschikt om dieper in te gaan op competentieprofielen, ook omdat deze specifiek zijn voor vrijwilligerswerk in de verschillende sectoren.

### *Gelegenheidsfactoren*

Als gelegenheidsfactor nemen we in deze studie mee: de tijd die beschikbaar is (of het gebrek aan tijd), samenhangend met onder meer informele hulp, een drukke betaalde baan of pensioen. Verder onderzoeken we de gelegenheidsfactor 'stimulans uit de omgeving'.

### *De gelegenheidsfactor tijd*

Informele hulp is hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie en beschermd wonen, rechtstreeks voortvloeiend uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep<sup>xv</sup>. Het kan hier zowel gaan over zorg als over ondersteuning en welzijn<sup>xvi</sup>. Dit zijn dus informele vormen van vrijwillige inzet die in plaats van een algemeen maatschappelijk nut, een specifiek nut hebben voor bepaalde individuen op korte sociale afstand<sup>xvii</sup>. Informele hulp is niet het onderwerp van deze studie; we nemen het mee als gelegenheidsfactor die de hoeveelheid beschikbare tijd voor vrijwilligerswerk mede kan bepalen. Door maatschappelijke veranderingen en een veranderend zorgstelsel wordt er immers van burgers meer inzet voor informele hulp gevraagd<sup>xviii</sup> <sup>xix</sup>. Het SCP kwam in maart 2018 met regionale doorrekenvarianten<sup>xx</sup> voor de hoeveelheid beschikbare informele hulp op basis van demografische veranderingen in de leeftijdsopbouw. In de toekomst wil het SCP in deze modellen ook veranderingen meenemen in de arbeidscapaciteit, denk aan opschuivende pensioenleeftijd en de tekorten in personele capaciteit. Ook voor de hoeveelheid beschikbare vrijwilligers zijn dergelijke demografische factoren en veranderingen in arbeidscapaciteit van belang. Immers, ook in Midden- en West-Brabant vergrijst de komende jaren de bevolking en wordt de ziektelast in de bevolking groter<sup>xxi</sup>. Verder zien we in de toekomstvoorspellingen<sup>xxii</sup> een toename van het aantal (alleenwonende) ouderen. Tegelijkertijd wordt een daling van het aantal 50-64-jarigen voorspeld: nu een belangrijke leeftijdsgroep als potentieel aan verleners van informele hulp en vrijwilligerswerk. Vooral het verhoudingsgetal zal veranderen: daar waar er nu landelijk tien 50-64-jarigen per 85-plusser zijn, zal dit in 2040 naar verwachting gedaald zijn naar minder dan vier. Per gemeente in Midden- en West-Brabant loopt dit verhoudingsgetal en de mate waarin dit verhoudingsgetal tot 2040 zal dalen, uiteen<sup>xxiii</sup>. Een aantal gemeenten vergrijst zeer sterk, waardoor we rekening moeten houden met een zware belasting door informele hulp onder de inwoners in deze gemeenten.

Een andere tijdsfactor die de mentale en de fysieke gelegenheid voor vrijwillige inzet mogelijk bepaalt, is de drukte in een betaalde baan, denk aan overwerk of mentale (over)belasting of juist het wegvallen van inzet in een betaalde baan door pensioen. De werkdruk neemt in allerlei sectoren toe en de 'babyboom' generatie gaat de komende jaren met pensioen. Het aantal openstaande vacatures in de zorg is in 2017 bijna verdubbeld ten opzichte van het voorgaand jaar. Tot en met oktober 2017 hadden de Nederlandse ziekenhuizen, verpleeghuizen en



thuiszorginstellingen elke maand gemiddeld een tekort van bijna 10.000 personeelsleden. In 2016 waren dat er in dezelfde periode ruim 5.400, zo laten de cijfers zien van Werk.nl, de vacaturebank van het UWV<sup>xxiv</sup>. De Minister van VWS bracht in nov. 2017 een kamerbrief<sup>xxv</sup> uit over de drukte in de zorgketen en ook de ROAZ Brabant volgt deze situatie van nabij. We vinden in de GGD-gezondheidsmonitors dat werkstress (los van de arbeidssector) in Midden- en West-Brabant een toenemende trend vertoont (van 31% in 2009 naar 45% in 2016<sup>xxvi</sup>). Welke effecten de drukte in de verschillende arbeidssectoren heeft op de bereidheid van mensen zich als vrijwilliger in te zetten, weten we niet.

#### *De Gelegenheidsfactor stimulant uit de omgeving*

Er is nog weinig bekend over wat de invloed is van de omgeving, zoals mensen in de directe omgeving, de docenten op school of de werkgever op deelname aan vrijwilligerswerk.

## **2.2 Definitie en afbakening**

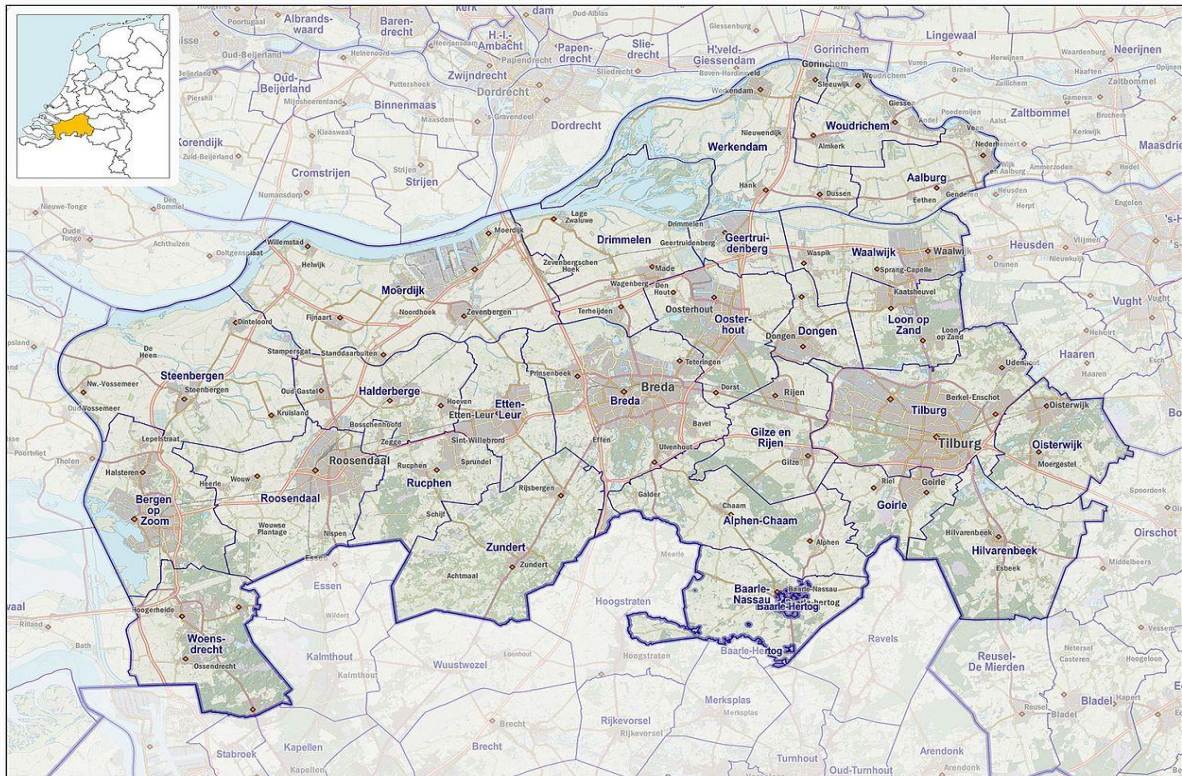
In deze panelstudie hebben we, vanwege de maatschappelijke trends, een ruimere definitie toegepast dan in de GGD gezondheidsmonitors, namelijk: vrijwilligers die onbetaald werkzaamheden verrichten in georganiseerd verband voor anderen en met wie ze - bij de start- geen persoonlijke relatie hebben. Hierbij hebben we ook vrijwilligerswerk meegeteld dat incidenteel gebeurt en minder vanuit verenigingsleven of sociale verbanden zoals school, kerk, sport of hobby, denk aan acties als NL Doet, een landelijke opschoon dag of de inzet voor burgernetwerken zoals AED netwerken<sup>xxvii, xxviii</sup>. Een verplichte tegenprestatie om een uitkering te ontvangen, valt buiten de definitie. Dat geldt ook voor repressieve taken bij hulpdiensten die betaald worden, méér dan een onkostenvergoeding van enkele euro's.

## **2.3 Ontwikkeling vragenlijst**

We ontwikkelden uitgaande van de vraagstelling, theoretisch model, ander onderzoek en afbakening een vragenlijst. Deze is voorgelegd aan experts uit de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant en enkele collega onderzoekers (zie dankwoord) en vervolgens uitgetest. Deze vragenlijst is op 6 juni 2018 verzonden naar de leden van de onderzoekpanels van de GGD Hart voor Brabant en de GGD West-Brabant.

## **2.4 Onderzoeksgroep**

De onderzoeksgroep bestaat uit panelleden, volwassen inwoners van gemeenten in Midden- en West-Brabant (zie onderstaand kaartje voor het onderzoeksgebied). Dit panel is ontstaan door bij de gezondheidsmonitors van de GGD's die uitgezet zijn bij een steekproef onder de bevolking te vragen of mensen bereid zijn hun emailadres aan de GGD te geven voor benadering met korte digitale vragenlijsten.



De panelleden uit Midden-Brabant zijn benaderd door het onderzoeksteam van de GGD Hart voor Brabant en die uit West-Brabant door het onderzoeksteam van de GGD West-Brabant. Totaal 2299 panelleden uit Midden- en West-Brabant vulden de vragenlijst in. De achtergrondgegevens van deze onderzoeksgroep in vergelijking met de bevolkingskenmerken staan in bijlage I. In de onderzoeksgroep namen meer vrouwen (58%) deel dan in de bevolkingsaanstelling (51%). Verder zijn vooral de 65-74-jarigen oververtegenwoordigd (30% in vergelijking met 14% in de bevolking) en de jongste leeftijdsgroep is ondervertegenwoordigd (11% in vergelijking met 24%). Ook zijn de inwoners van de middelgrote en kleinere gemeenten iets oververtegenwoordigd en die van de twee grootste gemeenten Tilburg en Breda ondervertegenwoordigd. Het is bij de interpretatie van de onderzoeksgegevens ook belangrijk te beseffen dat panelleden vermoedelijk een actieve grondhouding hebben en mogelijk een hogere interesse in het onderzoeksthema. De resultaten van het panel kunnen om deze redenen niet vertaald worden naar de gemiddelde bevolking van Midden- en West-Brabant. Voor de leeftijdsgroep 17-30-jarige panelleden geldt dat het aantal personen in deze leeftijdsgroep in het panel beperkt is, waardoor enkele personen meer of minder dan een bepaald antwoord geeft, een fluctuatie in het percentage geeft. Om die reden hebben we ook niet statistisch getoetst op het verschil tussen leeftijdsgroepen, wel op het verschil tussen panelleden die vrijwilliger zijn in veiligheid en zorg en de panelleden die vrijwilliger zijn in andere sectoren.

## **2.5 Extra analyses op gezondheidsmonitors van de GGD's**

We hebben de trends in vrijwilligerswerk (2009, 2012, 2016) en enkele achtergrondkenmerken (2016) van vrijwilligers in de VRMWB geanalyseerd. De (ten opzichte van het panelonderzoek iets beperktere) definitie in de monitors van de GGD is: onbetaald werk in georganiseerd verband, bijvoorbeeld via sportclub, kerk of school. We hebben de leeftijdscategorieën bekeken waarin de VRMWB extra geïnteresseerd is namelijk de groep jonge vrijwilligers (19- t/m 30-jarigen) afgezet tegen de leeftijdsgroepen 31- t/m 64-jarigen en 65-plussers. Verder hebben we de samenhang met werksituatie en huishoudsamenstelling bekeken, omdat deze variabelen interessant zijn vanuit het theoretisch model (de gelegenheidsfactoren). Ook hebben we getoetst of de deelname aan vrijwilligerswerk verschilt tussen de gemeenten in de VRMWB.

## **3. Resultaten**

### **3.1 GGD gezondheidsmonitors: potentieel aan vrijwilligers**

Het percentage van de 19 t/m 30-jarigen, 31 t/m 64-jarigen en 65-plussers dat vrijwilligerswerk verricht zoals gemeten in de GGD gezondheidsmonitors staat in tabel 1. De dalende trend die landelijk is gevonden, vinden we in de regio Midden- en West-Brabant niet als we 2009, 2012 en 2016 vergelijken. Er zijn verschillen tussen gemeenten: Aalburg, Werkendam, Woudrichem en Hilvarenbeek hebben over de genoemde jaren een hoger percentage inwoners dat vrijwilligerswerk verricht dan andere gemeenten in de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant. Van de 19- t/m 30-jarigen deed in 2016 22% vrijwilligerswerk, dit was lager dan bij de andere leeftijdsgroepen (28% en 29%). Er waren in 2016 geen verschillen in deelname aan vrijwilligerswerk tussen vrouwen (27%) en mannen (28%).

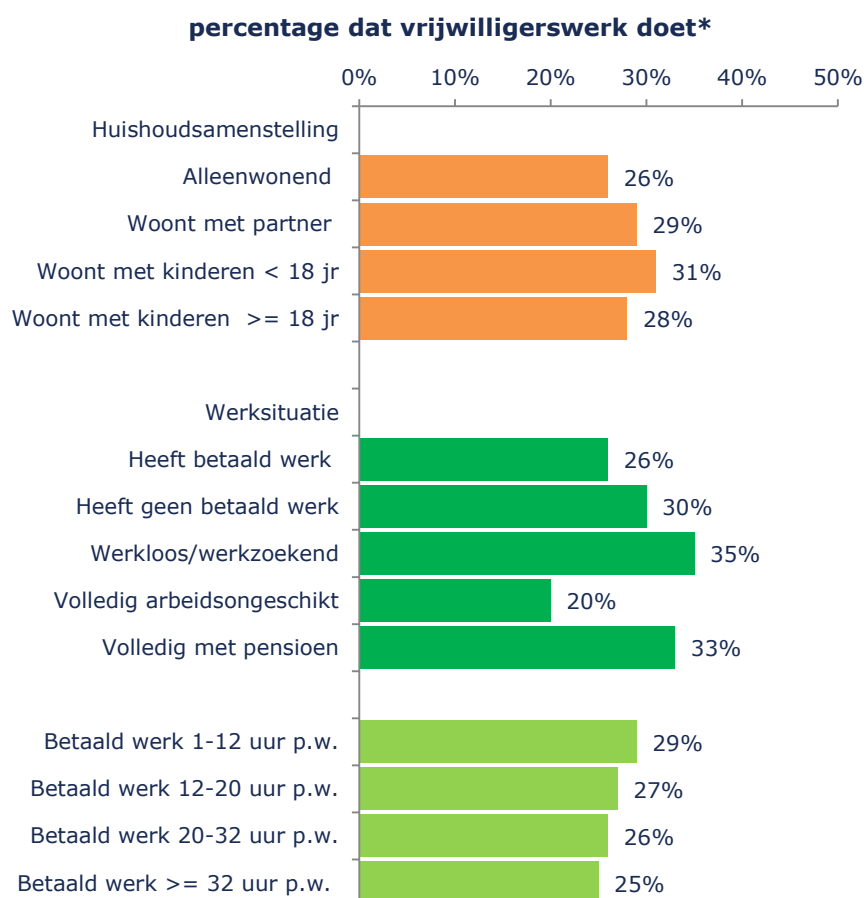
Tabel 1. Per gemeente het percentage 19 t/m 30-, 31 t/m 64-jarigen resp. 65-plussers dat vrijwilligerswerk\* deed in 2009, 2012 en 2016. Bron: GGD gezondheidsmonitors.

Jaar	2009			2012			2016		
	19-30	31-64	65+	19-30	31-64	65+	19-30	31-64	65+
Aalburg	14%	38%	25%	40%	43%	31%	29%	44%	39%
Alphen-Chaam	38%	32%	27%	41%	40%	30%	31%	34%	40%
Baarle-Nassau	24%	26%	22%	32%	32%	28%	21%	37%	32%
Bergen op Zoom	16%	18%	19%	21%	26%	24%	23%	26%	26%
Breda	15%	22%	20%	26%	24%	25%	20%	29%	27%
Dongen	12%	25%	25%	21%	35%	29%	30%	33%	33%
Drimmelen	25%	21%	24%	15%	32%	30%	25%	35%	33%
Etten-Leur	16%	23%	20%	29%	28%	24%	17%	28%	29%
Geertruidenberg	9%	22%	24%	19%	31%	26%	21%	24%	30%
Gilze en Rijen	27%	29%	23%	31%	29%	30%	26%	32%	34%
Goirle	17%	23%	26%	12%	27%	26%	28%	27%	33%
Halderberge	9%	27%	21%	17%	24%	22%	19%	29%	32%
Hilvarenbeek	22%	39%	36%	29%	35%	37%	31%	41%	38%
Loon op Zand	16%	25%	24%	12%	28%	29%	27%	32%	31%
Moerdijk	22%	25%	25%	13%	29%	32%	29%	37%	32%
Oisterwijk	24%	23%	23%	11%	34%	27%	19%	28%	30%
Oosterhout	12%	21%	23%	25%	22%	24%	20%	24%	28%
Roosendaal	16%	20%	21%	12%	24%	23%	25%	22%	27%
Rucphen	16%	17%	20%	11%	23%	24%	21%	24%	25%
Steenbergen	10%	23%	22%	15%	29%	24%	14%	31%	29%
Tilburg	22%	21%	20%	25%	23%	22%	19%	25%	26%
Waalwijk	22%	23%	26%	39%	28%	26%	17%	30%	27%
Werkendam	26%	31%	29%	39%	34%	35%	30%	37%	38%
Woensdrecht	16%	20%	19%	22%	25%	22%	25%	24%	26%
Woudrichem	27%	37%	24%	33%	41%	30%	36%	48%	37%
Zundert	30%	34%	29%	22%	31%	30%	27%	33%	33%
<b>Totaal VRMWB</b>	<b>18%</b>	<b>23%</b>	<b>22%</b>	<b>24%</b>	<b>27%</b>	<b>26%</b>	<b>22%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>

Voor totaalpercentages per gemeente, zie [www.brabantscan.nl](http://www.brabantscan.nl). \*Definitie: onbetaald werk in georganiseerd verband, bijvoorbeeld via sportclub, kerk of school.

Onder de inwoners van Midden- en West-Brabant die in een huishouden met kinderen jonger dan 18 jaar wonen, is een hogere deelname aan vrijwilligerswerk. Dit geldt ook voor mensen die geen betaald werk hebben, voor werklozen/werkzoekenden en voor gepensioneerden. Onder de mensen die arbeidsongeschikt zijn, is de deelname lager. Voor de andere kenmerken uit figuur 1 zijn er geen verschillen.

Figuur 1. Deelname aan vrijwilligerswerk in de regio Midden- en West-Brabant (2016) naar huishoudsamenstelling en werksituatie. Bron: GGD gezondheidsmonitors.



\*Definitie: onbetaald werk in georganiseerd verband, bijvoorbeeld via sportclub, kerk of school.

### 3.2 Panelonderzoek: Potentieel aan vrijwilligers

In figuur 2 is te zien dat iets meer dan de helft van de panelleden zich inzet als vrijwilliger. Een kleine groep (3%) overweegt te stoppen als vrijwilliger. Er is bij de panelleden nog extra potentieel aan vrijwilligers te vinden (6%). Onder de 17- tot en met 30-jarigen is dit 10%, onder 31- tot en met 64- jarigen 8% en onder 65-plussers 3%.

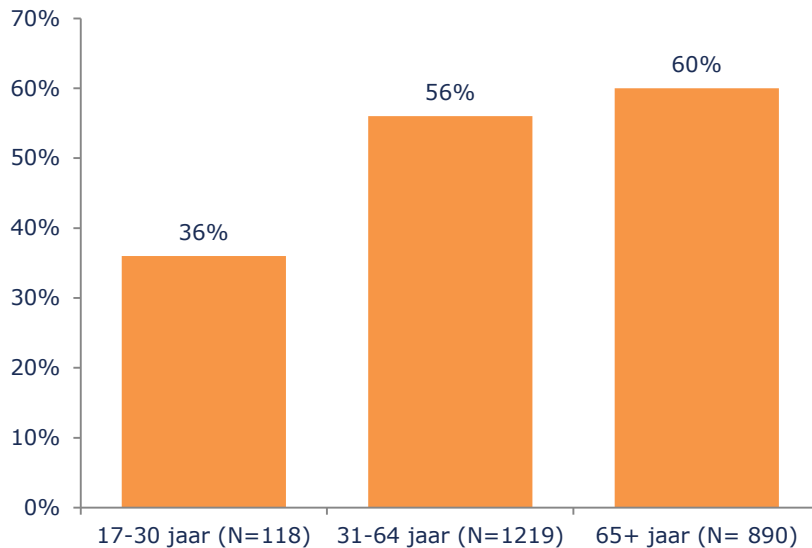
Figuur 2. (Niet-)deelname aan vrijwilligerswerk\* bij de panelleden (N=2299).

Vrijwilligers*	N=1304	57%
		→ 54% blijft dit voorlopig doen
		→ 3% overweegt te stoppen
Niet-vrijwilligers	N=995	43%
		→ 6% van alle panelleden zou het wel willen worden (dit is 14% van de groep niet-vrijwilligers)
		→ 23% heeft wel ooit ervaring opgedaan als vrijwilliger

\*Ruime definitie, ook incidenteel vrijwilligerswerk of deelname aan landelijke acties telt mee.

Bij de panelleden die 65-plusser zijn is de deelname aan vrijwilligerswerk hoger (60%) en bij de 17-30-jarigen lager (36%) (figuur 3). Er blijkt geen verschil in percentage vrijwilligers onder mannelijke (57%) en vrouwelijke panelleden (56%).

Figuur 3. Percentage panelleden van verschillende leeftijdsgroepen dat vrijwilliger is.



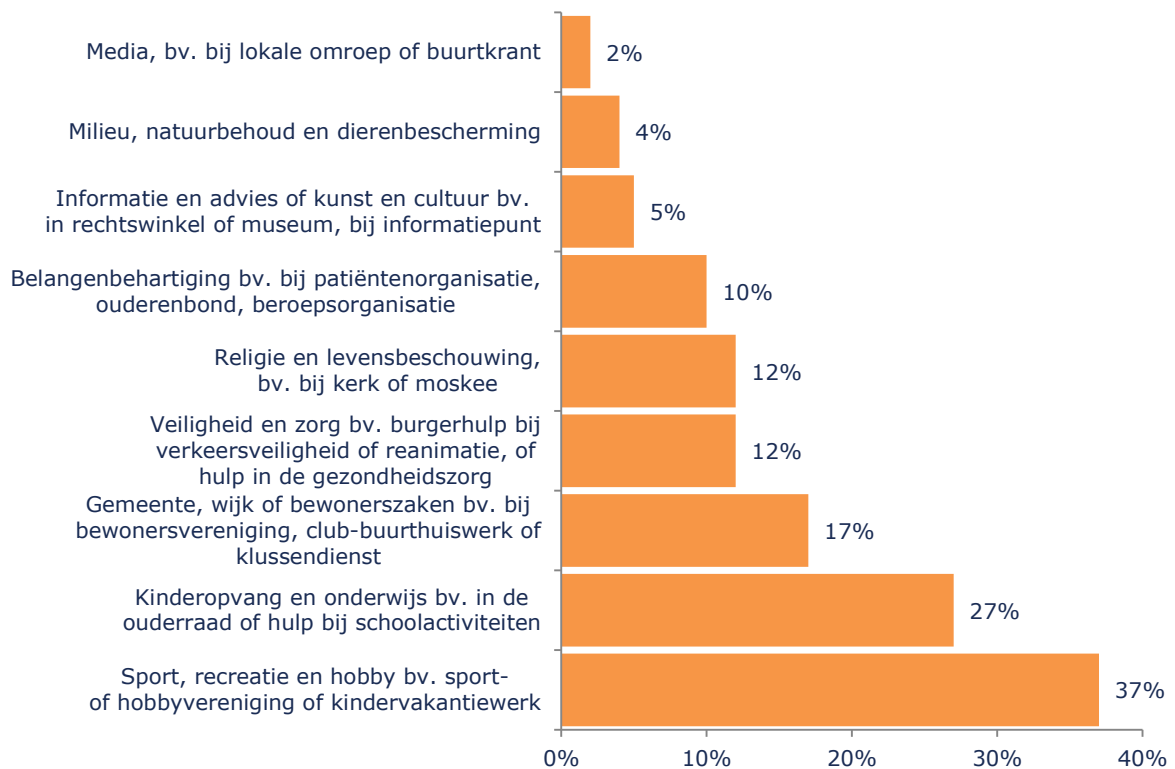
Bij de groep 65-plussers is de deelname onder de 65-74-jarigen het hoogst (63%). En in de groep 31-64-jarigen is de deelname aan vrijwilligerswerk lager bij de 50-64-jarigen (51%).

Van de 57% panelleden die vrijwilliger zijn, is de sekse verdeling: 42% man en 58% vrouw. Verder is de leeftijdsverdeling onder de vrijwilligers: 4% in de leeftijdsgroep van 17 tot en met 30 jaar, 55% in leeftijdsgroep van 31 tot en met 64 jaar en 41% is 65-plusser.

### 3.3 Sector vrijwilligerswerk

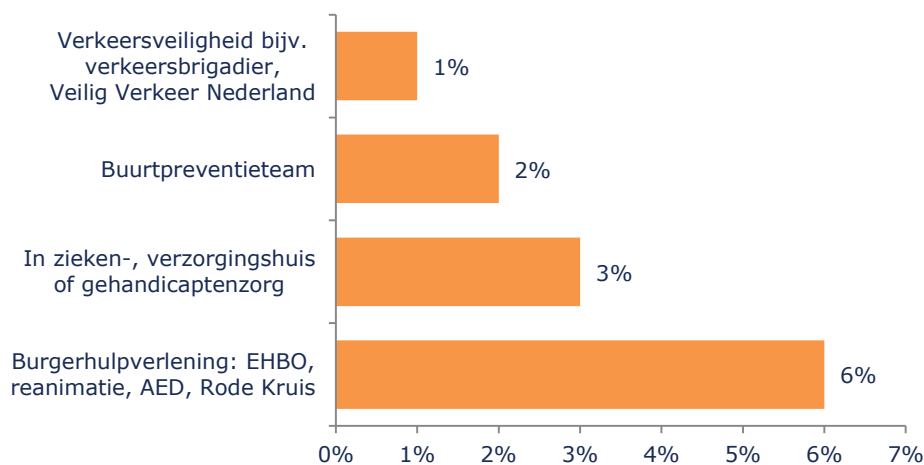
De top 3 van de sectoren waar vrijwilligers uit het panel actief zijn, is: (1) sport, recreatie en hobby; (2) kinderopvang en onderwijs en (3) gemeente, wijk en bewonerszaken. De sector veiligheid en zorg komt op een gedeelde vierde en vijfde plaats, samen met vrijwilligerswerk gekoppeld aan religie of levensbeschouwing (zie figuur 4a). Van de panelleden is 58% actief in één sector en 42% in twee of meerdere sectoren.

Figuur 4a. Percentage van de vrijwilligers (N=1290) dat actief is in een bepaalde sector.



Voor de vrijwilligers voor veiligheid en zorg is de top 3 van soort werkzaamheden: (1) EHBO, reanimatie, AED-netwerk, het Rode Kruis; (2) werkzaamheden in ziekenhuis, verzorgingshuis of gehandicaptenzorg en (3) werken voor een buurtpreventieteam (zie figuur 4b).

Figuur 4b. Percentage van de vrijwilligers (N= 1290) uitgesplitst naar soort werkzaamheden in veiligheid en zorg.



\* brandveiligheidsambassadeurs (n=7), slachtofferhulp (n=3), buurtbemiddelingsteam (n=2) niet vermeld vanwege kleine aantallen.

Tabel 2. Percentage vrijwilligers in een bepaalde leeftijdsgroep dat vrijwilligerswerk verricht in een bepaalde sector.

Sector	17-30 jaar N=42	31-64 jaar N=709	65+ jaar N=534
<b>Sport, recreatie en hobby</b>	48%	43%	30%
<b>Kinderopvang en onderwijs</b>	24%	43%	5%
<b>Gemeente, wijk en bewonerszaken</b>	10%	14%	21%
<b>Religie en levensbeschouwing</b>	10%	12%	13%
<b>Veiligheid en zorg (totale sector)</b>	12%	14%	10%
<b><i>Nader uitgesplitst voor meest voorkomende werkzaamheden in veiligheid en zorg</i></b>			
- EHBO, reanimatie, AED, Rode Kruis	12%	7%	5%
- zieken-, verzorgingshuis, gehandicaptenzorg	5%	3%	2%

Van de 17-30-jarige vrijwilligers verricht 48% vrijwilligerswerk in de sector sport, recreatie en hobby (tabel 2) en 24% in de sector kinderopvang en onderwijs. Voor de leeftijdscategorie 31-64-jarigen zijn dit ook de twee sectoren die het meest favoriet zijn. Bij de vrijwilligers in de leeftijdscategorie 65-plus is naast de sector sport, recreatie en hobby ook de sector gemeente-, wijk- en bewonerszaken favoriet.

### 3.4 Tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk

Eén op de tien panelleden besteedt minder dan 1 uur per maand aan de vrijwilligersactiviteiten (tabel 3a). Dit zijn wat meer de vrijwilligers in de jongste leeftijdsgroep (tabel 3b). Ook ruim 1 op de 10 panelleden besteedt meer dan 20 uur per maand aan het vrijwilligerswerk (tabel 3a). Dit zijn wat meer de 65-plussers (tabel 3b). Wat betreft de tijdsbesteding aan het vrijwilligerswerk verschillen de vrijwilligers in de veiligheid en zorg niet van die van de overige vrijwilligers (tabel 3a).

Tabel 3a. Tijdsbesteding van vrijwilligers voor veiligheid en zorg en de overige vrijwilligers.

Tijdsbesteding per maand	Vrijwilligers voor veiligheid en zorg N=156	Overige vrijwilligers N=1108	Totaal N=1264
<b>&lt;1 uur</b>	7%	11%	10%
<b>1-9 uur</b>	53%	58%	54%
<b>10-19 uur</b>	19%	22%	22%
<b>20-29 uur</b>	9%	7%	8%
<b>&gt; 30 uur</b>	8%	6%	7%



Tabel 3b. Tijdsbesteding van vrijwilligers in een bepaalde leeftijdscategorie.

Tijdsbesteding per maand	17-30 jarigen N= 41	31-64 jarigen N= 694	65-plussers N= 524
<1 uur	24%	14%	4%
1-9 uur	51%	62%	44%
10-19 uur	17%	15%	31%
20-29 uur	2%	6%	11%
> 30 uur	5%	4%	10%

### 3.5 Wervingskanalen

Ruim de helft van de vrijwilligers is persoonlijk benaderd met de vraag of ze vrijwilliger wilden worden. Dit geldt voor de vrijwilligers voor veiligheid en zorg (tabel 4a) en ook voor alle leeftijdsgroepen (tabel 4b). Ook vrijwilliger worden via sport of hobby's komt vaak voor, ook bij de vrijwilligers voor veiligheid en zorg en dit geldt ook voor alle leeftijdsgroepen.

De vrijwilligers voor veiligheid en zorg beginnen vaker dan de overige vrijwilligers met dit vrijwilligerswerk via studie, baan of maatschappelijke stage, via werving in media of via een vrijwilligerscentrale of vacaturebank. Zij zijn juist minder met het vrijwilligerswerk voor veiligheid en zorg in aanraking gekomen via de (klein)kinderen (tabel 4a).

Tabel 4a. Percentage vrijwilligers voor veiligheid en zorg en de overige vrijwilligers naar de manier waarop ze vrijwilliger geworden zijn.

Wervingskanaal	Vrijwilligers voor veiligheid en zorg N= 156	Overige vrijwilligers N= 1114	Totaal N= 1270
Gevraagd door iemand	56%	54%	54%
Via sport of hobby's	22%	25%	25%
Via mijn (klein) kind(eren)	13%*	20%*	20%
Via media (krant, buurtblad, sociale media)	17%*	8%*	9%
Via zorg voor ouders of andere familie	11%*	6%*	7%
Via studie, maatschappelijke stage of baan	17%*	5%*	6%
Via vrijwilligerscentrale of vacaturebank	6%*	3%*	3%

\* significant verschil  $p < 0,05$

Tabel 4b. Percentage vrijwilligers uit betreffende leeftijdscategorie naar de manier waarop ze vrijwilliger geworden zijn.

Wervingskanaal	17-30 jaar N = 41	31-64 jaar N = 693	65+ jaar N = 531
<b>Gevraagd door iemand</b>	51%	55%	54%
<b>Via sport of hobby's</b>	24%	26%	23%
<b>Via mijn (klein) kind(eren)</b>	12%	30%	7%
<b>Via digitale media bijv. krant, buurtblad, sociale media</b>	10%	8%	11%
<b>Via zorg voor ouders of andere familie</b>	2%	5%	9%
<b>Via studie, maatschappelijke stage, betaalde baan</b>	20%	5%	6%
<b>Via vrijwilligerscentrale of -vacaturebank</b>	2%	2%	5%

Ook is gevraagd aan alle panelleden hoe we ervoor kunnen zorgen dat meer mensen starten als vrijwilliger. De meest genoemde maatregelen door zowel de vrijwilligers als de niet-vrijwilligers zijn: (1) zelf in kunnen plannen van het vrijwilligerswerk en (2) de mogelijkheid om eenmalig vrijwilligerswerk te doen (tabel 5).

Tabel 5. Percentage vrijwilligers en niet-vrijwilligers dat de genoemde maatregelen aangeeft om ervoor te zorgen dat meer mensen starten als vrijwilliger.

Hoe ervoor zorgen dat meer mensen starten als vrijwilliger?	Vrijwilligers voor veiligheid en zorg N= 153	Overige vrijwilligers N= 1084	Niet-vrijwilligers N= 940
<b>Zelf in kunnen plannen van het vrijwilligerswerk</b>	47%	55%	61%
<b>Mogelijkheid om eenmalig vrijwilligerswerk te doen</b>	48%	47%	52%
<b>Meer of betere uitleg over belang vrijwilligerswerk</b>	54%*	38%*	26%
<b>Begeleiding bij de start van vrijwilligerswerk</b>	43%*	34%*	31%
<b>Duidelijke taakbeschrijving</b>	37%	35%	31%
<b>Iemand om samen vrijwilligerswerk mee te doen</b>	42%	37%	27%
<b>Anders**</b>	10%	10%	13%

\* significant verschil  $p < 0,05$  tussen vrijwilligers voor veiligheid en zorg en overige vrijwilligers \*\* bij anders is nagevraagd welke suggesties de panelleden hebben (open antwoordcategorie).

De panelleden hebben tal van suggesties gedaan hoe meer vrijwilligers te werven. Deze suggesties hebben we geordend naar een aantal hoofdcategorieën (lijst reacties op te vragen bij de auteurs).

- Meer promotie en overzicht van wat er te doen is aan vrijwilligerswerk.
- Mensen persoonlijk benaderen voor vrijwilligerswerk.
- Flexibeler mogelijkheden qua inzet en uren.
- Mensen met een uitkering of zonder werk stimuleren/verplichten tot vrijwilligerswerk.
- Betere waardering van het vrijwilligerswerk, niet alleen financieel, ook in aandacht.

- Vrijwilligersvergoeding geven voor de onkosten.
- Vrijwilligerswerk laten aansluiten bij interesses en talenten.
- Heldere communicatie: vrijwillig is niet vrijblijvend, kaders, tijdsinvestering.
- Meer communicatie over de persoonlijke meerwaarde (o.a. voldoening, contacten met anderen).
- Financiële randvoorwaarden beter regelen bv. werkgevers subsidie geven als zij vrijwilligers leveren, financiële voordelen geven waardoor je minder hoeft te werken en aan vrijwilligerswerk mee kunt doen.
- Maatschappelijke waarde vergroten: meer aandacht aan besteden op scholen, vrijwilligerswerk normaal maken, samenleving maatschappelijk meer betrokken maken.
- Bedrijven enthousiast maken met hun werknemers deel te nemen of vrijwilligersverlof mogelijk maken.
- Bedrijven hun werknemers minder laten belasten, waardoor er tijd en energie over blijft voor vrijwilligerswerk.
- Versoepelen van regels om vrijwilligerswerk mogelijk te maken naast WW of andere uitkering.
- Financiële drempel van verklaring goed gedrag weghalen (nu geen voorschot mogelijk).
- Misbruik voorkomen: geen werk laten doen van betaalde krachten.

## **3.6 Persoonlijke motieven**

### **3.6.1 Motivatie om vrijwilligerswerk te doen**

Voor alle vrijwilligers zijn de vijf meest genoemde persoonlijke motieven (helemaal eens en beetje eens bij elkaar geteld; tabel 6a): (1). ik beleef plezier, (2) ik help andere mensen, (3) ik lever een maatschappelijke bijdrage. De motieven waarom vrijwilligers voor veiligheid en zorg het vrijwilligerswerk doen, zijn grotendeels gelijk aan die van de andere vrijwilligers. Het enige motief dat meer voorkomt bij de vrijwilligers voor veiligheid en zorg is het helpen van andere mensen (96% ten opzichte van 89%). Voor de jongste leeftijdsgroep (tabel 6b) geldt dat ook de motieven 'ik leer nieuwe dingen', 'ik voel me goed over mezelf', 'ik voel me gewaardeerd' en 'de inhoud van het werk spreekt me aan' door 80% of meer genoemd worden.

Tabel 6a. Percentage van vrijwilligers voor veiligheid en zorg en overige vrijwilligers dat een bepaald persoonlijke motief aangaf.

Persoonlijk motief (beetje of helemaal eens)	Vrijwilligers voor veiligheid en zorg N= 150	Overige vrijwilligers N=983	Totaal N= 1132
<b>Ik beleef plezier</b>	89%	92%	92%
<b>Ik help andere mensen</b>	96%*	89%*	90%
<b>Ik lever een maatschappelijke bijdrage</b>	94%	89%	89%
<b>De inhoud van het werk spreekt me aan</b>	88%	88%	88%
<b>Ik voel me gewaardeerd</b>	80%	81%	81%
<b>Ik voel me goed over mezelf</b>	79%	77%	78%
<b>Ik ontmoet nieuwe mensen</b>	71%	72%	71%
<b>Ik leer nieuwe dingen</b>	69%	67%	67%
<b>Ik heb een zinnige dagbesteding</b>	43%	40%	40%
<b>Ik word afgeleid van dagelijkse zorgen</b>	29%	26%	26%
<b>Anderen (bijv. club of school) verwachten dat ik mij vrijwillig inzet</b>	20%	24%	24%

\* = significant verschil  $p < 0,05$

Tabel 6b. Percentage van de vrijwilligers in een bepaalde leeftijdsgroep dat een bepaald persoonlijk motief aangaf.

Persoonlijk motief (beetje of helemaal eens)	17-30 jaar N=35	31-64 jaar N=637	65+ jaar N=455
<b>Ik beleef plezier</b>	94%	92%	93%
<b>Ik help andere mensen</b>	100%	90%	88%
<b>Ik lever een maatschappelijke bijdrage</b>	83%	91%	88%
<b>De inhoud van het werk spreekt me aan</b>	83%	86%	91%
<b>Ik voel me gewaardeerd</b>	86%	83%	76%
<b>Ik voel me goed over mezelf</b>	85%	90%	72%
<b>Ik ontmoet nieuwe mensen</b>	77%	68%	76%
<b>Ik leer nieuwe dingen</b>	80%	68%	65%
<b>Ik heb een zinnige dagbesteding</b>	40%	28%	58%
<b>Ik word afgeleid van dagelijkse zorgen</b>	31%	27%	24%
<b>Anderen (bijv. club of school) verwachten dat ik mij vrijwillig inzet</b>	17%	29%	16%

### 3.6.2 Motivatie om geen vrijwilligerswerk te doen

Veruit het belangrijkste persoonlijke motief dat de niet-vrijwilligers noemen (60%), en dat geldt voor alle drie de leeftijdsgroepen, is: ik heb teveel dagelijkse zorgen om vrijwilliger te zijn (tabel 7). Bij 19% geldt als motief: ik wil geen onbetaald werk doen. Dit motief geldt voor de jongste leeftijdsgroep het meest duidelijk als tweede motief (32%). Van de niet-vrijwilligers noemt 11% dat ze twifelen aan de maatschappelijke bijdrage van vrijwilligerswerk.

Tabel 7. Percentage van de niet-vrijwilligers in een bepaalde leeftijdsgroep dat een bepaald persoonlijk motief aangaf.

Persoonlijk motief (beetje of helemaal eens)	17-30 jaar N=65	31-64 jaar N=513	65+ jaar N=289	Totaal N=867
<b>Ik heb teveel dagelijkse zorgen om vrijwilliger te zijn</b>	71%	66%	46%	60%
<b>Ik wil geen onbetaald werk doen</b>	32%	17%	18%	19%
<b>Ik twijfel over de maatschappelijke bijdrage</b>	14%	7%	19%	11%
<b>Vrijwilligerswerk lijkt me niet leuk</b>	5%	5%	18%	9%
<b>Als vrijwilliger zou ik me onvoldoende gewaardeerd voelen</b>	8%	7%	12%	9%
<b>Als vrijwilliger zou ik onvoldoende nieuwe dingen leren</b>	12%	5%	10%	7%
<b>Als vrijwilliger zou ik geen plezier beleven</b>	5%	3%	10%	5%

### 3.7 Gelegenheidsfactoren

#### 3.7.1 Gelegenheidsfactoren voor de vrijwilligers

De gelegenheidsfactoren (omstandigheden om te starten met vrijwilligerswerk) zijn onderverdeeld in: de beschikbare tijd o.a. in relatie tot informele zorg, een drukke betaalde baan of pensioen en de stimulans uit de omgeving (tabel 8a en 8b). De top drie van de gelegenheidsfactoren om vrijwilligerswerk te doen, bestaat uit: (1) tijd beschikbaar door pensioen, (2) stimulans uit de directe omgeving en (3) tijd beschikbaar door minder drukke betaalde baan. Voor vrijwilligers voor veiligheid en zorg is de stimulans uit de directe omgeving de meest voorkomende factor.

Tabel 8a. Percentage van vrijwilligers voor veiligheid en zorg en overige vrijwilligers dat een bepaalde gelegenheidsfactor (tijd en stimulans omgeving) aangaf.

Gelegenheidsfactor (beetje of helemaal eens)	Vrijwilligers voor veiligheid en zorg N=141	Overige vrijwilligers N=981	Totaal N=1122
<b>Tijd beschikbaar door pensioen</b>	30%*	39%*	38%
<b>Mensen in mijn directe omgeving stimuleerden vrijwilligerswerk</b>	44%	37%	37%
<b>Tijd beschikbaar door minder drukke betaalde baan</b>	29%	28%	28%
<b>Tijd beschikbaar omdat de zorg voor (klein)kinderen minder werd</b>	26%	25%	25%
<b>Mijn school of werkgever stimuleerde vrijwilligerswerk</b>	21%	15%	16%
<b>Tijd beschikbaar omdat de zorg voor ouders/ andere familie minder werd</b>	12%	14%	13%

\* = significant verschil  $p < 0,05$ .

Bij de onderzochte 17-30-jarige vrijwilligers speelt vooral de stimulans uit de omgeving een rol: zowel de stimulans uit de directe omgeving als die van school of werkgever (tabel 8b). Bij de 65-plussers is tijd beschikbaar door pensioen veruit de meest genoemde factor, en verder speelt bij deze groep ook de tijd die beschikbaar komt omdat de informele zorg voor ouders of andere familieleden minder wordt.

Tabel 8b. Percentage van de vrijwilligers in een bepaalde leeftijdsgroep dat een bepaalde gelegenheidsfactor (tijd of stimulans omgeving) aangaf.

<b>Gelegenheidsfactor (beetje of helemaal eens)</b>	<b>17-30 jaar N=38</b>	<b>31-64 jaar N=629</b>	<b>65+ jaar N=477</b>
<b>Tijd beschikbaar door pensioen</b>	0%	3%	86%
<b>Mensen in mijn directe omgeving stimuleerden vrijwilligerswerk</b>	54%	38%	34%
<b>Tijd beschikbaar door minder drukke betaalde baan</b>	16%	24%	36%
<b>Tijd beschikbaar omdat de zorg voor (klein)kinderen minder werd</b>	5%	24%	29%
<b>Mijn school of werkgever stimuleerde vrijwilligerswerk</b>	39%	19%	6%
<b>Tijd beschikbaar omdat de zorg voor ouders/ andere familie minder werd</b>	3%	7%	25%

### **3.7.2 Gebrek aan gelegenheidsfactoren voor de niet-vrijwilligers**

Bij de niet-vrijwilligers zijn de gelegenheidsfactoren gebrek aan tijd of stimulans uit de omgeving en ongezondheid gemeten. Gebrek aan tijd door de zorg voor (klein)kinderen is de meest voorkomende reden om geen vrijwilligerswerk te doen, en op de tweede plaats de zorg voor ouders of andere familie en op de derde plaats komt de mindere gezondheid (voor de oudste leeftijdsgroep is dit de belangrijkste reden om geen vrijwilligerswerk te doen). Voor de jongste leeftijdsgroep geldt ook nog als reden dat ze niet gevraagd worden als vrijwilliger door bijvoorbeeld club of school (tabel 9).

Tabel 9. Percentage van de niet-vrijwilligers in een bepaalde leeftijdsgroep dat een bepaalde gelegenheidsfactor aangaf.

<b>Gelegenheidsfactoren (beetje of helemaal eens)</b>	<b>17-30 jaar N=69</b>	<b>31-64 jaar N=521</b>	<b>65+ jaar N=282</b>	<b>Totaal N=872</b>
<b>Ik heb geen tijd door de zorg voor (klein)kinderen</b>	54%	68%	24%	53%
<b>Ik heb geen tijd door de zorg voor ouders of andere familie</b>	15%	30%	24%	27%
<b>Ik kan het niet door mijn gezondheid</b>	14%	19%	34%	23%
<b>Ik word niet gevraagd door bijvoorbeeld club of school</b>	27%	18%	25%	21%
<b>Mensen in mijn omgeving raden het af</b>	5%	3%	7%	5%
<b>Ik heb om andere redenen geen tijd</b>	78%	64%	40%	57%

## 4. Conclusies

De vraagstelling was: Welke motieven en gelegenheidsfactoren spelen een rol bij al dan niet vrijwilligerswerk verrichten door de panelleden? Verschillen deze tussen vrijwilligers voor veiligheid en zorg en vrijwilligers uit andere sectoren en voor verschillende leeftijdsgroepen? Aanvullend werden de trends in vrijwilligerswerk bekeken en verschillen tussen gemeenten en enkele subgroepen uit de bevolking op de GGD gezondheidsmonitors (representatieve steekproef uit de bevolking). De percentages vrijwilligers in de GGD gezondheidsmonitors bij een steekproef van de bevolking liggen ongeveer de helft lager dan die we vinden bij de panelleden. Dat hangt samen met de verschillende onderzoeksmethode (steekproef uit bevolking versus panelmethode) en met een verschil in definitie van vrijwilligerswerk (beperkttere versus ruimere). In beide type onderzoeken zien we de laagste percentages vrijwilligers bij de jongste leeftijdsgroep van 17(19)-tot en met 30-jarigen.

### **GGD Gezondheidsmonitors**

#### *Trends, verschillen tussen gemeenten en subgroepen*

We vinden in Midden- en West-Brabant als we de deelname aan vrijwilligerswerk uit de GGD gezondheidsmonitors in 2009, 2012 en 2016 vergelijken, geen dalende trend. Er zijn enkele gemeenten waar meer mensen dan gemiddeld in de Veiligheidsregio deelnemen aan vrijwilligerswerk namelijk: Aalburg, Werkendam, Woudrichem en Hilvarenbeek. En verder vinden we in de subgroepen: mensen met kinderen beneden de 18 jaar, mensen zonder betaalde baan, gepensioneerden en werkzoekenden een hogere deelname aan vrijwilligerswerk en bij mensen die arbeidsongeschikt zijn, een lagere deelname.

### **Panelonderzoek**

#### *Extra potentieel vrijwilligers*

Bij de panelleden overweegt 3% te stoppen en 6% is geen vrijwilliger, maar wil het wel worden. Bij de panelleden lijkt dus extra potentieel aan vrijwilligers aanwezig. Bij de panelleden die geen vrijwilliger zijn, is verder opvallend dat ruim de helft wel ooit ervaring als vrijwilliger heeft opgedaan.

#### *Sectoren en tijdsbesteding*

De sector veiligheid en zorg kwam op gedeelde vierde en vijfde plaats als vrijwilligerssector waarin panelleden actief zijn. De meeste vrijwilligers-panelleden zijn actief in: (1) sport, recreatie en hobby; (2) kinderopvang en onderwijs en (3) gemeente, wijk en bewonerszaken. Het soort werkzaamheden dat panelleden die vrijwilliger zijn voor veiligheid en zorg voornamelijk verrichten is: (1) EHBO, reanimatie, AED-netwerk, het Rode Kruis; (2) werkzaamheden in ziekenhuis, verzorgingshuis of gehandicaptenzorg en (3) werken voor een buurtpreventieteam. Eén op de tien panelleden besteedt minder dan 1 uur per maand aan de vrijwilligersactiviteiten; dit zijn wat meer de vrijwilligers in de jongste leeftijdsgroep. Ook ruim 1 op de 10 panelleden besteedt meer dan 20 uur per maand aan het vrijwilligerswerk. Dit zijn wat meer de 65-plussers.

### *Starten met vrijwilligerswerk, wervingsmethode*

Ruim de helft van de panelleden die vrijwilliger zijn, is persoonlijk benaderd met de vraag of ze vrijwilliger wilden worden, en een kwart is via sport of hobby's vrijwilliger geworden. Dat geldt ook voor de panelleden die vrijwilliger zijn voor veiligheid en zorg. De vrijwilligers voor veiligheid en zorg beginnen wel wat meer dan de overige vrijwilligers met dit vrijwilligerswerk via studie, baan of maatschappelijke stage, via werving in media of via een vrijwilligerscentrale of vacaturebank. Zij zijn juist minder met het vrijwilligerswerk voor veiligheid en zorg in aanraking gekomen via de (klein)kinderen.

Ook is gevraagd aan alle panelleden hoe we ervoor kunnen zorgen dat meer mensen starten als vrijwilliger. De meest genoemde maatregelen door zowel de vrijwilligers als de niet-vrijwilligers zijn: (1) zelf in kunnen plannen van het vrijwilligerswerk en (2) de mogelijkheid om eenmalig vrijwilligerswerk te doen. Verder is een uitgebreide lijst suggesties gedaan, die benut kan worden bij de verdere uitwerking van vrijwilligersbeleid.

### *Motieven en gelegenheidsfactoren*

Voor alle panelleden die vrijwilliger zijn, zijn veel genoemde persoonlijke motieven: (1). ik beleef plezier, (2) ik help andere mensen (voor vrijwilligers voor veiligheid en zorg staat deze op nummer 1), (3) ik lever een maatschappelijke bijdrage. Veruit het belangrijkste persoonlijke motief dat de panelleden die geen vrijwilliger zijn, noemen: ik heb teveel dagelijkse zorgen om vrijwilliger te zijn. De top drie van de gelegenheidsfactoren om vrijwilligerswerk te doen, bestaat bij de panelleden uit: (1) tijd beschikbaar door pensioen, (2) stimulans uit de directe omgeving en (3) tijd beschikbaar door minder drukke betaalde baan. Voor vrijwilligers voor veiligheid en zorg is de stimulans uit de directe omgeving de meest voorkomende gelegenheidsfactor. Bij de onderzochte 17-30-jarige vrijwilligers speelt ook deze stimulans uit de omgeving een rol: zowel de stimulans uit de directe omgeving als die van school of werkgever.

Gebrek aan tijd door de zorg voor (klein)kinderen is bij de panelleden de meest voorkomende reden om geen vrijwilligerswerk te doen, op de tweede plaats de zorg voor ouders of andere familie en op de derde plaats komt een mindere gezondheid. Voor de 17-30-jarige panelleden geldt dat naast de zorg voor kinderen ook het feit dat ze niet gevraagd worden door school of club een rol speelt.

## **Dankwoord**

We danken de panelleden hartelijk voor hun deelname aan dit onderzoek. Zonder hen hadden we de gegevens in dit rapport niet kunnen presenteren. Anne Meerdink in West-Brabant en Linda van Tilburg en Judith Helmink in Hart voor Brabant verzorgden de mailing naar het GGD panel en de afwikkeling van de reacties. Karin de Vries verzorgde de vragenlijst in Survalyzer, de analyses uit CBS Statline van de achtergrondkenmerken en de layout van de rapportage. Meelezers bij de opzet en rapportage waren: Linda van Tilburg en Judith Helmink van de GGD Hart voor Brabant, Ineke Welschen van de GHOR Midden-West-Noord Brabant, Yvonne Postma-Cornelissen en Willem van Santen van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant en Geke van Dick van i-research. Iris de Vos maakte de samenvattende infographic. Aan allen hartelijk dank voor de bijdrage aan dit onderzoek.



## Bijlage

Achtergrondkenmerken onderzoeksgroep in vergelijking met bevolking in Midden- en West-Brabant van 19 jaar en ouder (Inwoners MWB 19+).

	Onderzoeksgroep (N)	Onderzoeksgroep (%)	Inwoners MWB 19+*
<b>Geslacht</b>			
<b>% Vrouw</b>	1347	58%	51%
<b>Leeftijd in 5 categorieën</b>			
<b>19 t/m 34 jaar</b>	250	11%	24%
<b>35 t/m 49 jaar</b>	716	31%	25%
<b>50 t/m 64 jaar</b>	447	19%	27%
<b>65 t/m 74 jaar</b>	692	30%	14%
<b>75 jaar en ouder</b>	202	9%	10%
<b>Woongemeente</b>			
<b>Aalburg</b>	50	2%	1%
<b>Alphen-Chaam</b>	62	3%	1%
<b>Baarle-Nassau</b>	39	2%	1%
<b>Bergen op Zoom</b>	125	5%	6%
<b>Breda</b>	260	11%	17%
<b>Dongen</b>	53	2%	2%
<b>Drimmelen</b>	93	4%	3%
<b>Etten-Leur</b>	67	3%	4%
<b>Geertruidenberg</b>	70	3%	2%
<b>Gilze en Rijen</b>	70	3%	2%
<b>Goirle</b>	84	4%	2%
<b>Halderberge</b>	71	3%	3%
<b>Hilvarenbeek</b>	66	3%	1%
<b>Loon op Zand</b>	47	2%	2%
<b>Moerdijk</b>	86	4%	3%
<b>Oisterwijk</b>	74	3%	2%
<b>Oosterhout</b>	115	5%	5%
<b>Roosendaal</b>	178	8%	7%
<b>Rucphen</b>	55	2%	2%
<b>Steenbergen</b>	43	2%	2%
<b>Tilburg</b>	284	12%	20%
<b>Waalwijk</b>	59	3%	4%
<b>Werkendam</b>	72	3%	2%
<b>Woensdrecht</b>	71	3%	2%
<b>Woudrichem</b>	51	2%	1%
<b>Zundert</b>	50	2%	2%

\* CBS (2017). N= 875246 \*\*Leeftijd vanaf 20 jaar, CBS (2016). N=856394

## Referenties

- <sup>i</sup> Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant. Strategische agenda, juni 2017. Intern document.
- <sup>ii</sup>CCV, 2016.  
[https://hetccv.nl/fileadmin/Bestanden/Onderwerpen/Burgerparticipatie\\_en\\_veiligheid/De\\_burger\\_op\\_wacht\\_VascoLub\\_EUR.pdf](https://hetccv.nl/fileadmin/Bestanden/Onderwerpen/Burgerparticipatie_en_veiligheid/De_burger_op_wacht_VascoLub_EUR.pdf)
- <sup>iii</sup> Geven in Nederland, 2017. <http://www.geveninederland.nl/wp-content/uploads/2017/10/GIN-2017-voorkant-en-samenvatting.pdf>.
- <sup>iv</sup> [https://www.rivm.nl/media/smmap/vrijwilligerswerk\\_bu.html](https://www.rivm.nl/media/smmap/vrijwilligerswerk_bu.html)
- <sup>v</sup> Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant. Strategische agenda, juni 2017. Intern document.
- <sup>vi</sup> <https://www.volksgezondheinzorg.info/onderwerp/participatie/cijfers-context/vrijwilligerswerk#!node-vrijwilligerswerk-en-gezondheid>
- <sup>vii</sup> Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant. Presentatie resultaten brainstorm “de nieuwe vrijwilliger”, juni 2018. Intern document.
- <sup>viii</sup> Theo B. C. Poiesz. Gedragsmanagement, 1999.
- <sup>ix</sup> Poiesz noemt dit ‘capaciteit’ maar deze term wordt bij vrijwilligers gemakkelijk verward met voldoende aantallen vrijwilligers, vandaar dat wij dit ‘competenties’ noemen
- <sup>x</sup> Bekkers, 2016. Hoofdstuk 6 in het rapport Geven in Nederland: Geven van tijd: vrijwilligerswerk <https://research.vu.nl/ws/files/3025931/Bekkers%20vrijwilligerswerk%2013.pdf>
- <sup>xi</sup> Clary et al, 1998
- <sup>xii</sup> Bekkers, 2016. Hoofdstuk 6 in het rapport Geven in Nederland: Geven van tijd: vrijwilligerswerk <https://research.vu.nl/ws/files/3025931/Bekkers%20vrijwilligerswerk%2013.pdf>
- <sup>xiii</sup> Movisie, 2017. [https://www.movisie.nl/sites/default/files/feiten\\_en\\_cijfers\\_vrijwillige\\_inzet7-12-2017def.pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/feiten_en_cijfers_vrijwillige_inzet7-12-2017def.pdf)
- <sup>xiv</sup> Van der Vaart, 2010.  
<https://vrijwilligerswerk.nl/sites/default/files/documenten/motivatiesvoorvrijwilligerswerk.pdf>.
- <sup>xv</sup> Memorie van toelichting Wmo, pag. 99
- <sup>xvi</sup> SCP, 2014. Hulp geboden?  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Hulp\\_geboden](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Hulp_geboden)
- <sup>xvii</sup> Bekkers, 2016. Hoofdstuk 6 in het rapport Geven in Nederland: Geven van tijd: vrijwilligerswerk <https://research.vu.nl/ws/files/3025931/Bekkers%20vrijwilligerswerk%2013.pdf>
- <sup>xviii</sup> SCP, 2014. Hulp geboden?  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Hulp\\_geboden](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Hulp_geboden)
- <sup>xix</sup> SCP, 2015. Informele hulp, wie doet er wat?  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2015/Informele\\_hulp\\_wie\\_doet\\_er\\_wat\\_Kerncijfers](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Informele_hulp_wie_doet_er_wat_Kerncijfers)
- <sup>xx</sup> [https://www.scp.nl/Nieuws/Sterke\\_daling\\_van\\_potenti\\_le\\_mantelzorgers\\_in\\_de\\_toekomst](https://www.scp.nl/Nieuws/Sterke_daling_van_potenti_le_mantelzorgers_in_de_toekomst)
- <sup>xxi</sup> RIVM, VolksgezondheidToekomstVerkenning 2018 trendscenario ouderdomsziekten.  
<https://www.vtv2018.nl/ouderdomsziekten>

---

<sup>xxii</sup> RIVM, VolksgezondheidToekomstVerkenningen 2018. <https://www.vtv2018.nl/toekomstige-ontwikkelingen>

<sup>xxiii</sup> Veiligheidsschetsen per gemeente in Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant, april 2018.

<sup>xxiv</sup> <https://www.trouw.nl/samenleving/personeelstekort-in-de-zorg-is-in-een-jaar-tijd-bijna-verdubbeld~ab646e3c/>

<sup>xxv</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/11/27/kamerbrief-over-ontwikkelingen-aanpak-drukke-in-de-acute-zorg>

<sup>xxvi</sup> [www.brabantscan.nl](http://www.brabantscan.nl)

<sup>xxvii</sup> SCP, 2014. Hulp geboden?

[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Hulp\\_geboden](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Hulp_geboden)

<sup>xxviii</sup> Bekkers, 2016. Hoofdstuk 6 in het rapport Geven in Nederland: Geven van tijd:

vrijwilligerswerk <https://research.vu.nl/ws/files/3025931/Bekkers%20vrijwilligerswerk%2013.pdf>