



Gereformeerde
Hogeschool

Kerk & Caritas

een onderzoek naar vrijwilligerswerk en mantelzorg in vier orthodox-protestantse kerken

3851 071 8675



Carriene Roorda-Lukkien, ir, Marja Jager-Vreugdenhil, dr. Roel Kuiper

DATUM: september 2006

252.2

ROO

Kerk en Caritas

Een onderzoek naar vrijwilligerswerk en
mantelzorg in vier orthodox-protestantse kerken

Ir. C. Roorda-Lukkien
Ir. M. Jager-Vreugdenhil
Dr. R. Kuiper

September 2006

Kerk en Caritas. Een onderzoek naar vrijwilligerswerk en mantelzorg in vier orthodox-protestantse kerken.

In opdracht van het Instituut voor Bestuursadvisering (IBA), in samenwerking met de Stuurgroep Identiteitsgebonden Vrijwilligerswerk en Mantelzorg (SIVM)

Uitgevoerd door het lectoraat Samenlevingsvraagstukken van de Gereformeerde Hogeschool Zwolle

Ir. C. Roorda-Lukkien
Ir. M. Jager-Vreugdenhil
Dr. R. Kuiper

September 2006

Gereformeerde Hogeschool Zwolle
Lectoraat Samenlevingsvraagstukken
Postbus 10030
8000 GA Zwolle
Tel. 038 – 425 55 42

Alle rechten voorbehouden

Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteurs.

Woord vooraf

Kerken zijn vanouds een belangrijk vrijwilligersreservoir. De vraag is natuurlijk: blijft dat zo? De samenleving individualiseert en lang niet alle vormen van vrijwilligerswerk zijn populair. Kunnen bijvoorbeeld verpleeghuizen en zorginstellingen in de toekomst met succes een beroep doen op kerken om in hun behoefte aan vrijwilligers te voorzien? En hoe zit het eigenlijk met mantelzorgers in het achterland van de kerken? Orthodox-protestantse kerken zijn doorgaans hechte gemeenschappen, waar vrijwillige inzet voor de medemens hoog gewaardeerd wordt. Maar hoe krijgen maatschappelijke ontwikkelingen rondom vrijwilligerswerk en mantelzorg hier vorm?

Deze vragen vormen de achtergrond van dit onderzoek. Opdrachtgever is het Instituut voor Bestuursadvisering (IBA) in samenwerking met de Stuurgroep Identiteitsgebonden Vrijwilligerswerk en Mantelzorg (SIVM). In deze stuurgroep participeren de landelijke diaconale bureaus van de Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt, de Christelijke Gereformeerde kerk en de Gereformeerde Gemeente. De opdrachtgever wilde graag duidelijkheid verkrijgen over feitelijke ontwikkelingen in de 'gereformeerde gezindte' wat betreft vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Het onderzoek is uitgevoerd door het lectoraat Samenlevingsvraagstukken van de Gereformeerde Hogeschool. Onderzoekers waren ir. Carriene Roorda-Lukkien en ir. Marja Jager-Vreugdenhil. Carriene Roorda heeft in de periode van januari tot en met juni 2006 het onderzoek uitgevoerd. Marja Jager is steeds bij het onderzoek betrokken geweest en heeft grote delen van het rapport geschreven.

Wij bedanken de kerken in Zoetermeer en Emmeloord die belangeloos en royaal aan dit onderzoek hebben meegewerkt. De leden van de Stuurgroep hebben op verschillende momenten commentaar kunnen leveren op de onderzoeksresultaten en het rapport-in-wording. Wij bedanken daarvoor Henriëtte Schaapman-Nieuwenhuis, Berend van de Beek en Jaap Roza. Wij bedanken ook de mensen die deelnamen aan groepsgesprekken, en anderen die wij mochten interviewen in het kader van het onderzoek. Tenslotte zij hier nog Rien van der Veer van CIVIQ genoemd die een commentaar gaf op het concepteindrapport.

Dr. Roel Kuiper
Lector Samenlevingsvraagstukken

Samenvatting

Kerkleden zetten zich vaker in voor vrijwilligerswerk dan mensen die niet aan een kerkgenootschap verbonden zijn. Toch bestaat de vrees - onder andere bij zorginstellingen - dat de vrijwillige inzet van kerkelijke mensen aan het afnemen is en dat de ontwikkelingen in de gereformeerde gezindte de algemene trends in de samenleving zullen volgen. Dit onderzoek beoogt het beeld voor wat betreft de orthodox-protestantse (gereformeerde) gezindte te verhelderen. Er is aandacht besteed aan zowel de inzet van leden van orthodox-protestantse kerken (aanbodkant) als aan vrijwilligersinzet specifiek in zorg- en hulpverleningsinstellingen (vraagkant). Vier dimensies zijn in dit onderzoek onderscheiden:

1. Vrijwilligerswerk in het algemeen;
2. Vrijwilligerswerk specifiek in de sector zorg- en hulpverlening;
3. Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening;
4. Mantelzorg.

De achterliggende doelen van het onderzoek zijn:

- inzicht verwerven in de afstemming van de vraag naar en het aanbod van vrijwillige inzet in orthodox-protestantse kerken en de sector zorg en hulpverlening;
- het opstellen van een handreiking voor de ontwikkeling van vrijwilligersbeleid door kerken en zorg- en hulpverleningsinstellingen.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van literatuurstudie, kwantitatief onderzoek door middel van vragenlijsten, en aanvullend kwalitatief onderzoek door middel van gesprekken.

Het onderzoek resulteert in tien conclusies:

1. De leden van de vier onderzochte orthodox-protestantse kerken zijn bovengemiddeld actief in vrijwilligerswerk.
2. Persoonlijke en zakelijke motivatie om vrijwilligerswerk te doen zijn niet vreemd in kerkelijke kring. Hoewel geloofsmotieven vaak wel een rol spelen, zijn er ook andere motieven om vrijwilligerswerk te doen. Belangrijkste motivatie om zich vrijwillig in te zetten, is dat men ervoor gevraagd is.
3. De grote inzet van orthodox-protestanten in vrijwilligerswerk heeft te maken met de waardering ervoor in eigen kring en de sociale dichtheid van de eigen netwerken. De hechtheid van het eigen sociale netwerk maakt dat mensen vaker gevraagd worden en zich ook vaker inzetten. Het hebben van betaald werk is daarin geen belemmering: kerkleden met een betaalde baan zetten zich zelfs vaker vrijwillig in dan kerkleden zonder betaald werk.
4. Vrijwilligers uit de onderzochte kerken zijn vooral actief in eigen kerkelijke kring. Zij die buiten hun kerk actief zijn doen dat zowel in christelijke als in niet-christelijke organisaties, met een lichte voorkeur voor christelijke organisaties. Waar men terecht komt hangt af van individuele factoren (eigen motivering, gevraagd worden).
5. De orthodox-protestantse vrijwilliger in de sector zorg en hulpverlening is vaker vrouw dan man en meestal iemand van gevorderde leeftijd. Ook in orthodox-protestantse kring zijn de jongeren het moeilijkst te rekruteren. De werkzaamheden van vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening bestaan doorgaans uit begeleiding en verzorging van cliënten.
6. De waardering die vrijwilligers in de zorg- en hulpverlening krijgen, loopt uiteen. Vrijwilligers geven aan het werk niet voor beloning te doen, maar vinden het wel belangrijk waardering te krijgen. Er is duidelijk behoefte aan positieve feedback en ondersteuning.
7. Christelijke zorginstellingen hebben een minder groot vrijwilligerstekort dan niet-christelijke instellingen. Christelijke instellingen zijn aangesloten op effectieve informele kanalen (activering eigen kerkelijk netwerk). Toch hebben ook christelijke zorginstellingen een tekort aan vrijwilligers.
8. Instellingen zijn zich er van bewust dat zij vrijwilligers waardering moeten geven en, waar het kan, betrekken bij het werk, maar zijn in hun waardering nog wel conventioneel (reiskosten, kerstpakket). Er wordt niet veel gedaan op het gebied van training, persoonlijke begeleiding, speciale vrijwilligersactiviteiten.
9. De kerkelijke mantelzorger (in de hier onderzochte populatie) wijkt qua profiel niet af van de landelijke mantelzorger. Mantelzorg wordt doorgaans verricht door een vrouw, ouder dan 40 jaar zonder een volledige baan. Afwijkend van het landelijk beeld is dat de

kerkelijke mantelzorger vaker zorgt voor niet-familieleden. De kerkelijke mantelzorger neemt vaak de zorg op zich voor een medekerklid.

10. De kerkelijke mantelzorger doet geen beroep op een algemeen Steunpunt Mantelzorg, vanwege het neutrale (seculiere) karakter van die ondersteuning. Intussen kunnen zij wel zeer zwaar belast zijn, vooral wanneer zij hun taak als christenplicht beschouwen. De steun die zij krijgen van kerkleden hangt af van individuele factoren (openheid, durven vragen, kwaliteit van relaties) en is niet gestructureerd.

De onderzoekers doen tien aanbevelingen:

Een algemene aanbeveling:

1. Zet de wissel om: formalisering van vrijwilligersinzet is noodzakelijk. Gezien het beroep op het potentieel aan vrijwilligers in orthodox-protestantse kring is ontwikkeling van een meer geformaliseerd vrijwilligersbeleid in kerken een noodzakelijke conditie voor de verdere ontwikkeling van het kerkelijk vrijwilligerswerk.

Een aanbeveling voor vrijwilligers:

2. Wees helder over eigen mogelijkheden en motieven. Vrijwilligers doen er goed aan hun verwachtingen ten aanzien van vrijwilligerswerk voor zichzelf te expliciteren, dit helpt bij het scheppen van een bevredigende werkrelatie.

Een aanbeveling voor mantelzorgers:

3. Zwijg niet waar spreken goud is. Mantelzorgers doen er goed aan hun situatie niet alleen als privé-aangelegenheid te beschouwen, maar ook anderen, en in het bijzonder de kerk, deelgenoot te maken van de specifieke moeiten en noden, indien die er zijn.

Vier aanbevelingen voor kerken:

4. Stimuleer dat in kerken een proces van bezinning en beleidsvorming op gang komt ten aanzien van kerkelijk vrijwilligerswerk en mantelzorg. Geef diaconieën hierin een rol, te beginnen bij een inventarisatie van bestaand vrijwilligerswerk en mantelzorg.
5. Doe handreikingen voor de ontwikkeling van een stimulerend kerkelijk vrijwilligersbeleid. Dit vergt keuzes van lokale kerkenraden, afstemming met andere lokale kerken en beleidsondersteuning door landelijke diaconale steunpunten. Het te ontwikkelen beleid dient echter niet te resulteren in zware structuren en sterk sturend optreden. Vrijwilligerswerk moet ook echt vrijwillig blijven en dus flexibel zijn.
6. Overweeg de inrichting van een Kerkelijk Steunpunt Mantelzorg en heb daarbij de doelgroep op het oog van kerkleden die mantelzorg verrichten en daarbij specifieke moeiten kennen.
7. Spreek binnen de kerk positieve waardering uit voor vrijwilligers en mantelzorgers. Dat kan in de preek of in het kerkblad. Overweeg een jaarlijkse zondag voor de vrijwilliger. Besteed daarbij aandacht aan vrijwilligerswerk door jongeren.

Drie aanbevelingen aan zorginstellingen:

8. Zend als zorginstellingen het signaal uit in de richting van de kerken dat er behoefte is aan geformaliseerd beleid, zowel om het werk in de sector zorg en hulpverlening in beeld te houden als om de rekrutering van vrijwilligers op den duur veilig te stellen.
9. Bedenk als zorginstelling op welke manier kerken kunnen worden gefaciliteerd, bijvoorbeeld bij de ondersteuning van mantelzorgers.
10. Wees alert op de behoefte aan waardering van de vrijwilliger: hoe lonender het vrijwilligerswerk (in termen van ondersteuning, ervaring en beleving) hoe sterker de binding.

Inhoudsopgave	
Woord vooraf	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	6
Hoofdstuk 1 Achtergrond van het onderzoek	8
§ 1.1 Ontwikkelingen	8
§ 1.2 Aanleiding	8
§ 1.3 Doelstelling	9
§ 1.4 Definiëring van begrippen	10
§ 1.4.1 Vrijwilligerswerk	10
§ 1.4.2 Mantelzorg	10
§ 1.4.3 Vrijwilligersbeleid	10
§ 1.4.4 Sector zorg en hulpverlening	11
§ 1.5 Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2 Opzet van het onderzoek	12
§ 2.1 Literatuuronderzoek	12
§ 2.2 Kwantitatief onderzoek (vragenlijsten)	12
§ 2.2.1 Opzet	12
§ 2.2.2 Verspreiding	12
§ 2.2.3 Respons	13
§ 2.3 Kwalitatief onderzoek (interviews)	15
Hoofdstuk 3 Vrijwilligers, vrijwilligersbeleid en mantelzorg	16
§ 3.1 Vrijwilligerswerk	16
§ 3.1.1 Kenmerken van vrijwilligers	16
§ 3.1.2 Inzet van de vrijwilligers	17
§ 3.1.3 Motivatie van de vrijwilligers	18
§ 3.1.4 Werving van vrijwilligers	19
§ 3.1.5 Voorzieningen voor vrijwilligers	19
§ 3.2. Vrijwilligersbeleid	20
§ 3.2.1 Kenmerken van organisaties	20
§ 3.2.2 Inzet van vrijwilligers bij organisaties	20
§ 3.2.3 Werving van vrijwilligers door organisaties	20
§ 3.2.4 Voorzieningen voor vrijwilligers bij organisaties	21
§ 3.3 Mantelzorg	22
§ 3.3.1 Kenmerken van mantelzorgers	22
§ 3.3.2. Inzet van mantelzorgers	23
§ 3.3.3 Motivatie van mantelzorgers	24
§ 3.3.4 Ervaren belasting van mantelzorgers	24
§ 3.3.5 Ondersteuning van mantelzorgers	25
Hoofdstuk 4 Resultaten van het onderzoek	26
§ 4.1 Onderzoeksgroep en respons	26
§ 4.2 Resultaten vrijwilligerswerk	29
§ 4.2.1 Kenmerken van orthodox-protestantse vrijwilligers	29
§ 4.2.2 Inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers	31
§ 4.2.3 Motivatie voor vrijwillige inzet	33
§ 4.3 Vrijwilligerswerk in de sector zorg- en hulpverlening	37
§ 4.3.1 Inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers (aanbod)	37
§ 4.3.2 Werving van orthodox-protestantse vrijwilligers (aanbod)	39

§ 4.3.3 Voorzieningen voor orthodox-protestantse vrijwilligers (aanbod)	40
§ 4.4 Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening	41
§ 4.4.2 Inzet van vrijwilligers (vraag)	41
§ 4.4.3 Werving van vrijwilligers (vraag)	43
§ 4.4.4 Voorzieningen voor vrijwilligers (vraag)	45
§ 4.5 Mantelzorg	47
§ 4.5.1 Kenmerken van orthodox-protestantse mantelzorgers	48
§ 4.5.2 Inzet van orthodox-protestantse mantelzorgers	50
§ 4.5.3 Aard en intensiteit van de geboden zorg	54
§ 4.5.4 Motivatie van orthodox-protestantse mantelzorgers	56
§ 4.5.5 Ervaren belasting van orthodox-protestantse mantelzorgers	58
§ 4.5.6 Ondersteuning van orthodox-protestantse mantelzorgers	60
 Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen	 61
 Literatuur	 70
 Bijlage 1 Vragenlijst voor kerkleden	 72
 Bijlage 2 Vragenlijst voor zorg- en hulpverleningsinstellingen	 79

Hoofdstuk 1 Achtergrond van het onderzoek

§ 1.1 Ontwikkelingen

'Met pannetje soep naar de burens. Staatssecretaris Ross wil dat burgers weer naar elkaar omkijken' (Reformatorisch Dagblad, januari 2006).

De laatste jaren staan vrijwilligerswerk en mantelzorg zowel in politieke als in beleidsmatige zin in de belangstelling. Mede door de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) wordt aan deze vormen van onbetaalde inzet een grote maatschappelijke betekenis toegekend. Het uitgangspunt van de WMO is dat mensen zoveel mogelijk voor zichzelf en voor elkaar zorgen, zodat zij zo lang mogelijk zelfstandig in de samenleving kunnen functioneren. Dit houdt ook in dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning die zij nodig hebben. Zo zullen zij, waar nodig, zelf een beroep moeten doen op vrijwilligers en mantelzorgers uit hun directe omgeving. Het is echter niet vanzelfsprekend dat dit voldoende is voor mensen met een lichamelijke beperking, een verstandelijke handicap, een (chronische) ziekte of psychische klachten. De WMO stelt de gemeente verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen die zelf geen ondersteuning kunnen regelen (www.minvws.nl).

De toegenomen belangstelling voor vrijwilligerswerk en mantelzorg houdt ook verband met ontwikkelingen op het gebied van vrijwillige inzet. Hoewel Nederland beschikt over een groot aandeel van vrijwilligers, hebben zich in de afgelopen decennia wel verschuivingen voorgedaan. In de deelname aan vrijwilligerswerk is de laatste jaren een lichte daling waarneembaar (Dekker & de Hart, 2001). Dit komt overeen met de verwachting dat mensen minder tijd aan vrijwilligerswerk zullen gaan besteden (Van den Broek *et al.*, 2004). Uit een recent onderzoek van Devilee (2005) blijkt dat 38 procent van de (onderzochte) organisaties een tekort aan vrijwilligers heeft. Het gaat hier uiteraard om relatieve tekorten, maar ze wijzen er wel op dat vrijwilligers onmisbaar zijn geworden voor de uitvoering van het werk in tal van instellingen, verenigingen en organisaties. In de sector 'zorg en hulpverlening' - de sector die in dit onderzoek centraal staat - is het aandeel organisaties met een vrijwilligerstekort het grootst (47 procent). Andere onderzoeken laten zien dat de belangstelling van vrijwilligers voor de meer populaire sectoren zoals cultuur, recreatie en sport toeneemt, ten nadele van de minder populaire zorgsector (Bekkers, 2002). Bovendien is het moeilijk jongeren te mobiliseren voor vrijwilligerswerk in de zorgsector en treedt er een vergrijzing op in de populatie vrijwilligers in de zorgsector (Engelen, 2004). Wanneer dit structurele trends zijn, zal het vrijwilligerstekort in deze sector relatief hoog blijven. Nemen we hierbij de toenemende zorgbehoefte in aanmerking, die samenhangt met de vergrijzing van de Nederlandse bevolking, dan wordt duidelijk dat in de nabije toekomst urgente problemen kunnen ontstaan.

§ 1.2 Aanleiding

'Leegloop kerken zet vrijwilliger onder druk' (Nederlands Dagblad, april 2006).

Sinds enkele decennia wordt in Nederland bewust gewerkt aan vrijwilligersbeleid. Organisaties, instellingen en kerken willen zich verzekerd weten van de vrijwillige inzet van mensen. De laatste jaren staat dit vrijwilligersbeleid steeds nadrukkelijker in het kader van de noodzaak tot zelfvoorziening en het op peil houden van voorzieningen en diensten in instellingen en organisaties. Bezuinigingen en een terugtrekkende overheid leiden tot een steviger beroep op de inzet van vrijwilligers en mantelzorgers.

De vraag die we onderzoeken is of de beschreven ontwikkelingen, waaronder de recente daling van het aandeel van vrijwilligers en de vergrijzing, ook merkbaar is in de orthodox-protestantse (gereformeerde) gezindte. Verwacht mag worden dat in deze gezindte de bereidheid tot vrijwilligerswerk en mantelzorg relatief groot is. Uit onderzoek is namelijk bekend dat kerkelijke mensen zich vaker vrijwillig inzetten dan mensen die niet aan een kerkgenootschap verbonden zijn (De Hart, 1999; Schuyt *et al.*, 2005). Toch bestaat de vrees - onder andere bij zorginstellingen - dat de vrijwillige inzet van kerkelijke mensen aan het afnemen is en dat de ontwikkelingen in de gereformeerde gezindte de algemene trends in de samenleving zullen volgen.

Dit onderzoek beoogt het beeld voor wat betreft de orthodox-protestantse (gereformeerde) gezindte te verhelderen. Hoewel orthodoxe protestanten in veel opzichten een interessante groep vormen, zijn empirische inzichten in de patronen van sociale en maatschappelijke participatie schaars. Dat geldt ook op het gebied van vrijwilligerswerk en mantelzorg. Er is veel literatuur voorhanden over vrijwilligerswerk en mantelzorg door Nederlanders in het algemeen, maar nauwelijks onderzoek dat inzicht geeft in de inzet van kerkleden daarin. In dit onderzoek is aandacht besteed aan zowel de inzet van leden van orthodox-protestantse kerken (aanbodkant) als aan vrijwilligersinzet specifiek in zorg- en hulpverleningsinstellingen. Vier dimensies zijn in dit onderzoek onderscheiden:

5. Vrijwilligerswerk in het algemeen;
6. Vrijwilligerswerk specifiek in de sector zorg- en hulpverlening;
7. Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening;
8. Mantelzorg.

§ 1.3 Doelstelling

De achterliggende doelen van het onderzoek zijn:

- inzicht verwerven in de afstemming van de vraag naar en het aanbod van vrijwillige inzet in orthodox-protestantse kerken en de sector zorg en hulpverlening;
- het opstellen van een handreiking voor de ontwikkeling van vrijwilligersbeleid door kerken en zorg- en hulpverleningsinstellingen.

Voor de vier onderzoeksgebieden zijn afzonderlijke onderzoeksdoelen opgesteld:

1. Vrijwilligerswerk

Informatie leveren over:

- de kenmerken van orthodox-protestantse vrijwilligers;
- de inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers in kerken en bij organisaties;
- de motivatie van orthodox-protestantse vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen.

2. Vrijwilligerswerk in de sector zorg- en hulpverlening

Informatie leveren over:

- de inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening;
- de werving van orthodox-protestantse vrijwilligers door de sector zorg- en hulpverlening;
- de voorzieningen voor orthodox-protestantse vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening.

3. Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening

Informatie leveren over:

- de kenmerken van zorg- en hulpverleningsinstellingen;
- de inzet van vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening;
- de werving van vrijwilligers door de sector zorg- en hulpverlening;
- de voorzieningen voor vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening.

4. Mantelzorg

Informatie leveren over:

- de kenmerken van orthodox-protestantse mantelzorgers;
- de inzet van orthodox-protestantse mantelzorgers bij personen in hun naaste omgeving;
- de motivatie van orthodox-protestantse mantelzorgers om mantelzorg te verlenen;
- de ervaren belasting van orthodox-protestantse mantelzorgers;
- de ondersteuning van orthodox-protestantse mantelzorgers.

§ 1.4 Definiëring van begrippen

§ 1.4.1 Vrijwilligerswerk

In Nederland wordt vrijwilligerswerk algemeen gedefinieerd als 'het werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving' (WVC, 1991). Door middel van deze definitie wordt vrijwilligerswerk onderscheiden van andere vormen van tijdsbesteding zoals betaald werk.

Volgens Klein Hegeman & Kuperus (2003) roept de gangbare definitie van vrijwilligerswerk echter onduidelijkheden op bij zowel onderzoekers als bij vrijwilligers. Het gevolg is dat er uiteenlopende definities van vrijwilligerswerk gehanteerd worden en dat de deelname aan vrijwilligerswerk in enquêteonderzoeken nogal kan verschillen. Bij de vergelijking van gegevens uit enquêteonderzoeken dient hiermee rekening te worden gehouden (Dekker & De Hart, 2001).

In dit onderzoek is vrijwilligerswerk gedefinieerd als: 'het werk dat mensen vrijwillig en onbetaald doen voor anderen, in een kerk of bij een organisatie. Zij doen bijvoorbeeld vrijwilligerswerk in hun eigen kerk of bij een sportclub, een verzorgingstehuis, een politieke partij, een christelijke boekhandel, etc. Voor dit werk ontvangen zij geen inkomen per maand, maar soms wel een reiskostenvergoeding of een cadeautje'. In deze uitgebreide onderzoeksdefinitie is het begrip 'in enig georganiseerd verband' nader omschreven om verwarring hierover te voorkomen. Er is daarbij onderscheid gemaakt tussen 'vrijwilligerswerk in een kerk' en 'vrijwilligerswerk bij een organisatie'. In de vragenlijsten onder kerkleden die gebruikt zijn in dit onderzoek, is dit onderscheid verder uitgewerkt in vier vragen over vrijwilligerswerk (bijlage 1, vraag 9). Het begrip 'onbetaald' is in de onderzoeksdefinitie toegelicht met enkele voorbeelden.

§ 1.4.2 Mantelzorg

Evenals voor vrijwilligerswerk geldt voor mantelzorg dat onderzoekers uiteenlopende definities van mantelzorg hanteren. Dit houdt in dat de omvang en de kenmerken van de populatie mantelzorgers sterk afhankelijk zijn van de gekozen definitie. Daar komt bij dat de mantelzorgers vaak zelf niet weten dat ze mantelzorgers zijn, laat staan dat ze als zodanig geregistreerd staan (De Boij, 2005).

Door het Sociaal Cultureel Planbureau wordt mantelzorg gedefinieerd als: 'de hulp bij het dagelijks functioneren, die vrijwillig en onbetaald wordt verleend aan personen uit het sociale netwerk die - door welke oorzaak dan ook - vrij ernstige fysieke, verstandelijke of psychische beperkingen hebben' (Timmermans & Schellingerhout, 2003). Door middel van deze definitie wil het SCP mantelzorg onderscheiden van andere vormen van zorg zoals betaalde thuiszorg en de 'normale' zorg voor het eigen huishouden.

In dit onderzoek is mantelzorg gedefinieerd als: 'de hulp die mensen onbetaald geven aan personen uit hun naaste omgeving (familie, vrienden, kennissen) die lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen hebben. Voor deze hulp ontvangen zij geen inkomen per maand, maar soms wel een onkostenvergoeding of een cadeautje'. In deze onderzoeksdefinitie is het begrip 'mantelzorg' vervangen door 'hulp', omdat 'mantelzorg' een begrip is dat niet bij iedereen bekend is. Het begrip 'vrijwillig' is niet in deze definitie opgenomen, aangezien mantelzorgers het verlenen van mantelzorg niet altijd als 'vrijwillig' ervaren. Het begrip 'onbetaald' is ook hier toegelicht met enkele voorbeelden. In de vragenlijst voor kerkleden wordt het begrip 'beperkingen' verder uitgewerkt in zes vragen over mantelzorg (bijlage 1, vraag 23).

§ 1.4.3 Vrijwilligersbeleid

Door het Sociaal Cultureel Planbureau wordt vrijwilligersbeleid gedefinieerd als: 'Het scheppen van voorwaarden voor het vrijwilligerswerk, het afstemmen tussen werk en vrijwilliger en het werven van vrijwilligers' (Devilee, 2005).

In dit onderzoek is vrijwilligersbeleid op een vergelijkbare wijze gedefinieerd als: 'het beleid van organisaties met betrekking tot de inzet van vrijwilligers, de werving van vrijwilligers en de voorzieningen voor vrijwilligers'. In de vragenlijst voor zorg- en hulpverleningsinstellingen zijn vragen opgenomen over de inzet van vrijwilligers, de werving van vrijwilligers en de voorzieningen voor vrijwilligers (bijlage 2, vraag 7-23).

§ 1.4.4 Sector zorg en hulpverlening

Voor het onderzoek zijn zorg- en hulpverleningsinstellingen benaderd. Zorgorganisaties zijn: ziekenhuizen, thuiszorgorganisaties, verpleeg- en verzorgingstehuizen, organisaties voor terminale patiëntenzorg en organisaties voor gehandicaptenzorg. Hulpverleningsorganisaties betreffen Maatschappelijk werk, Slachtofferhulp, EHBO en het Rode Kruis. Daarnaast zijn ook mantelzorgorganisaties, vrijwilligersorganisaties en welzijnsorganisaties benaderd in de twee plaatsen. Tenslotte zijn een aantal landelijke organisaties betrokken die actief zijn in Zoetermeer en Emmeloord. Gedeeltelijk zijn die aangedragen door de belangenorganisatie van zorgaanbieders in de gereformeerde gezindte *Focaris*, een ander deel is benaderd omdat respondenten van de enquête onder kerkleden aangaven vrijwilliger te zijn bij de betreffende organisatie.

§ 1.5 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt de opzet van het onderzoek beschreven. Daarna worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd: in hoofdstuk 3 de opbrengst van een theoretische verkenning, en in hoofdstuk 4 de resultaten van eigen onderzoek onder kerkleden en zorginstellingen. In hoofdstuk 5 worden vervolgens de conclusies samengevat en aanbevelingen geformuleerd voor vrijwilligers, mantelzorgers, kerken en zorginstellingen.

Hoofdstuk 2 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van literatuurstudie, kwantitatief onderzoek door middel van vragenlijsten, en aanvullend kwalitatief onderzoek door middel van gesprekken. Hieronder wordt elk van de onderdelen van het onderzoek kort toegelicht.

§ 2.1 Literatuuronderzoek

Er is inmiddels een steeds groter wordende stroom literatuur over vrijwilligerswerk, mantelzorg en vrijwilligersbeleid. Ook produceert *CIVIQ*, de instelling die zich inzet voor de bevordering van vrijwilligerswerk, voortdurend documentatie. De belangrijkste literatuur is in dit onderzoek verwerkt. Daarbij is specifiek aandacht besteed aan andere onderzoeken naar vrijwilligers en mantelzorgers, om waar mogelijk patronen die in dit onderzoek onder orthodoxe protestanten gevonden worden, te kunnen vergelijken met resultaten uit andere onderzoeken.

§ 2.2 Kwantitatief onderzoek (vragenlijsten)

§ 2.2.1 Opzet

Naar aanleiding van de literatuurgegevens is een schriftelijke vragenlijst¹ opgesteld voor de leden van orthodox-protestantse kerken en voor zorg- en hulpverleningsinstellingen (respectievelijk bijlage 1 en 2). Hieronder zijn de vragen per onderzoeksgebied weergegeven:

1. Vrijwilligerswerk (bijlage 1)

- Kenmerken van orthodox-protestantse vrijwilligers (vraag 1-8);
- Inzet van deze vrijwilligers in kerken en bij organisaties (vraag 9, 21-22);
- Motivatie van deze vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen (vraag 10).

2. Vrijwilligerswerk in de sector zorg- en hulpverlening (bijlage 1)

- Inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening (vraag 11-13, 15-17);
- Werving van deze vrijwilligers door de sector zorg- en hulpverlening (vraag 14);
- Voorzieningen voor deze vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening (vraag 18-20).

3. Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening (bijlage 2)

- de kenmerken van zorg- en hulpverleningsinstellingen (vraag 2-6);
- de inzet van vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening (vraag 7-16, 24-25);
- de werving van vrijwilligers door de sector zorg- en hulpverlening (vraag 17-19);
- de voorzieningen voor vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening (vraag 20-23).

4. Mantelzorg (bijlage 1)

- Kenmerken van orthodox-protestantse mantelzorgers (vraag 1-8);
- Inzet van deze mantelzorgers bij personen in hun naaste omgeving (vraag 23-33, 35, 39);
- Motivatie van deze mantelzorgers om mantelzorg te verlenen (vraag 34);
- Ervaren belasting van deze mantelzorgers (vraag 36, 37);
- Ondersteuning van deze mantelzorgers (vraag 38).

§ 2.2.2 Verspreiding

Vragenlijst voor kerkleden

Aanvankelijk diende de vragenlijst voor kerkleden verspreid te worden onder een representatieve steekproef van de leden van vier orthodox-protestantse kerkgenootschappen, namelijk: de Christelijke Gereformeerde Kerken, de Gereformeerde Gemeenten, de Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt en de Protestantse Kerken in Nederland (hervormde richting). Slechts één

- ¹ De belangrijkste voordelen van een schriftelijke vragenlijst zijn - vergeleken met een mondeling interview - de relatief lage kosten en de afwezigheid van de interviewer. Dit laatste levert minder sociaalwenselijk antwoorden op bij het invullen van de vragenlijst door de respondenten

kerkgenootschap had de beschikking over een landelijk ledenbestand. Daarom is ervoor gekozen twee plaatsen te selecteren waar alle vier de genoemde kerken goed vertegenwoordigd zijn en alle belijdende leden van deze plaatselijke gemeenten te benaderen met een vragenlijst. Gekozen is voor de plaatsen Emmeloord en Zoetermeer, de een in een stedelijke omgeving, de ander in een meer landelijke omgeving.

De diaconieën van de in totaal acht plaatselijke kerken zijn gevraagd mee te werken aan de verspreiding onder de belijdende leden. Belangrijk was dat inderdaad alle belijdende leden de vragenlijst persoonlijk onder de aandacht kregen. Dat is ook gelukt. In een aantal gevallen werd de vragenlijst verspreid via een in de kerk aanwezig postvak, in enkele gevallen zijn de brieven op de huisadressen bezorgd (o.a. door een jeugdvereniging van de kerk). In één gemeente (PKN Zoetermeer) zijn de vragenlijsten niet direct bezorgd. Daar zijn de vragenlijsten in de hal van de kerk neergelegd. In alle gevallen zijn de kerkleden via het plaatselijk kerkblad geattendeerd op de vragenlijsten. Bij de vragenlijst ontvingen de kerkleden een brief met uitleg en een antwoordenvolp, waarin zij de vragenlijst zonder postzegel konden terugsturen naar het lectoraat Samenlevingsvraagstukken van de Gereformeerde Hogeschool. In de brief stond vermeld dat de vragenlijst ook op internet kon worden ingevuld met behulp van een speciale code. Om de respons te verhogen werd een herinneringsbrief naar de kerken gestuurd. Deze brief werd via e-mail naar de leden verzonden en/of in het kerkblad geplaatst en/of op het mededelingenbord in de kerk geplaatst.

Vragenlijst voor zorg- en hulpverleningsinstellingen

De vragenlijst voor zorg- en hulpverleningsinstellingen is verstuurd naar instellingen in de plaatsen Emmeloord en Zoetermeer en naar enkele landelijke instellingen uit de gereformeerde gezindte die zijn aangesloten bij de belangenvereniging *Focaris*, en naar enkele landelijke instellingen (zowel christelijke instellingen als niet-christelijke instellingen). Dit zijn organisaties die door de kerkleden in de enquête werden genoemd als organisaties waar zij actief zijn. Bij de vragenlijst ontvingen de instellingen een brief met uitleg en een antwoordenvolp, waarin zij de vragenlijst zonder postzegel konden terugsturen naar het lectoraat samenlevingsvraagstukken van de Gereformeerde Hogeschool. Om de respons te verhogen werd een herinnering per e-mail naar een deel van de instellingen gestuurd. Een ander deel werd telefonisch benaderd met het verzoek om de vragenlijst alsnog op te sturen.

§ 2.2.3 Respons

Vragenlijst voor kerkleden

Onder de belijdende leden van de vier orthodox-protestantse kerken in Emmeloord en Zoetermeer zijn in totaal ruim 3000 vragenlijsten verspreid. Er zijn 97 vragenlijsten op Internet ingevuld. De overige vragenlijsten (493) zijn op papier ingevuld en via de post teruggestuurd naar de Gereformeerde Hogeschool. In totaal zijn 590 ingevulde vragenlijsten teruggestuurd. De uiteindelijke respons, voor alle kerken samen, bedraagt 18,9 procent (tabel 2.2a). De verschillen in respons tussen de kerken kunnen mogelijk worden toegeschreven aan verschillen in de wijze van verspreiding van de vragenlijst. Zo heeft de hervormde gemeente van Zoetermeer (PKN), waar de vragenlijsten in de hal zijn neergelegd, duidelijk de laagste respons.

Een deel van de kerkleden (81,1 procent) heeft de vragenlijst niet ingevuld en teruggestuurd.² Opvallend is echter wel dat de meeste vragenlijsten zijn ingevuld door kerkleden die, in het jaar voorafgaand aan het onderzoek, vrijwilligerswerk hebben gedaan en/of mantelzorg hebben verleend (85,7 procent). De vragenlijsten zijn dus vooral ingevuld door mensen die zelf betrokken zijn bij mantelzorg en vrijwilligerswerk. Aangezien de vrijwilligers en mantelzorgers al voorkennis over het onderwerp van de vragenlijst hadden, waren zij mogelijk eerder bereid tot het invullen van de vragenlijst dan de niet-vrijwilligers en de niet-mantelzorgers.

² Bij het gebruik van een schriftelijke vragenlijst is non-respons onvermijdelijk. Respondenten hebben, mede afhankelijk van het onderwerp en de situatie, vaak geen zin om vragenlijsten in te vullen (Baarda & De Goede, 2001). Non-respons kan de resultaten van vragenlijstonderzoek vertekenen. In dat geval wijken de geschatte aantallen en percentages af van de werkelijke aantallen en percentages. De mate van vertekening hangt af van de hoogte van de non-respons en van de mate waarin de non-respondenten afwijken van de respondenten (Te Riele, 2002).

Tabel 2.2a Respons per kerk en per woonplaats (n = 590)

Kerk	Aantallen en respons		
	Emmeloord	Zoetermeer	Totaal
Christelijke Gereformeerde Kerk			
Belijdende leden (n)	305	121	426
Vragenlijsten (n)	99	40	139
Respons (%)	32,5	33,1	32,6
Gereformeerde Gemeente			
Belijdende leden (n)	313	258	571
Vragenlijsten (n)	55	68	123
Respons (%)	17,6	26,4	21,5
Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt			
Belijdende leden (n)	546	308	854
Vragenlijsten (n)	114	66	180
Respons (%)	20,9	21,4	21,1
Protestantse Kerk (Hervormd)			
Belijdende leden (n)	601	610	1211
Vragenlijsten (n)	113	23	136
Respons (%)	18,9	3,8	11,2
Totaal alle kerken			
Belijdende leden (n)	1765	1297	3062
Vragenlijsten (n)	381	197	578
Respons (%)	21,6	15,2	18,9
Kerk niet ingevuld in vragenlijst (n): 11 Woonplaats niet ingevuld in vragenlijst (n): 1			

Vragenlijst voor zorg- en hulpverleningsinstellingen

Onder zorg- en hulpverleningsinstellingen in Emmeloord en Zoetermeer zijn in totaal ruim negentig vragenlijsten verspreid (tabel 2.2b). Daarvan zijn er zestig ingevuld en teruggestuurd. De zorg- en hulpverleningsinstellingen in Emmeloord en Zoetermeer die benaderd zijn, zijn alle relevante organisaties die vermeld staan in de gemeentegids en telefoongids van deze plaatsen. Daarnaast zijn alle instellingen benaderd die aangesloten zijn bij *Focaris*. Tenslotte zijn de organisaties benaderd die door de kerkleden in de enquête werden genoemd als organisaties waar zij actief zijn. De respons is hoog, mede doordat de instellingen ook telefonisch een herinnering hebben gehad voor het invullen van de vragenlijst.

Tabel 2.2b. Respons per organisatie en per woonplaats (n = 590)

Organisatie	Aantallen en respons
Zorg- en hulpverleningsinstellingen Emmeloord	
Aantal benaderde organisaties (n)	23
Aantal ingevulde vragenlijsten (n)	13
Respons (%)	56,5
Zorg- en hulpverleningsinstellingen Zoetermeer	
Aantal benaderde organisaties (n)	31
Aantal ingevulde vragenlijsten (n)	13
Respons (%)	41,9
Focaris-instellingen	
Aantal benaderde organisaties (n)	29
Aantal ingevulde vragenlijsten (n)	20
Respons (%)	69,0
Overige organisaties	
Aantal benaderde organisaties (n)	8
Aantal ingevulde vragenlijsten (n)	8
Respons (%)	100,0
Totaal	
Aantal benaderde organisaties (n)	91
Aantal ingevulde vragenlijsten (n)	54
Respons (%)	59,3

§ 2.3 Kwalitatief onderzoek (interviews)

Er zijn groepsinterviews gehouden met vrijwilligers en mantelzorgers uit Emmeloord en Zoetermeer en met vertegenwoordigers van zorg- en hulpverleningsinstellingen. In de vragenlijst voor kerkleden gaven enkele vrijwilligers en mantelzorgers aan dat zij wel wilden deelnemen aan een bespreking over de resultaten van het onderzoek (bijlage 1, vraag 40). Afhankelijk van hun woonplaats, zijn zij benaderd voor een groepsinterview in Emmeloord of Zoetermeer. In de twee groepsinterviews zijn de (voorlopige) resultaten van het onderzoek besproken, aan de hand van tabellen en figuren. Ook is in deze interviews doorgevraagd naar de achterliggende motieven en verklaringen voor de gevonden resultaten.

Ook naar aanleiding van de vragenlijst onder zorg- en hulpverleningsinstellingen heeft een groepsinterview plaatsgevonden. In de vragenlijst gaven deze instellingen aan dat zij bereid waren deel te nemen aan een bespreking over de resultaten van het onderzoek (bijlage 2, vraag 26). Zij zijn benaderd, en met enkele managers van deze organisaties heeft een groepsgebesprek plaatsgevonden in Bosch en Duin. Met deze groep zijn de (voorlopige) resultaten van het onderzoek besproken, aan de hand van tabellen en figuren met de resultaten van de enquête onder zorg- en hulpverleningsinstellingen. In dit interview is eveneens doorgevraagd naar de achterliggende motieven en verklaringen voor de gevonden resultaten.

Hoofdstuk 3 Vrijwilligers, vrijwilligersbeleid en mantelzorg

In dit hoofdstuk wordt het resultaat van de theoretische verkenning beschreven. In paragraaf 3.1. wordt samengevat wat in de literatuur wordt geschreven over vrijwilligerswerk en vrijwilligers, waar mogelijk specifiek toegespitst op vrijwilligerswerk in de sector zorg en hulpverlening. In paragraaf 3.2. wordt een samenvatting gegeven van de literatuur over vrijwilligersbeleid, met een toespitsing op het beleid van zorg- en hulpverleningsinstellingen. In paragraaf 3.3. worden de gegevens uit de literatuur over mantelzorgers samengevat.

§ 3.1 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is een verschijnsel van alle tijden. Het SCP (red. Dekker 1999) wijst op vormen van vrijwilligerswerk die al eeuwen geleden ontstonden: de onbezoldigde inzet van Griekse en Romeinse politici, de christelijke barmhartigheid ('caritas') sinds de middeleeuwen, de oude tradities van burenhulp in verschillende delen van het land. Vrijwilligerswerk is een bekend verschijnsel, dat in verschillende levensbeschouwelijke kringen verschillend wordt vormgegeven en benoemd: naast de christelijke 'caritas' zijn er ook de 'humanitas' en 'philantropia'. De sterke groei van de verzorgingsstaat na de Tweede Wereldoorlog verandert de sterke traditie van particulier initiatief, die Nederland tot dan toe kenmerkte, en die voor een groot deel door de levensbeschouwelijke zuilen werd gevoed. Deze verstatelijking en de ontzuiling, maar ook professionalisering en individualisering, deden veel vrijwilligerswerk in omvang afnemen. Toch is er altijd vrijwilligerswerk blijven bestaan, en zijn er allerlei nieuwe vormen van vrijwilligerswerk juist ontstaan in reactie op de professionalisering, zoals weghoophuizen, zelfhulpgroepen en Blijf-van-mijn-lijf-huizen (Van Dam e.a. 1998). In de jaren zestig en zeventig verdrievoudigden de sportverenigingen in aantal en omvang. In de jaren tachtig ontstonden veel vrijwilligersorganisaties rond specifieke issues, zoals abortus, natuur en milieu en internationale solidariteit (red. Dekker 1999). Veel sectoren van de Nederlandse samenleving drijven deels of zelfs grotendeels op de inzet van vrijwilligers. Eind jaren zeventig start ook de overheid met het maken van beleid op vrijwilligerswerk. Sinds 1980 is in Nederland vrijwilligerswerk voor het eerst als begrip gedefinieerd en beleidsmatig hanteerbaar gemaakt (red. Dekker, 1999).

§ 3.1.1 Kenmerken van vrijwilligers

Aantallen

Nederland kent een groot aantal vrijwilligers. De schattingen variëren van ongeveer dertig tot ruim veertig procent van de bevolking die vrijwilligerswerk doet (De Hart en Devilee, 2005; Schuyt en Gouwenberg, 2005).

In 2001 werd vastgesteld dat in Nederlandse verzorgings- en verpleeghuizen 85.000 vrijwilligers actief zijn (Scholten: 2004). De vrijwilligers vormen circa 35 procent van het totale personeelsbestand van de organisaties. Dit hoge aandeel illustreert de betekenis van vrijwilligerswerk in de zorgsector. Onderzoek laat verder zien dat mensen die actief zijn in deze sectoren bereid zijn dit voor langere tijd te doen. Het verloop van vrijwilligers is niet groot (Van Dam e.a., 1998). Deze bevinding staat haaks op de vaak gehoorde opmerking dat mensen zich niet meer willen binden voor een langere tijd en zap-gedrag vertonen. In de zorgsector is dat niet het dominante beeld. In deze sector is 46 procent van de vrijwilligers 5 tot 10 jaar verbonden aan een organisatie, 20 procent 10 tot 20 jaar, en 4 procent zelfs meer dan 20 jaar (Devilee, 2005).

Hoewel Nederland beschikt over een groot aantal vrijwilligers, hebben zich in de afgelopen decennia wel verschuivingen voorgedaan. Er wordt zelfs gesproken van 'tekorten' aan vrijwilligers. In de sector 'zorg- en hulpverlening' – de sector die in dit onderzoek centraal staat – zijn de tekorten het grootst. Bijna de helft (47 procent) van de organisaties in deze sector heeft een gebrek aan vrijwilligers. De tekorten aan vrijwilligers zijn het minst aanwezig in de sectoren cultuur (26 procent van de organisaties), onderwijs en vorming (31 procent) en sport en recreatie (37 procent) (Devilee, 2005). Het aantal vrijwilligers in sectoren van sport, recreatie en cultuur neemt toe ten koste van het aantal vrijwilligers in de andere (Bekkers, 2002).

Er zijn weinig gegevens gevonden die specifiek betrekking hebben op vrijwilligerstekorten in christelijke zorg- en hulpverleningsinstellingen, of afname van de aantallen orthodox-christelijke

vrijwilligers. Wel zou er een afnemende trend verwacht kunnen worden, wanneer de trend van het afnemen van het aantal kerkleden (De Hart en Devilee, 2005) gecombineerd wordt met de constatering dat kerkleden vaker vrijwilligerswerk doen dan niet kerkleden (o.a. Schuyt en Gouwenberg, 2005; Breedveld e.a., 2004). Het is de vraag of deze ontwikkelingen daadwerkelijk een afname in het aantal orthodox-christelijke vrijwilligers zal betekenen, zoals bijvoorbeeld gesuggereerd wordt door Devilee (2005). Het zijn de trouwe kerkgangers die vaker vrijwilligerswerk doen (Breedveld e.a., 2004), en het zijn de kerken met veel trouwe kerkgangers die juist niet of minder in ledental afnemen (De Hart en Devilee, 2005). Wanneer de kerkleden die vertrekken juist de niet-kerkgaande leden zijn, zal het effect op het aantal vrijwilligers klein zijn.

Achtergrondkenmerken

Wie zijn nu deze vrijwilligers? Schuyt en Gouwenberg (2005) sommen een groot aantal andere kenmerken op die kenmerkend zijn voor vrijwilligers. Zo zijn vrijwilligers vaak verweduwd of gehuwd, alleenstaand zonder kinderen of juist lid van een gezin bestaande uit een paar met kinderen; mensen met een eenpersoonshuishouden of juist een gezin van vier personen of meer. Vrijwilligers hebben vaak een hoog opleidingsniveau, maar juist een lager inkomen. Ze hebben geen betaalde baan of een parttime baan. Ze zijn vaker afkomstig uit de provincies Utrecht, Friesland of Overijssel en uit een kleine gemeente. Ze zijn verder vaak in bezit van een eigen huis, en hebben een goede gezondheid. Tenslotte zijn ze vaak protestant en trouw kerkbezoeker. Dat kerkleden, met name de trouwe kerkgangers, meer vrijwilligerswerk doen dan anderen, vermelden ook andere onderzoeken, waaronder dat van Bekkers (2003).

In de zorgsector zijn de vrijwilligers vaak vrouwen en vaak ouder dan 55 jaar. Er zijn in de zorgsector specifiek tekorten aan mannelijke vrijwilligers, allochtonen, en vrijwilligers onder de 50 jaar. Met name het tekort aan jongere vrijwilligers is groot: 31 procent van de organisaties in deze sector heeft behoefte aan meer vrijwilligers jonger dan dertig jaar, en 44 procent van de organisaties vraagt meer vrijwilligers van 30 tot 50 jaar (Devilee, 2005). Er zijn bovendien aanwijzingen dat het vrijwilligersbestand verder vergrijst (Bekkers, 2002; Engelen, 2004). Wanneer deze trend doorzet, is dit een zorgelijke ontwikkeling - zeker wanneer bovendien aan de 'vraagkant' de zorgbehoefte zou toenemen door de vergrijzing van de Nederlandse bevolking. Als deze trends inderdaad optreden, dan zouden in de zorgsector in de toekomst urgente problemen kunnen ontstaan.

De precieze aantallen die per kenmerk in de literatuur worden gevonden, worden in hoofdstuk 4 genoemd waar dit relevant is ter vergelijking met de gegevens die in dit onderzoek worden gevonden.

§ 3.1.2 Inzet van de vrijwilligers

Schuyt en Gouwenberg (2005) hebben in kaart gebracht welke soort activiteiten vrijwilligers doen. Bijna tweederde van de vrijwilligers zet zich in voor één organisatie, een kwart van de vrijwilligers in twee organisaties. Gemiddeld zetten vrijwilligers zich in in 1,56 organisaties. De meest gebruikelijke taken zijn organisatie-intern – dus erop gericht de betreffende organisatie draaiende te houden: bestuurlijke taken, fondsen werven, administratie voeren of belangen behartigen. Externe dienstverlening van vrijwilligers – dus vanuit een organisatie naar buiten toe – bestaat vooral uit klussen, vervoer bieden, informatie of advies geven, training en scholing. Taken die specifiek voor vrijwilligers in de zorg- en hulpverlening gelden, komen minder vaak voor: 14 procent van alle vrijwilligers legt bezoeken af of houdt iemand gezelschap, 3 procent heeft therapeutische activiteiten of verleent persoonlijke verzorging.

De taken van vrijwilligers in de zorg liggen in de sfeer van het bieden van sociaal contact, het begeleiden van mensen binnen de instellingen, het bieden van psychische steun, praktische hulp en het geven van informatie en advies aan hulpvragers (Scholten, 2004).

Slechts een klein deel van alle Nederlandse vrijwilligers zet zich in in de zorg of hulpverlening. Schuyt en Gouwenberg (2005) berekenden dat in 2004 41 procent van de Nederlanders vrijwilliger was, waarvan de kwart in de sector sport (10 procent van alle Nederlanders), een kwart in de sector religie/levensbeschouwing (10 procent) en een kleiner deel in de sector recreatie/hobby (8 procent); pas daarna volgt de sector gezondheid met ongeveer 7 procent. Het SCP deelt de sectoren anders in en berekent dat in 2004 43 procent van alle Nederlanders vrijwilligerswerk doet

in georganiseerd verband, waarvan een kwart op het terrein van sport (13 procent), vervolgens op het terrein van scholen (9 procent) en levensbeschouwelijke organisaties (8 procent). Zorg- en hulpverleningsinstellingen worden niet apart genoemd, en vallen dus onder de categorie 'andere organisaties' die 7 procent van alle Nederlanders betreft.

Er is weinig specifieke informatie gevonden over de inzet van orthodox-protestante kerkleden. Het is wel bekend dat kerkgangers vaker dan Nederlanders in het algemeen vrijwilligerswerk doen, en protestanten vaker dan rooms-katholieken (Dekker en de Hart in red. Buijs en Van der Ploeg, 2002). Een onderzoek dat iets meer inzicht in biedt, is van René Bekkers (2003). Hij becijfert dat gemiddeld 8 procent van de Nederlanders vrijwilliger is in kerkelijk werk. Buiten dat kerkelijke werk zet 33 procent van de Nederlanders zich in als vrijwilliger; van de niet-kerkelijke mensen is dat 30 procent. De inzet van kerkleden verschilt per kerkgenootschap, maar is bijna altijd hoger dan het gemiddelde. Deze cijfers geven aan dat actief zijn in kerkelijk werk niet ten koste gaat van vrijwilligerswerk buiten de kerk; integendeel, de groepen waar veel kerkelijk werk gebeurt, hebben meestal ook hoge percentages vrijwilligers buiten de kerkmuren. Bekkers (2003) concludeert: kerkelijken doen vaker onbetaald werk dan onkerkelijken, ook in seculiere verenigingen. Hij concludeert tegelijkertijd, dat het weinig voorkomt dat kerkelijken uitsluitend vrijwilligerswerk buiten de organisaties van eigen signatuur doen: vaak is het een combinatie van vrijwilligerswerk binnen en buiten de 'eigen' organisaties.

Tabel 3.1a Vrijwilligers per religieuze achtergrond

Religieuze verbondenheid	% actief in kerkelijk werk	% actief als vrijwilliger in niet-kerkelijke sector
Niet-kerkelijk	0,4	29,2
Rooms-katholiek	10,7	45,7
Nederlands Hervormd	24,7	41,3
Gereformeerde Bond	39,0	26,8
Gerformeerd	34,7	41,7
Vrijgemaakt	51,6	48,4
Christelijk gereformeerd	33,3	23,8
Gereformeerde gemeenten	27,8	50,0
Overig Christelijk	54,7	45,3
Niet-Christelijk	62,5	25,0
<i>Gewogen gemiddelde</i>	8,1	33,3
<i>Gegevens geselecteerd uit: Bekkers (2003)</i>		

§ 3.1.3 Motivatie van de vrijwilligers

Geconstateerd wordt dat in de motivatie om vrijwilligerswerk te doen verschuivingen zijn opgetreden. Was vrijwilligerswerk in het verleden vaker een uiting van altruïsme of plichtsbesef, tegenwoordig ligt de motivatie veel sterker op het persoonlijke vlak. Vrijwilligerswerk is een mogelijkheid uitdrukking te geven aan persoonlijke interesses en talenten, mensen willen via hun vrijwillige inzet hun betrokkenheid tonen (Bekkers, 2002; Van Dam e.a., 1998). Ook is het belangrijk dat vrijwilligerswerk iets oplevert, leidt tot verrijking van ervaringen of toegang geeft tot interessante netwerken. Vrijwilligerswerk is daarmee meer een individuele zaak geworden en laat zich minder leiden door sociale verwachtingen vanuit de omgeving. Vrijwilligerswerk moet 'leuk' zijn (Bekkers, 2002). Het kan zijn dat deze verschuiving in motivatie, waarbij vrijwilligerswerk persoonlijke bevrediging moet schenken, een negatieve factor is voor de bereidheid te gaan werken in de sector van zorg- en hulpverlening. Tegelijkertijd zou het juist ook zo kunnen zijn dat vrijwilligerswerk in de sector van zorg- en hulpverlening een eigen 'bevrediging' met zich mee brengt, gebaseerd op de persoonlijke relatie met kwetsbare medemensen.

In verschillende onderzoeken zijn vrijwilligers bevraagd op hun motieven. Volgens Plemper (2005) doen de meeste mensen vrijwilligerswerk omdat ze het leuk vinden, maar ook om levenservaring op te doen en om actief en gezond te blijven. Twintig procent van de vrijwilligers doet vrijwilligerswerk op basis van morele, religieuze of politieke principes. Ook Schuyt en Gouwenberg (2005) vroegen zowel vrijwilligers als niet-vrijwilligers naar hun motieven. Op grond van een groot aantal vragen over algemene maatschappelijke waarden, vonden zij veel verschillen tussen de

twee groepen. Vrijwilligers zouden meer dan niet-vrijwilligers hechten aan altruïstische waarden, empathie, sociale verantwoordelijkheid, vertrouwen en wenselijkheid van maatschappelijk verantwoord ondernemen door bedrijven, maar ook aan 'geefplezier' en eigen verantwoordelijkheid voor succes.

Er is geen onderzoek bekend naar de motieven van orthodox-protestante vrijwilligers. Wel is bekend dat vanouds de deelname aan vrijwilligerswerk vanuit kerken relatief hoog is. Paul Dekker en Joep de Hart (2002) stellen dat kerken 'uitzonderlijk geschikt' zijn voor het mobiliseren van mensen. Zij constateren bovendien dat kerkgaande christenen – christenen die elkaar regelmatig in de kerk treffen – nog weer actiever zijn dan christenen die slechts in naam lid van een kerk zijn. Het is bekend dat in de sector zorg- en hulpverlening relatief veel vrijwilligers met een kerkelijke achtergrond werkzaam zijn. Naast het feit dat kerken voorzien in sociale netwerken, dragen kerken een ideële boodschap uit ten aanzien van het vervullen van barmhartigheidswerk en het dragen van sociale verantwoordelijkheid in de samenleving. Dekker en De Hart wijzen er terecht op dat het niet alleen de boodschap is die motiveert, maar ook de waardering die mensen in kerkelijke kring ontvangen voor hun vrijwilligersinzet. Dit constateert ook René Bekkers (2000): de kerkelijke kring is er één waar altruïsme een sociaal geaccepteerd motief is, en waar men elkaar tot altruïsme aanzet. Hij maakt echter wel onderscheid in het noemen van een altruïstisch motief en het internaliseren ervan: kerkmensen zouden eerder door hun plaats in het kerkelijke netwerk dan door hun eigen altruïstische gedrevenheid vrijwilligerswerk doen.

§ 3.1.4 Werving van vrijwilligers

Bekkers (2002) beschrijft dat kerken op twee manieren bijdragen aan het werven van vrijwilligers: rekrutering en motivatie. De rekruteringsfunctie beschrijft hij als volgt: "Wie veel naar de kerk gaat, komt veel mensen tegen die al actief zijn in het vrijwilligerswerk, en maakt een grotere kans om gevraagd te worden". De motiverende functie van kerkgang is, dat in de kerk deelname aan vrijwilligerswerk positief wordt gewaardeerd.

Verder is weinig onderzoek bekend naar de wijze waarop vrijwilligers geworven worden, vanuit het perspectief van vrijwilligers. Er is wel onderzoek vanuit het perspectief van organisaties die vrijwilligers werven (zie paragraaf 3.2.3.)

§ 3.1.5 Voorzieningen voor vrijwilligers

Vrijwilligers doen hun werk zonder er een beloning voor te krijgen. Wel - en juist daarom - zijn zij gevoelig voor de bejegening, begeleiding en het 'psychisch inkomen'.

In een recent onderzoek (Plemper, 2005) wordt op een rij gezet welke vormen van erkennen, belonen en waarderen van vrijwilligers er bestaan in Nederland. De erkenning krijgt in de eerste plaats vorm door begeleiding van de vrijwilliger: persoonlijke aandacht en duidelijke afspraken. Andere elementen van 'erkenning' die Plemper noemt (bijv. mogelijkheid tot flexibele werkindeling, verzekeringen, kinderopvang, onkostenvergoeding, certificering, een formele positie in de organisatie, een werkplek) roepen het beeld op van een volwaardige werknemer. Erkenning betekent dus een status die in bijna alles te vergelijken is met een betaalde baan – met uitzondering van het inkomen. Vervolgens bestaat waardering in de eerste plaats uit een schouderklopje (bij voorkeur publiek en door de directeur), kleine attenties, onderscheidingen, uitjes, feestjes, persoonlijke media-aandacht en werkbezoeken door VIP's. Beloningen bestaan tenslotte uit cadeaus, gebruik van faciliteiten en voordelen in de vorm van kortingen of een 'vrijwilligersvoordeelkaart'. Plemper constateert dat vrijwilligers een heel scala aan vormen van erkenning, waardering en beloning ontvangen, maar dat de zij nietemin aangeven dat het werk zelf de belangrijkste vorm van beloning is. Vrijwilligers willen over het algemeen ook geen beloning, en weigeren soms zelf onkostenvergoedingen – ze leggen er liever geld op toe dan dat ze er iets voor ontvangen. Het belangrijkste vinden vrijwilligers de persoonlijke aandacht vanuit de organisatie waar ze zich inzetten. Ook vindt men het belangrijk dat de organisatie op zijn minst goed communiceert, informatie verstrekt en hen als vrijwilliger serieus neemt. Gezellige avonden met persoonlijke contacten worden door de meeste vrijwilligers geprefereerd boven meer anonieme gezelligheidsactiviteiten, zoals het aanbieden van een avondje uit. Vrijwilligers vinden het vaak ook belangrijk dat hun beloning niet te hoog is, zodat het geld voor maatschappelijke doelen kan worden gebruikt.

Ook andere onderzoeken geven aan dat vrijwilligers zijn gevoelig voor complimenten, kleine attenties en blijken van waardering. In een in Leiden uitgevoerd onderzoek werd het zo geformuleerd: "Persoonlijke aandacht voor de achtergrond, motivatie, talenten en ambities van vrijwilligers bleek in het project de sleutel tot succes te zijn" (red. Bruinsma e.a., 2001). Daarnaast zijn vrijwilligers gevoelig voor de (professionele) ondersteuning die zij krijgen, de leermomenten die het vrijwilligerswerk hen biedt en de relatie met de beroepskrachten. De ervaringen op dit gebied zijn wisselend. Vrijwilligers in de intramurale zorg geven nogal eens te kennen dat zij de begeleiding door beroepskrachten missen (Van Dam e.a., 1998).

Ander onderzoek naar de voorzieningen voor vrijwilligers zijn geschreven vanuit het perspectief van organisaties en worden in paragraaf 3.2.4. besproken.

§ 3.2. Vrijwilligersbeleid

Sinds enkele decennia wordt bewust gewerkt aan vrijwilligersbeleid, zowel op nationaal niveau als in de verbanden en instituties van de samenleving. Kerken, verenigingen en zorginstellingen willen zich verzekerd weten van de vrijwillige inzet van mensen. Ook de overheid heeft sinds de jaren tachtig aandacht voor vrijwilligersbeleid. De laatste decennia staat dit vrijwilligersbeleid steeds nadrukkelijker in het kader van de noodzaak tot zelfvoorziening en het op peil houden van voorzieningen en diensten. Bezuinigingen en een terugtrekkende overheid leiden tot een steviger beroep op de inzet van vrijwilligers (Van Dam, 1998; Bekkers, 2002).

In de kerken staat het denken over de mobilisatie en inzet van de kerkelijke vrijwilliger nog in de kinderschoenen. In het verleden werd de daadwerkelijke inzet van de kerkelijke vrijwilliger geheel overgelaten aan de vrijwilliger zelf. Wel zijn er – vaak informele – mechanismen in kerkelijke gemeenten voor onderling hulpbetoon (zusterhulp, wijkteams e.d.).

§ 3.2.1 Kenmerken van organisaties

In dit onderzoek is specifiek aandacht voor zorg- en hulpverleningsinstellingen. Kenmerkend voor deze organisaties is dat er vaak zowel beroepskrachten als vrijwilligers werken. De aard van het vrijwilligerswerk en de professionele zorg, en de relatie tussen die twee, is in de geschiedenis steeds in ontwikkeling geweest, vooral onder invloed van de verzorgingsstaat. Zo zijn met name op de terreinen van zorg en welzijn beroepsmatige voorzieningen vaak ontstaan uit vrijwilligersinitiatieven. Met de opkomst van de verzorgingsstaat is veel werk van vrijwilligers geprofessionaliseerd. Vrijwilligers kwamen in de marge terecht, kregen een andere status. Inmiddels is er juist sprake van een zekere deprofessionalisering, nadruk op zelfwerkzaamheid en terugtreden van overheden (Van Daal e.a., 2005).

§ 3.2.2 Inzet van vrijwilligers bij organisaties

In de zorgsector zijn vrijwilligers vooral actief in ziekenhuizen, verzorgings- en verpleeghuizen en particuliere verenigingen en platforms. Vrijwilligersinzet is te vinden in de ziekenhuiszorg, gehandicaptenzorg, ouderenzorg, psychiatrische zorg en terminale zorg. Daarnaast is er een inzet in organisaties die zich bezig houden met preventie, voorlichting, belangenbehartiging (cliënten en patiëntenraden), welzijn. De directe zorg wordt geboden in een intramurale omgeving. Daar wordt vrijwilligersinzet gevraagd om een aantal processen in de patiëntenzorg goed te laten verlopen (Van Dam e.a., 1998).

§ 3.2.3 Werving van vrijwilligers door organisaties

Het werven van vrijwilligers heeft in zorg- en hulpverleningsorganisaties een grotere prioriteit dan in andere organisaties: gemiddeld 32 procent van alle organisaties met vrijwilligers kent prioriteit toe aan het werven van vrijwilligers, en in de sector zorg- en hulpverlening is dat 46 procent (Devilee, 2005).

Organisaties hebben allerlei manieren om vrijwilligers te werven. Het belangrijkste is dat de bestaande vrijwilligerspool zelf nieuwe vrijwilligers rekruteert: men vraagt elkaar ervoor.

Organisaties hebben daarnaast een aantal manieren om vrijwilligers te werven, zoals het plaatsen van oproepen in allerlei media en het uitgeven van eigen promotiemateriaal. Naarmate de nood hoger wordt zullen zorginstellingen op onconventioneler manier vrijwilligers proberen te werven. Zorginstellingen hebben altijd op conventionele manier vrijwilligers betrokken via vrijwilligerscentrales, Humanitas en de Unie voor (vrouwelijke) Vrijwilligers (van Dam e.a., 1998).

Betrekkelijk nieuw zijn de gestructureerde wervingscampagnes. In Leiden hebben ouderen een project opgezet waarbij zij leeftijdgenoten rechtstreeks benaderen en een 'snuffelstage' laten lopen in de zorginstelling. Beseft wordt dat mensen over de drempel moeten worden geholpen om hen te winnen voor vrijwilligerswerk (Bruinsma e.a., 2001).

Er zijn bij de onderzoekers geen wervingscampagnes bekend waarbij zorginstellingen en kerken de handen ineen hebben geslagen. Dit is opvallend te noemen. Het is wel bekend dat kerken een belangrijke rekruterings- en motivatiefunctie hebben in het werven van nieuwe vrijwilligers. Dit is echter gebaseerd op processen binnen het kerkelijke sociale netwerk, en niet op beleid door de kerken of de organisaties die vrijwilligers nodig hebben. De relatief hoge inzet van kerkelijk betrokken personen is een kwestie van 'socio-logica' (Dekker en De Hart, 56), en niet zozeer van beleid.

§ 3.2.4 Voorzieningen voor vrijwilligers bij organisaties

Zorginstellingen investeren in vrijwilligers en ontwikkelen ook meer en meer een aanbod in begeleiding, scholing en professionalisering van de vrijwilliger. In de praktijk blijft dit echter nog een ondergeschoven kindje en willen instellingen wel heel veel, maar slagen er bij de eigen werkdruk nog onvoldoende in hieraan echt vorm te geven (Van den Belt en Timmerman, 1998)

Devilee (2005) laat cijfers zien van de getroffen voorzieningen door vrijwilligersorganisaties in de sector zorg- en hulpverlening. Opvallend daarin is dat de organisaties in de sector zorg- en hulpverleningen alle vormen van vergoeding vaker bieden dan de organisaties in alle andere sectoren (tabel 3.2a.). Dit is goed te rijmen met de aard van het werk dat vrijwilligers doen in deze sector. Om de kwaliteit van de zorg en hulp te waarborgen, zijn de genoemde voorzieningen van veel groter belang dan bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk in een sportkantine of in culturele verenigingen.

Tabel 3.2a Geboden voorzieningen door vrijwilligersorganisaties

Voorziening	% van alle organisaties	% van de organisaties in de sector zorg- en hulpverlening
Begeleiding	44	69
Scholing	32	57
Contract	14	47
Verzekering	47	75
Vergoeding	43	69
Waardering	65	81
Beleid	13	40
Vast contact	33	69
<i>Gegevens afkomstig van CIVIQ/Cie vrijwilligersbeleid (Monitor Lokaal Vrijwilligerswerk 2003 – 2004), uit Devilee (2005).</i>		

§ 3.3 Mantelzorg

Bij een onderzoek naar mantelzorgers is het van belang twee kanttekeningen te maken. In de eerste plaats zijn omvang en kenmerken van de onderzoekspopulatie sterk afhankelijk van de definitie die gekozen wordt. Wanneer bijvoorbeeld onder 'mantelzorger' wordt verstaan iedereen in Nederland van 18 jaar en ouder die een familielid of goede bekende helpt die om gezondheidsredenen ondersteuning nodig heeft, telt Nederland maar liefst 3,7 miljoen mantelzorgers. Telt men alleen diegenen die hulp bieden aan (chronisch) zieken of stervenden, dan zijn dat er 2,7 miljoen. En worden alleen degenen geteld die meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden zorg verlenen, dan zijn er 750.000 mantelzorgers in Nederland. In de tweede plaats is de kanttekening op zijn plaats dat mantelzorgers niet altijd goed zichtbaar zijn: veel mantelzorgers weten zelf niet dat ze mantelzorger zijn, laat staan dat ze als zodanig geregistreerd staan. De Booij e.a. (2005) noemen mantelzorgers 'vaak anoniem, en daarmee niet eenvoudig bereikbaar'.

§ 3.3.1 Kenmerken van mantelzorgers

De belangrijkste bron voor gegevens over mantelzorgers in Nederland, is het cijferrapport 'Mantelzorg in getallen' van het SCP (De Boer e.a., 2005). Het rapport is gericht op de groep van 2,4 miljoen Nederlanders die meer dan 8 uur per week óf meer dan 3 maanden zorg verlenen. Dit is de groep die relevant is voor het vormgeven van beleid gericht op het ondersteunen van mantelzorg, omdat dat beleid pas nodig is als relatief lang of intensief hulp wordt verleend. Over deze groep van 2,4 miljoen mantelzorgers heeft het SCP gegevens verzameld. Opvallend in deze gegevens is dat mantelzorgers relatief vaak vrouw zijn, in de leeftijdsgroep 45 t/m 64 jaar en lid van een huishouden waar twee volwassenen deel van uitmaken. Er zijn geen grote verschillen aangetoond tussen mantelzorgers en niet-mantelzorgers in opleidingsniveau, het hebben van kinderen, en het hebben van betaald werk.

Van Exel e.a. (2002) geven andere cijfers voor de achtergrondkenmerken. De verschillen met de gegevens van het SCP zijn waarschijnlijk te verklaren door het verschil in de gebruikte definitie van mantelzorger: hun onderzoekspopulatie omvat ook de groep mantelzorgers die *minder* dan 8 uur per week of 3 maanden lang mantelzorg verleent, en deze groep wordt in de SCP-gegevens buiten beschouwing gelaten. Bovendien richt hun onderzoek zich op de mantelzorgers die zij konden bereiken via de Steunpunten Mantelzorg. Ook zij concluderen dat de mantelzorger vaak een vrouw is. Mantelzorger is vaak vrouw (77 %). Bovendien zijn de meeste mantelzorgers gehuwd (76 %) en hebben ze vaak thuiswonende kinderen (38 %). Mantelzorgers zijn vaak gepensioneerd (21 %) of huisman/-vrouw (42 %). 25 % van de mantelzorgers heeft betaald werk of is zelfstandig ondernemer.

Het SCP (De Boer e.a., 2005) benoemt nog een aantal andere determinanten die invloed hebben op het al dan niet verlenen van mantelzorg:

Afkomst – bepaalde groepen allochtonen verlenen meer onderlinge zorg dan andere groepen en autochtonen.

Sociale afstand – een gezinslid die hulp nodig heeft krijgt altijd mantelzorg, een familielid dat ergens anders woont (bijvoorbeeld een (schoon)ouder) in 80 procent van de gevallen, familie in de tweede graad weer minder vaak en vrienden en burens weer minder.

Gezondheid – mensen die zelf een aandoening hebben, verlenen over het algemeen niet zo gauw zorg aan een ander. Mensen met een psychische aandoening of ziekte van het zenuwgestel en mensen met een aandoening aan het bewegingsorgaan, blijken echter wel vaker mantelzorg te verlenen. Een verklaring hiervoor is partnerhulp: mensen die zelf ziek zijn, kunnen wel hun gehandicapte partner helpen.

Geografische afstand – Als een hulpbehoevend persoon verder weg woont, is regelmatige hulp minder gemakkelijk te realiseren.

Inkomen – de mensen met de laagste inkomens verlenen minder mantelzorg, mensen met een gemiddeld inkomen verlenen de meeste mantelzorg.

Arbeidsomvang – vrouwen met een full-time baan geven iets vaker informele zorg dan vrouwen met een parttimebaan of geen baan. Deze samenhang komt echter volgens het SCP niet door het werken zelf, maar door andere kenmerken van werkende vrouwen, bijvoorbeeld door een andere samenstelling van hun netwerk.

Sociaal netwerk – belangrijke factor om informele zorg te gaan verlenen is het kennen van iemand die hulp nodig heeft.

Kerkelijke of religieuze achtergrond of lidmaatschap van een kerk of geloofsgemeenschap wordt door het SCP niet genoemd in de opsomming van determinanten. Dit is opmerkelijk, omdat in een andere SCP-publicatie (Breedveld e.a., 2004) kerkgang juist als een van de belangrijkste achtergrondkenmerken van vrijwilligers en informele hulpverleners wordt genoemd: In dit onderzoek concluderen de onderzoekers dat “Nederlanders van 50 jaar en ouder en regelmatige kerkgangers blijken met betrekking tot vrijwilligerswerk en informele hulpverlening tot de twee meest actieve bevolkingssegmenten te behoren”. Samenvattend concluderen Breedveld e.a. “Vrouwen zijn gemiddeld vaker actief in de informele hulp, hoger opgeleiden nemen vaker deel aan vrijwilligerswerk en collectieve acties, kerkgangers participeren meer in alle drie de participatievormen” (pagina 32).

In De Boer e.a. (2005) wordt de kerkelijke achtergrond genoemd als het gaat om algemene verschillen in culturen. In katholieke landen wordt meer informele zorg verleend in het verband van meergeneratiehuishoudens, dan in oorspronkelijk protestante landen, waaronder ook Nederland wordt gerekend. Dit zou samenhangen met een meer individualistische cultuur in protestantse landen. De verschillen zijn ook zichtbaar langs etnische lijnen: bij Turken en Marokkanen is het eerder vanzelfsprekend dat ouders bij hun kinderen intrekken wanneer ze hulpbehoevend worden. Meergeneratiehuishoudens komen ook in bepaalde streken van het land meer voor, niet gekoppeld aan etnische of religieuze verschillen. Ouderen die bij hun kinderen in huis wonen, worden overigens ook vaak door niet-gezinsleden geholpen. Het percentage mensen dat hun ouders in huis heeft wonen is overigens onder kerkelijken niet significant hoger dan onder niet-kerkelijken.

§ 3.3.2. Inzet van mantelzorgers

Duur en intensiteit van de zorg

Uit de cijfers van het SCP (De Boer e.a., 2005) blijkt dat de duur en intensiteit van mantelzorg sterk verschilt. Gemiddeld geven mantelzorgers 19 uur hulp per week gedurende 9 maanden. Van Exel e.a. (2002) berekenen een gemiddelde van gemiddeld 7 uur per dag (en vaak 7 dagen per week) gedurende negen jaar. Het verschil in de getallen is weer te verklaren uit het verschil in afbakening van de onderzoekspopulatie.

Kenmerken van de verzorgde persoon

De gemiddelde leeftijd van de verzorgde persoon is 67 jaar. De meeste hulpbehoevende personen zijn ouder dan 65 jaar. Opvallend is dat verreweg de meeste verzorgde personen vrouw zijn: 71 procent (red. De Boer, 2005).

De meeste mantelzorgers zorgen voor een familielid: meestal een ouder, vaak ook een partner. In het onderzoek van het SCP (De Boer, 2005) zorgt 20 procent van de mantelzorgers thuis voor de

zorgontvanger, in het onderzoek van Van Exel (2002) is dat 59 procent thuis voor de zorgontvanger. Een verklaring voor dit verschil kan zijn dat in het onderzoek van Van Exel de mensen zijn benaderd via de Steunpunten Mantelzorg, en dat daar relatief vaak mensen bekend zijn die thuis voor iemand zorgen. Volgens de gegevens van het SCP verzorgt 79 procent van de mantelzorgers een familielid, het onderzoek van Van Exel berekent een percentage van 85 procent. Er zijn geen gegevens in de literatuur gevonden over de mate waarin orthodox-protestantse mantelzorgers zorg dragen voor iemand uit dezelfde kerk.

Tabel 3.3a. Relatie van mantelzorger tot hulpbehoevende

Relatie mantelzorger en hulpbehoevende	% van alle mantelzorgers
Mantelzorger helpt iemand in hetzelfde huishouden:	
mantelzorger verzorgt een partner	14
mantelzorger verzorgt een kind	2
anders	3
Totaal	20
Mantelzorger helpt iemand buiten het eigen huishouden	
mantelzorger verzorgt een ouder	44
mantelzorger verzorgt een kind	3
mantelzorger verzorgt een ander familielid	16
mantelzorger verzorgt een vriend of kennis	12
anders	6
Totaal	20
Totaal	100
<i>Gegevens afkomstig uit SCP (red. De Boer, 2005)</i>	

Soort geboden zorg

De soort hulp die mantelzorgers verlenen, is voornamelijk huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging en begeleiding (red. De Boer, 2005). In het onderzoek van Van Exel e.a. (2002) is huishoudelijke verzorging (boodschappen doen, eten klaarmaken, huis schoonmaken, was doen) de belangrijkste soort hulp. Daarna volgen sociale ondersteuning (praten en troosten), hulp bij contacten met gezondheidszorg (bezoek aan arts of ziekenhuis). Wanneer de hulpbehoevende persoon kinderen heeft, wordt ook veel tijd besteed aan de zorg voor die kinderen. De inzet van de mantelzorger is het grootst wanneer de zorgontvanger bij de mantelzorger in huis woont, namelijk gemiddeld negen uur per dag. In dat geval wordt vooral meer tijd besteed aan sociale ondersteuning.

§ 3.3.3 Motivatie van mantelzorgers

‘Nederlanders vinden het de normaalste zaak van de wereld om elkaar te helpen’, opent het SCP haar rapport ‘Kijk op informele zorg’ (2005). Het is voor de meesten van de 1,6 miljoen mantelzorgers in Nederland niet meer dan vanzelfsprekend dat zij de zorg voor een familielid of vriend op zich namen.” Struijs (2006) stelt dat het verlenen van mantelzorg meestal niet wordt gezien als een vrije keuze, maar vaak als een morele plicht of verantwoordelijkheid.

Het SCP legde in 2001 aan 852 mantelzorgers de vraag voor welke motieven voor hen een rol speelde om mantelzorg te gaan verlenen. De meeste mantelzorgers gaven aan dat zij het deden uit liefde en genegenheid (82 procent) en omdat ze het vanzelfsprekend vonden (81 procent). Ook andere ‘vanzelfsprekendheidsmotieven’ scoren hoog. Minder belangrijk, maar ook door eenderde van de mantelzorgers genoemd, zijn motieven die te maken hebben met de voorkeur om de verzorgde persoon thuis te laten blijven. Ongeveer een vijfde van de mantelzorgers gaf aan dat ze de mantelzorg verleende omdat er geen alternatieven voorhanden waren (De Boer e.a., 2003).

§ 3.3.4 Ervaren belasting van mantelzorgers

Het verlenen van mantelzorg vormt een belasting voor mantelzorgers. Soms is die belasting licht, maar door een deel van de mantelzorgers wordt de zorg ervaren als een zware belasting. Volgens het SCP (De Boer e.a., 2003) ondervindt 34 procent van de mantelzorgers een zware psychische

belasting of zelfs overbelasting. 36 procent van de mantelzorgers ondervindt een (te) zware tijdsbelasting. 72 procent van de mantelzorgers heeft te maken met extra uitgaven, en een kwart van de mantelzorgers krijgt zelfs te maken met financiële problemen (Struijs, 2006). In het onderzoek van Van Exel e.a. (2002) gaf ook ongeveer 40 procent van de mantelzorgers aan de zorg (te) zwaar te vinden en is volgens objectieve maatstaven bijna 70 procent van de mantelzorgers 'aanzienlijk belast'. Volgens De Boer e.a. (2003) neemt de belasting toe naarmate de sociale afstand tussen hulpverlener en hulpvrager kleiner is, en is de belasting vooral groot wanneer alternatieven voor de mantelzorg ontbreken.

Het SCP heeft een afzonderlijk rapport gewijd aan de belasting van mantelzorgers, getiteld *De Mantelval* (Timmermans, 2005). Hierin wordt de belasting van mantelzorgers verdeeld in drie categorieën:

- belasting als gevolg van de morele zorgverplichting (lichte belasting)
- belasting door problemen in het combineren van werk, gezin en informele zorg (matige belasting)
- belasting als gevolg van een teveel aan verplichtingen (ernstige belasting)

Een mantelzorger ervaart bij toenemende belasting meestal eerst alleen belasting als gevolg van de morele verplichting, krijgt later problemen in het combineren van taken, en daarna volgt de belasting als gevolg van een teveel aan verplichtingen, waardoor de mantelzorger gestresst raakt. De mantelzorger gaat geleidelijk en ongemerkt van de ene categorie naar de volgende; dit noemen de onderzoekers de 'mantelval'. Struijs (2006) verwoordt treffend dat "het verlenen van informele zorg ongemerkt ontstaat uit sociale contacten en even ongemerkt uit kan groeien tot een zware taak". De mantelzorgers die ernstig belast zijn, zijn relatief vaak diegenen die hulp verlenen aan uitwonende ouders, aan chronisch zieken, en aan personen die zowel persoonlijke verzorging als huishoudelijke hulp en begeleiding nodig hebben (Struijs 2006).

§ 3.3.5 Ondersteuning van mantelzorgers

Er zijn verschillende vormen van steun waar mantelzorgers een beroep op kunnen doen. In de praktijk geeft slechts één op de drie mantelzorgers aan ook daadwerkelijk steun te hebben. De meest voorkomende vormen van steun zijn hulp in de huishouding (58 procent) en hulp van andere informele zorgverleners (57 procent) (Van Exel e.a., 2002). Het SCP (Timmermans, 2003) onderscheidt vier typen van mantelzorgondersteuning:

- informatie, advies en emotionele steun
- praktische hulp (bijvoorbeeld oppas, dagopvang)
- materiële steun (inclusief financiële steun)
- medezeggenschap en belangenbehartiging

38 procent van de mantelzorgers doet een beroep op informatie, advies en emotionele steun, vooral in gesprekken met hulpverleners. 17 procent van de mantelzorgers maakt gebruik van een oppas, 10 procent van de mantelzorgers laat de persoon die ze verzorgen wel eens naar een dagopvang of activiteitscentrum gaan. Mensen die een beroep doen op informatie, advies en emotionele steun, zijn relatief vaak de mantelzorgers die zorgen voor hun partner, hebben vaker zelf een hogere leeftijd, en zijn vaker vrouw dan degenen die een beroep doen op praktische hulp.

Hoofdstuk 4 Resultaten van het onderzoek

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. In paragraaf 4.1 wordt eerst een beeld gegeven van de onderzoeksgroep. In de volgende paragrafen worden de resultaten van de enquêtes geanalyseerd:

- in paragraaf 4.2 de resultaten met betrekking tot *vrijwilligerswerk*, gebaseerd op de vragenlijst die ingevuld is door kerkleden;
- in paragraaf 4.3 de resultaten met betrekking tot *vrijwilligerswerk binnen zorg- en hulpverleningsinstellingen*, gebaseerd op de vragenlijst die ingevuld is door kerkleden
- in paragraaf 4.4 de resultaten met betrekking tot *vrijwilligerswerk binnen zorg- en hulpverleningsinstellingen*, gebaseerd op de vragenlijst die ingevuld is door vertegenwoordigers van de zorg- en hulpverleningsinstellingen
- in paragraaf 4.5 de resultaten met betrekking tot *mantelzorgers*, gebaseerd op de vragenlijst die ingevuld is door kerkleden.

Steeds worden de gegevens van de enquête vergeleken met ander onderzoek dat in Nederland is uitgevoerd naar vrijwilligers en mantelzorgers; in hoofdstuk 3 is hiervan al een hoofdlijn weergegeven.

Een eerste analyse van de enquête is besproken met personen uit de onderzoekspopulatie in een aantal groepsgesprekken. Relevante opmerkingen en aanvullingen vanuit deze groepsgesprekken zijn in dit hoofdstuk toegevoegd in de betreffende paragrafen.

§ 4.1 Onderzoeksgroep en respons

De kerkleden

De vragenlijst is door 590 kerkleden ingevuld³. In tabel 4.1a. zijn enkele kenmerken van de onderzoeksgroep weergegeven. De vragenlijst is vaker ingevuld door vrouwen dan door mannen (61 procent vs. 39 procent). Ongeveer de helft van de onderzoeksgroep (50 procent) bestaat uit kerkleden in de leeftijdscategorie 36 tot en met 60 jaar. Bijna een derde van de respondenten (31 procent) heeft een HBO-opleiding of een universitaire studie afgerond. De vragenlijst is vaker ingevuld door kerkleden met betaald werk dan door kerkleden die geen betaald werk verrichten (61 procent vs. 39 procent). Een klein deel daarvan (11 procent) werkt meer dan veertig uur per week. Personen uit grotere huishoudens (van meer dan twee personen) hebben de vragenlijst vaker ingevuld dan personen uit kleinere huishoudens. Dit komt overeen met het gegeven dat 59 procent van de onderzoeksgroep onderdeel is van een paar met kinderen (d.w.z. een huishouden met meer dan twee personen). Uit tabel 4.1a blijkt verder dat de meeste vragenlijsten zijn ingevuld door kerkleden die in het afgelopen jaar vrijwilligerswerk hebben gedaan en/of mantelzorg hebben verleend (86 procent).

³ Een aantal kerkleden heeft niet alle vragen van de vragenlijst ingevuld waardoor er missende waarden zijn (partiele non-respons). Dit is bijvoorbeeld het geval voor de vraag over het kerklidmaatschap, die door 579 (in plaats van 590) leden is ingevuld.

Tabel 4.1a Kenmerken van de kerkleden

Kenmerk	Aantal (n)	% van alle respondenten
Geslacht		
Man	231	39,2
Vrouw	359	60,8
<i>Totaal</i>	<i>590</i>	<i>100,0</i>
Leeftijd*		
19 t/m 35 jaar	152	25,9
36 t/m 47 jaar	145	24,7
48 t/m 60 jaar	150	25,5
61 jaar en ouder	141	24,0
<i>Totaal</i>	<i>588</i>	<i>100,0</i>
Hoogst afgeronde opleiding		
geen/lager onderwijs/basisschool	52	8,9
MULO/LBO/VBO/MAVO	157	26,9
HBS/HAVO/VWO/MBO	193	33,1
HBO/Universiteit	181	31,0
<i>Totaal</i>	<i>583</i>	<i>100,0</i>
Betaald werk (nee/ja)		
Nee	227	39,2
Ja	352	60,8
<i>Totaal</i>	<i>579</i>	<i>100,0</i>
Betaald werk (aantal uren)*		
Minder dan 17 uren	89	25,5
17 t/m 32 uren	93	26,6
33 t/m 40 uren	130	37,2
Meer dan 40 uren	37	10,6
<i>Totaal</i>	<i>576</i>	<i>100,0</i>
Grootte van het huishouden		
1 persoon	50	8,7
2 personen	182	31,6
3-4 personen	168	29,2
Meer dan 4 personen	176	30,6
<i>Totaal</i>	<i>576</i>	<i>100,0</i>
Samenstelling van het huishouden		
Paar met kinderen	330	58,5
Paar zonder kinderen	166	29,4
Andere samenstelling	68	12,1
<i>Totaal</i>	<i>564</i>	<i>100,0</i>
Vrijwilligerswerk en/of mantelzorg**		
Geen	81	14,3
Alleen vrijwilligerswerk	168	29,7
Alleen mantelzorg	58	10,2
Zowel vrijwilligerswerk als mantelzorg	259	45,8
<i>Totaal</i>	<i>566</i>	<i>100,0</i>
*Ingedeeld in kwartielen (van elk 25%)		
**In het jaar, voorafgaand aan dit onderzoek		

De zorg- en hulpverleningsinstellingen

De enquête onder zorginstellingen is ingevuld en teruggestuurd door 54 organisaties. Ruim de helft van deze instellingen betreft zorgorganisaties, en een vijfde deel van de respons komt van hulpverleningsorganisaties. Ongeveer eenderde van de organisaties richt zich op ouderen, een zesde deel op mensen met een handicap of beperking. Zowel christelijke instellingen als instellingen zonder specifiek christelijke achtergrond zijn onderzocht. In tabel 4.1b. zijn enkele kenmerken van de organisaties samengevat.

Tabel 4.1b. Soort instellingen

Kenmerk	Aantal (n)	% van alle respondenten
Soort instelling		
Zorgorganisatie	30	55,6
Hulpverleningsorganisatie	11	20,4
Welzijnsorganisatie	5	9,3
Vrijwilligersorganisatie	5	9,3
Mantelzorgorganisatie	2	3,7
Vrijwilligers- en mantelzorgorganisatie	1	1,9
<i>Totaal</i>	<i>54</i>	<i>100,0</i>
Doelgroep		
Vooral ouderen	17	31,5
Jongeren	1	1,9
Gehandicapten / mensen met een beperking	9	16,7
Dak- en thuislozen	1	1,9
Chronische zieken + terminale patiënten + ouderen + gehandicapten	5	9,3
Mantelzorgers + hulpvragers	2	3,7
Vrijwilligers + hulpvragers	5	9,3
Vrijwilligers + mantelzorgers + hulpvragers	1	1,9
Doven en slechthorenden	2	3,7
Slachtoffers van misdrijven / verkeersongevallen	1	1,9
(Zwangere) vrouwen	1	1,9
Geen specifieke doelgroep	9	16,7
<i>Totaal</i>	<i>54</i>	<i>100,0</i>
Kerkelijke achtergrond van de instellingen		
Gereformeerde gezindte (Focaris)	21	38,9
Overig christelijk	5	9,3
Geen christelijke achtergrond	28	51,9
<i>Totaal</i>	<i>54</i>	<i>100,0</i>

§ 4.2 Resultaten vrijwilligerswerk

§ 4.2.1 Kenmerken van orthodox-protestantse vrijwilligers

Aantal vrijwilligers

Driekwart van de respondenten geeft aan vrijwilligerswerk te doen (tabel 4.2a. Dat is bijna twee keer zoveel als in andere onderzoeken. Volgens het tweejaarlijkse onderzoek van de Vrije Universiteit 'Geven in Nederland' (Schuyt en Gouwenberg (red.), 2005) is 41 procent van de bevolking vrijwilliger. Het SCP berekende dat 33 procent van de bevolking vrijwilliger is (De Hart en Devilee, 2005). Vergeleken bij dit percentage is een percentage van 75 procent hoog. Hiervoor zijn verschillende verklaringen mogelijk.

In de eerste plaats is er sprake van selectieve respons: de enquête is waarschijnlijk vaker ingevuld door kerkleden die vrijwilliger of mantelzorger zijn dan door kerkleden die dat niet zijn. De enquête is wel verspreid onder alle kerkleden, en in de begeleidende tekst bij de enquête is wel aangegeven dat de enquête door iedereen ingevuld moest worden; maar het is onvermijdelijk dat de enquête toch vaker door vrijwilligers zal zijn ingevuld. Alleen al het gegeven dat het onderwerp van de enquête vrijwilligerswerk en mantelzorg is, maakt dat de enquête eerder is ingevuld door vrijwilligers en mantelzorgers.

In de tweede plaats is de verklaring dat er daadwerkelijk meer vrijwilligers in de kerken zijn dan gemiddeld in Nederland. Dat wordt bevestigd in ander onderzoek. Schuyt en Gouwenberg (2005) concluderen dat vrijwilligers vaak protestants zijn. Ook het SCP geeft aan dat kerkgangers (mensen die minstens één keer per maand naar de kerk gaan) veel vaker vrijwilliger zijn dan niet-kerkgangers: in 2002 was 58 procent van de kerkgangers vrijwilliger, terwijl 33 procent van de hele bevolking vrijwilliger was (Breedveld e.a., 2004). Deze 58 procent is nog altijd veel lager dan de 75 procent die gevonden is in dit onderzoek. Een verklaring zou kunnen zijn dat er meer vrijwilligers komen uit de kerken die in dit onderzoek zijn meegenomen dan gemiddeld in alle kerken. Breedveld e.a. (2004) geven inzicht in de percentages vrijwilligers per kerkgenootschap. Een conclusie van dat onderzoek is dat het percentage vrijwilligers en het aantal uren vrijwilligerswerk oplopen naarmate 'het geloof strikter is en de cohesie in de groep groter'. De percentages vrijwilligers die hij vindt per kerk zijn echter steeds lager dan de 75 procent die in dit onderzoek worden gevonden: 44 procent in de Gereformeerde Bond, 52 procent in de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt, 38 procent in de Christelijk Gereformeerde Kerk en 56 procent in de Gereformeerde Gemeenten.

Met name op grond van de aanwijzingen dat er sprake is van selectieve respons, is het niet waarschijnlijk dat het werkelijke percentage vrijwilligers in de onderzochte kerken daadwerkelijk 75 procent is. Wat wel het juiste percentage is, is niet met zekerheid te zeggen. De benodigde data voor het berekenen van de juiste weegfactor om het percentage te corrigeren, ontbreken. Vergelijkbare kanttekeningen kunnen echter geplaatst worden bij andere onderzoeken naar vrijwilligerswerk en mantelzorg: het onderzoek 'Geven in Nederland' meldt in de methodologische verantwoording dat het percentage vrijwilligers waarschijnlijk lager ligt dan uit de gepresenteerde getallen blijkt, maar kiest niet voor het toepassen van een correctie door het toevoegen van een extra weegfactor, omdat daardoor vergelijking met onder andere de SCP-onderzoeken onmogelijk zou worden. Gesteld wordt dat ook in die onderzoeken te hoge cijfers worden gepresenteerd (Schuyt en Gouwenberg, 2005; voetnoot op pagina 91).

In elk geval is de onderzochte groep vrijwilligers zo groot, dat er een betrouwbaar beeld ontstaat van de vrijwilliger en het vrijwilligerswerk.

Tabel 4.2a Vrijwilligerswerk door kerkleden

Vrijwilligerswerk*	Aantal (n)	%van alle respondenten
Nee	144	24,7
Ja	439	75,3
Totaal	583	100,0
*In het jaar, voorafgaand aan dit onderzoek		

Achtergrondkenmerken

Wanneer naar de achtergrondkenmerken van de vrijwilligers wordt gekeken (tabel 4.2b), dan valt een aantal kleine verschillen op, die echter niet groot zijn en statistisch niet significant. In de eerste plaats zijn vrouwen iets vaker vrijwilliger zijn dan mannen. Dat er een verschil is tussen de inzet van mannen en vrouwen als vrijwilliger, wordt bevestigd in andere onderzoeken (o.a. Schuyt en Gouwenberg, 2005).

Er zijn weinig jonge vrijwilligers; dit is zichtbaar in de tabel aan de indeling in tertielen: de leeftijdsgroep is in het eerste en derde tertiel veel groter dan in het middelste tertiel, dat de leeftijden van 41 t/m 56 bevat. Ook het SCP (De Hart en Devilee, 2005) geeft aan dat jongeren veel minder vaak vrijwilligerswerk doen dan ouderen: in 2002 deed slechts 15 procent van de Nederlanders onder de 18 jaar en 23 procent van de Nederlanders van 18 tot 34 jaar vrijwilligerswerk, terwijl het percentage voor de hele bevolking 33 procent was.

Onder laagopgeleiden zijn iets minder vrijwilligers dan onder middel- en hoogopgeleiden. Ook het SCP (De Hart en Devilee, 2005) geeft aan dat laagopgeleiden minder vaak vrijwilligerswerk doen: in 2002 deed 28 procent van de laagopgeleiden vrijwilligerswerk, terwijl het percentage voor de hele bevolking op 33 procent lag. Het SCP geeft echter ook aan dat hoogopgeleiden juist vaker vrijwilligerswerk doen (38 procent), een verschil dat in dit onderzoek niet wordt teruggevonden.

Van de respondenten met betaald werk is een hoger percentage vrijwilliger dan van de respondenten zonder betaald werk. De respondenten met een fulltime baan (van minimaal 36 uur) zijn net zo vaak vrijwilliger als de respondenten met een parttime baan. Het SCP (De Hart en Devilee, 2005) berekende juist dat gepensioneerden en huisvrouwen/-mannen vaker vrijwilligerswerk doen dan anderen. Schuyt en Gouwenberg (2005) geven ook aan dat mensen zonder betaald werk vaker vrijwilligerswerk doen. Ook berekenden zij dat mensen met een baan van minder dan 34 uur per week vaker vrijwilligerswerk doen dan mensen met een grotere arbeidsomvang.

Ook de huishoudensamenstelling is van invloed op het aantal vrijwilligers. Van de respondenten met een groot huishouden (bestaande uit meer dan vier personen) doet een hoger percentage vrijwilligerswerk dan van degenen met een kleiner huishouden. Dat komt overeen met het gegeven dat personen uit huishoudens die bestaan uit een paar met kinderen vaker vrijwilligerswerk doen dan personen uit huishoudens met een andere samenstelling. Het SCP (De Hart en Devilee, 2005) meldt alleen dat personen uit eenoudergezinnen minder vaak vrijwilligerswerk doen dan andere Nederlanders.

De grootste verschillen in het percentage vrijwilligers worden gevonden tussen de kerkgenootschappen. Hieraan kunnen echter geen zware conclusies worden verbonden. De gevonden verschillen zijn statistisch significant, maar klein. Bovendien zijn de enquêtes in elke kerk op een andere manier verspreid, waardoor in elke gemeente een andere mate van selectiviteit in de respons kan zijn opgetreden.

Tabel 4.2b Percentage vrijwilligers per kenmerk

Kenmerk	% vrijwilligers	Totaal aantal respondenten (n)
Geslacht*		
Mannen	71,6	229
Vrouwen	77,7	354
<i>Totaal</i>	<i>75,3</i>	<i>583</i>
Leeftijd**		
19 t/m 40 jaar	76,1	201
41 t/m 56 jaar	78,8	189
57 jaar en ouder	70,8	192
<i>Totaal</i>	<i>75,3</i>	<i>582</i>
Hoogst afgeronde opleiding		
Laag: geen/lager onderwijs/mulo/lbo/vbo/mavo	71,7	205
Middel: Hbs/havo/vwo/mbo	77,6	192
Hoog: Hbo/universiteit	77,9	181
<i>Totaal</i>	<i>75,6</i>	<i>578</i>
Betaald werk (ja/nee)		
Nee	73,0	226
Ja	77,2	351
<i>Totaal</i>	<i>75,6</i>	<i>577</i>
Betaald werk (uren)		
Minder dan 36 uur	78,4	190
36 uur of meer	75,5	159
Niet van toepassing	73,0	226
<i>Totaal</i>	<i>75,5</i>	<i>575</i>
Grootte van het huishouden		
1-2 personen	74,0	231
3-4 personen	72,6	168
> 4 personen	79,5	176
<i>Totaal</i>	<i>75,3</i>	<i>575</i>
Samenstelling van het huishouden		
Paar met kinderen	77,6	330
Andere samenstelling	73,8	233
<i>Totaal</i>	<i>76,0</i>	<i>563</i>
Kerkelijke achtergrond		
Christelijke Gereformeerde Kerk	82,0	139
Gereformeerde Gemeente	68,3	123
Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt	72,2	180
Protestantse Kerk (Hervormd)	79,4	136
<i>Totaal</i>	<i>75,4</i>	<i>578</i>
Woonplaats		
Emmeloord	76,6	384
Zoetermeer	73,2	198
<i>Totaal</i>	<i>75,4</i>	<i>582</i>
* Er is een kans van 6 procent dat het gevonden verschil tussen mannen en vrouwen op toeval berust		
**Ingedeeld in tertielen		

§ 4.2.2 Inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers

De kerkleden die vrijwilligerswerk doen, doen dat het vaakst in de eigen kerk, en zelden in een andere kerk. Buiten de kerk zetten kerkleden zich in als vrijwilliger binnen zowel christelijke instellingen als niet-christelijke instellingen, maar toch iets vaker binnen christelijke instellingen. De precieze percentages zijn weergegeven in tabel 4.2c. In figuur 4.2 wordt opgesomd welke combinaties van vrijwilligerswerk voorkomen. Daarin valt op dat slechts 18,5 procent van de vrijwilligers zich alleen inzet in een organisatie en niet in de eigen of een andere kerk (combinaties 4 + 5 + 7), terwijl 40,6 procent van de vrijwilligers zich wel in de kerk inzet maar niet daarbuiten (combinaties 1 + 9 + 12).

Tabel 4.2c Vrijwilligerswerk door kerkleden*

Soort vrijwilligerswerk	Aantal (n)	% van alle vrijwilligers	% van alle respondenten (n = 590)
Vrijwilligerswerk in de eigen kerk			
Nee	232	20,0	39,8
Ja	351	80,0	60,2
<i>Totaal</i>	583	100,0	100,0
Vrijwilligerswerk in een andere kerk			
Nee	555	93,6	95,2
Ja	28	6,4	4,8
<i>Totaal</i>	583	100,0	100,0
Vrijwilligerswerk bij een christelijke organisatie			
Nee	413	61,3	70,8
Ja	170	38,7	29,2
<i>Totaal</i>	583	100,0	100,0
Vrijwilligerswerk bij een niet-christelijke organisatie			
Nee	449	69,5	77,0
Ja	134	30,5	23,0
<i>Totaal</i>	583	100,0	100,0
Totaal vrijwilligerswerk			
Nee	144	0,0	24,7
Ja	439	100,0	75,3
<i>Totaal</i>	583	100,0	100,0

**In het jaar, voorafgaand aan dit onderzoek*

Figuur 4.2 Voorkomende combinaties van vrijwilligerswerk

De voorkomende (combinaties van) soorten vrijwilligerswerk (als percentage van alle vrijwilligers):

1. Alleen in de eigen kerk (39,2 %)
2. Alleen in de eigen kerk + bij een christelijke organisatie (16,9 %)
3. Alleen in de eigen kerk + bij een niet-christelijke organisatie: (12,3 %)
4. Alleen bij een christelijke organisatie: (8,7 %)
5. Alleen bij een niet-christelijke organisatie: (7,1 %)
6. Alleen in de eigen kerk + bij een christelijke organisatie + bij een niet-christelijke organisatie (6,8 %)
7. Alleen bij een christelijke organisatie + bij een niet-christelijke organisatie (2,7 %)
8. Alleen in de eigen kerk + in een andere kerk + bij een christelijke organisatie (1,8 %)
9. Alleen in de eigen kerk + in een andere kerk (0,9 %)
10. Alleen in een andere kerk en bij een christelijke organisatie (0,7 %)
11. Alle vier (0,7 %)
12. Alleen in een andere kerk (0,5 %)
13. Alleen in de eigen kerk + in een andere kerk + bij een niet-christelijke organisatie (0,5 %)
14. Alleen in een andere kerk + bij een christelijke organisatie + bij een niet-christelijke organisatie (0,5 %)

(Wanneer een combinatie niet genoemd is, komt deze niet voor in de onderzoeksgroep)

De gevonden gegevens komen overeen met een onderzoek van Bekkers (2003), die concludeert dat orthodox-protestantse kerkleden vooral vrijwilligerswerk doen in eigen kerkelijk milieu. Onze gegevens bevestigen dat. Het verschil tussen de percentages orthodox-protestantse vrijwilligers die in christelijke en in niet-christelijke organisaties actief zijn, is echter niet bijzonder groot: 39 respectievelijk 31 procent. De conclusie van Bekkers moet dan ook niet worden toegeschreven aan een uitgesproken voorkeur van deze vrijwilligers voor christelijke organisaties.

De deelnemers aan de groepsgesprekken geven als verklaring voor het gegeven dat er meer vrijwilligerswerk in de kerk gedaan wordt dan daarbuiten, dat men in de kerk ervoor gevraagd wordt, terwijl men niet snel gevraagd wordt voor vrijwilligerswerk buiten de kerk. Wordt men wel voor vrijwilligerswerk buiten de kerk gevraagd, dan is dat wel weer via de kerk of kerkleden – bijvoorbeeld wanneer een instelling een kerk vraagt om vrijwilligers te mobiliseren. Het sociale

netwerk van de kerk zorgt ervoor dat kerkleden snel gevraagd worden om zich in te zetten als vrijwilliger. De ervaring van de deelnemers aan de groepsgesprekken die buiten de kerk vrijwilligerswerk doen, is dat ze daarvoor zelf actief hebben moeten zoeken, bijvoorbeeld in een vrijwilligersdatabank. Sommige deelnemers kiezen er bewust voor alleen binnen de eigen kerk actief te zijn. "Ik moet wel kiezen, je kunt je tijd maar één keer gebruiken". Andere deelnemers gaven echter aan dat het 'kerkenwerk' niet ten koste gaat van vrijwilligerswerk buiten de kerk: "Als christelijke mensen doe je het dubbel: hetzelfde als de anderen, plus het vrijwilligerswerk in de kerk". Deze observatie kan worden onderbouwd met de gegevens van Bekkers (2003), waaruit blijkt dat kerkelijke mensen zich zeker niet minder – zelfs vaker – dan 'onkerkelijken' en 'niet-christenen' inzetten in de 'niet-kerkelijke sector'.

Ook Bekkers (2000) concludeert dat kerkleden vaker vrijwilligerswerk doen omdat personen in hun sociale omgeving vaker actief zijn als vrijwilliger, en niet zozeer omdat zij sterker een altruïstische norm hebben geïnternaliseerd.

§ 4.2.3 Motivatie voor vrijwillige inzet

Motieven om geen vrijwilligerswerk te doen

In de vragenlijst zijn vragen opgenomen om inzicht te krijgen in de redenen van de kerkleden om vrijwilligerswerk te doen, maar ook in de redenen om *geen* vrijwilligerswerk te doen. Veel van de respondenten die geen vrijwilligerswerk deden in het jaar voorafgaand aan de enquête, zijn ook niet van plan dat in de toekomst te gaan doen, en hebben daarvoor vaak ook specifieke redenen (tabel 4.2d).

Tabel 4.2d Reden(en) van niet-vrijwilligers om geen vrijwilligerswerk te doen (n = 144)

Vraag	Aantal (n)	% van alle niet-vrijwilligers
Specifieke reden(en) om geen vrijwilligerswerk te doen?		
Nee	50	38,2
Ja	81	61,8
<i>Totaal</i>	<i>131</i>	<i>100,0</i>
Wil in de toekomst vrijwilligerswerk doen in een kerk?		
Nee	81	64,3
Ja	45	35,7
<i>Totaal</i>	<i>126</i>	<i>100,0</i>
Wil in de toekomst vrijwilligerswerk doen bij een organisatie?		
Nee	111	88,1
Ja	15	11,9
<i>Totaal</i>	<i>126</i>	<i>100,0</i>
Wil in de toekomst vrijwilligerswerk doen bij een zorginstelling?		
Nee	106	84,1
Ja	20	15,9
<i>Totaal</i>	<i>126</i>	<i>100,0</i>

De genoemde redenen om geen vrijwilligerswerk te doen zijn samengevat in tabel 4.2e. De meest genoemde redenen zijn dat men zelf oud en/of ziek is, of dat men geen tijd heeft door werk en gezin (vaak in combinatie genoemd). Ook wordt vaak aangegeven dat men de zorg draagt voor een ziek of gehandicapt familielid, en dus mantelzorger is. Overigens wordt ook kerkenraadswerk of predikantschap genoemd als reden om geen vrijwilligerswerk te doen; dit is opmerkelijk, wat de ouderlingen en diakenen betreft omdat ze hun kerkenraadswerk blijkbaar niet als vrijwilligerswerk beschouwen, en wat alle ambtsdragers betreft omdat ze hun ambt als reden noemen om daarnaast geen vrijwilligerswerk te doen.

Tabel 4.2e. Genoemde redenen van niet-vrijwilligers om geen vrijwilligerswerk te doen (n = 81)

Genoemde reden*	Aantal respondenten dat deze reden noemt (n)	% van alle respondenten die een reden noemt
Geen tijd door werk of studie	24	29,6
Ouderdom en/of ziekte	22	27,2
Geen tijd door gezin	12	14,8
Geen tijd door mantelzorg	8	9,9
Is kerkeraadslid of predikant	6	7,4
Geen behoefte aan/andere prioriteiten	4	4,9
Anders	8	9,9

**Het gaat om antwoorden op een open vraag, hier per categorie weergegeven*

Motieven om wel vrijwilligerswerk te doen

Ook aan de respondenten die wel vrijwilligerswerk doen, is gevraagd wat daarvoor hun motieven zijn. In Tabel 4.2f. zijn de antwoorden samengevat.

Tabel 4.2f. Redenen om vrijwilligerswerk te doen (n=439)

Redenen*	Aantal (n)	% van alle vrijwilligers
Werd gevraagd om dit werk te doen	301	68,7
Vond het leuk om dit werk te doen	213	48,5
Wilde iets voor anderen betekenen	168	38,3
Zag het als een opdracht van God om dit werk te doen	153	34,9
Wilde dit werk vanuit geloof doen	142	32,3
Vond het vanzelfsprekend om dit werk te doen	100	22,8
Vond het mijn plicht om dit werk te doen	80	18,2
Wilde iets betekenen voor de samenleving	69	15,7
Wilde nuttig werk doen	66	15,0
Wilde met mensen werken	55	12,5
Had tijd over	45	10,3
Wilde nieuwe ervaringen opdoen	44	10,0
Er was niemand anders beschikbaar voor dit werk	10	2,3
Verveelde zich thuis	7	1,6
Wilde mijn kansen op betaald werk vergroten	5	1,1
Voelde zich nutteloos	2	0,5
Moest dit werk doen vanwege reïntegratie	1	0,2
Het werk was onderdeel van een taakstraf	0	0,0
Andere reden(en)	18	4,1

Ruim tweederde van de respondenten is vrijwilligerswerk gaan doen, omdat ze ervoor gevraagd werden. Dit is in overeenstemming met een verklaring van Bekkers (2002) voor het gegeven dat kerkgaande mensen vaak vrijwilligerswerk doen: ze lopen meer kans gevraagd te worden. Hij berekende dat in 2000 71 procent van alle gereformeerden gevraagd werd om vrijwilligerswerk te gaan doen, en in 2002 66 procent. Hij vermoedt wel een afname, gekoppeld aan de teruggang van het aantal kerkleden in Nederland.

Ongeveer de helft geeft aan vrijwilligerswerk te doen omdat men het leuk vindt. Ook willen veel vrijwilligers (38 procent) graag iets voor anderen betekenen. Deze redenen worden daarmee vaker genoemd dan motieven die rechtstreeks naar de inhoud van het christelijke geloof verwijzen ('opdracht van God'; 'vanuit geloof dit werk doen'); die worden door ongeveer eenderde van de respondenten aangegeven.

Dit beeld wordt bevestigd door Bekkers (2000). Ook hij geeft aan dat het sociale netwerk van personen belangrijker is dan hun altruïstische norm. Wel noemen volgens hem kerkleden vaker een altruïstisch motief voor het doen van vrijwilligerswerk dan onkerkelijke mensen, niet zozeer omdat zij een norm van altruïsme hebben geïnternaliseerd, maar eerder doordat altruïsme een sociaal geaccepteerd motief is in hun netwerk.

De kerkleden in de groepsgesprekken gaven een andere verklaring: zij gaven aan dat zij een aantal motieven (vanuit het geloof dit werk doen, het zien als een opdracht van God, voor anderen iets willen betekenen) niet genoemd hadden, omdat die niet de directe aanleiding waren om vrijwilligerswerk te gaan doen. Het zijn volgens hen wel indirecte redenen: "Je staat er niet zo bij stil dat het een reden is. Het is meer een levenshouding, niet een vraag waarom je het doet." "Geloof is de basis onder je leven, je denkt er niet over na". Soms geven de deelnemers wel aan heel direct hun geloof als motief te zien: "Ik ben wel echt vanuit mijn geloof gemotiveerd. We hebben vanuit de Bijbel als christenen speciaal de opdracht te zorgen voor bepaalde kwetsbare groepen: weduwen, wezen, vreemdelingen en gevangenen. Een kerk die daar niets aan doet, mist iets essentiëls."

Motieven per achtergrondkenmerk

De genoemde motieven zijn gerelateerd aan de achtergrondkenmerken van de vrijwilligers. Voor een aantal achtergrondkenmerken blijkt er een verband te bestaan met de motieven voor het doen van vrijwilligerswerk (tabel 4.2g.). Zo wordt het motief 'Ik werd gevraagd' vaker genoemd door mensen met betaald werk en door paren met kinderen. Mogelijk hangen deze kenmerken ook samen. Vrouwen en jongeren geven vaker dan mannen en ouderen aan het vrijwilligerswerk te doen omdat het leuk is. Vrouwen geven vaker dan mannen aan het vrijwilligerswerk te doen om iets voor een ander te betekenen. 'Ik zag het als een opdracht van God' wordt vaker gezegd door mannen dan door vrouwen, minder vaak door jongeren, en vaker door mensen met een gezin van meer dan vier personen. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker men zegt het vrijwilligerswerk te willen doen vanuit geloof. Dit motief wordt het minst vaak genoemd door respondenten uit de Gereformeerde Gemeenten; mogelijk heeft dit te maken met de lading die in deze kerk wordt gegeven aan het begrip 'geloof'. Opvallend is ook dat dit motief vaker in Emmeloord dan in Zoetermeer wordt genoemd; Dit verschil hangt direct samen met de verschillen in de kerkelijke samenstelling: in Emmeloord is 14 procent van de respondenten afkomstig uit de Gereformeerde Gemeenten, in Zoetermeer is dat 35 procent. Wanneer hiervoor gecorrigeerd wordt, is er blijft er geen verschil over tussen de vrijwilligers in Zoetermeer en Emmeloord. Tenslotte vinden mensen met een betaalde baan het vaker vanzelfsprekend het vrijwilligerswerk te doen dan mensen zonder betaalde baan. Mogelijk heeft dit ermee te maken dat onder de groep mensen zonder betaalde baan ook mensen zijn die om specifieke redenen niet in staat zijn te werken (bijvoorbeeld gezondheid), en is het voor deze mensen om dezelfde redenen niet vanzelfsprekend dat zij vrijwilligerswerk doen.

Er is geen verschil gevonden tussen de vier kerken in het percentage vrijwilligers dat het motief 'ik werd ervoor gevraagd' noemt. Bekkers (2002) berekende wel dat er verschillen waren in het percentage vrijwilligers per kerk dat gevraagd wordt vrijwilligerswerk te gaan doen: 77 procent in de Gereformeerde Bond, 61 procent in de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt, 88 procent in de Christelijk Gereformeerde Kerk en 63 procent in de Gereformeerde Gemeenten. Dit gaat echter om de kerkleden die gevraagd zijn vrijwilligerswerk te gaan doen, niet om de vrijwilligers die inderdaad actief zijn geworden toen zij ervoor gevraagd hebben. De verschillen die Bekkers vindt in het aantal mensen dat gevraagd wordt, zijn niet terug te vinden in het aantal vrijwilligers dat het 'gevraagd worden' als motief noemt in dit onderzoek.

Tabel 4.2g. Redenen om vrijwilligerswerk te doen, per achtergrondkenmerk

Motieven voor het doen van vrijwilligerswerk, naar achtergrondkenmerk (aantal vrijwilligers die het betreffende motief noemt, uitgedrukt in percentage van alle vrijwilligers met het betreffende kenmerk)*	Motieven					
	Ik werd gevraagd om dit werk te doen	Ik vond het leuk om dit werk te doen	Ik wilde iets voor anderen betekenen	Ik zag het als een opdracht van God om dit werk te doen	Ik wilde dit werk vanuit mijn geloof doen	Ik vond het vanzelfsprekend om dit werk te doen
Geslacht						
Mannen (n = 164)	72,6	36,6	27,4	43,9	32,9	23,2
Vrouwen (n = 274)	66,4	55,8	44,9	29,6	32,1	22,6
<i>Totaal (n = 438)</i>	68,7	48,6	38,4	34,9	32,4	22,8
Leeftijd (in tertielen)						
jonger dan 41 jaar (n = 152)	72,4	63,2	36,2	27,0	34,9	19,1
41 t/m 56 jaar (n = 149)	69,8	47,0	42,3	42,3	34,9	28,9
57 jaar en ouder (n = 136)	63,2	34,6	36,8	36,0	27,2	20,6
<i>Totaal (n = 437)</i>	68,6	48,7	38,4	34,9	32,5	22,9
Opleidingsniveau						
Laag (n = 147)	63,9	45,6	36,7	30,6	23,8	22,4
Middel (n = 149)	68,5	50,3	38,9	32,2	30,9	25,5
Hoog (n = 140)	73,6	50,7	39,3	42,1	42,9	20,0
<i>Totaal (n = 436)</i>	68,6	48,9	38,3	34,9	32,3	22,7
Betaald werk						
Ja (n = 165)	75,2	51,5	43,6	36,3	33,3	25,9
Nee (n = 270)	58,8	44,2	35,6	33,3	31,5	17,0
<i>Totaal (n = 435)</i>	69,0	48,7	38,6	35,2	32,6	22,5
Grootte huishouden						
1 of 2 personen (n = 171)	64,3	42,7	36,8	32,2	27,5	21,6
3 of 4 personen (n = 122)	69,7	51,6	33,6	26,2	31,1	23,8
meer dan 4 personen (n = 139)	74,1	54,0	45,3	45,3	38,1	24,5
<i>Totaal (n = 432)</i>	69,0	48,8	38,7	34,7	31,9	23,1
Samenstelling huishouden						
paar met kinderen (n = 255)	72,5	52,2	39,6	36,5	35,7	23,9
andere samenstelling (n = 172)	64,0	44,2	36,0	32,6	27,9	19,8
<i>Totaal (n = 427)</i>	69,1	48,9	38,2	34,9	32,6	22,2
Kerk (n = 435)						
CGK (n = 114)	74,6	51,8	36,0	40,4	41,2	23,7
GG (n = 84)	60,7	51,2	41,7	29,8	15,5	21,4
GKV (n = 130)	73,1	46,2	34,6	35,4	32,3	20,8
PKN, Gereformeerde Bond (n = 107)	64,5	46,7	43,9	33,6	36,4	26,2
<i>Totaal (n = 435)</i>	69,0	48,7	38,6	35,2	32,4	23,0
Woonplaats (n = 427)						
Emmeloord (n = 239)	69,6	45,7	40,3	35,2	35,5	23,2
Zoetermeer (n = 145)	66,9	54,5	34,5	34,5	26,2	22,1
<i>Totaal (n = 427)</i>	68,7	48,6	38,4	34,9	32,4	22,8
* Gearceerde delen van de tabel: voor dit motief is er een significant verband gevonden met het betreffende achtergrondkenmerk.						

§ 4.3 Vrijwilligerswerk in de sector zorg- en hulpverlening

§ 4.3.1 Inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers (aanbod)

Aantallen vrijwilligers in instellingen

Van de 439 respondenten die aangeven vrijwilligerswerk te doen, geeft ruim een vijfde deel aan dat zij ook vrijwilligerswerk bij een zorg- of hulpverleningsinstelling geven (tabel 4.3a). In 'Geven in Nederland' is berekend dat in 2004 8,4 procent van de vrijwilligers actief was in de sector 'gezondheid'; dit is echter een smallere categorie dan 'zorg- of hulpverleningsinstelling'. Maar ook het SCP berekende dat in 2004 7 procent van de vrijwilligers actief was bij een organisatie, anders dan een politieke, arbeids-, levensbeschouwelijke organisatie, een sport-, hobby- of cultuurvereniging, jeugdwerk of school. Wanneer alle organisaties in de categorie 'overige organisaties' zorg- of hulpverleningsinstellingen zouden zijn, zou nog maximaal 7 procent van alle vrijwilligers in Nederland daarin vrijwilligerswerk doen. Vergeleken daarmee is het percentage van 22 procent dat in dit onderzoek gevonden wordt, hoog. Het percentage vrijwilligers dat bij een zorg- of hulpverleningsinstelling werkt, is volgens onze analyse dus hoger onder de kerkleden van de onderzochte kerken, dan gemiddeld onder alle Nederlanders.

Tabel 4.3a. Vrijwilligerswerk bij een zorg- of hulpverleningsinstelling

Vrijwilligerswerk bij een zorg- of hulpverleningsinstelling?*	Aantal (n)	% van alle vrijwilligers
Nee	325	77,9
Ja	92	22,1
Totaal	417	100,0
*In het jaar, voorafgaand aan dit onderzoek		

Kenmerken van vrijwilligers in instellingen

De vrijwilligers binnen de zorg- of hulpverleningsinstellingen zijn vaker vrouwen dan mannen (tabel 4.3b); dit heeft mogelijk deels te maken met het gegeven dat ook kerkenraadswerk vrijwilligerswerk is, en dat daarin in de onderzochte kerken alleen mannen actief zijn. Het is bovendien zo dat het werk in zorg- en hulpverlening onder de onderzoeksgroep wordt gezien als passend bij de vrouwen; dit geven de deelnemers aan de groepsgesprekken aan. De vrijwilligers zijn vaak ouder dan 57 jaar. Dat wordt bevestigd door de deelnemers. Het wordt ook bevestigd door ander onderzoek, onder andere van CIVIQ (Engelen, 2004), waarin wordt geconstateerd dat er veel oudere vrijwilligers bij zorg- en hulpverleningsinstellingen werken. Vrijwilligers in zorg- en hulpverlening hebben tenslotte vaak een lagere opleiding, geen betaalde baan en een klein huishouden zonder kinderen. Al deze kenmerken hangen waarschijnlijk samen met de hogere leeftijd van de vrijwilligers.

Tabel 4.3b. Vrijwilligerswerk bij een zorg- of hulpverleningsinstelling

Kenmerk	Aantal vrijwilligers in zorg- of hulpverlenings- instelling (n)	Totaal aantal vrijwilligers (n)	% van alle vrijwilligers dat in zorg- of hulpverlenings- instelling werkt*
Geslacht			
Mannen	22	154	14,3
Vrouwen	70	263	26,6
<i>Totaal</i>	92	417	22,1
Leeftijd**			
19 t/m 40 jaar	17	149	11,4
41 t/m 56 jaar	25	144	17,4
57 jaar en ouder	50	124	40,3
<i>Totaal</i>	92	417	22,1
Hoogst afgeronde opleiding			
Laag: geen/lager onderwijs/mulo/lbo/vbo/mavo	46	140	32,9
Middel: Hbs/havo/vwo/mbo	26	138	18,8
Hoog: Hbo/universiteit	20	138	14,5
<i>Totaal</i>	92	416	22,1
Betaald werk			
Nee	58	155	37,4
Ja	33	260	12,7
<i>Totaal</i>	91	415	21,9
Grootte van het huishouden			
1-2 personen	57	157	36,3
3-4 personen	13	118	11,0
> 4 personen	18	136	13,2
<i>Totaal</i>	88	411	21,4
Samenstelling van het huishouden			
Paar met kinderen	32	248	12,9
Andere samenstelling	56	159	35,2
<i>Totaal</i>	88	407	21,6
Kerkelijke achtergrond			
Christelijke Gereformeerde Kerk	26	106	24,5
Gereformeerde Gemeente	18	81	22,2
Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt	19	124	15,3
Protestantse Kerk (Hervormd)	27	103	26,2
<i>Totaal</i>	90	414	21,7
Woonplaats			
Emmeloord	65	278	23,4
Zoetermeer	27	139	19,4
<i>Totaal</i>	92	417	22,1
* Gearceerde cellen: de gevonden verschillen voor het betreffende kenmerk zijn significant			
** Ingedeeld in tertielen			

Kenmerken van het vrijwilligerswerk in instellingen

De taken die vrijwilligers het vaakst doen in zorg- en hulpverleningsinstellingen, zijn begeleiding en verzorging van mensen. Zij doen dat meestal voor langere tijd, maar voor een beperkt aantal uren per week. Gemiddeld werken de vrijwilligers 3,2 uur per week voor de instelling. In tabel 4.3c. staan de gegevens samengevat.

Tabel 4.3c. Ondersteuning van vrijwilligers

Vraag	Aantal (n)	% van alle vrijwilligers in een zorg- of hulpverlenings instelling
Aard van het vrijwilligerswerk (n = 92)		
Bestuurlijk/organisatorisch	10	10,9
Administratief	4	4,3
Voorlichting	1	1,1
Begeleiding	34	37,0
Verzorging	27	29,3
Technisch	2	2,2
Schoonmaak	4	4,3
Anders	37	40,2
Periode werkzaam bij instelling (n = 90)		
Korter dan 1 jaar	12	13,3
1 t/m 2 jaar	12	13,3
Langer dan 2 jaar	66	73,3
<i>Totaal</i>	<i>90</i>	<i>100,0</i>
Aantal uren per week werkzaam bij instelling* (n = 77)		
1 uur of minder	20	26,0
1,1 t/m 2,0 uur	19	24,7
2,1 t/m 4,0 uur	26	33,8
Meer dan 4,0 uur	12	15,6
<i>Totaal</i>	<i>77</i>	<i>100,0</i>
* Ingedeeld in kwartielen		
** Gemiddeld aantal uren werkzaam bij de instelling is 3,2 uur per week (s = 3,4)		

§ 4.3.2 Werving van orthodox-protestantse vrijwilligers (aanbod)

De vrijwilligers die werkzaam zijn in de instellingen, zijn in de meeste gevallen aan hun vrijwilligerswerk gekomen via andere vrijwilligers of via de kerk of kerkleden (tabel 4.3d). Dit bevestigt het beeld uit een eerdere vraag naar de motieven, waarbij bleek dat de meest genoemde reden was dat men ervoor gevraagd was. Dit gebeurt vaker door andere vrijwilligers dan door de kerk of kerkleden. Wel geven de deelnemers aan de groeps gesprekken aan dat ze die 'andere vrijwilligers' wel weer kennen uit hun kerk. Hun sociale netwerk bestaat voor het overgrote deel uit kerkleden. Bekkers (2002) constateert dan ook dat de kerk een belangrijke rekruteringsfunctie heeft: mensen die vaak naar de kerk gaan, komen vaak actieve vrijwilligers tegen en hebben daarmee een grote kans om gevraagd te worden.

Tabel 4.3d. Werving van vrijwilligers

Hoe is de respondent aan het vrijwilligerswerk gekomen	Aantal respondenten dat deze reden noemt (n = 92)	% van alle respondenten die een reden noemt (n = 92)
Via andere vrijwilligers	35	38,0
Via posters/folders	2	2,2
Via kranten/dagbladen/radio/tv	7	7,6
Via internet	2	2,2
Via vrijwilligerscentrale/vrijwilligerssteunpunt	9	9,8
Via kerk(leden)	21	22,8
Anders	31	33,7

§ 4.3.3 Voorzieningen voor orthodox-protestantse vrijwilligers (aanbod)

De vrijwilligers krijgen van de instelling vaak een kerstpakket, maar ook vaak niets. Van de helft van de vrijwilligers die werkzaam zijn in een instelling, staan de taken op papier. Tweederde van de vrijwilligers geeft aan dat ze mee hebben mogen denken over de gang van zaken binnen de instelling. In tabel 4.3e staan de gegevens samengevat. De deelnemers aan de groepsgesprekken geven aan, dat hun belangrijkste beloning is dat ze een lieve lach krijgen van de mensen die ze helpen verzorgen, en de waardering (in woorden) van de organisatie waarvoor ze werken.

Tabel 4.3e. Voorzieningen voor vrijwilligers

Vraag	Aantal (n)	% van alle vrijwilligers in een instelling
Wat kreeg de vrijwilliger van de instelling voor zijn werk als vrijwilliger? (n = 92)		
Niets	21	22,8
Een kerstpakket	50	54,3
Een reiskostenvergoeding	10	10,9
Een onkostenvergoeding	5	5,4
Een contract	4	4,3
Een verzekering	7	7,6
Begeleiding	4	4,3
Een opleiding	3	3,3
Anders	20	21,7
Taken van de respondent op papier bij de instelling? (n = 88)		
Nee	44	50,0
Ja	44	50,0
<i>Totaal</i>	88	100,0
Mocht de vrijwilliger meedenken over de gang van zaken in deze instelling? (n = 89)		
Nee	30	33,7
Ja	59	66,3
<i>Totaal</i>	89	100

§ 4.4 Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening

De resultaten die in het de vorige paragraaf zijn samengevat, betreffen de 'aanbodkant' van vrijwilligerswerk: wie zijn de vrijwilliger, hoe en waar zetten zij zich in? Om ook de 'vraagkant' van vrijwilligerswerk in beeld te krijgen, is ook onderzoek uitgevoerd onder zorg- en hulpverleningsinstellingen. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd voor een groot aantal instellingen in Zoetermeer en Emmeloord, de instellingen van Focaris, en de instellingen die door de vrijwilligers zijn genoemd in de vragenlijsten onder kerkleden. De resultaten van de enquête zijn besproken in een klein groeps gesprek met managers uit christelijke organisaties voor zorg- en hulpverlening. Waar dit van toepassing is, worden verklaringen en opmerkingen uit dit gesprek toegevoegd.

§ 4.4.2 Inzet van vrijwilligers (vraag)

De meeste organisaties hebben betaalde krachten in dienst (tabel 4.4a). Meestal zijn dat zowel mannen als vrouwen, in ongeveer 10 procent van de instellingen werken alleen vrouwen. Het aandeel mannen in alle organisaties is overigens heel laag: tweederde van de organisaties heeft zelfs minder dan 15 procent mannen in dienst. Het totaal aantal betaalde krachten varieert sterk. Meer gegevens zijn samengevat in tabel 4.4b.

Tabel 4.4a. Aantal instellingen met en zonder betaalde krachten

Betaalde krachten in de instelling?	Aantal (n)	% van alle instellingen
Nee	10	18,5
Ja	44	81,5
<i>Totaal</i>	<i>54</i>	<i>100,0</i>

Tabel 4.4b. Kenmerken van de betaalde krachten in instellingen

Kenmerk	Aantal (n)	% van alle instellingen met betaalde krachten
Geslacht betaalde krachten (n = 35)		
Alleen mannen	0	0,0
Alleen vrouwen	5	14,3
Mannen + vrouwen	30	85,7
<i>Totaal (n)</i>	<i>35</i>	<i>100,0</i>
Percentage mannen* (n = 35)		
5,4% of minder	12	34,3
5,5% t/m 14,6%	12	34,3
14,7% of meer	11	31,4
<i>Totaal (n)</i>	<i>35</i>	<i>100,0</i>
Totaal aantal betaalde krachten* (n = 45)		
61 of minder	14	33,3
62 t/m 174	14	33,3
175 of meer	14	33,3
<i>Totaal (n)</i>	<i>42</i>	<i>100,0</i>
* Indeling in tertielen		

De meeste organisaties (87 procent) werken met vrijwilligers (tabel 4.4c). Dat zijn altijd zowel mannen als vrouwen. Wel zijn de meeste vrijwilligers vrouwen: meer dan tweederde van de organisaties geeft aan dat minder dan 15 procent van hun vrijwilligers man is. Het aantal vrijwilligers varieert sterk. Alle organisaties hebben vrijwilligers in de leeftijd 25 t/m 65 jaar in dienst. Een derde van de instellingen heeft daarnaast ook ouderen in dienst, en eenderde van de instellingen heeft daarnaast zowel jongeren als ouderen in dienst. Dit betekent dat tweederde van de instelling geen jongeren onder de vrijwilligers hebben. De meeste vrijwilligers zijn twee jaar of langer betrokken bij de instelling. De kenmerken van de vrijwilligers zijn samengevat in tabel 4.4d.

Tabel 4.4c. Aantal instellingen met vrijwilligers

Vrijwilligers in de instelling?	Aantal (n)	% van alle instellingen
Nee	7	13,0
Ja	47	87,0
<i>Totaal</i>	54	100,0

Tabel 4.4d. Kenmerken van de vrijwilligers in instellingen

Kenmerk	Aantal (n)	% van alle instellingen met vrijwilligers
Geslacht (n = 32)		
Alleen mannen	0	0,0
Alleen vrouwen	0	0,0
Mannen + vrouwen	32	100,0
<i>Totaal (n)</i>	32	100,0
Percentage mannen* (n = 32)		
5,4% of minder	12	37,5
5,5% t/m 14,6%	11	34,4
14,7% of meer	9	28,1
<i>Totaal (n)</i>	32	100,0
Totaal aantal vrijwilligers* (n = 46)		
65 of minder	16	34,8
66 t/m 200	17	37,0
201 of meer	13	28,3
<i>Totaal (n)</i>	46	100,0
Leeftijden (n = 46)		
Alleen vrijwilligers tussen 25 en 65 jaar	16	34,8
Ook vrijwilligers van 65 jaar en ouder	17	37,0
Ook vrijwilligers van 65 jaar en ouder en jonger dan 25	13	28,3
<i>Totaal (n)</i>	46	100,0
Percentage tussen 25 en 65 jaar* (n = 38)		
55,6 % of minder	13	34,2
55,7 % t/m 76,6 %	13	34,2
76,7 % of meer	12	31,6
<i>Totaal (n)</i>	38	100,0
Percentage langer dan 2 jaar werkzaam in instelling* (n = 45)		
66,7 of minder	15	33,3
66,8 t/m 81,3	15	33,3
81,4 of meer	15	33,3
<i>Totaal (n)</i>	45	100,0
* Indeling in tertielen		

De vrijwilligers worden ingezet voor diverse soorten werk (tabel 4.4e). De meeste organisaties hebben vrijwilligers die met taken die worden aangemerkt als 'begeleiding': praktische zaken regelen, troosten en gesprekken voeren. Vrijwilligers worden ook in veel organisaties ingezet in de persoonlijke verzorging van cliënten. Ook worden bij ongeveer de helft van de organisaties bestuurlijke en administratieve taken door vrijwillige krachten uitgevoerd. In eenderde van de organisaties zijn vrijwilligers actief in de voorlichting, de schoonmaak en technische taken.

Tabel 4.4e. Aard van vrijwilligerswerk en vacatures (n=47)

	Aantal (n)	% van alle instellingen met vrijwilligers
Taken van de vrijwilligers		
Begeleiding	39	83,0
Verzorging	28	59,6
Administratie	24	51,1
Bestuur	23	48,9
Voorlichting	17	36,2
Technisch	16	34,0
Schoonmaak	14	29,8
Vervoer	3	6,4
Ondersteunend	3	6,4
Verkoop	2	4,3
Restauratief	2	4,3
Service/ presentatie organisatie	2	4,3
Recreatief	2	4,3
Welzijn	1	2,1
Dierenverzorging	1	2,1
Beheer	1	2,1
Hulpverlenend	1	2,1

Van de zeven organisaties die geen vrijwilligers hebben, hebben er zes daarvoor een specifieke reden. Vijf van de instellingen zijn ook niet van plan in de toekomst vrijwilligers in te schakelen (tabel 4.4f).

Tabel 4.4f. Vragen aan instellingen zonder vrijwilligers

Vraag	Aantal (n)	% van alle instellingen zonder vrijwilligers
Specifieke reden dat er geen vrijwilligers zijn? (n = 7)		
Nee	1	14,3
Ja	6	85,7
<i>Totaal</i>	7	100,0
In de toekomst vrijwilligers inschakelen? (n = 7)		
Nee	5	71,4
Ja	1	14,3
Weet ik niet	1	14,3
<i>Totaal</i>	7	100,0

§ 4.4.3 Werving van vrijwilligers (vraag)

Iets meer dan de helft van de organisaties heeft een tekort aan vrijwilligers. De helft daarvan komt zelfs meer dan tien vrijwilligers tekort (tabel 4.4g). Christelijke organisaties hebben minder vaak met deze tekorten te maken dan niet-christelijke organisaties (4.4h.). Het SCP (Devilee, 2005) geeft aan dat in 2003 en 2004 47 procent van alle organisaties in de sector zorg en hulpverlening te maken had met een tekort aan vrijwilligers. Het gevonden percentage in dit onderzoek ligt daar niet ver vandaan. Er wordt in het SCP geen onderscheid gemaakt tussen christelijke en niet-christelijke instellingen.

Het verschil tussen de vrijwilligerstekorten tussen christelijke en niet-christelijke instellingen is volgens de deelnemers aan het groepsgebesprek – allen verbonden aan een christelijke instelling – het gevolg van de sterke band tussen identiteitsgebonden instellingen en kerken. Opvallend is dat de instellingen niet of nauwelijks gericht werven binnen de kerken of samenwerken met de kerken voor het werven van vrijwilligers. Het werven van nieuwe vrijwilligers gebeurt via bestaande vrijwilligers (die lid zijn van de betreffende kerken) en mogelijk ook via patiënten (mensen die iets willen doen voor een medekerkelijk die cliënt is bij een instelling, melden zich daar aan als vrijwilliger). Door deze aansluiting op het sociale netwerk van de kerk zijn christelijke organisaties verzekerd van een goede 'voorraad' potentiële vrijwilligers.

Er zijn vooral meer vrijwilligers nodig voor het begeleiden en verzorgen van patiënten, en vervolgens ook voor bestuurlijke, organisatorische, administratieve en voorlichtingstaken. De meeste organisaties die een tekort aan vrijwilligers hebben, dragen hiervoor een specifieke reden aan.

Tabel 4.4g. Aard van vrijwilligerswerk en vacatures

Vraag	Aantal (n)	% van alle instellingen met vrijwilligers
Heeft de instelling een tekort aan vrijwilligers? (n = 47)		
Nee	21	44,7
Ja	26	55,3
<i>Totaal</i>	<i>47</i>	<i>100,0</i>
Hoeveel vrijwilligers tekort? (n = 20)		
2-5 vrijwilligers	4	20,0
5-10 vrijwilligers	5	25,0
Meer dan 10 vrijwilligers	11	55,0
<i>Totaal</i>	<i>20</i>	<i>100,0</i>
Welke vacatures? (n = 21)		
Begeleiding	13	61,9
Verzorging	9	42,9
Bestuurlijk/ organisatorisch	5	23,8
Voorlichting	4	19,0
Administratie	3	14,3
Ondersteunend	2	9,5
Technisch	1	4,8
Schoonmaak	1	4,8
Restauratief	1	4,8
Beheer	1	4,8
Service/presentatie organisatie	1	4,8
Vervoer	1	4,8
Hulpverlenend	1	4,8
Specifieke reden voor tekort (n = 21)		
Ja	17	81,0
Niet ingevuld	4	19,0
<i>Totaal</i>	<i>21</i>	<i>100,0</i>

Tabel 4.4h. Vrijwilligerstekort in christelijke en niet-christelijke instellingen (n = 47)

Antwoord op de vraag of de instelling voldoende vrijwilligers heeft*	Christelijke instellingen		Niet-christelijke instellingen		Totaal	
	n	%	n	%	n	%
Nee	7	30,4	14	58,3	21	44,7
Ja	16	69,6	10	41,7	26	55,3
<i>Totaal</i>	<i>23</i>	<i>100,0</i>	<i>24</i>	<i>100,0</i>	<i>47</i>	<i>100,0</i>
* De kans dat het verschil tussen christelijke en overige instellingen op toeval berust, is net iets groter dan de in dit onderzoek gehanteerde 5 procent, namelijk 5,1 procent (Fishers Exact Test 1-sided: 0,051)						

§ 4.4.4 Voorzieningen voor vrijwilligers (vraag)

Wervingsbeleid

Het werven van vrijwilligers gebeurt in bijna alle instellingen via vrijwilligers: degenen die betrokken zijn, vragen zelf weer andere personen om ook vrijwilliger te worden (tabel 4.4i). Dit is in overeenstemming met de resultaten van het onderzoek onder de vrijwilligers zelf: het belangrijkste motief om vrijwilligerswerk te gaan doen, is dat men ervoor gevraagd wordt. De organisaties maken hier bijna allemaal gebruik van. Tweederde van de organisaties heeft bovendien eigen materiaal ontwikkeld, zoals posters of folders, om er nieuwe vrijwilligers mee te werven. Eenderde van de organisaties maakt gebruik van de media. Ook eenderde van de organisaties maakt gebruik van internet als medium voor het werven van vrijwilligers.

Tabel 4.4i. Wervingsbeleid vrijwilligers

Vraag	Aantal christelijke organisaties*	Aantal niet-christelijke organisaties*	Totaal aantal organisaties	% van alle organisaties met vrijwilligers
Wijze van werving vrijwilligers (n = 45)				
Via vrijwilligers	22	15	37	82,2
Via eigen materiaal (posters, folders)	14	16	30	66,7
Via kranten/dagbladen/radio/tv	3	12	15	33,3
Via internet	4	8	12	26,7
Via vrijwilligerscentrale/-steunpunt	1	16	17	37,8
Via kerkbodes/kerkbladen	7	0	7	15,6
Via betaalde krachten/medewerkers	1	0	1	2,2
Via cliënten	2	0	2	4,4
Via info- en cursusavonden	1	1	2	4,4
Via beurzen en braderiën	0	1	1	2,2
Via ledenvergadering	0	1	1	2,2
Werft de instelling vrijwilligers via kerken? (n = 46)				
Nee	1	17	18	39,1
Ja	22	6	28	60,9
<i>Totaal</i>	23	23	46	100,0
Zoja, via welke kerk(en)? (n = 28)				
Christelijk Gereformeerde Kerk	6	2	8	28,6
Gereformeerde Gemeente	14	2	16	64,3
Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt	6	2	8	28,6
Protestantse Kerk in Nederland	12	6	18	64,3
Geref. Gemeenten in Nederland	4	1	5	17,9
Oud Geref. Gemeenten in Nederland	2	1	3	10,7
Hersteld Hervormde Kerk	5	0	5	17,9
Evangelisch	1	2	3	10,7
Baptisten	1	0	1	3,6
Nederlands Gereformeerde Kerk	1	0	1	3,6
Rooms-katholieke Kerk	2	2	4	14,3
Andere kerk	2	1	3	10,7
*De aantallen onderzochte organisaties zijn te klein om zinvolle percentages te berekenen voor christelijke en niet-christelijke organisaties. Ook is het aantal in de meeste gevallen te klein om verschillen te toetsen (Pearsons Chi-kwadraat toets). De variabelen waarvoor toetsing wel statistisch verantwoord was, en waarvoor een verschil is gevonden, zijn weergegeven in de gearceerde cellen.				

De organisaties die vrijwilligers werven via een vrijwilligerscentrale of –steunpunt, zijn bijna altijd niet-christelijke organisaties. De deelnemers aan het groepsgesprek, alledrie manager in een christelijke organisatie of vereniging, maken zelf ook nooit gebruik van een dergelijke centrale. Ze doen dit niet, omdat hun organisaties een nadrukkelijk een gereformeerde signatuur hebben, en zij ook graag zowel medewerkers als vrijwilligers willen inzetten die dezelfde kerkelijke achtergrond hebben. Dit vinden ze met name van belang omdat hun cliënten ook een specifieke kerkelijke achtergrond hebben, en het belangrijk voor hen is dat de personen die hen verzorgen instemmen met en thuis zijn in hetzelfde geloof als zij. Omdat de confessionele grondslag van de organisaties zozeer de identiteit ervan bepaalt, willen zij ook liever niet gebruik maken van een vrijwilligerscentrale of –steunpunt, waar vrijwilligers van alle soorten achtergrond zich aanmelden. Het zou veel moeite kosten en veel onbegrip opleveren als de organisatie vrijwilligers zou afwijzen.

Om dezelfde reden werven deze christelijke organisaties ook geen vrijwilligers op algemene beurzen en braderieën.

Overig beleid

Naast beleid om nieuwe vrijwilligers te werven, hebben de meeste ondervraagde instelling ook beleid om vrijwilligers vast te houden (tabel 4.4j).

Tabel 4.4j. Overig beleid vrijwilligers

Vragen aan instelling	Aantal instellingen (n)	% van alle instellingen met vrijwilligers
Welke voorzieningen voor vrijwilligers? (n = 47)		
Kerstpakket	30	63,8
Reiskostenvergoeding	34	72,3
Onkostenvergoeding	29	61,7
Contract	30	63,8
Verzekering	32	68,1
Begeleiding	39	83,0
Opleiding	19	40,4
Maaltijd(en)	2	4,3
Andere beloning	15	31,9
Staan de taken van de vrijwilligers op papier? (n = 47)		
Nee	10	21,3
Ja	32	68,1
Ja, deels	5	10,6
<i>Totaal</i>	<i>47</i>	<i>100,0</i>
Rekening met vrijwilligers bij maken van beleid? (n = 45)		
Nee	4	8,9
Ja	40	88,9
Ja, deels	1	2,2
<i>Totaal</i>	<i>45</i>	<i>100,0</i>
Vrijwilligers betrokken bij het maken van beleid? (n = 43)		
Nee	17	39,5
Ja	25	58,1
Ja, deels	1	2,3
<i>Totaal</i>	<i>43</i>	<i>100,0</i>

De meeste organisaties bieden begeleiding, reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding, een contract, een verzekering en een kerstpakket. In mindere mate worden opleidingen geboden aan de vrijwilligers. De deelnemers aan het groepsgesprek geven aan dat zij het belangrijk vinden in elk geval enige vorm van aandacht te geven aan vrijwilligers, maar dat de belangrijkste vorm van aandacht communicatie is: regelmatig laten merken – zeggen – dat de organisatie de vrijwilliger belangrijk vindt. Vrijwilligers zouden zelf vaak andere vormen van beloning afwijzen. Dat geldt voor reiskosten- en onkostenvergoeding: ook die ziet men soms als vrijwillig gemaakte kosten waar ze niets voor terug willen hebben. Een opleiding wordt door sommige vrijwilligers op prijs gesteld, maar door veel van hen ook niet. Soms ziet men het aanbieden van een opleiding of training als een extra belasting, en vindt de vrijwilliger het gewoonweg niet leuk om een cursus te volgen. De vrijwilligers willen nog wel een cursus volgen als ze het zelf ook nuttig vinden – omdat ze bijvoorbeeld het nut van een EHBO-cursus wel inzien, of omdat ze het voor hun eigen ontwikkeling belangrijk vinden. Het opstellen van een contract voor vrijwilligers en het aanbieden van een verzekering wordt steeds belangrijker, merken de deelnemers op. De belangrijkste reden van deze voorzieningen is de rechtsbescherming van de vrijwilliger, en van de organisatie.

De taken van vrijwilligers worden niet altijd op papier vastgelegd. De deelnemers aan het groepsgesprek leggen uit dat dit ook niet voor elke vrijwilliger nodig is, bijvoorbeeld wanneer ze voor een heel beperkte taak ingeschakeld zijn, zoals het bezoeken van een oudere. “De vrijwilliger weet dan precies wat hij komt doen”. Toch vinden de deelnemers aan het groepsgesprek het vastleggen van taken in veel gevallen nuttig, bijvoorbeeld om de verantwoordelijkheidsverdeling tussen vrijwilligers en professionele verzorgers helder te stellen. Ook is het voor sommige vrijwilligers nodig duidelijk vast te leggen wat hun taak is, om te voorkomen dat ze taken naar zich toe blijven halen en zichzelf daarmee overbelasten.

Bijna alle instellingen houden in het maken van hun beleid rekening met hun vrijwilligers, maar vrijwilligers worden niet altijd zelf betrokken bij het maken van beleid.

§ 4.5 Mantelzorg

Om te bepalen of de respondenten mantelzorger zijn, is de vraag voorgelegd: "Heeft u in de afgelopen 12 maanden onbetaalde hulp geboden aan:

- een oudere uit uw naaste omgeving?
- een zieke uit uw naaste omgeving?
- een gehandicapte uit uw naaste omgeving?
- een psychisch zieke uit uw naaste omgeving?
- een persoon, die stervende was?
- mensen met beperkingen uit uw naaste omgeving, anders dan hierboven genoemd?"

Wanneer de respondent op één van deze vragen 'ja' geantwoord heeft, valt hij of zij onder onze definitie van mantelzorger. 56 procent van de respondenten bleek op minstens één van deze vragen 'ja' te antwoorden, dus mantelzorger te zijn (tabel 4.5a).

Tabel 4.5a. Mantelzorg door de kerkleden

Soort mantelzorg	Aantal (n)	% van alle respondenten
Voor oudere		
Nee	368	64,4
Ja	203	35,6
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>
Voor zieke		
Nee	428	75,0
Ja	143	25,0
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>
Voor persoon met handicap		
Nee	495	86,7
Ja	76	13,3
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>
Voor persoon met psychische ziekte		
Nee	500	87,6
Ja	71	12,0
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>
Voor stervende persoon		
Nee	546	95,6
Ja	25	4,4
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>
Voor persoon met andere beperkingen		
Nee	497	87,0
Ja	74	13,0
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>
Totaal mantelzorgers		
Nee	251	44,0
Ja	320	56,0
<i>Totaal</i>	<i>571</i>	<i>100,0</i>

Figuur 4.5. De meest voorkomende vormen van mantelzorg

De meest voorkomende (combinaties van) vormen van mantelzorg (als percentage van alle mantelzorgers):

- Alleen mantelzorg aan een oudere (20,6 %)
- Alleen mantelzorg aan een oudere en aan een zieke (14,7 %)
- Alleen mantelzorg aan een zieke (7,8 %)
- Alleen mantelzorg aan iemand met andere beperkingen (5,9 %)
- Alleen mantelzorg aan iemand met een handicap (5,6 %)
- Alleen mantelzorg aan iemand met een psychische ziekte (4,7 %)

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête geanalyseerd om een beeld te schetsen:

- wie de orthodox-protestantse mantelzorger is (§ 4.4.1)
- voor wie deze mantelzorger zorgt (§ 4.4.2)
- aard en intensiteit van de zorg (§ 4.4.3)
- de motieven van de mantelzorger om deze zorg te verlenen (§ 4.4.4)
- de belasting die de mantelzorger ervaart (§ 4.4.5)
- de beloning die de mantelzorger krijgt en de steun die hij of zij ondervindt (§ 4.4.6)

§ 4.5.1 Kenmerken van orthodox-protestantse mantelzorgers

Om een beeld te geven van wie de mantelzorgers in ons onderzoek zijn, wordt in tabel 4.5b. per achtergrondkenmerk weergegeven wat het percentage mantelzorgers is.

Tabel 4.5b. Percentage mantelzorgers per achtergrondkenmerk

Kenmerk*	% mantelzorgers	Totaal aantal respondenten (n)
Geslacht		
Mannen	42,7	225
Vrouwen	64,7	346
<i>Totaal</i>	<i>56,0</i>	<i>571</i>
Leeftijd**		
19 t/m 40 jaar	51,2	201
41 t/m 56 jaar	68,4	187
57 jaar en ouder	49,2	181
<i>Totaal</i>	<i>56,2</i>	<i>569</i>
Hoogst afgeronde opleiding		
Laag: geen/lager onderwijs/mulo/lbo/vbo/mavo	56,7	201
Middel: Hbs/havo/vwo/mbo	57,4	188
Hoog: Hbo/universiteit	53,6	179
<i>Totaal</i>	<i>56,0</i>	<i>568</i>
Betaald werk (ja/nee)		
Nee	57,2	215
Ja	55,9	349
<i>Totaal</i>	<i>56,4</i>	<i>564</i>
Betaald werk (uren per week)		
Minder dan 36 uur	38,3	188
36 uur of meer	22,8	158
Niet van toepassing	38,9	215
<i>Totaal</i>	<i>56,3</i>	<i>561</i>
Grootte van het huishouden		
1-2 personen	53,2	222
3-4 personen	53,3	165
> 4 personen	62,6	174
<i>Totaal</i>	<i>56,1</i>	<i>561</i>
Samenstelling van het huishouden		
Paar met kinderen	58,9	326
Andere samenstelling	54,3	223
<i>Totaal</i>	<i>57,0</i>	<i>549</i>
Kerkelijke achtergrond		
Christelijke Gereformeerde Kerk	54,8	135
Gereformeerde Gemeente	58,0	119
Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt	55,4	175
Protestantse Kerk (Hervormd)	56,0	134
<i>Totaal</i>	<i>56,0</i>	<i>563</i>
Woonplaats		
Emmeloord	55,1	374
Zoetermeer	57,7	196
<i>Totaal</i>	<i>56,0</i>	<i>570</i>
* Gearceerde cellen: er is een verband gevonden tussen het betreffende kenmerk en het percentage vrijwilligers		
** Ingedeeld in tertielen		

Samengevat kan worden gesteld dat de meeste mantelzorgers te vinden zijn onder vrouwen, in de leeftijdsgroep van 41 tot en met 56 jaar, in de huishoudens bestaande uit een paar met kinderen, en onder degenen die niet fulltime werken. De kenmerken worden hieronder afzonderlijk besproken.

Geslacht

Vrouwen zijn vaker mantelzorger dan mannen: 65 procent van de vrouwelijke respondenten en 43 procent van de mannelijke respondenten is mantelzorger. De deelnemers aan de groepsgesprekken schreven dit verschil in de eerste plaats toe aan de gebruikelijke rolverdeling: van een echtpaar werkt de man buitenshuis, de vrouw richt zich op het huishouden en op zorgtaken. Ook wanneer vrouwen wel buitenshuis werken, is dat meestal parttime, en combineren vrouwen dit met zorgtaken. Deze verklaring wordt ondersteund door de analyse van het aantal uren dat respondenten werken: fulltimers blijken inderdaad significant minder vaak mantelzorger te zijn dan parttimers en dan mensen die niet werken. Dat vrouwen in de orthodox-christelijke kring zich inderdaad op huishoudelijke en verzorgende taken richten, wordt ook bevestigd in een recent onderzoek naar de politieke participatie van vrouwen in deze kring (Jager-Vreugdenhil en Kuiper, maart 2006): 65 procent van de mannen en 30 procent van de vrouwen besteedt meer dan 20 uur per week aan betaald werk, terwijl 4 procent van de mannen en 43 procent van de vrouwen meer dan 20 uur per week besteedt aan huishoudelijk werk en zorg voor gezinsleden.

In de tweede plaats geven de deelnemers aan dat zorgtaken van nature beter bij vrouwen dan bij mannen passen: "Zorgtaken liggen meer in de aard van vrouwen" en: "Vrouwen voelen zich eerder geroepen tot zorgtaken". Tenslotte denkt men dat het verschil gedeeltelijk te verklaren is doordat vrouwen gemiddeld langer leven dan mannen, en daardoor de groep vrouwen die zorgtaken kan verrichten groter is.

Ook uit andere onderzoeken is bekend dat vrouwen vaker mantelzorger zijn dan mannen. Om onze gegevens te kunnen vergelijken met de onderzoeken van het SCP (red. Timmermans, 2003) en van Van Exel (2003), geven we hieronder de aantallen mannen en vrouwen weer als percentage van de groep mantelzorgers. Onze gegevens komen sterk overeen met de gegevens van Van Exel. Wanneer onze gegevens vergeleken worden met die van het SCP, valt op dat het verschil in percentages mannen en vrouwen groter is onder kerkleden dan onder de hele Nederlandse bevolking. Dit kan te maken hebben met het verschil in definitie van mantelzorger. Om dit na te gaan is geanalyseerd of er een verschil is tussen de respondenten die meer en minder dan acht uur per week zorg verlenen. Er is echter geen significant verschil gevonden. Verklaringen die overblijven, zijn dat in dit onderzoek ook mantelzorgers die gedurende minder dan drie maanden zorg verleenden meegenomen zijn, of dat onder kerkleden inderdaad meer vrouwen dan mannen mantelzorg verlenen.

Tabel 4.5c. Verhouding mannelijke en vrouwelijke mantelzorgers in diverse onderzoeken

	SCP (2003)	Van Exel (2003)	Mantelzorgers in dit onderzoek	Mantelzorgers in dit onderzoek, min. 8 uur per week zorg
Onderzochte groep	Alle Nederlanders	Mantelzorgers bereikt via Steunpunten Mantelzorg	Kerkleden	Kerkleden
Afbakening definitie mantelzorger	Minimaal 8 uur per week zorg, voor minimaal 3 maanden	Geen nadere definiëring	Geen nadere definiëring	Minimaal 8 uur per week zorg
Mannen (%)	42	23	30	26
Vrouwen (%)	58	77	70	74
Totaal (%)	100	100	100	100

Leeftijd

In de leeftijdsgroep 41 t/m 56 jaar is een hoger percentage personen mantelzorger dan in de andere groepen, in de leeftijdsgroep van 57 jaar en ouder is dat percentage het kleinst. In de groepsgesprekken werd dit beeld herkend: de 'sandwichgeneratie' is het grootst omdat deze mensen zowel zorg voor hun kinderen als voor hun ouders dragen. Bovendien wordt opgemerkt dat de oudere generatie minder mantelzorg zal kunnen verlenen omdat ze zelf meer gezondheidsproblemen krijgen.

Een vergelijking met onderzoek onder alle Nederlanders bevestigt het beeld: het SCP concludeert dat mantelzorgers vaak tussen de 45 en 54 jaar oud zijn, en dat de gemiddelde leeftijd van de mantelzorger 49 jaar is. De groep kerkelijke mantelzorgers in dit onderzoek wijkt dus wat leeftijd betreft niet af van andere mantelzorgers.

Opleidingsniveau

Er is geen verschil gevonden tussen het percentage mantelzorgers in verschillende opleidingsniveaus. Dit was ook niet te verwachten: in ander onderzoek (o.a. red. Timmermans, 2003) wordt ook geconcludeerd dat het opleidingsniveau van mantelzorgers niet afwijkt van dat van de hele Nederlandse bevolking.

Betaald werk

Er is geen verschil in het percentage mantelzorgers tussen respondenten met en zonder een betaalde baan. Dit concludeert ook het SCP (red. Timmermans, 2003). Wel zijn de respondenten die parttime werken vaker mantelzorger dan de respondenten die fulltime werken. In de groeps gesprekken werd aangevoerd dat het verschil tussen parttimers en fulltimers samenvalt met het verschil tussen vrouwen en mannen. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn: van de mannelijke respondenten werkt 60 procent fulltime (36 uur of meer per week), terwijl van de vrouwelijk respondenten slechts 7 procent fulltime werkt.

Grootte en samenstelling huishouden

Uit de gegevens blijkt geen samenhang te zijn tussen het percentage mantelzorgers en de grootte van het huishouden van de mantelzorger. Wel blijken mensen uit huishoudens die bestaan uit een paar met kinderen, vaker mantelzorger te zijn dan andere huishoudensamenstellingen. Ook Van Exel (2002) concludeert dat een aanzienlijk deel van de mantelzorgers, namelijk 38 procent, kinderen heeft; en het SCP (red. Timmermans, 2003) berekende dat alleenstaanden minder vaak mantelzorger zijn dan niet-alleenstaanden.

Overige kenmerken

Ten slotte zijn er geen verschillen waar te nemen in het percentage mantelzorgers tussen de verschillende kerkgenootschappen en tussen de twee onderzochte plaatsen Emmeloord en Zoetermeer.

§ 4.5.2 Inzet van orthodox-protestantse mantelzorgers

De mantelzorgers verzorgen gemiddeld drie personen. Ongeveer eenderde van de mantelzorgers draagt zorg voor één persoon. De meeste mantelzorgers zorgen voor 2 of 3 personen (tabel 4.5d.). Het gemiddelde aantal personen waarvoor een mantelzorger zorgt, is 2,9. De spreiding is echter groot, omdat er ook mantelzorgers voor grote aantallen personen zorgen (vermoedelijk gezinnen of bijvoorbeeld groepen in instellingen). Er is geen verband gevonden tussen het aantal personen waarvoor elke mantelzorger zorgt en de achtergrondkenmerken van de mantelzorger (geslacht, leeftijd enz.), met één uitzondering: mantelzorgers zonder betaald werk zorgen vaker voor twee of drie personen dan mantelzorgers met betaald werk.

Tabel 4.5d. Aantal verzorgde personen per mantelzorger (n = 283)

Aantal verzorgde personen* **	% van de mantelzorgers met betaald werk	% van de mantelzorgers zonder betaald werk	% van alle mantelzorgers
1 persoon	33,3	33,5	33,6
2 of 3 personen	34,3	47,2	42,2
Meer dan 3 personen	32,4	19,3	24,0
<i>Totaal</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
* In het jaar voorafgaand aan dit onderzoek ** Gemiddeld aantal verzorgde personen is 2,9 (s = 3,2)			

In de enquête is aan de personen die mantelzorger zijn een aantal vragen gesteld over de zorg die zij aan iemand geven. Wanneer ze de zorg hadden voor meerdere hulpbehoevende personen, is hen gevraagd één van deze personen uit te kiezen en de vragen alleen voor deze persoon in te

vullen. In tabel 4.5e. zijn de antwoorden op deze vragen samengevat. De kenmerken worden hieronder besproken.

Tabel 4.5e. Kenmerken van de persoon verzorgd door de mantelzorger

Kenmerk	Aantal (n)	% van alle zorgontvangers
Reden tot hulp (n = 315)		
Ouderdom	140	44,4
Ziekte	120	38,1
Handicap	79	25,1
Psychische ziekte	51	16,2
Deze persoon was stervende	15	4,8
Andere reden dat deze persoon hulp nodig had	42	13,3
Geslacht zorgontvanger (n = 305)		
Man	91	29,8
Vrouw	214	70,2
<i>Totaal</i>	<i>305</i>	<i>100,0</i>
Leeftijd zorgontvanger* (n = 305)		
Jonger dan 53 jaar	103	33,8
54 t/m 79 jaar	104	34,1
80 jaar en ouder	98	32,2
<i>Totaal</i>	<i>305</i>	<i>100,0</i>
Relatie van mantelzorger tot de zorgontvanger (n = 305)		
Partner	11	3,6
(Pleeg)kind	13	4,3
(Schoon)vader/(schoon)moeder	91	29,8
Broer/zwager/(schoon)zus	20	6,6
Grootvader/grootmoeder	15	4,9
Vriendin/kennis	70	23,0
Buurman/buurvrouw	26	8,5
Collega	1	0,3
Anders	58	19,0
<i>Totaal</i>	<i>305</i>	<i>100,0</i>
Mantelzorger familie (1° of 2° graad) van zorgontvanger? (n = 305)		
Familielid	150	49,2
Geen familielid	155	50,8
<i>Totaal</i>	<i>305</i>	<i>100,0</i>
Woont de zorgontvanger bij de mantelzorger in huis? (n = 314)		
Nee	290	92,4
Ja	24	7,6
<i>Totaal</i>	<i>314</i>	<i>100,0</i>
Woont de zorgontvanger in dezelfde plaats als de mantelzorger? (n = 316)		
Nee	110	34,8
Ja	206	65,2
<i>Totaal</i>	<i>316</i>	<i>100,0</i>
Is de zorgontvanger lid van dezelfde kerk als de mantelzorger? (n = 312)		
Nee	42	13,5
Ja	254	81,4
<i>Totaal</i>	<i>296</i>	<i>100,0</i>
* Gemiddelde leeftijd van alle zorgontvangers: 62,7 (s = 22,9)		

Reden dat de zorgontvanger zorg nodig heeft

De belangrijkste reden om zorg te verlenen, is dat de zorgontvanger oud, ziek of gehandicapt is. De redenen voor mantelzorg zijn getoetst aan de achtergrondkenmerken van de mantelzorger. Er is alleen een verband gevonden tussen de kerkelijke achtergrond van de mantelzorger en de reden dat de zorgontvanger zorg nodig had in verband met ouderdom. In de Christelijk Gereformeerde kerk is dat de reden voor 59 procent van de mantelzorgers, in de Gereformeerde Gemeenten voor

45 procent van de mantelzorgers, in de Gereformeerde Bond (PKN) voor 39 procent van de mantelzorgers en in de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt voor 35 procent van de mantelzorgers.

Geslacht van de zorgontvanger

Opmerkelijk is dat van de zorgontvangers 70 procent vrouw en 30 procent man is. Ook de deelnemers aan de groepsgesprekken waren hierdoor verrast, maar kwamen wel met verklaringen. Beide gespreksgroepen leggen een verband met het 'aanbod' aan mantelzorgers: er zijn meer vrouwelijke dan mannelijke mantelzorgers. Vrouwen laten zich eerder laten verzorgen door vrouwen en mannen eerder door mannen. Vrouwelijke zorgvragers zullen dus eerder een mantelzorger vinden dan mannen. Dat vrouwelijke zorgontvangers de voorkeur geven aan vrouwelijke mantelzorgers en mannelijke zorgontvangers aan mannelijke mantelzorgers, werd op twee manieren uitgelegd. In de eerste plaats zou er een sterke band tussen moeders en dochters bestaan, waardoor moeders eerder door dochters dan door zoons worden verzorgd, en dochters eerder voor hun moeder zorgen dan voor hun vader. In de tweede plaats denken de deelnemers aan de groepsgesprekken dat de intimiteit van lichamelijke verzorging met zich meebrengt dat de mantelzorger en zorgontvanger voorkeur hebben voor iemand van hetzelfde geslacht om de zorg uit te voeren. Nadere analyse van de data bevestigt dat gedeeltelijk. De mannelijke mantelzorgers zorgen inderdaad vaker dan de vrouwelijke mantelzorgers voor een man. Maar beiden zorgen nog vaker voor een vrouw (tabel 4.5f). Daarom is het waarschijnlijk dat andere verklaringen (ook) een rol spelen.

Tabel 4.5f. Mannen zorgen voor mannen en vrouwen zorgen voor vrouwen?

Kenmerk mantelzorger	% dat zorgt voor een mannelijke zorgontvanger	% dat zorgt voor een vrouwelijke zorgontvanger
Geslacht (n = 305)		
Man	41,1	58,9
Vrouw	24,8	75,2
<i>Totaal</i>	29,8	70,2
* Het gevonden verschil significant.		

De deelnemers aan de groepsgesprekken dragen een aantal andere verklaringen aan:

- vrouwen maken eerder gebruik van hulp; dit is in elk geval een bekend verschijnsel in psychisch hulpverlening;
- mannen gaan eerder naar professionele hulp of instelling dan beroep te doen op informele zorg;
- de respondenten moesten één persoon kiezen om de vragen voor in te vullen; als je een gezin helpt, noem je dan de vrouw als belangrijkste persoon in het gezin;
- vrouwen worden ouder.

De analyse is ook uitgevoerd voor andere achtergrondkenmerken van de mantelzorgers, maar daarvoor werd geen verband gevonden met het geslacht van de zorgontvangers.

In ander onderzoek wordt bevestigd dat de zorgontvangers inderdaad vaker vrouwen zijn dan mannen. Het SCP (red. De Boer, 2005) noemt een percentage van 71 procent vrouwen. Van Exel (2002) concludeert echter dat er ongeveer evenveel mannen als vrouwen verzorgd worden door een mantelzorger. Als verklaring voor het verschil tussen Van Exel enerzijds en het SCP en dit onderzoek anderzijds, zou het verschil in de onderzoeksgroep aangedragen kunnen worden. Van Exel heeft de groep mantelzorgers aangesloten bij Steunpunten Mantelzorg onderzocht, terwijl het SCP en dit onderzoek een steekproef hebben genomen uit een bredere populatie. Wanneer hier inderdaad de verklaring voor het verschil ligt, zou dit kunnen betekenen dat bij een Steunpunt Mantelzorg relatief meer mantelzorgers die mannen verzorgen terechtkomen. Overigens is de groep die bij het Steunpunt Mantelzorg terecht komt ook op andere punten verschillend van de onderzochte kerkelijke mantelzorgers, zoals bijvoorbeeld in paragraaf 4.5.3. zal worden beschreven.

Leeftijd van de verzorgde persoon

De verzorgde personen zijn gemiddeld 62,7 jaar oud. Eenderde van de verzorgde personen is jonger dan 54 jaar, eenderde is 80 jaar of ouder. Er is een samenhang tussen de leeftijd van de zorgvragers en veel van de achtergrondkenmerken van de mantelzorgers (tabel 4.5g).

Er is een verband tussen de leeftijd van de mantelzorger en de leeftijd van de zorgontvanger. Dit kan te maken hebben met het gegeven dat mantelzorgers vaak voor een partner zorgen (die doorgaans van dezelfde leeftijd is) of voor hun ouders of kinderen (waar ze maximaal één generatie in leeftijd van verschillen). Mogelijk vinden de zorgontvangers het ook prettig door iemand verzorgd te worden die niet teveel in leeftijd van hen verschilt. Een andere verklaring kan zijn dat mantelzorgers vaak hulp verlenen aan iemand in hun directe sociale omgeving, en dat de sociale omgeving van oudere mantelzorgers uit oudere personen bestaat dan de sociale omgeving van jongere mantelzorgers.

Oudere personen worden vaker verzorgd door mensen zonder een betaalde baan en met een lagere opleiding, en die vaker een huishouding hebben dat uit 1 of 2 personen bestaat. Jongere zorgontvangers worden vaker verzorgd door mantelzorgers met een betaalde baan, een hogere opleiding, een groter huishouden dat relatief vaak een paar met kinderen betreft. Elk van deze verschillen kan direct samenhangen met de hogere leeftijd van de mantelzorger: ouderen hebben vaker geen betaalde baan (meer), hebben geen kinderen meer thuiswonen en hebben mogelijk ook een lagere opleiding dan de later opgegroeide generaties.

Tenslotte valt op dat mantelzorgers uit de Christelijk Gereformeerde Kerk vaker oudere personen verzorgen en mantelzorgers uit de Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt vaker jongere personen zorg verlenen. Mantelzorgers uit de Gereformeerde Bond (PKN) zorgen vaker voor personen die 54 tot en met 79 jaar oud zijn. Mogelijk is ook hier de verklaring te vinden in de leeftijd van de mantelzorgers. Inderdaad blijken in de Gereformeerde Bond meer oudere mantelzorgers te zijn dan in de andere kerkgenootschappen (tabel 4.5h.)

Tabel 4.5g. Verband tussen leeftijd zorgontvanger en kenmerken van de mantelzorger

Kenmerk mantelzorger*	% van de zorgontvangers jonger dan 54 jaar	% van de zorgontvangers van 54 t/m 79 jaar	% van de zorgontvangers van 80 jaar en ouder
Leeftijd (n = 311)			
Jonger dan 41 jaar	47,0	33,0	20,0
41 t/m 56 jaar	35,5	36,3	28,2
57 jaar en ouder	16,1	32,2	51,7
<i>Totaal</i>	33,8	34,1	32,2
Opleidingsniveau (n = 309)			
Lager	23,9	32,7	43,4
Middel	38,8	29,1	32,0
Hoog	40,9	39,8	19,4
<i>totaal</i>	34,0	33,7	32,4
Betaald werk? (n = 309)			
Nee	28,6	30,3	41,2
Ja	37,4	36,3	26,3
<i>Totaal</i>	34,0	34,0	32,0
Grootte huishouden (n = 306)			
1 of 2 personen	23,5	33,9	42,6
3 of 4 personen	34,5	36,9	28,6
Meer dan 4 personen	45,8	33,6	20,6
<i>Totaal</i>	34,3	34,6	31,0
Samenstelling huishouden (n = 306)			
Paar met kinderen	41,2	34,2	24,6
Anders	23,1	33,3	43,6
<i>Totaal</i>	34,2	33,9	43,6
Kerk (n = 306)			
CGK	25,0	30,6	44,4
GG	35,4	32,3	32,3
GKV	45,3	31,6	23,2
PKN	28,4	41,9	29,7
<i>Totaal</i>	34,3	34,0	31,7
* Gearceerde cellen: er is een verband gevonden tussen dit kenmerk van de mantelzorger en de leeftijd van de zorgontvanger.			

Tabel 4.5h. Leeftijd van de mantelzorgers per kerkgenootschap

Kenmerk mantelzorger	Kerkgenootschap*				
	CGK (n = 74)	GG (n = 69)	GKV (n = 97)	PKN (n = 75)	Totaal (n = 315)
Leeftijd in tertielen					
Jonger dan 41 jaar	27,0	40,6	41,2	20,0	32,7
41 t/m 56 jaar	40,5	39,1	39,2	38,7	39,4
57 jaar en ouder	32,4	20,3	19,6	41,3	27,9
<i>Totaal</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
* Er is een kans van minder dan 1 procent dat de verschillen tussen de kerkgenootschappen op toeval berusten					

Relatie van de mantelzorger tot de verzorgde persoon

Van de respondenten geeft ongeveer de helft aan dat ze de zorg dragen voor een direct familielid (in de eerste of tweede graad), de andere helft zorgt voor burens, vrienden, kennissen en 'anderen', waaronder ook verdere familieleden zoals neven, nichten, ooms of tantes kunnen vallen. Dat de helft van de mantelzorgers voor andere dan nabije familieleden zorgt, is opmerkelijk in het licht van de cijfers van het SCP (red. De Boer e.a., 2005) en van Van Exel e.a. (2002). Volgens het SCP zorgt 16 procent van de mantelzorgers voor een partner of kind thuis, 4 procent voor een andere huisgenoot, en 63 procent voor een ouder, kind of ander familielid buitenshuis. Het percentage mantelzorgers dat voor vrienden, kennissen, collega's of anderen zorgt, is 18 procent. Ook wanneer er rekening mee wordt gehouden dat in de categorie 'andere huisgenoten' ook niet-familieleden zouden kunnen vallen, is het percentage niet-familieleden dat door mantelzorgers wordt verzorgd niet meer dan 22 procent. In het onderzoek van Van Exel geeft zelfs 91 procent van de respondent aan dat ze zorgen voor een partner, kind, ouder, schoonfamilie, broer of zus en slechts 9 procent voor vriend, vriendin, buur of 'overig'. Het percentage mantelzorgers dat zorg draagt voor niet-familieleden, is onder de respondenten van ons onderzoek dus aanmerkelijk hoger dan onder Nederlanders in het algemeen (SCP) of personen aangesloten bij de Steunpunten Mantelzorg (Van Exel e.a.). In een volgende paragraaf zal daarom extra aandacht worden besteed aan verschillen in de motieven van mantelzorgers om voor familieleden en niet-familieleden te zorgen.

Het overgrote deel van de mantelzorgers zorgt voor iemand die *niet* bij hem of haar in huis woont. Wanneer de verzorgde persoon wel in hetzelfde huis woont, gaat het in bijna gevallen om een partner, kind of soms een ouder. Het SCP vond een percentage van 20 procent van de mantelzorgers die voor iemand bij hen in huis zorgden. Ook hier waren de verzorgde personen meestal partners en kinderen.

De meeste mantelzorgers zorgen voor iemand die in dezelfde plaats woont. Wanneer iemand buiten de plaats verzorgd wordt, gaat het meestal om een ouder, een broer of zus, maar in één op de vijf gevallen ook voor een vriend of vriendin.

De meeste mantelzorgers zorgen voor iemand die lid is van dezelfde kerk. Een verklaring vanuit de groepsgesprekken is, dat het sterk van het sociale netwerk van een persoon afhangt of de mantelzorg 'op zijn weg komt'. Het sociale netwerk van de respondenten valt waarschijnlijk voor een groot deel samen met de leden van de kerk waarbij hij of zij is aangesloten. Bovendien zijn familieleden vaak lid van dezelfde kerk, en betekent het verlenen van hulp aan een familielid automatisch hulp aan iemand die lid is van dezelfde kerk.

Wanneer iemand uit een andere kerk verzorgd wordt, gaat het meestal om een ouder, grootouder of vriendin. Wanneer iemand verzorgd wordt die geen lid is van een kerk, gaat het vaak om een buurman, buurvrouw, vriendin of kennis.

§ 4.5.3 Aard en intensiteit van de geboden zorg

In de vorige paragrafen is een beeld geschetst van de mantelzorger en de zorgontvanger. In deze paragraaf wordt beschreven welke zorg de mantelzorgers verlenen, en hoeveel tijd zij daaraan besteden. De resultaten staan samengevat in tabel 4.5i.

Tabel 4.5i. Kenmerken van de geboden zorg door mantelzorger

Kenmerk	% van alle mantelzorgers
Soort geboden zorg (n = 311)	
Huishoudelijke hulp	40,5
Persoonlijke verzorging	12,5
Begeleiding	61,1
Technische hulp	20,6
Andere hulp	29,3
Aantal uren zorg, gemiddeld per week* (n = 285)	
1,5 uur of minder	33,7
1,6 tot 3,0 uur	34,7
3,1 uur of meer	31,6
<i>Totaal</i>	<i>100,0</i>
* Gemiddeld aantal uren per week voor alle mantelzorgers: 5,6 (s = 14,8)	

Soort geboden zorg

De zorg die de mantelzorgers verlenen, omvat meestal 'begeleiding': het regelen van praktische zaken, maar ook troosten en luisteren. Ook wordt in veel gevallen huishoudelijke hulp geboden. De deelnemers aan de groepsgesprekken herkenden dit beeld. In het onderzoek van Van Exel bieden de mantelzorgers veel vaker huishoudelijke zorg: tussen de 70 en 80 procent van de mantelzorgers maakt eten klaar, maakt het huis schoon, wast, strijkt en naait of doet boodschappen. Ongeveer 60 procent biedt hulp bij de persoonlijke verzorging, ongeveer 40 procent bij eten en drinken. De 'begeleiding' wordt door Van Exel veel uitgesplitst: van de onderzochte mantelzorgers biedt ongeveer 70 procent hulp bij de contacten met de gezondheidszorg, helpt ongeveer 45 procent met het regelen van hulpmiddelen, regels ongeveer 65 procent financiële zaken en verzekeringen, en biedt bijna 80 procent 'sociale ondersteuning'. Deze percentages zijn steeds hoger dan de percentages in dit onderzoek. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de keuze van de onderzoeksgroep: de mantelzorgers die Van Exel via de Steunpunten Mantelzorg bereikt, bieden waarschijnlijk veel intensievere zorg dan de mantelzorgers in ons onderzoek gemiddeld bieden.

De deelnemers aan de groepsgesprekken vroegen zich af of mannen vaker dan vrouwen technische hulp bieden. Uit analyse (tabel 4.5j. blijken mannen inderdaad significant vaker dan vrouwen technische hulp bieden, zelfs tot vier keer zo vaak. Vrouwen geven significant vaker huishoudelijke hulp, bijna twee keer zo vaak als mannen. Op het eerste gezicht lijken vrouwen ook vaker persoonlijke verzorging te doen, maar dit verschil is niet significant (Fisher's Exact Test, 1-sided: 0,056).

Tabel 4.5j. Kenmerk van de geboden zorg door mantelzorger (n = 311)

Soort geboden zorg	% van de mannelijke mantelzorger	% van de vrouwelijke mantelzorger	% van alle mantelzorgers
Huishoudelijke hulp	25,8	46,8	40,5
Persoonlijke verzorging	7,5	14,7	12,5
Begeleiding	57,0	62,8	61,1
Technische hulp	44,1	10,6	20,6
Andere hulp	24,7	31,2	29,3
* Gearceerde cellen: voor deze soorten zorg is een significant verschil gevonden tussen mannen en vrouwen			

Aantal uren zorg

De gemiddelde hoeveelheid tijd die de respondenten aan de zorg voor één persoon besteden, is 5,6 uren per week. Het grootste deel van de mantelzorgers verleent echter maar een beperkt aantal uren zorg: slechts eenderde van hen verleent meer dan 3 uur zorg per week.

§ 4.5.4 Motivatie van orthodox-protestantse mantelzorgers

Vanwege de aard van mantelzorg is niet gevraagd naar de redenen van respondenten om geen mantelzorger te zijn. Wel is gevraagd aan de 239 respondenten die geen mantelzorger zijn, of zij van plan zijn dit in de toekomst wel te doen. De meeste van deze respondenten weet dit niet (tabel 4.5k); dat is logisch, omdat men meestal niet weet of iemand in de naaste omgeving hulpbehoevend zal worden.

Tabel 4.5k. Mantelzorg in de toekomst?

Van plan in de toekomst hulp te bieden?	Aantal (n)	% van alle niet-mantelzorgers
Nee	52	21,8
Ja	36	15,1
Weet ik niet	151	63,2
Totaal	239	100,0

De respondenten die wel mantelzorger zijn, is gevraagd naar hun reden dat ze iemand zijn gaan helpen. Deze vraag is ook in 2001 door het SCP voorgelegd aan mantelzorgers (De Boer e.a., 2003). In dit onderzoek is een aantal redenen uit het SCP-onderzoek overgenomen; daarnaast is een aantal andere motieven toegevoegd, waaronder twee redenen die mogelijk voor kerkleden specifiek van toepassing zijn: "Ik zag het als een opdracht van God om deze persoon te helpen" en "Ik wilde deze persoon helpen vanuit mijn geloof". De respondenten konden zoveel redenen aankruisen als ze wilden. In tabel 4.5l. worden de resultaten weergegeven. Voor zover van toepassing worden de resultaten vergeleken met de resultaten van het SCP-onderzoek.

Tabel 4.5l. Redenen om mantelzorg te verlenen (n = 310)

Reden	Reden genoemd	
	% van de mantelzorgers dat dit motief noemt	% in het SCP-onderzoek (2003)
Ik vond het vanzelfsprekend om deze persoon te helpen	68,1	81
Ik deed het uit liefde en genegenheid	41,3	82
De zorg voor deze persoon kwam op mijn weg	32,3	
Ik vond het mijn plicht om deze persoon te helpen	30,6	68
Ik vond het leuk om deze persoon te helpen	26,5	
Ik zag het als een opdracht van God om deze persoon te helpen	26,1	
Ik wilde iets voor deze persoon betekenen	23,2	
Ik werd gevraagd om deze persoon te helpen	19,4	
Ik wilde deze persoon helpen vanuit mijn geloof	18,7	
Er was niemand anders beschikbaar	6,8	21
Er was niet voldoende thuiszorg beschikbaar	3,5	15
Ik had geen keuze	3,5	
Er was geen plaats in woonvoorziening of tehuis	1,9	12
Andere reden om deze persoon te helpen	5,8	

Het vaakst genoemd worden de redenen die betrekking hebben op vanzelfsprekendheid: "ik vond het vanzelfsprekend", "ik vond het mijn plicht", "ik deed het uit liefde en genegenheid", "de zorg kwam op mijn weg". Dit komt overeen met de bevindingen van het SCP. Wel valt op dat voor alle motieven die met het SCP kunnen worden vergeleken, de mantelzorgers in dit onderzoek beduidend minder vaak het betreffende motief kiezen. Dit kan niet verklaard worden uit 'versnippering' van de antwoorden: er waren in de SCP-vragenlijst ongeveer evenveel antwoordmogelijkheden als in de vragenlijst van dit onderzoek. Een verklaring kan wel zijn, dat de groep mantelzorgers anders gedefinieerd is: de SCP-getallen hebben alleen betrekking op die mantelzorgers, die minimaal 8 uur per week en minimaal 3 maanden achtereen voor iemand zorgen. Mogelijk zijn de motieven voor deze relatief intensievere mantelzorg heel anders dan voor relatief minder intensieve mantelzorg. Een analyse wijst uit dat dit inderdaad voor een aantal motieven geldt: de mantelzorgers die 8 uur of minder zorg verlenen, zijn er vaker voor gevraagd, terwijl de mantelzorgers die meer dan 8 uur zorg verlenen zien het vaker zien als een opdracht van God, en het vaker doen uit liefde en genegenheid. Voor de overige motieven is er echter geen verschil gevonden tussen mensen die meer of minder uren mantelzorg verlenen.

Een andere verklaring is, dat de mantelzorgers in dit onderzoek voor andere mensen zorg dragen dan die in het SCP-onderzoek: hierboven constateerden we dat de mantelzorgers in dit onderzoek veel vaker voor niet-familieleden zorgen dan de mantelzorgers in het SCP-onderzoek. Mogelijk spelen voor deze mantelzorg ook heel andere motieven een rol. Om dit na te gaan worden in tabel 4.5m. de motieven vergeleken van mantelzorgers die voor familieleden zorgen met die van mantelzorgers die voor niet-familieleden zorgen. Ook wordt voor een aantal andere achtergrondkenmerken nagegaan of die van invloed zijn op de motieven om mantelzorg te verlenen.

Tabel 4.5m. Redenen om mantelzorg te verlenen

Reden om deze persoon te helpen*	% van de mantelzorgers die voor een direct familielid zorgen	% van de mantelzorgers die voor een andere persoon zorgen	% van alle mantelzorgers
Vond het vanzelfsprekend	85,0	53,9	69,2
Deed het uit liefde en genegenheid	56,5	28,3	42,1
Zorg kwam op mijn weg	17,0	46,1	31,8
Vond het mijn plicht	40,1	22,4	31,1
Zag het als een opdracht van God	25,2	28,3	26,8
Vond het leuk	19,7	32,2	26,1
Wilde iets voor deze persoon betekenen	21,1	26,3	23,7
Wilde deze persoon helpen vanuit geloof	12,9	25,0	19,1
Werd gevraagd deze persoon te helpen	8,2	29,6	19,1
Niemand anders beschikbaar	6,1	5,9	6,0
Niet voldoende thuiszorg beschikbaar	2,0	5,3	3,7
Had geen keuze	6,8	0,0	3,3
Geen plaats in woonvoorziening/tehuis	2,7	0,7	1,7
Andere redenen	6,8	4,6	5,7
Totaal (n)	147	152	299
* Gearceerde velden: voor deze reden is een verschil gevonden tussen mantelzorgers die voor een direct familielid zorgen en mantelzorgers die voor een andere persoon zorgen.			

Er blijken inderdaad grote en significante verschillen te zijn tussen de motieven om voor familieleden te zorgen en motieven om voor anderen te zorgen. Voor de zorg voor familieleden spelen de motieven met betrekking tot vanzelfsprekendheid een grote rol: "vanzelfsprekend om deze persoon te helpen", "ik vond het mijn plicht", "ik deed het uit liefde en genegenheid" en "ik had geen keuze". Voor de zorg voor niet-familieleden worden juist andere motieven vaker genoemd: "ik werd gevraagd", "ik vond het leuk", "ik wilde deze persoon helpen vanuit mijn geloof"; maar ook één 'vanzelfsprekendheidsmotief', nl. "de zorg voor deze persoon kwam op mijn weg".

Voor de overige achtergrondkenmerken is alleen voor de zes vaakst genoemde motieven getoetst of zij van invloed zijn op de motieven om zorg te verlenen (tabel 4.5n). Jongeren en mensen met een gezin met kinderen vinden het vaker vanzelfsprekend om mantelzorg te verlenen dan ouderen en mensen met een andere gezinssamenstelling. De reden 'ik deed het uit liefde en genegenheid' wordt vaker genoemd door vrouwen, door mensen met een groot huishouden en door mensen met kinderen. Vrouwen, jongeren en hoger opgeleiden zeggen het vaakst het leuk te vinden iemand te helpen.

Er zijn geen verschillen gevonden in motieven tussen respondenten met en zonder betaald werk, tussen de motieven van mantelzorgers uit de vier kerken, en ook niet tussen die van mantelzorgers uit de Emmeloord en Zoetermeer.

Tabel 4.5n. Redenen om mantelzorg te verlenen, per achtergrondkenmerk

Motieven voor mantelzorg, naar achtergrondkenmerk (aantal mantelzorgers dat het betreffende motief noemt, uitgedrukt in percentage van alle vrijwilligers per kenmerkcategorie)*	Motieven					
	Ik vond het vanzelfsprekend om deze persoon te helpen	Ik deed het uit liefde en genegenheid	De zorg voor deze persoon kwam op mijn weg	Ik vond het mijn plicht om deze persoon te helpen	Ik zag het als een opdracht van God om deze persoon te helpen	Ik vond het leuk om deze persoon te helpen
Geslacht (n = 310)						
mannen	62,4	23,7	30,1	35,5	30,1	19,4
vrouwen	70,5	48,8	33,2	28,6	24,4	29,5
<i>totaal</i>	68,1	41,3	32,3	30,6	26,1	26,5
Leeftijd (in tertielen) (n = 310)						
jonger dan 41 jaar	80,2	49,5	25,7	27,7	23,8	38,6
41 t/m 56 jaar	65,6	39,3	37,7	35,2	26,2	18,9
57 jaar en ouder	57,5	34,5	32,2	27,6	28,7	23,0
<i>totaal</i>	68,1	41,3	32,3	30,6	26,1	26,5
Opleidingsniveau (n = 308)						
laag	60,4	33,3	29,7	24,3	25,2	18,9
middel	73,8	45,6	27,2	35,0	22,3	34,0
hoog	70,2	45,7	41,5	34,0	30,9	27,7
<i>totaal</i>	67,9	41,2	32,5	30,8	26,0	26,6
Grootte huishouden (n = 305)						
1 of 2 personen	60,5	32,5	29,8	28,9	25,4	27,2
3 of 4 personen	75,6	45,3	32,6	27,9	24,4	27,9
meer dan 4 personen	71,4	48,6	36,2	34,3	28,6	25,7
<i>totaal</i>	68,5	41,6	32,8	30,5	26,2	26,9
Samenstelling huishouden (n = 303)						
paar met kinderen	73,7	46,8	33,3	31,7	26,3	26,3
andere samenstelling	59,8	33,3	30,8	29,9	25,6	28,2
<i>totaal</i>	68,5	41,6	32,8	30,5	26,2	26,9
* Gearceerde delen van de tabel: voor dit motief is er een verband gevonden met het betreffende achtergrondkenmerk. Alleen die kenmerken zijn in deze tabel weergegeven, waarmee voor minstens één van de motieven een verband gevonden is.						

§ 4.5.5 Ervaren belasting van orthodox-protestantse mantelzorgers

De mantelzorgers is gevraagd aan te geven of zij de zorg die ze verlenen ervaren als een belasting. De antwoorden zijn samengevat in tabel 4.5o.

Tabel 4.5o. Belasting van mantelzorgers (n = 310)

Vraag	Aantal (n)	% van alle mantelzorgers
Is het geven van hulp een belasting?		
Geen belasting	210	67,7
Een lichte belasting	89	28,7
Een zware belasting	11	3,5
<i>Totaal</i>	310	100,0
Welke belasting ervaart de mantelzorger?		
Lichamelijke belasting	32	10,3
Geestelijke belasting	75	24,2
Financiële belasting	4	1,3
Andere belasting	16	5,2

Tweederde van de mantelzorgers geeft aan geen belasting te ervaren. Eenderde van de mantelzorgers ervaart wel een belasting, maar meestal vinden zij dat een lichte belasting. In een groeps gesprek werd hier wel bij opgemerkt door deelnemers die zelf in het verleden mantelzorg

hadden verleend, dat zij pas achteraf merkten dat de belasting heel zwaar was geweest. Dat komt in de eerste plaats doordat de intensiviteit van de zorg geleidelijk aan toeneemt: "Je rolt erin, het gaat geleidelijk en is vanzelfsprekend. Pas achteraf weet je dat de belasting toch groot was". De deelnemers aan het gesprek geven echter ook aan, dat er psychologische redenen een rol spelen waardoor mantelzorgers zelf niet snel zullen aangeven dat het zwaar is: "Als je het als belasting zou zien, zou je de ander [i.e. de verzorgde persoon] de schuld geven." Het vaakst geven de mantelzorgers aan dat het gaat om een geestelijke belasting: 75 procent van de mantelzorgers die aangeeft een belasting te ervaren, geeft aan dat het een geestelijke belasting is.

Een paar achtergrondkenmerken van de mantelzorger hebben invloed op de belasting die zij ervaren. Dat geldt voor de leeftijd van de mantelzorger: de leeftijdsgroep tussen 41 en 56 jaar geeft vaker dan de jongere en oudere groepen aan dat ze een belasting ervaren. Daarnaast geven mantelzorgers mét betaald werk vaker dan degene zonder betaald werk aan, dat de mantelzorg belastend is, en dat zij een geestelijke belasting ervaren (zie tabel 4.5p.). Met andere achtergrondkenmerken (geslacht, samenstelling huishouden, kerkelijke achtergrond mantelzorger etc.) werd geen relatie gevonden.

Tabel 4.5p. Ervaren belasting voor een aantal achtergrondkenmerken van de mantelzorger

Kenmerk mantelzorger	% mantelzorgers dat een belasting ervaart	% mantelzorgers dat een geestelijke belasting ervaart
Leeftijd (n = 310)		
Jonger dan 41 jaar	24,8	18,8
41 t/m 56 jaar	40,2	29,5
57 jaar en ouder	29,9	23,0
Totaal	32,3	24,2
Betaald werk? (n = 308)		
Nee	25,6	17,9
Ja	36,6	28,3
Totaal	32,5	24,4

** Gearceerde cellen: er is een verband gevonden tussen dit kenmerk en de belasting die de mantelzorger ervaart.*

Dat de middelste leeftijdsgroep de meeste belasting ervaart, kan gedeeltelijk dezelfde verklaring hebben als het verschil in belasting tussen mantelzorgers met en zonder betaald werk. Het combineren van mantelzorg met betaald werk levert extra geestelijke belasting op, en in deze leeftijdsgroep hebben veel mantelzorgers een betaalde baan én zorg voor zowel ouders als kinderen. Dit komt volgens het SCP (red. Timmermans, 2003) echter niet door de combinatie van allerlei taken, maar de belasting hangt samen met de sociale afstand tussen mantelzorger en zorgontvanger. Het verzorgen van een partner, ouders en kinderen betekent een zware belasting. Dat blijkt ook als de mantelzorgers die voor een direct familielid zorgen worden vergeleken met de andere mantelzorgers (tabel 4.5q).

Tabel 4.5q. Redenen om mantelzorg te verlenen (n = 299)

Vraag	% van de mantelzorgers die voor een direct familielid zorgen	% van de mantelzorgers die voor een andere persoon zorgen	% van alle mantelzorgers
Is het geven van hulp een belasting?			
Geen belasting	54,8	61,4	69,2
Een lichte belasting	39,7	15,7	27,4
Een zware belasting	5,5	1,3	3,3
Totaal	100,0	100,0	100,0
Welke belasting ervaart de mantelzorger?			
Lichamelijke belasting	18,5	1,3	9,7
Geestelijke belasting	33,6	13,7	23,4
Financiële belasting	1,4	1,3	1,3
Andere belasting	6,8	2,6	4,7

** Gearceerde velden: voor deze reden is een verschil gevonden tussen mantelzorgers die voor een direct familielid zorgen en mantelzorgers die voor een andere persoon zorgen.*

§ 4.5.6 Ondersteuning van orthodox-protestantse mantelzorgers

De mantelzorgers krijgen vooral steun van familie, vrienden en kennissen. Bijna de helft van de mantelzorgers zegt echter helemaal geen steun te krijgen. De kerk of kerkleden geven steun aan een vijfde van de mantelzorgers. Evenveel mantelzorgers ondervinden steun van andere mantelzorgers. Opvallend is dat maar weinig van de orthodox-protestantse mantelzorgers gebruik maken van geïnstitutionaliseerde steun. Een deel doet wel een beroep op de thuiszorg, maar veel minder op het Steunpunt Mantelzorg en Maatschappelijk werk.

Tabel 4.5r. Steun voor mantelzorger (n = 315)

Heeft de mantelzorger steun gekregen?	Aantal (n)	% van alle mantelzorgers
Nee	70	30,0
Ja, van familie, vrienden, kennissen	110	47,2
Ja, van kerk(leden)	45	19,3
Ja, van andere mantelzorgers	45	19,3
Ja, van het Steunpunt Mantelzorg	4	1,7
Ja, van de thuiszorg	28	12,0
Ja, van Maatschappelijk werk	7	3,0
Anders	4	1,5

Er zijn verschillen met de resultaten van andere onderzoeken. Van Exel e.a. (2002) vonden een percentage van 57 procent van de mantelzorgers dat een beroep doet op andere mantelzorgers en 58 procent dat huishoudelijke hulp krijgt. Het gaat in het onderzoek van Van Exel e.a. echter om mantelzorgers die via de Steunpunten Mantelzorg zijn bereikt, en dat zijn duidelijk niet de orthodox-protestantse mantelzorgers uit dit onderzoek.

Timmermans (2003) geeft aan dat 38 procent van de mantelzorgers een beroep doet op informatie, advies en emotionele steun, vooral in gesprekken met hulpverleners. Wanneer orthodox-protestantse mantelzorgers dat al doen, dan in elk geval niet vaak met hulpverleners van Maatschappelijk werk of het Steunpunt Mantelzorg.

Een mogelijke verklaring voor het gegeven dat orthodox-protestantse mantelzorgers weinig beroep doen op seculiere ondersteuning, is dat zij juist in zorgsituaties en bij ondervinden van problemen het prettig vinden om steun te krijgen van geloofsgenoten. Dat wordt in de groeps gesprekken bevestigd. Zelf als het gaat om huishoudelijke hulp stelt men prijs op hulp van een medechristen: "Je kunt toch over meer dingen met elkaar praten". Dat geldt des te meer als het gaat om emotionele steun. Ook geven ze aan liever eerst familie, dan kennissen – in de praktijk ook weer vaak kerkleden – in te schakelen in de zorg voor een dierbare. "Dan hoeft zij niet door een wildvreemde te worden geholpen". Tegelijk geven de deelnemers ook aan dat ze het extra pijnlijk vinden wanneer zij geen steun vanuit hun kerk ontvangen, als ze wel om hulp verlegen zitten. Ze zouden het prettig vinden als er in een dergelijke situatie een soort steunpunt *binnen* hun kerk bestond, waar ze hun vraag konden neerleggen. Dat maakt het minder nodig zelf steeds persoonlijk iemand om hulp te vragen ("als je het vraagt, helpen ze wel altijd, maar je wordt zo moe van het vragen!"). Het wordt bovendien een goede manier gevonden om het voor mensen met een kleiner netwerk – bijvoorbeeld eenoudergezinnen – mogelijk te maken medekerkleden te mobiliseren.

Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen

Is er nu sprake van een slinkend of groeiend potentieel aan vrijwilligers in orthodox-protestantse kring? En zijn mensen bereid ook in de toekomst actief te zijn als vrijwilliger in de sector zorg en hulpverlening? Uiteraard is dit niet alleen afhankelijk van gemeten cijfers, maar meer nog van voorwaarden waaraan gewerkt moet worden. In dit hoofdstuk maken we de balans op. Eerst zullen we de voornaamste conclusies op een rij zetten en vervolgens aanbevelingen formuleren.

Laten we de doelen van dit onderzoek nog eens recapituleren:

- inzicht verwerven in de afstemming van de vraag naar en het aanbod van vrijwillige inzet in orthodox-protestantse kerken en de sector zorg en hulpverlening;
- het opstellen van een handreiking voor de ontwikkeling van vrijwilligersbeleid door kerken en zorg- en hulpverleningsinstellingen.

In de voorgaande hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de eerste doelstelling. In paragraaf 5.1 worden de resultaten van dit onderzoek kort samengevat, aan de hand van de onderzoeksvragen uit hoofdstuk 1. In paragraaf 5.2 zullen aanbevelingen worden gedaan, die een handreiking vormen zoals bedoeld in de tweede doelstelling.

§ 5.1 Antwoorden op de onderzoeksvragen

§ 5.1.1. Vrijwilligerswerk

De doelstelling op dit deelterrein was, om informatie te leveren over:

- de kenmerken van orthodox-protestantse vrijwilligers;
- de inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers in kerken en bij organisaties;
- de motivatie van orthodox-protestantse vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen.

Orthodox-protestantse kerkleden zijn bovengemiddeld actief in vrijwilligerswerk. Hoewel er geen grote afwijkingen gevonden in de kenmerken van orthodox-protestantse vrijwilligers ten opzichte van alle Nederlandse vrijwilligers, liggen de percentages vrijwilligers in de onderzochte kerken voor alle achtergrondkenmerken veel hoger dan de percentages gevonden in onderzoeken onder alle Nederlanders, zelfs ongeveer twee keer zo hoog; hierbij moet er wel rekening mee gehouden worden dat er waarschijnlijk sprake is van selectieve respons. Andere onderzoeken bevestigen dat kerkleden, met name trouwe kerkgangers, inderdaad vaker vrijwilligerswerk doen dan andere Nederlanders.

De orthodox-protestantse vrijwilliger is niet erg verschillend van de Nederlandse vrijwilliger in het algemeen. Voor zowel kerkleden als voor alle Nederlanders geldt dat mannen en jongeren minder vaak vrijwilliger zijn dan vrouwen en ouderen. Een verschil is wel te zien als het gaat om het verband tussen betaald werk en vrijwilligerswerk. Voor de hele Nederlandse bevolking geldt, dat mensen die geen betaald werk doen, vaker vrijwilligerswerk doen, en dat mensen die part-time werken zich vaker vrijwillig inzetten dan full-timers. Onder kerkleden ligt dit anders: degenen die betaald werk doen, doen ook vaker vrijwilligerswerk, en er is geen verschil gevonden tussen full-timers en parttimers. Het aantal gewerkte uren is dus voor kerkleden geen belemmering om toch vrijwilligerswerk te doen. Dit betekent ook dat de kerken geen nadelig effect hoeven te verwachten van de trend dat meer vrouwen gaan werken, op het aantal vrijwilligers in hun gelederen.

Een verklaring voor de hogere percentages vrijwilligers onder kerkleden in vergelijking met alle Nederlanders moet vooral worden gezocht in het sociale netwerk dat de kerk biedt. Ook andere onderzoekers constateren dat "personen met een intensief sociaal leven actiever zijn dan zij die slechts over een beperkt sociaal netwerk beschikken of die zich sociaal geïsoleerd voelen" (De Hart en Devilee, 2005). Het sociale netwerk dat de kerk biedt is dus een belangrijke factor die bijdraagt aan het doen van vrijwilligerswerk. Het is bovendien een sociaal netwerk waarin altruïstische waarden geaccepteerd zijn en gewaardeerd worden.

Ruim tweederde van de vrijwilligers geeft aan dat zij vrijwilligerswerk zijn gaan doen, omdat ze ervoor gevraagd zijn. Mensen met betaald werk en mensen met kinderen geven dit het vaakst als

motief aan. In de onderzochte kerken wordt blijkbaar van mensen in de actieve levensfase verwacht, dat ze ook buiten hun werk en buiten hun gezin actief zijn.

Het 'gevraagd worden' speelt twee keer zo vaak een rol als motieven die te maken hebben met de inhoud van het geloof. Eenderde van de respondenten geeft aan het vrijwilligerswerk te zien als een opdracht van God, en eenderde dat zij het doen vanuit hun geloof. Deze motieven zijn ook minder belangrijk als de motieven 'ik vond het leuk om dit werk te doen' en 'ik wilde iets voor een ander betekenen'. De intrinsieke motivatie om vrijwilligerswerk te doen speelt dus een minder directe rol dan het sociale mechanisme van de ene vrijwilliger die de ander vraagt om ook actief te worden.

De onderzochte kerkleden zijn vooral actief binnen de eigen kerk: zestig procent van de kerkleden is actief in de eigen kerk; tweederde daarvan is uitsluitend actief in de eigen kerk. Het werk binnen de kerk krijgt dus duidelijk de voorrang. De vrijwilligers die wel buiten de eigen kerk actief zijn, blijken maar iets vaker actief te zijn binnen christelijke organisaties als binnen organisaties zonder christelijke signatuur (39 respectievelijk 31 procent van alle respondenten). Het is dus niet zo dat kerkleden hun vrijwillige inzet beperken binnen de eigen kring. Het potentieel aan vrijwilligers dat door de kerken wordt geactiveerd, komt niet alleen ten goede aan christelijke organisaties.

Conclusie 1: De leden van de vier onderzochte orthodox-protestantse kerken zijn bovengemiddeld actief in vrijwilligerswerk.

Conclusie 2: Persoonlijke en zakelijke motivatie om vrijwilligerswerk te doen zijn niet vreemd in kerkelijke kring. Hoewel geloofsmotieven vaak wel een rol spelen, zijn er ook andere motieven om vrijwilligerswerk te doen. Belangrijkste motivatie om zich vrijwillig in te zetten, is dat men ervoor gevraagd is.

Conclusie 3: De grote inzet van orthodox-protestanten in vrijwilligerswerk heeft te maken met de waardering ervoor in eigen kring en de sociale dichtheid van de eigen netwerken. De hechtheid van het eigen sociale netwerk maakt dat mensen vaker gevraagd worden en zich ook vaker inzetten. Het hebben van betaald werk is daarin geen belemmering: kerkleden met een betaalde baan zetten zich zelfs vaker vrijwillig in dan kerkleden zonder betaald werk.

Conclusie 4: Vrijwilligers uit de onderzochte kerken zijn vooral actief in eigen kerkelijke kring. Zij die buiten hun kerk actief zijn doen dat zowel in christelijke als in niet-christelijke organisaties, met een lichte voorkeur voor christelijke organisaties. Waar men terecht komt hangt af van individuele factoren (eigen motivering, gevraagd worden).

§ 5.1.2. Vrijwilligerswerk in de sector zorg- en hulpverlening

De doelstelling op dit deel terrein was, om informatie te leveren over:

- de inzet van orthodox-protestantse vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening;
- de werving van orthodox-protestantse vrijwilligers door de sector zorg- en hulpverlening;
- de voorzieningen voor orthodox-protestantse vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening.

Eenvijfde van alle vrijwilligers in het onderzoek is vrijwilliger bij een zorg- of hulpverleningsinstelling. Dit zijn vaak vrouwen, en vaak ouderen. De vrijwilligers bieden vooral begeleiding en verzorging, en soms organisatorische of bestuurlijke taken. Ze zijn vaak voor meerdere jaren aan een instelling verbonden, maar voor een beperkt aantal uren, meestal minder dan een dagdeel per week.

De vrijwilligers worden vooral geworven via andere vrijwilligers of via de kerk of kerkleden. Postermateriaal, oproepen via de media en via een vrijwilligersmeldpunt worden veel minder vaak genoemd als manier waarop de vrijwilligers aan hun vrijwilligerswerk zijn gekomen. De persoonlijke benadering blijkt de meest effectieve methode te zijn.

De vrijwilligers krijgen van de instelling vaak een kerstpakket, maar ook vaak niets. Een beloning in de vorm van een lieve lach van de patiënten en een klopje op de schouder van de directeur worden veel meer op prijs gesteld als blijk van waardering dan materiële beloningen. Positieve feedback en ondersteuning zijn belangrijk.

Van de helft van de vrijwilligers die werkzaam zijn in een instelling, staan de taken op papier. Tweederde van de vrijwilligers geeft aan dat ze mee hebben mogen denken over de gang van zaken binnen de instelling.

Conclusie 5: De orthodox-protestantse vrijwilliger in de sector zorg en hulpverlening is vaker vrouw dan man en meestal iemand van gevorderde leeftijd. Ook in orthodox-protestantse kring zijn de jongeren het moeilijkst te rekruteren. De werkzaamheden van vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening bestaan doorgaans uit begeleiding en verzorging van cliënten.

Conclusie 6: De waardering die vrijwilligers in de zorg- en hulpverlening krijgen, loopt uiteen. Vrijwilligers geven aan het werk niet voor beloning te doen, maar vinden het wel belangrijk waardering te krijgen. Er is duidelijk behoefte aan positieve feedback en ondersteuning.

§ 5.1.3. Vrijwilligersbeleid in de sector zorg- en hulpverlening

De doelstelling op dit deel terrein was, om informatie te leveren over:

- de kenmerken van zorg- en hulpverleningsinstellingen;
- de inzet van vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening;
- de werving van vrijwilligers door de sector zorg- en hulpverlening;
- de voorzieningen voor vrijwilligers in de sector zorg- en hulpverlening.

In de onderzochte zorg- en hulpverleningsinstellingen zijn veel vrijwilligers werkzaam. Dit zijn veel vaker vrouwen dan mannen. De instellingen hebben vooral vrijwilligers in de leeftijd tussen de 25 en 65 jaar. Tweederde van de instellingen hebben geen jongere vrijwilligers, eenderde geen oudere vrijwilligers. De vrijwilligers worden vooral ingezet voor taken op het gebied van begeleiding (praktische zaken regelen, troosten en gesprekken voeren) en bij de persoonlijke verzorging van cliënten. Andere taken die vrijwilligers doen zijn administratieve, bestuurlijke en voorlichtingstaken, technische en schoonmaakwerkzaamheden. Dit komt overeen met de antwoorden gegeven door de vrijwilligers zelf (zie paragraaf 5.1.2).

Ruim de helft van de instellingen geeft aan een tekort te hebben aan vrijwilligers; dit komt overeen met het landelijke percentage instellingen in de sector zorg- en hulpverlening dat een tekort ervaart. Wanneer echter onderscheid wordt gemaakt tussen christelijke en niet-christelijke instellingen, blijken niet-christelijke instellingen bijna twee keer zo vaak een tekort te hebben dan christelijke instellingen.

De instellingen werven vrijwilligers vooral via de eigen vrijwilligers. Dit is een goede manier, omdat vrijwilligers zelf ook het vaakst aangeven geworven te zijn via andere vrijwilligers (zie paragraaf 5.1.2). De meeste organisaties werven ook vrijwilligers via eigen PR-materialen. Dit is minder effectief als wervingsmethode: slechts twee procent van de vrijwilligers gaf aan via folders en flyers te zijn geworven. PR-materiaal is waarschijnlijk niet overbodig, bijvoorbeeld voor naamsbekendheid, maar het is geen effectieve manier om vrijwilligers te werven. Christelijke organisaties maken nauwelijks gebruik van vrijwilligerscentrales om nieuwe vrijwilligers te werven, niet-christelijke organisaties doen dat vaak wel. Christelijke organisaties doen dat vaak bewust niet, omdat ze de voorkeur geven aan vrijwilligers die passen bij de identiteit van de instelling en de cliënten. Christelijke organisaties werven wel via kerkbladen, geen van de onderzochte niet-christelijke instellingen heeft dit gedaan. Er zijn dus duidelijk verschillen in de wervingsmethodes van christelijke en niet-christelijke instellingen.

Het ligt voor de hand dat christelijke instellingen minder vaak een tekort aan vrijwilligers hebben, omdat zij op een andere manier aan hun vrijwilligers komen dan niet-christelijke instellingen. Ze beschikken over effectievere wegen om vrijwilligers te werven. Het grote verschil wordt

waarschijnlijk niet gevormd door het al dan niet plaatsen van oproepen in kerkbladen of bij een vrijwilligerscentrale; uit het onderzoek onder de vrijwilligers bleek namelijk dat zij vaker actief worden doordat ze er persoonlijk voor gevraagd zijn (paragraaf 5.1.1. en 5.1.2). Voor de instellingen is de belangrijkste manier van werven via de eigen vrijwilligers. Een organisatie met veel vrijwilligers afkomstig uit de kerken, heeft aansluiting op het sociale netwerk van de kerkelijke gemeente, en zal daardoor het potentieel aan vrijwilligers in deze kerken kunnen benutten.

De meeste zorginstellingen bieden hun vrijwilligers begeleiding, reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding, een contract, een verzekering en een kerstpakket. In mindere mate worden opleidingen geboden aan de vrijwilligers. Bijna tachtig procent van de instellingen geeft aan dat de taken van vrijwilligers geheel of gedeeltelijk op papier staan. Dit is opvallend, omdat maar de helft van de vrijwilligers aangeeft dat hun taken op papier staan (paragraaf 5.1.2). Mogelijk zijn veel vrijwilligers niet bekend met hun taakomschrijving, of hebben instellingen maar voor een deel van de vrijwilligers de taken omschreven. Ongeveer zestig procent van de instellingen geeft aan bij het maken van beleid hun vrijwilligers te betrekken; dit is juist minder dan het percentage vrijwilligers dat aangeeft dat ze hebben mogen meedenken over de gang van zaken binnen de instelling. Mogelijk betreft het antwoord van de instellingen de formele betrokkenheid van hun vrijwilligers bij beleid, terwijl de vrijwilligers ook informele betrokkenheid bij de gang van zaken ervaren als 'mogen meedenken'.

Conclusie 7: Christelijke zorginstellingen hebben een minder groot vrijwilligerstekort dan niet-christelijke instellingen. Christelijke instellingen zijn aangesloten op effectieve informele kanalen (activering eigen kerkelijk netwerk). Toch hebben ook christelijke zorginstellingen een tekort aan vrijwilligers.

Conclusie 8: Instellingen zijn zich er van bewust dat zij vrijwilligers waardering moeten geven en, waar het kan, betrekken bij het werk, maar zijn in hun waardering nog wel conventioneel (reiskosten, kerstpakket). Er wordt niet veel gedaan op het gebied van training, persoonlijke begeleiding, speciale vrijwilligersmomenten.

§ 5.1.4. Mantelzorg

De doelstelling op dit deelterrein was, om informatie te leveren over:

- de kenmerken van orthodox-protestantse mantelzorgers;
- de inzet van orthodox-protestantse mantelzorgers bij personen in hun naaste omgeving;
- de motivatie van orthodox-protestantse mantelzorgers om mantelzorg te verlenen;
- de ervaren belasting van orthodox-protestantse mantelzorgers;
- de ondersteuning van orthodox-protestantse mantelzorgers.

De orthodox-protestantse mantelzorger is vaak vrouw, in de leeftijdsgroep van 41 tot en met 56 jaar, die niet fulltime werkt, en die afkomstig is uit een huishouden bestaande uit een paar met kinderen. De onderzochte mantelzorgers zorgen vaak voor meerdere personen, vaak twee of drie. Ze zorgen vaak voor iemand omdat die persoon oud, ziek of gehandicapt is. De zorgontvangers zijn veel vaker vrouwen dan mannen. Met al deze kenmerken wijkt de orthodox-protestantse mantelzorger niet af van andere Nederlandse mantelzorgers.

Er is een verband tussen de leeftijden van mantelzorger en zorgontvanger: oudere mantelzorgers verzorgen oudere zorgontvangers, en jongeren verzorgen vaker jongeren. De zorg die de mantelzorgers verlenen, omvat meestal 'begeleiding': het regelen van praktische zaken, maar ook troosten en luisteren. Ook wordt in veel gevallen huishoudelijke hulp geboden.

Een opvallend verschil tussen alle Nederlandse mantelzorgers en de orthodox-protestantse mantelzorgers, is dat de eerste groep bijna altijd voor een direct familielid zorgt (tachtig à negentig procent), en dat de tweede groep net zo vaak voor een direct familielid zorgt als voor een andere persoon.

Het hoge percentage mantelzorgers dat voor een niet-familielid zorgt, is waarschijnlijk toe te schrijven aan het sociale netwerk van de kerk, waardoor zij eerder met iemand te maken krijgen die

zorg nodig heeft. Uit de onderzoeksgegevens blijkt inderdaad, dat de meeste orthodox-protestantse mantelzorgers zorgen voor iemand uit hun eigen kerk. Wanneer iemand uit een andere kerk verzorgd wordt, gaat het meestal om een ouder, grootouder of vriendin. Wanneer iemand verzorgd wordt die geen lid is van een kerk, gaat het vaak om een buurman, buurvrouw, vriendin of kennis.

De belangrijkste motieven van mantelzorgers zijn, dat men het vanzelfsprekend vond om de zorgontvanger te helpen, dat men het deed uit liefde en genegenheid, en dat de zorg voor de zorgontvanger 'op hun weg kwam'. Dit zijn duidelijk andere motieven dan voor vrijwilligerswerk in het algemeen (paragraaf 5.1.1.). Mantelzorg is vrijwillige inzet, maar door het persoonlijke en urgente karakter van de nodige zorg van heel andere aard dan vrijwilligerswerk binnen bijvoorbeeld een voetbalvereniging of kerkenraad. Het gaat om taken die men op zich neemt omdat men er door zijn betrokkenheid bij de zorgontvanger 'inrolt': met name als het gaat om directe familieleden worden er vanzelfsprekend in eerste instantie lichte vormen van assistentie geboden, die na verloop van tijd geleidelijk kunnen uitgroeien tot veel zwaardere vormen van persoonlijke verzorging ('mantelval'). Het mechanisme dat belangrijk is bij het werven van vrijwilligers, het 'gevraagd worden', is dan ook in veel mindere mate van belang bij mantelzorg.

Hoewel heel andere motieven een rol spelen dan voor vrijwilligerswerk in het algemeen, blijkt ook bij het verlenen van mantelzorg het sociale netwerk van de kerk een rol te spelen. Kerkleden komen via dit netwerk eerder met mensen die zorg nodig hebben in aanraking, wat blijkt uit het gegeven dat men veel vaker dan andere Nederlanders zorg verleent aan niet-familieleden. Voor het geven van mantelzorg aan niet-familieleden zijn heel andere motieven belangrijk dan voor mantelzorg aan directe familieleden. Voor familieleden wordt vaker gezorgd omdat de mantelzorger het vanzelfsprekend vindt, uit liefde en genegenheid, uit plichtsgevoel of omdat er geen andere keuze was. Voor niet-familieleden spelen het vaakst de motieven 'gevraagd worden', het leuk vinden om voor de betreffende persoon te zorgen, omdat de zorg 'op hun weg kwam' en 'vanuit hun geloof'. De motieven 'gevraagd worden' en 'de zorg kwam op mijn weg' hebben direct te maken met het sociale netwerk van mantelzorger en zorgontvanger.

Eenderde van de mantelzorgers ervaart de hulp die zij bieden als een belasting. Driekwart van hen geeft aan dat ze een geestelijke belasting ervaren. Vooral de mantelzorgers die een betaalde baan hebben en de mantelzorgers in de leeftijdsgroep van 41 tot 56 jaar ervaren de zorg als een belasting. Veel mantelzorgers (dertig procent) hebben geen enkele steun bij hun zorgtaak. Ongeveer de helft van alle mantelzorgers geeft aan steun te krijgen van familie en vrienden. Orthodox-protestantse mantelzorgers doen zelden een beroep op een Steunpunt Mantelzorg of Maatschappelijk werk. Veel vaker krijgen ze steun van de kerk of kerkleden, of van andere mantelzorgers. Van de neutrale (seculiere) mogelijkheden voor steun aan mantelzorgers, maken de kerkelijke mantelzorgers alleen gebruik van thuiszorg. Dit is opvallend, en zou erop kunnen wijzen dat kerkleden of niet bekend zijn met de andere vormen van steun, of deze steun vermijden. Op grond van de verklaringen in de groeps gesprekken lijkt de laatste verklaring het meest aannemelijk: kerkelijke mantelzorgers geven zelf aan dat ze de voorkeur geven aan geloofsgenoten bij de zorg voor een dierbare. De zorgontvanger en mantelzorger willen graag ook over de geestelijke aspecten van hun situatie met anderen praten.

Conclusie 9: De kerkelijke mantelzorger (in de hier onderzochte populatie) wijkt qua profiel niet af van de landelijke mantelzorger. Mantelzorg wordt doorgaans verricht door een vrouw, ouder dan 40 jaar zonder een volledige baan. Afwijkend van het landelijk beeld is dat de kerkelijke mantelzorger vaker zorgt voor niet-familieleden. De kerkelijke mantelzorger neemt vaak de zorg op zich voor een mede-kerklid.

Conclusie 10: De kerkelijke mantelzorger doet geen beroep op een algemeen Steunpunt Mantelzorg, vanwege het neutrale (seculiere) karakter van die ondersteuning. Intussen kunnen zij wel zeer zwaar belast zijn, vooral wanneer zij hun taak als christenplicht beschouwen. De steun die zij krijgen van kerkleden hangt af van individuele factoren (openheid, durven vragen, kwaliteit van relaties) en is niet gestructureerd.

5.2 Aanbevelingen

Orthodox-protestantse vrijwilligers en mantelzorgers zijn geen andere mensen dan andere Nederlandse vrijwilligers en mantelzorgers. Maar wie actief lid is van een kerk, heeft wel een grotere kans vrijwilliger te worden, of om voor iemand – ook buiten de eigen familie – mantelzorger te worden. Daarmee spelen de kerken nog altijd een belangrijke rol in het vrijwilligerswerk en mantelzorg in de samenleving. Vooral de korte lijnen binnen het kerkelijk netwerk en de waardering voor de belangeloze inzet voor medemensen vormen hiervoor een belangrijk kader. In de vier onderzochte orthodoxe kerken functioneert dit kader nog volop.

In deze kerken wordt men zich geleidelijk aan meer bewust van de eigen betekenis op dit gebied. Dat blijkt uit de vraag naar dit onderzoek, maar ook uit discussies die op gang komen over de diaconale taak van de kerk voor de wereld, de ondersteuning van maatschappelijke activiteiten door kerkelijke vrijwilligers, de sociale functie van de kerk in een lokale omgeving. De komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning werkt dikwijls als katalysator voor deze nieuwe bezinning. Kerken beseffen meer en meer dat zij met hun mogelijkheden vrijwilligers te mobiliseren een stuk 'sociaal kapitaal' in handen hebben. De vraag doet zich voor op welke wijze kerken hier mee moeten omgaan. Uiteraard kunnen kerken niet zomaar springen in de gaten die de overheid en de samenleving laten vallen. Maar het beroep op kerken leidt tot een intensievere bezinning op de betekenis van kerkelijk diaconaat. In het kader daarvan is nieuwe bezinning noodzakelijk, ook ten aanzien van vrijwilligersbeleid.

Kerken van orthodoxe signatuur hebben belangrijke kenmerken die het mogelijk maken een wezenlijke rol te spelen in de samenleving. Ze vormen een belangrijk netwerk waarin vrijwilligers elkaar tegenkomen en nieuwe vrijwilligers worden gemobiliseerd, en waar altruïstische motieven hoog worden gewaardeerd. Als de kerken zich rekenschap geven van deze gunstige voorwaarden, doet zich ook de noodzaak gevoelen van meer specifieke kennis van dit potentieel, beleidsvorming en sturing. Dit geldt niet in de laatste plaats voor de sector zorg en hulpverlening. Er is afstemming nodig tussen kerken en instellingen, er moeten keuzes worden gemaakt binnen kerken en instellingen en er dienen nieuwe structuren voor rekrutering en overleg te worden ontworpen. Het onderzoek waarvan in dit rapport verslag is gedaan, levert belangrijke gegevens voor deze beleidsmatige en organisatorische afwegingen.

Drie algemene overwegingen zijn hierbij te maken. In de eerste plaats moet worden beseft dat het potentieel dat binnen orthodoxe kerken bestaat voor vrijwillige inzet en mantelzorg uiteraard ook beperkt is. Het reservoir is niet onuitputtelijk en het is heel goed denkbaar dat er met de huidige informele rekruteringsmethodiek niet meer uit de kerkelijke markt te halen is. Er zijn waarschijnlijk nog wel reserves aan te boren als er een meer geformaliseerd vrijwilligersbeleid wordt gevoerd. Dat gebeurt nu nauwelijks in de onderzochte kerken. Er is weinig zicht op feitelijke motivering en inzet en van enige sturing is geen sprake. Op mantelzorg hebben de kerken heel weinig zicht en er wordt zelden gerichte ondersteuning voor georganiseerd.

Wanneer er wel gericht beleid wordt ontwikkeld, moet over de hiermee samenhangende keuzen goed worden nagedacht. Op dit moment wordt veel kerkelijk vrijwilligerswerk verricht binnen de kerk, en heeft dat werk 'voorrang' boven werk buiten de kerk. Verwacht mag worden dat de behoefte aan vrijwilligerswerk en mantelzorg binnen de kerkelijke gemeenten de komende jaren zal stijgen, mede als gevolg van de vergrijzing en maatschappelijke ontwikkelingen. Wil deze toenemende interne vraag niet alle aanbod absorberen – en er nauwelijks vrijwillige inzet overblijven voor buitenkerkelijke activiteiten – dan zijn keuzes onvermijdelijk.

In de tweede plaats en hier op aansluitend moet worden beseft dat er vele doelen zijn waar het beschikbare reservoir aan vrijwilligers voor kan worden ingezet. De vrijwilligerswereld is een markt geworden met concurrentieverhoudingen. Ook in kerkelijke kring moet meer worden nagedacht over nut en noodzaak van vrijwilligerswerk. Ook hier kunnen populaire vormen van vrijwilligerswerk de minder populaire vormen gaan verdringen. Wil de sector zorg en hulpverlening in de toekomst een beroep kunnen blijven doen op de kerkelijke vrijwilliger dan is beleid, voorlichting en organisatie nodig. Dit onderzoek onderstreept daarvan de noodzaak.

Tenslotte is het goed op te merken dat de moderne beleving van vrijwilligerswerk – liever 'leuk' vrijwilligerswerk doen waar men zelf iets aan heeft – net zo goed in kerkelijke milieus zal doordringen als elders in de samenleving. De kerkelijke en religieuze inspiratie zal dan ook in de

praktijk meer en meer vermengd raken met motieven die te maken hebben met persoonlijke bevrediging.

Aanbeveling 1: Zet de wissel om: formalisering van vrijwilligersinzet is noodzakelijk. Gezien het beroep op het potentieel aan vrijwilligers in orthodox-protestantse kring is ontwikkeling van een meer geformaliseerd vrijwilligersbeleid in kerken een noodzakelijke conditie voor de verdere ontwikkeling van het kerkelijk vrijwilligerswerk.

§ 5.2.1. Aanbeveling voor vrijwilligers

Vrijwilligers mogen trots zijn op hun belangrijke rol in de samenleving. Zij vervullen belangrijke taken in de samenleving. De maatschappelijke waardering voor vrijwilligers neemt toe. Deze waardering zal alleen maar verder vergroten als de Wet maatschappelijke ondersteuning wordt ingevoerd, die een beroep doet op de eigen verantwoordelijkheid en inzet van mensen voor de samenleving.

Vrijwilligerswerk is niet meer stil werk dat in alle bescheidenheid en zelfopoffering gebeurt. Ook de kerkelijke vrijwilliger, hoewel veelal intrinsiek gemotiveerd, kijkt naar de zakelijke aspecten van vrijwilligerswerk. Caritas gaat gepaard met de behoefte aan waardering, reciprociteit, zin-ervaring en persoonlijke ontwikkeling. Vrijwilligers zullen werk willen doen dat past bij de eigen kwaliteiten en hebben het nodig gemotiveerd te blijven. Vrijwilligers doen er goed aan hier open over te zijn in de relatie tot de werkgever en de eigen omgeving. Dit helpt de werkgever en diezelfde omgeving om goed in te spelen op de behoeften van de vrijwilliger.

Vrijwilligers zijn zelf de belangrijkste rekrutanten. Zij zijn ervaringsdeskundig en kunnen over het werk vertellen. Wie enthousiast is over zijn leuke vrijwillige klus, kan ook een aanstekelijk ambassadeur zijn voor het vrijwilligerswerk. De meeste mensen doen vrijwilligerswerk, omdat ze ervoor gevraagd zijn, vaak door een andere vrijwilliger. Vrijwilligerswerk vereist bewustwording van ieders kwaliteiten. Het vereist ook bewustwording van de condities waaronder het werk wordt gedaan en van de specifieke waardering. Vrijwilligers doen het werk per definitie niet voor geld, maar willen wel ondersteund worden, eventueel zelfs met een cursus of training. Het moet vanzelfsprekend zijn dat de vrijwilliger in zijn werkomgeving hierover open kan communiceren.

Aanbeveling 2: Wees helder over eigen mogelijkheden en motieven. Vrijwilligers doen er goed aan hun verwachtingen ten aanzien van vrijwilligerswerk voor zichzelf te expliciteren; dit helpt bij het scheppen van een bevredigende werkrelatie.

§ 5.2.2. Aanbeveling voor mantelzorgers

Mantelzorgers weten vaak zelf niet dat ze mantelzorger genoemd worden. Veel mantelzorgers die voor een direct familielid met beperkingen zorgen, vinden dat niet meer dan vanzelfsprekend. De maatschappelijke opvattingen over de waarde van mantelzorg zijn aan het verschuiven. Maar als iemand ervoor kiest om liever zelf de zorg te dragen dan een beroep te doen op professionele zorginstellingen, betekent dat niet dat hij of zij er alleen voor komt te staan.

In de eerste plaats niet, omdat het van bijzondere maatschappelijke betekenis is als mensen verantwoordelijkheid voor elkaar dragen. Want wat een mantelzorger doet voor zijn partner, ouder, kind of vriend, is niet alleen waardevol voor die ene persoon. Zonder mantelzorgers zou de zorg in Nederland onbetaalbaar zijn. Het is een alternatief voor veel duurdere vormen van zorg.

Daarom mag een mantelzorger zeker ook steun van de maatschappij vragen. Er zijn door de overheid allerlei voorzieningen in het leven geroepen om mantelzorgers te ondersteunen. In de tweede plaats is het niet nodig dat mantelzorgers de taak die ze op zich hebben genomen helemaal alleen dragen, omdat anderen bereid zijn om te helpen. Het blijkt dat kerkleden bereid zijn om te (helpen) zorgen voor een ander, ook als het geen eigen familie is. Veel mensen vinden het gewoon leuk om iemand te helpen. Wel is het belangrijk hiervoor mensen persoonlijk te vragen, anders zullen ze mogelijk niet eens in de gaten hebben dat de zorg voor een dierbare zwaar valt.

Hoewel als daad van liefde zeer gewaardeerd is mantelzorg in kerkelijke kring een onzichtbaar fenomeen. Er is geen structurele aandacht voor. Mantelzorgers zelf leggen hun nood niet zomaar neer bij een ander. Dit is in het licht van de toegenomen behoefte aan thuishulp niet vol te

houden. Voor mantelzorgers die zelf lid zijn van een kerk, is de aanbeveling zo concreet mogelijk aan te geven aan de eigen kerk welke vorm van steun ze vooral graag van de kerk zouden willen krijgen. Veel mantelzorgers hebben vooral geestelijke steun nodig, en het ligt voor de hand dat juist dan de kerk – ambtsdragers, pastorale werkers, en ‘gewone’ broeders en zusters – daaraan bijdragen. Maar ook praktische hulp wordt graag gegeven door veel kerkleden, zoals hierboven al aangegeven.

Aanbeveling 3: Zwijg niet waar spreken goud is. Mantelzorgers doen er goed aan hun situatie niet alleen als privé-aangelegenheid te beschouwen, maar ook anderen, en in het bijzonder de kerk, deelgenoot te maken van de specifieke moeiten en noden, indien die er zijn.

§ 5.2.3. Aanbevelingen voor kerken

Kerken moeten zich bewust worden dat zij een belangrijk stuk ‘sociaal kapitaal’ van de samenleving beheeren. Kerken hebben een belangrijke functie als sociaal en motiverend netwerk. De hoge waardering voor vrijwillige inzet en de vanzelfsprekendheid van het mechanisme van vragen-en-gevraagd-worden vormen hiervan de kern. Kerken doen er goed aan een inventarisatie in eigen gemeente te maken van het verrichte vrijwilligerswerk en mantelzorg. Dit kan sterke en zwakke kanten blootleggen en tevens een begin zijn van bezinning. Een dergelijke inventarisatie is een eerste stap naar beleidsvorming en meer uitdrukkelijke waardering. Een inventarisatie hoeft niet veel extra moeite te kosten, als het bijvoorbeeld wordt ingepast in een diaconaal huisbezoek.

Kerken doen er goed aan de mantelzorgers in eigen gemeente te signaleren en waar mogelijk te ondersteunen. Mantelzorgers worden te vaak over het hoofd gezien, maar hebben wel hun specifieke problemen van zware belasting en eenzaamheid. In dit onderzoek geven zij al te vaak aan geen enkele steun te krijgen. Hen verwijzen naar seculiere steun (Steunpunten Mantelzorg, Maatschappelijk werk) is een optie – deze mogelijkheid is in elk geval nu onderbenut door kerkelijke mantelzorgers. Maar als mantelzorgers juist bewust steun verlangen van geloofsgenoten, zijn kerken of kerkelijke organisaties de aangewezen instanties om deze steun te bieden. Een kerkelijk steunpunt mantelzorg kan ook gemakkelijker vraag en aanbod met elkaar verbinden. De kerk kan voor eigen gemeenteleden fungeren als een ‘Steunpunt mantelzorg’, eventueel in samenwerking met de bestaande algemene steunpunten. Gebleken is dat de kerkelijke mantelzorger zich doorgaans niet wendt tot een algemeen (neutraal) steunpunt. Er zijn verschillende vormen mogelijk, variërend van een geheel eigen kerkelijk Steunpunt Mantelzorg, tot een vermelding van de kerkelijke achtergrond in de databank van bestaande steunpunten om het mogelijk te maken gelijkgestemde aanbieders en vragers aan elkaar te koppelen. Vrijwilligerswerk moet een issue worden binnen kerken. Hier is nog veel te winnen. De relatie kerk en caritas is zelden onderwerp van gemeenschappelijk beraad; kerken laten mogelijkheden onbenut om enthousiasme over de eigen rol in de samenleving te laten groeien. Kerken zouden zich opzettelijk moeten beraden op de manier waarop vanuit kerken vrijwillige inzet in de sector zorg en hulpverlening wordt georganiseerd en gewaardeerd. Vrijwilligerswerk in deze sector staat onder druk, tegelijkertijd gaat het hier om vrijwillige inzet die samenvalt met het bijbelse begrip ‘caritas’. Hierbij hoeft niet gedacht te worden aan zware structuren, bij voorkeur niet zelfs. Het gaat er om dat het mechanisme vragen-en-gevraagd-worden enigszins wordt geïnstitutionaliseerd met het oog op de vrijwilligersbehoefte van zorginstellingen. Dit kan ook een gezamenlijk initiatief van een aantal plaatselijke kerken zijn.

Aanbeveling 4: Stimuleer dat in kerken een proces van bezinning en beleidsvorming op gang komt ten aanzien van kerkelijk vrijwilligerswerk en mantelzorg. Geef diaconieën hierin een rol, te beginnen bij een inventarisatie van bestaand vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Aanbeveling 5: Doe handreikingen voor de ontwikkeling van een stimulerend kerkelijk vrijwilligersbeleid. Dit vergt keuzes van lokale kerkenraden, afstemming met andere lokale kerken en beleidsondersteuning door landelijke diaconale steunpunten. Het te ontwikkelen beleid dient echter niet te resulteren in zware structuren en sterk sturend optreden. Vrijwilligerswerk moet ook echt vrijwillig blijven en dus flexibel zijn.

Aanbeveling 6: Overweeg de inrichting van een Kerkelijk Steunpunt Mantelzorg en heb daarbij de doelgroep op het oog van kerkleden die mantelzorg verrichten en daarbij specifieke moeiten kennen.

Aanbeveling 7: Spreek binnen de kerk positieve waardering uit voor vrijwilligers en mantelzorgers. Dat kan in de preek of in het kerkblad. Overweeg een jaarlijkse zondag voor de vrijwilliger. Besteed daarbij aandacht aan vrijwilligerswerk door jongeren.

§ 5.2.4. Aanbevelingen voor zorginstellingen

Zorginstellingen krijgen te maken met een toenemende vrijwilligersschaarste. Christelijke zorginstellingen weten zich nu nog aardig te redden en rekruteren vrijwilligers via informele kerkelijke relatienetwerken. Maar ook zij zullen er moeten rekenen dat zij in toenemende mate gaan concurreren met andere doelen en activiteiten. Ook zal het hen moeilijk vallen jongere vrijwilligers te rekruteren. Bij ongewijzigd beleid zullen hier grote tekorten gaan ontstaan.

Christelijke zorginstellingen hebben er belang bij dat kerken hun vrijwilligersbeleid gaan formaliseren. Om de behoeften van de sector zorg en hulpverlening onder de aandacht van de kerken te brengen, moeten deze zorginstellingen de communicatie met kerken zoeken. Persoonlijke contacten zijn hierbij effectiever dan het opsturen van folders, het doen van oproepen e.d. Kerken en christelijke zorginstellingen zouden samen kunnen werken aan een visie op vrijwilligerswerk, waarbij christelijke zorginstellingen tevens hun diensten kunnen aanbieden ter ondersteuning van de kerkelijke mantelzorger.

Zorginstellingen (en ook kerken) moeten zich ervan bewust zijn dat ook de kerkelijke vrijwilliger meer en meer gemotiveerd wordt door individuele overwegingen. Mensen doen vrijwilligerswerk omdat het subjectief iets oplevert in termen van plezier, bevrediging, zinvol-bezig zijn, interessante contacten. Zorginstellingen en kerken doen er goed aan in het denken over de beloning van de vrijwilliger hierbij aan te sluiten. Ook de kerkelijke vrijwilliger wil iets terugontvangen voor zijn of haar inzet. Er hoeft echter niet altijd gedacht te worden aan materiële beloningen en waarderingen. Het schouderklopje van de directeur van de instelling is onmisbaar. Maar ook een gezamenlijke maaltijd voor alle vrijwilligers, bezoek van een dominee of kerkelijke opinielider aan de vrijwilligers van een instelling, media-aandacht voor een trouwe vrijwilliger – er zijn talloze mogelijkheden waardering te laten blijken. Ook kan de vrijwilliger zelf gevraagd worden aan te geven wat hij of zij op prijs zou stellen uit een aanbod aan cursussen en trainingen, cadeaubonnen en vergoedingen. Individuele voorkeuren kunnen ver uiteenlopen.

Aanbeveling 8: Zend als zorginstellingen het signaal uit in de richting van de kerken dat er behoefte is aan geformaliseerd beleid, zowel om het werk in de sector zorg en hulpverlening in beeld te houden als om de rekrutering van vrijwilligers op den duur veilig te stellen.

Aanbeveling 9: Bedenk als zorginstelling op welke manier kerken kunnen worden gefaciliteerd, bijvoorbeeld bij de ondersteuning van mantelzorgers.

Aanbeveling 10: Wees alert op de behoefte aan waardering van de vrijwilliger: hoe lonender het vrijwilligerswerk (in termen van ondersteuning, ervaring en beleving) hoe sterker de binding.

Literatuur

<http://www.minvws.nl/dossiers/Wmo-awbz>

Baarda D.B en M.P.M. de Goede (2001). Basisboek Methoden en Technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Bekkers, R. (2003). De bijdragen der kerckelijken. In: Th.N.M. Schuyt (2003). Geven in Nederland 2003. Giften, legaten, sponsoring en vrijwilligerswerk. Den Haag: Elsevier.

Bekkers, R. (2002). Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk. In: G.J. Buijs en T.J. van der Ploeg (red.) (2002). Pro Deo. Geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk. Zoetermeer: Boekencentrum.

Bekkers, R. (2000). Kerklidmaatschap en participatie in vrijwilligerswerk. Een kwestie van psychologische dispositie of sociale organisaties? In SG 00/4, jg XLVII.

Belt, T. van den en K. Timmerman (1998). Vrijwilligerswerk. Beleid en begeleiding. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen.

Boer, A. de (red.) (2005). Kijk op informele zorg. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2005/15).

Boer, A. de, R. Schellingerhout en J.M. Timmermans (2003). Mantelzorg in getallen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Boer, A.H. de, Hessing-Wagner, J.C., Mootz, M. en I.S. Schoenmakers-Salkinoja (1994). Informele zorg; een verkenning van huidige en toekomstige ontwikkelingen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Booij, A. de, M. Bosch-van Toor, J. Burgert, K. Groeneveld, D. Hanemaayer en C. Kolar (mei 2005). Mantelzorg 2001 – 2005. Ontwikkelingen en Evaluatie. Den Haag: B&A-groep.

Breedveld, K.M., de Klerk en J. de Hart (september 2004). Ouderen en maatschappelijke inzet. De betekenis van toenemende arbeidsparticipatie onder ouderen voor de betrokkenheid van ouderen bij politiek activisme, vrijwilligerswerk, informele hulp en zorg voor kleinkinderen. Sociaal en Cultureel Planbureau in opdracht van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, Werkdocument 4. Den Haag: RMO en SCP.

Broek, A. van den, Breedveld, K., De Haan, J. en F. Huysmans (2004). Vrijtijdsbesteding. In: SCP (2004). In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bruinsma, M., I. Dirksen, C. Scholten en J. Keesom (red.) (2001). Focus op de vrijwilliger. Nieuwe impulsen voor werving, bemiddeling en begeleiding. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. Utrecht: NIZW.

Daal, H.J. van, A. Winsemius en E. Plemper (2005). Vrijwilligers en beroepskrachten. Verslag van een verkennend onderzoek naar hun relatie. Verwey-Jonkerinstituut. Utrecht: Verwey-Jonkerinstituut.

Dam, C. van, M. Govaart en P. Wiebes (red.) (1998). Zicht op zorg en welzijn: vrijwilligers. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk. Utrecht: NZIW.

Dekker, P. en J. de Hart (2001). Levensbeschouwing en vrijwilligerswerk: het belang van netwerken in een seculariserende samenleving. In: Tijdschrift voor Humanistiek (2001)/8: 9-17.

Dekker, P. en J. de Hart (2002). 'Van Jeruzalem naar Jericho: De betekenis van kerkelijke betrokkenheid voor vrijwilligerswerk'. In: G.J. Buijs en T.J. van der Ploeg (red.) (2002). Pro Deo. Geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk. Zoetermeer: Boekencentrum.

Devilee, J. (2005). Vrijwilligersorganisaties onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Engelen, J. (2004). Vergrijzing of verzilvering. De effecten van vergrijzing op vrijwilligerswerk. Utrecht: CIVIQ.

Exel, J. van, B. van den Berg, T. van den Bos, M. Koopmanschap en W. Brouwer (december 2002). Mantelzorg in Nederland. Een situatieschets van Mantelzorgers bereikt via de Steunpunten Mantelzorg. Rotterdam: Institute for Medical Technology Assessment (iMTA), Erasmus MC en Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.

Hart, J. de (1999). Godsdienst, maatschappelijke participatie en sociaal kapitaal. In: Dekker, P., Hart, J. de, Leijenaar, M., Niemöller, K. en M. Uslaner (1999). Vrijwilligerswerk vergeleken. Nederland in internationaal en historisch perspectief. Civil society en vrijwilligerswerk III. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hart, J. de en J. Devilee (2005). Participatie. In: SCP (2005). De sociale staat van Nederland 2005. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Huizingh E. (1999). Inleiding SPSS 9.0. Schoonhoven: Academic Service.

Klein Hegeman, P. en M. Kuperus (2003). En de mens gaf namen aan al... Samenvatting van een verkenning van het definitievraagstuk rond vrijwillige inzet. Utrecht: CIVIQ.

Plempers, E. M. Wentink, N. Broenink (2005). Vrijwillig beloond. Een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers. In samenwerking met drs. S. van Grinsven, drs. M.J. Vervest en CIVIQ instituut vrijwillige inzet. Utrecht: Verwey-Jonkerinstituut.

Riele, S. te (2002). Vertekening door non-respons. Hoe nauwkeurig zijn de uitkomsten van persoonsenquête? In: Sociaal-Economische Maandstatistiek (2002)/4: 20-25.

Scholten, C. (2004). Vrijwilligersbeleid in zorgorganisaties. Een handreiking voor de toekomst. ARCARES en NIZW. Utrecht: Uitgeverij Lemma.

Schuyt, Th.N.M. en B.M. Gouwenberg (red.) (2005). Geven in Nederland 2005. Giften, legaten, sponsoring en vrijwilligerswerk. Den Haag: Elsevier.

Timmermans, J., A. de Boer, J. Iedema (december 2005). De Mantelval. Over de dreigende overbelasting van de mantelzorger. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-Werkdocument 120).

J. Timmermans (red.) (2003). Mantelzorg; over de hulp van en aan mantelzorgers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2003/1).

Timmermans, J.M. en R. Schellingerhout (2003). Onderzoeksverantwoording. In: Timmermans, J.M. (2003). Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vocht A. de (2000). Basishandboek SPSS 10. Utrecht: Bijleveld Press.

WVC (1991). Onbetaalbaar werk. Rijswijk: Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur.

Bijlage 1 Vragenlijst voor kerkleden

Vragenlijst voor kerkleden



**Gereformeerde
Hogeschool**

Deel 1. Toelichting

Wij stellen het bijzonder op prijs als u deze vragenlijst wilt invullen.

Met deze vragenlijst willen we nagaan of kerkleden vrijwilligerswerk doen bij een kerk of bij een organisatie. We willen ook nagaan of kerkleden hulp bieden aan mensen uit hun naaste omgeving (familie, vrienden en kennissen) die beperkingen hebben.

Voor het terugsturen van de vragenlijst kunt u gebruik maken van de bijgevoegde antwoordenvolp. U hoeft geen postzegel te gebruiken.

U kunt de vragenlijst ook op het Internet invullen: www.gh-gpc.nl/enquete
U dient dan in te loggen met de code: kerk4care

De gegevens uit de vragenlijst worden anoniem verwerkt en vertrouwelijk behandeld. Deze anonieme gegevens blijven eigendom van de Gereformeerde Hogeschool en worden niet aan derden verstrekt.

Voor meer informatie over het onderzoek kunt u een e-mail sturen naar:

Dr. Roel Kuiper: rkuiper@gh-gpc.nl

Ir. Carriene Roorda-Lukkien: croorda-lukkien@gh-gpc.nl

Deel 2. Algemene vragen

1. Wat is uw geslacht?
☐ Man
☐ Vrouw
2. In welk jaar bent u geboren? 19
3. Wat is uw hoogste afgeronde opleiding?
Kies één antwoordcategorie
☐ Geen
☐ Lager onderwijs/basisschool
☐ MULO/LBO/VBO/MAVO
☐ HBS/HAVO/VWO
☐ MBO
☐ HBO
☐ Universiteit
4. Doet u op dit moment betaald werk?
☐ Nee → **Ga naar vraag 6**
☐ Ja → **Ga naar vraag 5**
5. Hoeveel uren werkt u per week? Aantal uren betaald werk per week:.....
6. Van welke kerk bent u lid? *Kies één antwoordcategorie*
☐ Christelijke Gereformeerde Kerk
☐ Gereformeerde Gemeente
☐ Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt
☐ Protestantse Kerk in Nederland
☐ Anders, nl.
7. Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden? Aantal personen:.....

8. Wat is de samenstelling van uw huishouden? *Kies één antwoordcategorie*
- ☐ Eenpersoonshuishouden
 - ☐ Paar zonder kinderen
 - ☐ Paar met kinderen
 - ☐ Eenoudergezin met kinderen
 - ☐ Anders, nl.

Deel 3. Vragen over vrijwilligerswerk

9. **Met vrijwilligerswerk bedoelen we: het werk dat mensen vrijwillig en onbetaald doen voor anderen, bij een kerk of bij een organisatie. Zij doen bijvoorbeeld vrijwilligerswerk in hun eigen kerk of bij een sportclub, een verzorgingstehuis, een politieke partij, een christelijke boekhandel, etc. Voor dit werk ontvangen zij geen inkomen per maand, maar soms wel een reiskostenvergoeding of een cadeautje.**

Hebt u in de afgelopen 12 maanden vrijwilligerswerk gedaan: <i>Kruis steeds één rondje per vraag aan</i>	Nee	Ja
- in uw eigen kerk?	O	O
- in een andere kerk?	O	O
- bij een <u>christelijke</u> organisatie of instelling?	O	O
- bij een <u>niet-christelijke</u> organisatie of instelling?	O	O

Hebt u alle (vier) vragen met 'nee' beantwoord? → Ga naar vraag 21
Hebt u minimaal één vraag met 'ja' beantwoord? → Ga naar vraag 10

10. Om welke reden(en) bent u vrijwilligerswerk gaan doen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Ik werd gevraagd om dit werk te doen
- ☐ Ik vond het vanzelfsprekend om dit werk te doen
- ☐ Ik zag het als een opdracht van God om dit werk te doen
- ☐ Er was niemand anders beschikbaar voor dit werk
- ☐ Ik vond het leuk om dit werk te doen
- ☐ Ik wilde dit werk vanuit mijn geloof doen
- ☐ Ik vond het mijn plicht om dit werk te doen
- ☐ Ik wilde iets voor anderen betekenen
- ☐ Ik wilde mijn kansen op betaald werk vergroten
- ☐ Ik verveelde me thuis
- ☐ Ik moest dit werk doen vanwege reïntegratie
- ☐ Ik voelde mij nutteloos
- ☐ Ik wilde met mensen werken
- ☐ Ik wilde nieuwe ervaringen opdoen
- ☐ Ik wilde nuttig werk doen
- ☐ Ik wilde iets betekenen voor de samenleving
- ☐ Ik had tijd over
- ☐ Het werk was onderdeel van een taakstraf
- ☐ Andere reden(en), nl.

Deel 4. Vragen over vrijwilligerswerk bij zorginstellingen

11. Met zorginstellingen bedoelen we: thuiszorg, ziekenhuizen, hospices, instellingen voor ouderen, jongeren, gehandicapten, verslaafden, etc.

Hebt u in de afgelopen 12 maanden vrijwilligerswerk gedaan bij een zorginstelling?

- ☐ Nee → Ga naar vraag 23
☐ Ja → Ga naar vraag 12

12. Bij welke zorginstelling(en) hebt u in de afgelopen 12 maanden vrijwilligerswerk gedaan?

Bij de volgende zorginstelling(en):
.....
.....

Wilt u de volgende vragen invullen voor één zorginstelling waar u in de afgelopen 12 maanden vrijwilligerswerk hebt gedaan? → Kies dus één instelling uit en vul de volgende vragen in.

13. Is deze zorginstelling in uw woonplaats?

- ☐ Nee
☐ Ja

14. Hoe bent u aan het vrijwilligerswerk bij deze zorginstelling gekomen? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Via andere vrijwilligers
☐ Via posters, folders
☐ Via kranten/dagbladen/radio/tv
☐ Via Internet
☐ Via vrijwilligerscentrale/-steunpunt
☐ Via kerk(leden)
☐ Anders, nl.

15. Hoelang hebt u (tot nu toe) bij deze instelling gewerkt? Kies één antwoordcategorie

- ☐ Korter dan 1 jaar
☐ 1-2 jaar
☐ Langer dan 2 jaar

16. Hoeveel uren per week werkte u als vrijwilliger bij deze instelling?

Aantal uren per week:.....

17. Welk vrijwilligerswerk deed u bij deze instelling? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Bestuurlijk, organisatorisch werk
☐ Administratief werk
☐ Voorlichtingswerk
☐ Begeleidingswerk
☐ Verzorgend werk
☐ Technisch werk
☐ Schoonmaakwerk
☐ Ander werk, nl.

18. Wat kreeg u van deze instelling, voor uw werk als vrijwilliger? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Niets
☐ Een kerstpakket
☐ Een reiskostenvergoeding
☐ Een onkostenvergoeding
☐ Een contract
☐ Een verzekering
☐ Begeleiding
☐ Een opleiding
☐ Anders, nl.

19. Stonden uw taken op papier, bij deze instelling?

- ☐ Nee
☐ Ja

20. Mocht u, als vrijwilliger, meedenken over de gang van zaken in deze instelling? ☐ Nee → Ga naar vraag 23
☐ Ja → Ga naar vraag 23
21. Bij vraag 9 hebt u aangegeven dat u in de afgelopen 12 maanden geen vrijwilligerswerk hebt gedaan, bij een kerk of bij een organisatie.
- Was er een reden dat u in de afgelopen 12 maanden geen vrijwilligerswerk hebt gedaan, bij een kerk of bij een organisatie? ☐ Nee
☐ Ja, nl.
.....
22. Bent u van plan om in de toekomst vrijwilligerswerk te gaan doen:

Kruis steeds één rondje per vraag aan

	Nee	Ja
- bij een kerk?	☐	☐
- bij een organisatie?	☐	☐
- bij een zorginstelling?	☐	☐

→ Ga nu naar vraag 23

Deel 5. Vragen over mantelzorg

23. Met mantelzorg bedoelen we: de hulp die mensen onbetaald geven aan personen uit hun naaste omgeving (familie, vrienden, kennissen) die lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen hebben.
Voor deze hulp ontvangen zij geen inkomen per maand, maar soms wel een onkostenvergoeding of een cadeautje.

Hebt u in de afgelopen 12 maanden onbetaalde hulp geboden aan: <i>Kruis steeds één rondje per vraag aan</i>	Nee	Ja
- een oudere uit uw naaste omgeving?	☐	☐
- een zieke uit uw naaste omgeving?	☐	☐
- een gehandicapte uit uw naaste omgeving?	☐	☐
- een psychisch zieke uit uw naaste omgeving?	☐	☐
- een persoon, die stervende was?	☐	☐
- mensen met beperkingen uit uw naaste omgeving, anders dan hierboven genoemd?	☐	☐

Hebt u alle (zes) vragen met 'nee' beantwoord? → Ga naar vraag 39
Hebt u minimaal één vraag met 'ja' beantwoord? → Ga naar vraag 24

24. Hoeveel personen hebt u in de afgelopen 12 maanden geholpen? Aantal personen:.....

25. Wilt u de volgende vragen invullen voor één persoon die u in de afgelopen 12 maanden hebt geholpen? → Kies dus één persoon uit en vul de volgende vragen in.

Wat was de reden dat deze persoon hulp nodig had? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Ouderdom
- ☐ Ziekte
- ☐ Handicap
- ☐ Psychische ziekte
- ☐ Deze persoon was stervende
- ☐ Anders, nl.

26. Wat was de leeftijd van deze persoon toen u hem/haar (voor het laatst) hebt geholpen?

Leeftijd:.....

27. Wat was het geslacht van deze persoon?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

28. Wat was uw relatie met deze persoon? *Kies één antwoordcategorie*

- ☐ Partner
- ☐ (Pleeg)kind
- ☐ (Schoon)vader/(schoon)moeder
- ☐ Broer/zwager/(schoon)zus
- ☐ Grootvader/grootmoeder
- ☐ Huisgenoot (geen familie)
- ☐ Vriend(in)/kennis
- ☐ Buurman/buurvrouw
- ☐ Collega
- ☐ Anders, nl.

29. Woonde deze persoon bij u in huis?

- ☐ Nee
- ☐ Ja

30. Woonde deze persoon in dezelfde woonplaats als u?

- ☐ Nee
- ☐ Ja

31. Was deze persoon lid van een kerk? *Kies één antwoordcategorie*

- ☐ Nee
- ☐ Ja, van dezelfde kerk als ik
- ☐ Ja, van een andere kerk

32. Hoeveel uren besteedde u gemiddeld per week aan deze persoon?

Aantal uren per week:.....

33. Welke soorten hulp hebt u aan deze persoon gegeven? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Huishoudelijke hulp (*bijv. schoon-maken, de was doen, boodschappen*)
- ☐ Persoonlijke verzorging (*bijv. baden, douchen, aankleden*)
- ☐ Begeleiding (*bijv. het regelen van zaken, troosten, luisteren*)
- ☐ Technische hulp (*bijv. klussen in huis, in de tuin werken*)
- ☐ Anders, nl.

34. Om welke reden(en) bent u deze persoon gaan helpen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Ik werd gevraagd om deze persoon te helpen
- ☐ Ik vond het vanzelfsprekend om deze persoon te helpen
- ☐ Ik zag het als een opdracht van God om deze persoon te helpen
- ☐ Er was niemand anders beschikbaar
- ☐ Ik vond het leuk om deze persoon te helpen
- ☐ Ik wilde deze persoon helpen vanuit mijn geloof
- ☐ Ik vond het mijn plicht om deze persoon te helpen
- ☐ Ik wilde iets voor deze persoon betekenen
- ☐ De zorg voor deze persoon kwam op mijn weg
- ☐ Ik deed het uit liefde en genegenheid
- ☐ Er was geen plaats in een woonvoorziening of een tehuis
- ☐ Er was niet voldoende thuiszorg beschikbaar
- ☐ Ik had geen keuze
- ☐ Andere reden(en), nl.

35. Kreeg u een beloning voor de hulp die u aan deze persoon gaf? *Meerdere antwoorden mogelijk, als uw antwoord 'ja' is*

- ☐ Nee
- ☐ Ja, een onkostenvergoeding
- ☐ Ja, een reiskostenvergoeding
- ☐ Ja, een cadeautje
- ☐ Ja, nl.

36. Hebt u het geven van hulp aan deze persoon als een belasting ervaren? *Kies één antwoordcategorie*

- ☐ Nee → **Ga naar vraag 38**
- ☐ Lichte belasting → **Ga naar vraag 37**
- ☐ Zware belasting → **Ga naar vraag 37**

37. Welke belasting hebt u ervaren bij het geven van hulp aan deze persoon? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Lichamelijke belasting
- ☐ Geestelijke belasting
- ☐ Financiële belasting
- ☐ Anders, nl.

38. Kreeg u steun bij de hulp die u aan deze persoon gaf? *Meerdere antwoorden mogelijk, als uw antwoord 'ja' is*

- ☐ Nee
- ☐ Ja, van familie, vrienden, kennissen
- ☐ Ja, van kerk(leden)
- ☐ Ja, van andere mantelzorgers
- ☐ Ja, van het Steunpunt Mantelzorg
- ☐ Ja, van de thuiszorg
- ☐ Ja, van Maatschappelijk Werk
- ☐ Anders, nl.

→ **Ga nu naar vraag 40**

39. **Bij vraag 23 hebt u aangegeven dat u in de afgelopen 12 maanden geen hulp hebt geboden aan iemand uit uw naaste omgeving, die beperkingen heeft**

Bent u van plan om in de toekomst hulp te bieden aan iemand uit uw naaste omgeving, die beperkingen heeft?

- ☐ Nee → **Ga naar vraag 40**
- ☐ Ja → **Ga naar vraag 40**
- ☐ Weet ik niet → **Ga naar vraag 40**

Deel 6. Overige vragen

40. We willen enkele vrijwilligers en mantelzorgers uitnodigen om de resultaten van het onderzoek te bespreken. Wilt u meedoen aan deze bespreking?

- ☐ Nee
☐ Ja, ik wil wel meedoen aan deze bespreking

Naam:
Adres:
Telefoonnummer:
E-mailadres:

41. Hebt u nog opmerkingen of suggesties voor het onderzoek?

.....
.....

Dit waren de vragen. Hartelijk bedankt voor het invullen!

U kunt deze ingevulde vragenlijst tot en met vrijdag 17 maart terugsturen naar:

**Gereformeerde Hogeschool
Secretariaat Lectoraat Samenlevingsvraagstukken
Antwoordnummer 2004, 8000 VB Zwolle**

**Voor het terugsturen van de vragenlijst kunt u gebruik maken van de bijgevoegde antwoortenvelop.
U hoeft geen postzegel te gebruiken.**

Bijlage 2 Vragenlijst voor zorg- en hulpverleningsinstellingen

Deel 1. Algemene vragen

1. Deze vragenlijst is ingevuld door:
Naam:
Werkzaam bij (naam organisatie):
Functie:
Telefoonnummer:
2. Tot welke categorie rekent u uw organisatie? *Meerdere antwoorden mogelijk*
☐ Gezondheidszorg
☐ Hulpverlening
☐ Vrijwilligerswerk
☐ Mantelzorg
☐ Anders, nl.
3. Zijn de activiteiten en diensten van uw organisatie gericht op specifieke doelgroepen? *Bijvoorbeeld: ouderen, jongeren, patiënten, etc.*
☐ Nee
☐ Ja, op de volgende doelgroep(en):
.....
4. Heeft uw organisatie een levensbeschouwelijke achtergrond? *Kies één antwoordcategorie*
☐ Nee
☐ Ja, Nederlands Hervormd
☐ Ja, Gereformeerd
☐ Ja, Rooms-Katholiek
☐ Ja, Humanistisch
☐ Ja, Islamitisch
☐ Ja, nl.
5. Werken er op dit moment betaalde krachten bij uw organisatie?
☐ Nee → ga naar vraag 7
☐ Ja → ga naar vraag 6
6. Hoeveel betaalde krachten werken er op dit moment bij uw organisatie? *Als het officiële aantal betaalde krachten niet bekend is, maak een schatting*
Aantal, mannen:
Aantal, vrouwen:
Aantal, totaal:

Deel 2. Vragen over vrijwilligers

7. Werken er op dit moment vrijwilligers bij uw organisatie?
☐ Nee → ga naar vraag 24
☐ Ja → ga naar vraag 8
8. Hoeveel vrijwilligers werken er bij uw organisatie? *Als het officiële aantal vrijwilligers niet bekend is, maak een schatting*
Aantal, mannen:
Aantal, vrouwen:
Aantal, totaal:
9. Hoeveel vrijwilligers van welke leeftijdsgroep werken er bij uw organisatie? *Als het officiële aantal vrijwilligers niet bekend is, maak een schatting*
Aantal, jonger dan 25 jaar:
Aantal, 25-64 jaar:
Aantal, ouder dan 64 jaar:
10. Hoeveel vrijwilligers werken langer dan 2 jaar bij uw organisatie? *Als het officiële aantal vrijwilligers niet bekend is, maak een schatting*
Aantal, langer dan 2 jaar:

11. Wonen de vrijwilligers in de standplaats van uw organisatie? *Kies één antwoordcategorie*
- ☐ Nee
☐ Ja, alle vrijwilligers
☐ Ja, een deel van de vrijwilligers
☐ Weet ik niet
12. Welke taken in uw organisatie worden door vrijwilligers uitgevoerd? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- ☐ Bestuurlijke, organisatorische taken
☐ Administratieve taken
☐ Voorlichtingstaken
☐ Begeleidingstaken
☐ Verzorgende taken
☐ Technische taken
☐ Schoonmaaktaken
☐ Andere taken, nl.

Deel 3. Vragen over het aanbod van vrijwilligers

13. Heeft uw organisatie op dit moment de beschikking over voldoende vrijwilligers?
- ☐ Nee → ga naar vraag 14
☐ Ja → ga naar vraag 17
14. Hoeveel vrijwilligers komt uw organisatie op dit moment tekort? *Kies één antwoordcategorie*
- ☐ 1 vrijwilliger
☐ 2-5 vrijwilligers
☐ 5-10 vrijwilligers
☐ meer dan 10 vrijwilligers
15. Voor welke taken heeft uw organisatie op dit moment een tekort aan vrijwilligers? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- ☐ Bestuurlijke, organisatorische taken
☐ Administratieve taken
☐ Voorlichtingstaken
☐ Begeleidingstaken
☐ Verzorgende taken
☐ Technische taken
☐ Schoonmaaktaken
☐ Andere taken, nl.
16. Wat zijn volgens u de oorzaken van het tekort aan vrijwilligers bij uw organisatie?
- Oorzaken:
.....
.....

Deel 4. Vragen over de werving van vrijwilligers

17. Hoe worden nieuwe vrijwilligers door uw organisatie geworven? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- ☐ Via vrijwilligers
☐ Via eigen materiaal (posters, folders)
☐ Via kranten/dagbladen/radio/tv
☐ Via Internet
☐ Via vrijwilligerscentrale/-steunpunt
☐ Anders, nl.
18. Werft uw organisatie vrijwilligers via kerken?
- ☐ Nee → ga naar vraag 20
☐ Ja → ga naar vraag 19

19. Via welke kerken werft u organisatie vrijwilligers?
- ☐ Christelijke Gereformeerde Kerk
 - ☐ Gereformeerde Gemeente
 - ☐ Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt
 - ☐ Protestantse Kerk in Nederland
 - ☐ Rooms-katholieke Kerk
 - ☐ Andere kerk(en), nl.
20. Wat heeft uw organisatie te bieden aan vrijwilligers? *Meerdere antwoorden mogelijk*
- ☐ Een kerstpakket
 - ☐ Een reiskostenvergoeding
 - ☐ Een onkostenvergoeding
 - ☐ Een contract
 - ☐ Een verzekering
 - ☐ Begeleiding
 - ☐ Een opleiding
 - ☐ Anders, nl.
21. Staan de taken van de vrijwilligers, die bij uw organisatie werken, op papier?
- ☐ Nee
 - ☐ Ja
22. Houdt uw organisatie bij het maken van beleid rekening met vrijwilligers?
- ☐ Nee → ga naar vraag 26
 - ☐ Ja → ga naar vraag 23
23. Zijn er vrijwilligers betrokken geweest bij de totstandkoming van het beleid van uw organisatie?
- ☐ Nee → Ga naar vraag 26
 - ☐ Ja → Ga naar vraag 26

Deel 5. Overige vragen

24. **Bij vraag 7 hebt u aangegeven dat er geen vrijwilligers bij uw organisatie werken.**
- Is er een reden dat er geen vrijwilligers bij uw organisatie werken?
- ☐ Nee
 - ☐ Ja, nl.
25. Heeft uw organisatie plannen om in de toekomst gebruik te maken van vrijwilligerswerk?
- ☐ Nee → ga naar vraag 26
 - ☐ Ja → ga naar vraag 26
 - ☐ Weet ik niet → ga naar vraag 26
26. We willen enkele vertegenwoordigers van zorginstellingen uitnodigen om de resultaten van het onderzoek te bespreken. Wilt u deelnemen aan deze bespreking?
- ☐ Nee
 - ☐ Ja
27. Wilt u per e-mail een exemplaar van het onderzoeksrapport ontvangen?
- ☐ Nee
 - ☐ Ja
28. Hebt u nog opmerkingen of suggesties voor het onderzoek?
-