

1 JUNI 2018



VRIJWILLIGERS IN DE MANEGESECTOR

EEN ONDERZOEK NAAR DE MANIER WAAROP MANEGEHOUDERS DE VRIJWILLIGERS WAAR ZE MEE
WERKEN ZO OPTIMAAL MOGELIJK IN KUNNEN ZETTEN IN HUN BEDRIJF

ELSELINE WILDEBOER

AERES HOGESCHOOL DRONTEN

VRIJWILLIGERS IN DE MANEGESECTOR

Een onderzoek naar de manier waarop manegehouders de vrijwilligers waar ze mee werken zo optimaal mogelijk in kunnen zetten in hun bedrijf

Student: A.E. Wildeboer
Opleiding: Hippische Bedrijfskunde
Onderwijsinstelling: Aeres Hogeschool Dronten
Plaats: Dronten
Datum: 01-06-2018
Afstudeerdocent: H. Haasjes

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

VOORWOORD

Voor u ligt het afstudeeronderzoek met het onderwerp 'vrijwilligers in de manegesector'. Dit afstudeeronderzoek wordt geschreven als afsluiting van de vier studiejaren aan de Aeres Hogeschool (voorheen CAH Vilentum) in Dronten.

Tijdens mijn studie heb ik ontdekt dat mijn interesses op twee gebieden liggen, enerzijds vind ik de paardenwereld leuk, aan de andere kant het werken met mensen. Mijn afstudeerstage was een perfecte combinatie van deze twee gebieden. Op de Boerderij op IJburg heb ik inspiratie opgedaan voor het schrijven van het afstudeerwerkstuk. Vanwege het sterke maatschappelijke karakter van de Boerderij op IJburg wordt daar veel met vrijwilligers gewerkt. Hieruit kwamen wat knelpunten naar voren, waar ik mij verder in heb verdiept.

De eerste twee hoofdstukken van het afstudeerwerkstuk komen uit het eerder beoordeelde vooronderzoek. Hierin zijn geen grote wijzigingen meer aangebracht. De hoofdstukken Resultaten, Discussie en Conclusies en aanbevelingen zijn nieuw in dit afstudeerwerkstuk.

Voor de totstandkoming van het vooronderzoek wil ik mijn collega's van de Boerderij op IJburg, in het bijzonder Zita Pels, bedanken voor het sparren over de inhoud van het onderzoek. Verder wil ik Harry Haasjes bedanken voor de begeleiding vanuit de Aeres Hogeschool Dronten tijdens het schrijfproces.

Ik wens u veel leesplezier!

Elseline Wildeboer
Dronten, juni 2018

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
Samenvatting	4
Summary	5
Hoofdstuk 1 - Inleiding	6
1.1 Vrijwilligerswerk in Nederland	6
1.2 Vrijwilligerswerk in de hippische sector	7
1.3 Verschillende motieven voor vrijwilligerswerk	9
1.4 Knowledge gap en relevantie	11
1.5 Afbakening	12
1.6 Hoofdvraag en deelvragen	12
1.7 Doelstelling	12
Hoofdstuk 2 - Aanpak	14
2.1 Betrouwbaarheid en validiteit	14
2.2 Aanpak Deelvraag 1	15
2.3 Aanpak Deelvraag 2	15
2.4 Aanpak Deelvraag 3	16
2.5 Aanpak Deelvraag 4	16
Hoofdstuk 3 – Resultaten	17
3.1 Algemeen beeld respondenten	18
3.2 Resultaten deelvraag 1	18
3.3 Resultaten deelvraag 2	21
3.4 Resultaten deelvraag 3	23
3.5 Resultaten deelvraag 4	24
Hoofdstuk 4 – Discussie	26
4.1 Doelstelling Onderzoek	26
4.2 Samenvatting per deelvraag	26
4.3 Reflectie onderzoek en methode	28
Hoofdstuk 5 – Conclusies en aanbevelingen	29
5.1 Conclusies	29
5.2 Aanbevelingen	31
Verwijzingen	33
Bijlage I: Checklist schriftelijk rapporteren	35
Bijlage II: Woordenlijst functionele categorieën vrijwilligerswerk	36
Bijlage III: Enquetevragen	37
Bijlage IV: Opzet diepte-interview vrijwilliger	40
Bijlage V: Opzet diepte-interview manegehouder	41
Bijlage VI: Grafieken en tabellen	42
Bijlage VII: Uitwerkingen interviews	54
Bijlage VIII: Planning uitvoering onderzoek	60
Bijlage IX: Samenvatting voor manegehouders	61

SAMENVATTING

In de hippische sector en in het bijzonder op maneges, wordt er veel gewerkt met vrijwilligers. Om alle vrijwilligers aan het werk te krijgen en te houden, kan een hele klus zijn voor manegehouders. Manegehouders en vrijwilligers hebben voordat de vrijwilliger met het werk begint, beide ideeën over wat er gaat gebeuren. Vrijwilligers hebben het werken op een manege vanuit een bepaalde motivatie gekozen. Als de motivatie van de vrijwilliger aansluit bij de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt, zal de vrijwilliger zich graag in willen zetten. Maar hoe kan een manegehouder vrijwilligers zo optimaal mogelijk inzetten in zijn bedrijf? Dat is de vraag waar dit afstudeerwerkstuk om draait.

Een antwoord op de hoofdvraag zal inzicht geven in verwachtingen en motivaties van vrijwilligers en ook in de verwachtingen van manegehouders. Een kort rapport met uitleg over het onderzoek en praktische handvatten voor manegehouders is de manier waarop het onderzoek wordt verwerkt en gepresenteerd kan worden richting manegehouders. Aan de hand van de adviezen kunnen manegehouders beter inschatten welke vrijwilliger het beste bij hun bedrijf passen en wat deze vrijwilligers nodig hebben van de manegehouder, afhankelijk vanuit welk motief de vrijwilliger het werk doet. Worden de behoeften van de vrijwilliger bevredigd, zal de vrijwilliger tevreden aan het werk zijn en blijven.

Om de hoofdvraag op een goede manier te kunnen beantwoorden is er een enquête verspreid onder vrijwilligers op manegebedrijven. Daarnaast zijn er interviews gehouden met manegehouders en met twee vrijwilligers voor meer achtergrondinformatie. Hierdoor leverde het onderzoek resultaten op over taken, verantwoordelijkheden, motivaties en verwachtingen van vrijwilligers en omgekeerd ook de visie van 'traditionele' en 'ideële' manegehouders.

Nadat de resultaten van de enquête zijn geanalyseerd, werd duidelijk dat er drie belangrijke gebieden zijn die een voorwaarde vormen voor tevreden of juist ontevreden vrijwilligers. Dat gaat om de gebieden omgang met elkaar en het werk, waardering en werkdruk.

Het (samengevatte) advies voor manegehouders is om voordat de vrijwilliger begint met werken een gesprek te voeren, om te ontdekken wat beider verwachtingen zijn en zo een goede match te kunnen maken. Daarnaast is het verstandig taken, verantwoordelijkheden en aanvullende afspraken op papier te zetten, dan is er voor de vrijwilliger en manegehouder altijd iets om op terug te kunnen vallen. Wanneer daarnaast aan de bovenstaande gebieden wordt gedacht, zal de vrijwilliger met plezier het werk doen en zo optimaal mogelijk worden ingezet.

SUMMARY

In the equestrian sector and especially at riding schools, a lot of work is done with volunteers. Getting and keeping all volunteers at work can be quite a job for the riding school owner. Owners and volunteers both have ideas about what duties the volunteer will have, before the volunteer starts work. Volunteers usually choose to work at a riding school because of a certain motivation. If the motivation of the volunteer matches the tasks and responsibilities that he/she will receive, the volunteer will be willing to commit. But how can a riding school owner employ volunteers and work to their highest potential in his company? This question will be answered in this graduation project.

An answer to the main question will provide insight into the expectations and motivations of volunteers and also in the expectations of riding school owners. The research is processed and presented in a short report with an explanation of the research and practical guidelines for the riding school. Based on the advice, riding schools can assess which volunteer suits their business best and what these volunteers need from the riding school, depending on the motivation of the volunteer. If the volunteers' needs are settled, the volunteer will be and remain satisfied at work.

To give a reliable answer to the main question, a survey was distributed among volunteers on different riding schools. In addition, interviews were held with riding school owners and with two volunteers for more background information. As a result, the research gave depth on tasks, responsibilities, motivations and expectations of volunteers and, conversely, the vision of 'traditional' and 'idealistic' riding schools.

After the results of the survey were analysed, it became clear that there are three important conditions on which the satisfaction or dissatisfaction of volunteers is based. This involves the interaction with each other and work, appreciation and work pressure.

The (summarized) advice for riding schools is to have a conversation before the volunteer starts working, to discuss what their expectations are and to be able to make a clear collaboration. In addition, it is prudent to write tasks, responsibilities and supplementary agreements on paper, this way there is always something the volunteer and riding school are able to fall back on. If the above conditions are also considered, the volunteer will gladly do the job and will work to their highest potential.

HOOFDSTUK 1 - INLEIDING

Tijd is een kostbaar goed. Er zitten 24 uren in een dag, waarvan een aantal uren aan slaap moeten worden besteed, een aantal uren aan werken, uren aan het huishouden, aan het onderhouden van vriendschappen, aan lidmaatschappen van clubs en ga zo maar door. Als mensen besluiten om in de tijd die er nog over is vrijwilligerswerk te gaan verrichten, kunnen bedrijven, sportclubs, verenigingen en andere instellingen daar zeker hun winst mee doen. Zijn de instellingen waar vrijwilligerswerk wordt gedaan dan ook niet verplicht aan hun vrijwilligers om ze de erkenning te geven die ze verdienen?

1.1 VRIJWILLIGERSWERK IN NEDERLAND

Vrijwilligerswerk in Nederland is een behoorlijk grote sector. Vrijwilligers zijn de grote kracht achter veel initiatieven en organisaties. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) was in 2016 49,7% van de Nederlandse bevolking actief als vrijwilliger (CBS, 2017). Dit aantal is al jarenlang redelijk stabiel. Ook is het gemiddelde aantal uren in de week dat werd besteed aan vrijwilligerswerk de laatste decennia constant gebleven, namelijk een klein uur (Cloïn, 2013). Het meeste werk dat wordt gedaan door vrijwilligers, wordt gedaan in sportverenigingen, namelijk 15% van het totaal. Daarnaast is vrijwilligerswerk in scholen (11%) en levensbeschouwende organisaties (8%) populair (Houwelingen & Hart, 2013). Andere terreinen waar vrijwilligerswerk wordt gedaan zijn de buurt, politieke partijen, vakbonden en in de verzorging. Onder jongeren en laagopgeleiden zijn naar verhouding weinig vrijwilligers te vinden. De meeste vrijwilligers zijn te vinden onder ouders met kinderen in de basisschoolleeftijd, ouderen en niet-werkenden (Cloïn, 2013).

De definitie van vrijwilligerswerk die wordt gehanteerd is ‘werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving’ (Dam, Govaart, & Wiebes, 1998). In de praktijk is te zien dat niet altijd al het vrijwilligerswerk aan deze vier voorwaarden voldoet. Vrijwilligerswerk wordt in principe gedaan ten behoeve van anderen of de samenleving, maar persoonlijk belang kan ook zeker een grote rol spelen. Veel vrijwilligers ontvangen wel een zekere mate van beloning voor het uitgevoerde werk. Dit kan een onkostenvergoeding zijn, een kilometervergoeding of nog een andere constructie.

De definitie van een vrijwilliger in dit rapport is een persoon die niet beroepshalve en op vrijwillige basis werkzaamheden verricht. Dit doet deze persoon voor een organisatie of instelling die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of voor een sportorganisatie of voor een algemeen nut beogende instelling (ANBI), zonder dat hij daarvoor een reële arbeidsbeloning ontvangt (Belastingdienst, 2017).

Zoals eerder genoemd, doen de meeste vrijwilligers hun werk in sportverenigingen. Volgens het CBS werkten in 2012 80% van de paardensportverenigingen met vrijwilligers. Hiermee ligt de paardensport iets onder het gemiddelde van alle sportclubs van 82%. In totaal werden per club gemiddeld 63 arbeidsuren in de week ingevuld door vrijwilligers. Van deze tijd ging 25% naar het begeleiden van jeugdleden, 12% naar training, instructie en verzorgen, 41% naar bestuur, commissies en administratie en tot slot 21% naar onderhoud, schoonmaak en kantine (CBS, Sportclubs; personeel, exploitatie, ledental, gebruik accommodaties, 2015). Hoewel er volgens bovenstaande gegevens veel vrijwilligers actief zijn in Nederland, is het lastig om een goed vrijwilligersbeleid te vinden, daar zijn er niet veel

van. Coördinatie van een plan voor vrijwilligers is nodig om de vrijwilligers goed te ondersteunen, gemotiveerd te houden en duidelijk aan te geven wat er van ze verwacht wordt (NOC*NSF, 2018). De NOC*NSF (Nederlands Olympisch Comité & Nederlandse Sportfederatie) heeft op haar website een voorbeeld van SV Zwolle Handbal. Dit vrijwilligersbeleid is toegespitst op het werken met vrijwilligers binnen een clubverband, waarbij clubleden verplicht kunnen worden om vrijwilligerswerk te doen. Weigeren de leden het vrijwilligerswerk, dan kunnen ze worden geschorst. Uiteindelijk kan het lidmaatschap zelfs worden beëindigd. Voor sportclubs is dat een concept dat zeker kan werken. Door het verplichten van vrijwilligerswerk wordt er door clubleden gebouwd aan een stukje 'eigen' club.

Voor organisaties of bedrijven, die geen mensen kunnen of willen verplichten om vrijwilligerswerk te doen, ligt het werven en houden van vrijwilligers anders. Hier moet actief worden gewerkt aan het binnenhalen en behouden van vrijwilligers. De motivatie van vrijwilligers is dan intrinsiek en moet van binnenuit komen, het is geen extrinsieke, van buitenaf opgelegde motivatie. Om te zorgen dat de goede vrijwilligers bij het goede bedrijf terecht komen, is het belangrijk dat de organisatie weet wat zij van haar vrijwilligers verwacht en andersom. Op die manier kan er een goede match ontstaan tussen de vrijwilliger met zijn doelen en motivatie en de organisatie met haar verwachtingen.

1.2 VRIJWILLIGERSWERK IN DE HIPPISCHE SECTOR

In Nederland zijn er rond de 400.000 actieve ruiters. Deze ruiters rijden voor zichzelf of bij één van de 3.000 ruitersportcentra en –verenigingen (KNHS, 2017). Van deze verenigingen werkt er dus 80% met vrijwilligers. Het voorgaande samengevat maakt dat het werken met vrijwilligers in de paardensport een belangrijk thema op de agenda van overkoepelende verenigingen zou moeten zijn. Merkwaardig genoeg, lijkt dit niet zo te zijn. In Nederland zijn de KNHS en de FNRS de toonaangevende en grootste paardensportorganisaties. Op de website van de Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie, de KNHS, is niets te vinden voor hippische ondernemers die werken met vrijwilligers. Deze sportbond is voor het merendeel gericht op actieve ruiters, minder op de ondernemers. Voor de ondernemers is de FNRS opgericht, de Federatie van Nederlandse Ruitersportcentra. Ook hier is weinig over het werken met vrijwilligers te vinden. Een vrijwilligersbeleid als voorbeeld voor manegehouders of iets dergelijks is niet vindbaar, alleen een document over de vrijwilligersvergoeding.

Heel anders is het werken met vrijwilligers geregeld bij een andere sportbond, het Koninklijk Nederlands Korfbalverbond, KNKV. Op de website is te lezen: *'Vrijwilligers zijn in feite de belangrijkste sponsoren binnen het KNKV. Zij zijn de kurk waarop de verenigingen drijven. De laatste jaren wordt er veel aandacht besteed aan de vrijwilligers en aan vrijwilligersbeleid'* (KNKV, 2017). Verder staat er te lezen: *'Vrijwilligers dreigen af te haken omdat er de laatste jaren te weinig aandacht aan deze categorie is besteed. Functieomschrijvingen, kleinere taken, de vrijwilligers meer verantwoordelijkheid geven voor hun taakgebied, belonen, vaker het bekende schouderklopje en de vrijwilliger die plaats in de vereniging geven die hij verdient, zijn zaken die steeds meer een rol gaan spelen bij het behouden en werven van vrijwilligers'* (KNKV, 2017). De hippische wereld zou er goed aan doen hier een voorbeeld aan te nemen, anders is de kans groot dat ook in de hippische wereld vrijwilligers zullen gaan afhaken. Om vrijwilligers te behouden voor de sector is het belangrijk om meer te leren over hun motieven en hoe daar mee om te gaan.

Vanuit de afstudeerstage van de student kwam uit het stagebedrijf dit dilemma ook naar boven. Op de Boerderij op IJburg (Amsterdam IJburg) wordt naast een klein kernteam hoofdzakelijk met vrijwilligers gewerkt. Er werd aangekaart dat er in de hippische sector weinig informatie te vinden is over het werken met vrijwilligers, wat na onderzoek inderdaad zo blijkt te zijn. De Boerderij op IJburg is lid van de in 2015 opgerichte Manege & Ruiter Bond. Deze stichting heeft als doel 'een samenwerkingsverband te zijn, waarbij wij, als manegehouders, elkaars vangnet zijn in goede en in slechte tijden. En waar we daarnaast voor onze ruiters op een leuke en verantwoorde manier activiteiten ontwikkelen zodat ieder kan genieten van het omgaan met paarden op een manier die het paardenwelzijn bevordert' (Manege & Ruiter Bond, 2018). De stichting werkt, naast dat ze een vangnet voor ondernemers is, ook aan kennisverspreiding onder manegehouders.

Door kennis te delen groeit de professionaliteit van de hele sector. Hierbij gaat het om vakinhoudelijke kennis, maar ook om kennis op het bedrijfskundige vlak. In de paardensector is het lange tijd zo geweest dat de vakinhoudelijke kennis bovenaan de agenda stond. Pas in recente jaren is ook de kennis op het bedrijfskundige vlak hoger op de agenda komen te staan, de sector professionaliseert. Een belangrijk onderdeel van deze professionalisering is het onderzoeken van verschillende zaken en het verspreiden van kennis daarover. Een onderzoek over werken met vrijwilligers past ook zeker in deze professionalisering.

Nu is het belangrijk om bij het werken met vrijwilligers in de manegesector onderscheid te maken in het soort bedrijf waar de vrijwilliger werkt. In de hippische sector zijn er veel verschillende soorten bedrijven. Grofweg zijn de bedrijven verdeeld in verschillende takken van de hippische sector: sport, fokkerij, opfok, maneges. Omdat alleen maneges aan bod zullen komen in dit onderzoek, zullen de andere sectoren niet nader worden omschreven.

Manegehouders kunnen ook verschillende motieven hebben om met vrijwilligers te werken, net zoals vrijwilligers verschillende motieven voor hun vrijwilligerswerk hebben (zie hoofdstuk 1.3). Een manegehouder kan om commerciële redenen of om ideële redenen vrijwilligers aan het werk hebben op zijn bedrijf. Als vrijwilligers het werk van betaald personeel kunnen overnemen, is dat voor een manegehouder natuurlijk fijn, dat scheelt in de personeelskosten. Voor sommige manegehouders zal dat de grootste reden zijn om vrijwilligers aan het werk te hebben. Er zijn ook bedrijven of stichtingen met een ander primair doel dan het maken van winst. Dat past bij de definitie van een stichting: het realiseren van een maatschappelijk, sociaal of ideëel doel waar kapitaal voor beschikbaar is. De winst van de stichting of de bijbehorende onderneming moet besteed worden aan het doel waarvoor de stichting is opgericht (KvK, 2018).

'Elk mens heeft een unieke eigenheid en talenten die verder (her-) ontdekt kunnen worden door het samenleven, samenwerken en samen- vieren. Uitgangspunt is dat ieder mens kan uitgroeien tot een heelheid en meewerken aan heelheid/ heil van de ander. (HartenHoeve, 2018)'

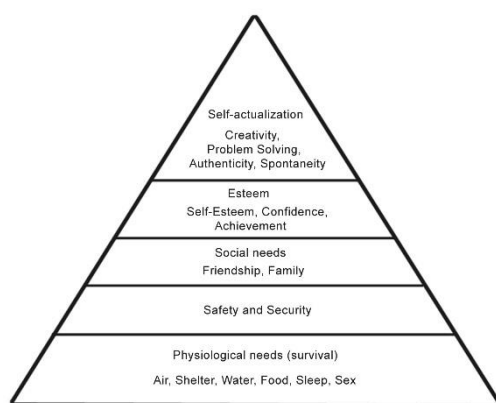
'Bij de Boerderij op IJburg wordt met vrijwilligers, personeel en dieren vormgegeven aan onze doelstelling: bewoners van IJburg en Diemen met elkaar in contact brengen via dieren en natuur, met speciale aandacht voor de mensen waarvoor het niet vanzelfsprekend is de ander te ontmoeten en deel te nemen aan de maatschappij.' (Boerderij op IJburg, 2017).

Bij De HartenHoeve en de Boerderij op IJburg zal er op een andere manier met vrijwilligers worden omgegaan. Waarschijnlijk hebben de vrijwilligers hier ook andere taken en verantwoordelijkheden. Het is belangrijk om vanuit de organisatie een duidelijke visie voor het vrijwilligerswerk te hebben. Op die manier kan de organisatie een duidelijk beeld schetsen wat er van de vrijwilliger wordt verwacht en kan de vrijwilliger zien of die taken, verantwoordelijkheden en visie bij zijn/haar motivatie om vrijwilligerswerk te doen passen.

1.3 VERSCHILLENDE MOTIEVEN VOOR VRIJWILLIGERSWERK

Motivatie komt van het Latijnse woord 'movere', dat in beweging zetten betekent. Motivatie is dus datgene dat mensen in beweging brengt. Het is een prikkel, die leidt tot actie (Melker, 2010). Een gemotiveerde vrijwilliger werkt hard en straalt energie uit. Voor een onderneming is dit het ideaalbeeld. Als een vrijwilliger echter voelt dat er geen aandacht wordt besteed aan zijn specifieke behoeften, die voortkomen uit zijn motivatie, kan hij teleurgesteld worden en afhaken. Het is voor ondernemingen belangrijk hier aandacht aan te schenken.

Motivatie is onder te delen in extrinsieke en intrinsieke motivatie. Dit zijn fundamenteel verschillende soorten van motivatie, waar ook anders op gereageerd moet worden om de achterliggende behoefte te bevredigen. Extrinsieke motivatie zijn alle factoren die van buitenaf op een individu af komen. Gedrag wordt dan vertoond omwille van een uitkomst die buiten de activiteit zelf ligt. Niet de inhoud van het werk, maar de uitkomst hiervan vormt de belangrijkste bron van motivatie. Intrinsieke motivatie verwijst naar het uitvoeren van een activiteit omdat ze op zich leuk of interessant is (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens, & Andriessen, 2009).



Figuur 1 - Behoeftepiramide van Maslow (Maslow A. , 1943)

Intrinsieke motivatie is aangeboren. Het eigen karakter van iemand valt hier onder, net als behoeften die ieder mens heeft. Een model dat daar goed bij past is de piramide van Maslow, zoals afgebeeld in figuur 1. Volgens Maslow kunnen de behoeftes van mensen worden onderverdeeld in verschillende categorieën (Maslow A. , 1943). Als een behoefte uit een lagere laag is vervuld, zal die behoefte vanzelf minder dominant worden en zal de volgende behoefte voor dat individu belangrijker worden. De onderste laag van de piramide staat voor de primaire lichamelijke behoeften van een mens. Hieronder vallen eten, drinken, ademen en slapen. De tweede laag staat voor de behoefte aan veiligheid. Hieronder valt de

veiligheid in de zin van het niet wonen in een conflictgebied, maar ook veiligheid in de zin van een baan en onderdak. De derde laag staat voor sociale behoeften. Hier horen liefde, vriendschap en familie bij. De vierde laag van de piramide staat voor de behoefte aan waardering en erkenning, waar zelfvertrouwen en respect voor zichzelf uit voortvloeien. De vijfde en laatste laag van de piramide staat voor de behoefte aan zelfontplooiing. Het doel hiervan is het meeste uit het potentieel dat iemand heeft te halen.

De eerste twee lagen van de piramide zijn de zogenoemde lichamelijke basisbehoeften (Maslow A. , 1943). Deze zijn door het doen van vrijwilligerswerk niet te vervullen. Sterker nog, als de behoeften uit de eerste twee lagen van de piramide niet worden bevredigd, zullen mensen niet aan het doen van vrijwilligerswerk denken. De derde, vierde en vijfde laag van de piramide kunnen wel degelijk met het doen van vrijwilligerswerk te maken hebben. Sociale behoeften als vriendschappen kunnen bevredigd worden door het doen van vrijwilligerswerk in een situatie die voor iemand veilig en vertrouwd voelt. Ook waardering en erkenning kan iemand krijgen door het doen van vrijwilligerswerk. Respect voor zichzelf hoort daar zeker ook bij. Het doen van vrijwilligerswerk kan iemand laten voelen dat hij of zij nuttig werk doet. Daar vloeit zelfrespect uit voort. Door vaardigheden in te zetten en verder te ontwikkelen, zowel op psychisch niveau als qua persoonlijkheid, kan ook de behoefte aan zelfontplooiing worden vervuld (Smidt, 2014).

Er zijn verschillende motieven om vrijwilligerswerk te gaan doen. Deze motivatie kan per vrijwilliger en per activiteit verschillen. Voor instellingen waar vrijwilligerswerk wordt gedaan is het goed om hiervan op de hoogte te zijn. Om vrijwilligers betrokken te houden bij de organisatie is het belangrijk om ze te kennen en in ze geïnteresseerd te zijn. Een belangrijke stroming op het gebied van motivatie van vrijwilligers is de functionele benadering (Clary & Snyder, 1999). De focus ligt in deze stroming op de functie die het vrijwilligerswerk heeft voor de vrijwilliger zelf. De verschillende behoeften uit de piramide van Maslow zien we ook hier terugkomen.

De verschillende functionele categorieën voor vrijwilligersmotivatie zijn (vrijwilligerswerk.nl, 2017):

1. **Carrièregerichte motieven**

Vrijwilligerswerk creëert kansen om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die de (toekomstige) carrière op de betaalde arbeidsmarkt bevorderen. Doormiddel van het werken als vrijwilliger breiden ze vaardigheden uit om meer kansen op de arbeidsmarkt te creëren.

2. **Normatieve motieven**

Vrijwilligerswerk is een manier waarop mensen de voor hen belangrijke normen en waarden kunnen uitdragen. Een bijdrage leveren aan de maatschappij is voor sommige mensen een manier om normen en waarden uit te dragen.

3. **Sociale motieven**

Vrijwilligerswerk kan bestaande sociale contacten verdiepen of versterken en biedt een kans om in activiteiten mee te doen die een belangrijke betekenis hebben voor anderen. Mensen met sociale motieven doen vooral vrijwilligerswerk omdat het 'gewenst' is. Er is hier dus sprake van een extrinsieke motivatie.

4. **Leermotieven**

Leren is één van de meest genoemde motieven om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligers ontwikkelen hun kwaliteiten, kennis en vaardigheden (competenties) die zowel voor hun persoonlijke ontwikkeling als op de arbeidsmarkt van grote waarde kunnen zijn. Sommige competenties en vaardigheden worden anders niet (veel) beoefend.

5. **Kwaliteitsmotieven**

Vrijwilligerswerk biedt kansen voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit. Dit is het positievere motief wanneer het om persoonlijk functioneren gaat. Het helpen van andere mensen of van een organisatie kan voor positieve gevoelens over de eigen persoon zorgen. Op deze manier kan er doormiddel van vrijwilligerswerk worden gewerkt aan zelfvertrouwen. Dit motief is terug te vinden in de vierde laag van de piramide van Maslow.

6. Beschermingsmotieven

Vrijwilligerswerk kan een veilige omgeving bieden om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of te verminderen. Het werken kan mensen helpen om te kunnen omgaan met persoonlijke problemen. Ook kan vrijwilligerswerk een zeker schuldgevoel verminderen dat hij/zij het beter heeft dan anderen (vrijwilligerswerk.nl, 2017).

In het onderzoek zal deze verdeling in 6 verschillende categorieën gebruikt worden. Bovenstaande begrippen worden gebruikt als kernbegrippen. Van ieder begrip is een lijst opgesteld met woorden die bij deze categorie passen, zie bijlage II. Op deze manier is het mogelijk om aan de hand van alledaagse woorden en begrippen de motieven van vrijwilligers in te delen in de verschillende categorieën, zonder dat de vrijwilligers zelf direct een categorie moeten kiezen die hen het meest aanspreekt.

Als de doelen en visie van de organisatie niet in overeenstemming zijn met de motivatie van de vrijwilliger, maakt dat het risico groot is dat vrijwilligers niet bevredigd worden in hun eigen behoeften, in de redenen waarom ze het werk willen doen. De arbeidssatisfactie komt dan onder druk te staan. Dit is de mate van plezier dat mensen hebben in hun werk. Het hebben van tevreden en gemotiveerde medewerkers en vrijwilligers is belangrijk voor organisaties. Ontevreden medewerkers en ook ontevreden vrijwilligers zijn vaker ziek en vertrekken over het algemeen eerder naar andere organisaties (Melker, 2010). Voor de ondernemer is het dus net zo belangrijk dat de vrijwilliger goed op zijn/haar plek zit en het naar de zin heeft in de organisatie. Door vrijwilligerswerk op maat te bieden kan dit probleem worden ondervangen. Vrijwilligerswerk op maat is gericht op competenties en interesses van vrijwilligers en speelt in op de behoefte om 'zich in te zetten voor grote idealen' of juist op de behoefte om 'de handen uit de mouwen te steken' (Terpstra, Smal, Stubbe, & Berkelaar, 2007). Als vrijwilligers voordelen ervaren die overeenkomen met motieven die voor hen belangrijk zijn, zijn ze meer tevreden en blijven ze hun werk langer doen dan wanneer dit niet het geval is (Puffer & Meindl, 1992).

1.4 KNOWLEDGE GAP EN RELEVANTIE

In de hippische sector is nog niet onderzocht waarom vrijwilligers kiezen voor vrijwilligerswerk in deze sector. Hippische ondernemers kunnen nu nog niet inspelen op de behoeftes van de vrijwilligers, die aan de hand van de verschillende motieven bekend worden. Vanuit de piramide van Maslow en de daaraan gekoppelde functionele categorieën zoals besproken in hoofdstuk 1.3 kan er een onderscheid worden gemaakt in verschillende motieven. Ook is het dan lastiger om bij het werven van nieuwe vrijwilligers om de goede vrijwilligers voor organisatie aan te trekken. Naast dat vrijwilligers een bepaalde motivatie hebben om hun werk te doen, hebben manegehouders een reden waarom zij vrijwilligers aan het werk hebben. Als de vraag van de manegehouder en de behoefte van de vrijwilliger op elkaar aansluiten, zullen beide partijen tevreden zijn met elkaar. Doordat de vrijwilliger krijgt wat hij nodig heeft, zal hij gemotiveerder zijn tijdens het werk en een betere ambassadeur van de organisatie zijn (zorgbetermetvrijwilligers.nl, 2017).

Daarom is het belangrijk om op twee verschillende punten onderzoek te doen. Ten eerste naar de motivatie, taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger. Zo wordt onderzocht of de taken en verantwoordelijkheden die de vrijwilliger krijgt aansluiten op de behoeftes van de vrijwilliger. Ten tweede is het belangrijk om van verschillende manegehouders te horen of en waarom zij vrijwilligers op hun bedrijf inzetten en wat zij zien als taken en verantwoordelijkheden voor vrijwilligers.

1.5 AFBAKENING

Het schrijven van een heel vrijwilligersbeleid voor de Nederlandse hippische sector zou meer onderzoek vergen dan in dit afstudeeronderzoek mogelijk is. Daarom is er voor gekozen de focus te leggen op de motivatie van vrijwilligers die vrijwilligerswerk doen in de Nederlandse manegesector. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de indeling in functionele motieven van Clary en Snyder, zoals beschreven in hoofdstuk 1.3.

Er is daarnaast gekozen om niet de hele hippische sector, maar de manegesector mee te nemen in het onderzoek. Dit is een grote sector in hippisch Nederland, wat betekent dat er goed een representatief onderzoek gedaan kan worden, omdat er voldoende respondenten te vinden zijn. Als definitie van een manege zal worden gehanteerd: een bedrijf waarvan de activiteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit het geven van instructie in diverse disciplines aan derden met gebruik van paarden in eigendom van het bedrijf of eigen paarden, het bieden van huisvestingen aan die paarden, het organiseren van hippische evenementen en exploitatie van bijbehorende voorzieningen waaronder begrepen een kantine of soortgelijke beperkte horecavoorziening (Slochteren, 2009).

Zoals al in hoofdstuk 1.4 is beschreven wordt het onderzoek op twee gebieden uitgevoerd. Aan de ene kant de motivatie, taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger op een manegebedrijf. Daarnaast wordt er een onderzoek gedaan onder manegehouders, om te onderzoeken wat zij van hun vrijwilligers verwachten. Op deze manier wordt het mogelijk om een goede match te maken tussen een vrijwilliger met een motivatie en achterliggende behoeften en een ondernemer met verwachtingen.

1.6 HOOFDVRAAG EN DEELVRAGEN

Als hoofdvraag van het onderzoek zal de volgende vraag worden gesteld: Hoe kunnen manegehouders vrijwilligers zo optimaal mogelijk inzetten in hun bedrijf?

Hierbij horen de volgende deelvragen:

1. Wat voor taken en verantwoordelijkheden hebben vrijwilligers op manegebedrijven?
2. Wat zijn de belangrijkste motieven voor de vrijwilligers op manegebedrijven?
3. Wat verwachten vrijwilligers van manegehouders?
4. Wat verwachten manegehouders van vrijwilligers?

Aan de hand van de antwoorden op de deelvragen zal een antwoord op de hoofdvraag kunnen worden geformuleerd.

1.7 DOELSTELLING

Het doel van het onderzoek is het schrijven van een kort rapport over het optimaal inzetten van vrijwilligers in het manegebedrijf. Het rapport moet kort en helder zijn. Veel manegehouders zijn drukbezette mensen, die geen tijd hebben om lange verhandelingen te lezen. Door het rapport kort en praktisch toepasbaar te maken kunnen manegehouders er ook daadwerkelijk hun voordeel mee

doen. Dat rapport kan via de FNRS of via de Manege en Ruiterbond worden verspreid onder manegehouders. In dat rapport zal het onderzoek worden toegelicht en zullen de resultaten worden gepresenteerd. Aan de hand van de resultaten zullen adviezen worden geformuleerd. Manegehouders kunnen doormiddel van deze adviezen beter inschatten welke vrijwilligers het beste bij hun bedrijf passen en wat de vrijwilligers op hun bedrijf nodig hebben, afhankelijk van de verschillende motieven. Dit leidt tot een betere behoeftebevrediging en meer tevreden vrijwilligers, wat goed zal zijn voor de onderneming. De vrijwilligers zullen gemotiveerder aan het werk zijn en blijven.

HOOFDSTUK 2 - AANPAK

Nadat in de inleiding is beschreven wat het onderwerp is, wat er nog niet bekend is en welke hoofden deelvragen daarbij horen, wordt in dit hoofdstuk omschreven hoe deze vragen beantwoord zijn. Voor het onderzoek naar de motivatie, taken en verantwoordelijkheden van vrijwilligers was er informatie nodig van zoveel mogelijk vrijwilligers, om goede en betrouwbare conclusies te kunnen trekken. Het onderzoek was een kwantitatief onderzoek, in de vorm van een enquête (bijgevoegd in bijlage III). Het onderzoeksproces in kwantitatief onderzoek kenmerkt zich door een verzameling van data met daaropvolgend een analyse (Boeije, 2012).

Daarnaast zijn er interviews gehouden met manegehouders en vrijwilligers. Met een aantal manegehouders is er gesproken over de manier waarop zij vrijwilligers inzetten, waarom ze dat doen en welke taken en verantwoordelijkheden hun vrijwilligers krijgen. Met de vrijwilligers is over dezelfde onderwerpen gesproken, vanuit hun perspectief. Dit deel van het onderzoek is een kwalitatief onderzoek geweest, doormiddel van diepte-interviews. Door verschillende 'soorten' manegehouders (als besproken in hoofdstuk 1.2) te hebben gesproken, is een duidelijker beeld ontstaan over de verschillende soorten organisaties en de bijbehorende verwachtingen van hun vrijwilligers.

Er is in de hoofdstukken 2.1 tot en met 2.4 beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd en hoe de antwoorden op de verschillende deelvragen verkregen zijn. Samen geven de deelvragen het antwoord op de hoofdvraag zoals eerder geformuleerd: *'Hoe kunnen manegehouders vrijwilligers zo optimaal mogelijk inzetten in hun bedrijf?'*

2.1 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

De enquête is uitgezet onder vrijwilligers van maneges in Nederland. Daar vallen alle mensen onder die ooit als vrijwilliger op een manege hebben gewerkt, ook al zijn ze inmiddels gestopt. De vragen zijn ervaringsvragen die ook ingevuld konden worden als het vrijwilligerswerk al voorbij is.

Om een goede steekproefgrootte te bepalen zijn de populatiegrootte, het betrouwbaarheidsniveau en de foutmarge belangrijk. Als populatiegrootte zijn alle ruiters in Nederland genomen (zie hoofdstuk 1.2). Ongeveer 50% van de Nederlandse bevolking doet vrijwilligerswerk. Er werd vanuit gegaan dat de ruiters een gemiddelde afspiegeling van de bevolking zijn, waardoor de populatiegrootte op 200.000 uitkwam. Met een betrouwbaarheidsniveau van 90% en een foutmarge van 5%, kwam de steekproefgrootte op 269 ingevulde enquêtes. Als er 300 enquêtes werden ingevuld, was er van uit te gaan dat het onderzoek in ieder geval betrouwbaar en valide is (SurveyMonkey, 2017). De enquête is online uitgezet, om het vrijwilligers zo gemakkelijk mogelijk te maken de enquête in te vullen. Alle vrijwilligers in de manegesector kwamen voor de enquête in aanmerking. De enquête kon daarom breed gedeeld worden op Facebook en paardenplatformen.

De diepte-interviews zijn gedaan met manegehouders in verschillende situaties. Er zijn twee manegehouders gezocht via het internet die vanuit ideëel oogpunt vrijwilligers aan het werk leken te hebben, zoals de eerder besproken HartenHoeve dat doet. Daarnaast zijn er twee manegehouders gezocht die werken met vrijwilligers om kosten te drukken. Hier zijn grote maneges voor uitgekozen, omdat de verwachting was dat grote manegebedrijven altijd met vrijwilligers werken, vaak om kosten

te drukken. Door over beide situaties twee ondernemers te spreken was de verwachting dat er algemene conclusies getrokken konden worden over de soorten bedrijven en hun vrijwilligers. De vrijwilligers hebben zich aangemeld na een oproepje op Facebook en hebben verder niet mee gedaan met de enquête.

2.2 AANPAK DEELVRAAG 1

Zoals geformuleerd in hoofdstuk 1.6 luidt de eerste deelvraag als volgt:

‘Wat voor taken en verantwoordelijkheden hebben vrijwilligers op manegebedrijven?’

Voor de beantwoording van deze vraag is er gebruik gemaakt worden van vraag 5 tot en met 8 van de enquête zoals bijgevoegd in bijlage III. De vrijwilligers konden hier kiezen uit verschillende antwoorden op de vraag wat voor werk zij uitvoeren. Meerdere opties waren mogelijk bij het beantwoorden van deze vraag, ook kunnen deelnemers aan de enquête zelf antwoorden toevoegen. Aan de hand van deze vraag is nog een duidelijker beeld geschetst van de vrijwilligers bij de maneges dan door de algemene informatie verkregen door de eerste 4 vragen van de enquête. De resultaten van deze vragen zijn worden weergegeven beschrijvende tekst en enkele grafieken. Daarnaast is er aandacht geschonken aan de mate van verantwoordelijkheid van de vrijwilliger. Ook is er door de respondenten een vraag ingevuld over de mate van tevredenheid over de taken en verantwoordelijkheden die de vrijwilliger heeft/had. Aan de hand van beschrijvende tekst, tabellen en een grafiek is de deelvraag beantwoord.

2.3 AANPAK DEELVRAAG 2

Zoals geformuleerd in hoofdstuk 1.6 luidt de tweede deelvraag als volgt:

‘Wat zijn de belangrijkste motivaties voor vrijwilligers op manegebedrijven?’

Voor de beantwoording van deze vraag is gebruik gemaakt worden van de vragen 9 tot en met 11 van de enquête zoals bijgevoegd in bijlage III. Respondenten kregen 12 kernwoorden/begrippen om vrijwilligerswerk te doen te zien. Hieruit hebben ze de drie motiverende factoren kunnen kiezen die voor hen het meest belangrijk zijn. De verschillende motiverende factoren zijn gekozen aan de hand van de functionele vrijwilligersmotieven zoals beschreven in hoofdstuk 1.3. Voor de keuze van woorden is gebruik gemaakt van de woordenlijst in bijlage II. De motieven stonden op alfabetische volgorde, zodat de respondent niet is beïnvloed door de antwoorden die bij een motief horen die hij/zij als ‘gewenst’ ziet. De verschillende antwoordmogelijkheden waren:

Carrièregerichte motieven

Vaardigheden vergroten, betere baankans
Netwerken

Sociale motieven

Het wordt van mij verwacht
Sociale contacten opdoen

Normatieve motieven

Bijdrage leveren aan de samenleving
Iets voor een ander doen

Leermotieven

Nieuwe dingen leren
Uitdaging voor mijzelf

Kwaliteitsmotieven

Plezier in het werken

Werken aan zelfvertrouwen

Beschermingsmotieven

Er even tussenuit

Praktisch bezig zijn, even niet denken

Daarnaast hebben de respondenten een vraag ingevuld over het bewustzijn van de manegehouder over hun motief en aangegeven of de taken en verantwoordelijkheden passen bij hun gekozen motieven. Aan de hand van tabellen en een beschrijvende tekst is de deelvraag beantwoord.

2.4 AANPAK DEELVRAAG 3

Zoals geformuleerd in hoofdstuk 1.6 luidt de derde deelvraag als volgt:

‘Wat verwachten vrijwilligers van manegehouders?’

Voor de beantwoording van deze vraag is gebruik gemaakt van de vragen 12 en 13 van de enquête zoals bijgevoegd in bijlage III. Respondenten hebben kunnen aangeven of ze tevreden over hun vrijwilligerswerk zijn, of juist niet, met bijbehorende reden en suggesties voor verbetering. De vraag is open gesteld, vandaar dat de verwerking voor een groot deel beschrijvend is. Nadat respondenten hebben aangegeven of ze tevreden zijn of niet konden ze een toelichting geven. Uit de algemene tevredenheid is een cijfer gekomen. Om met betrekking tot deze vraag nog meer achtergrondinformatie te verkrijgen, zijn er ook twee diepte-interviews gehouden met vrijwilligers op een manege. Hierin is dieper doorgevraagd dan in de online enquête. Er is hier gekozen voor vrijwilligers van andere manegebedrijven dan van de geïnterviewde manegehouders. De opzet voor het diepte-interview met een vrijwilliger is te vinden in bijlage IV, de uitwerkingen van de interviews zijn te vinden in bijlage VII.

2.5 AANPAK DEELVRAAG 4

Zoals geformuleerd in hoofdstuk 1.6 luidt de vierde deelvraag als volgt:

‘Wat verwachten vrijwilligers van manegehouders met betrekking tot het vrijwilligerswerk?’

Voor de beantwoording van deze vraag is gebruik worden gemaakt van diepte-interviews met manegehouders. De opzet voor de diepte-interviews is te vinden in bijlage V, de uitwerkingen van de interviews zijn te vinden in bijlage VII. Het is belangrijk om te weten wat de vrijwilligers van manegehouders verwachten, maar ook andersom, zoals besproken in hoofdstuk 1.4. Op deze manier kan een goede match ontstaan tussen vrijwilliger en manegehouder. De manegehouders hebben na een aantal algemene vragen over het bedrijf ook vragen over de taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilligers op het bedrijf beantwoord. Daarna volgden vragen over de mate van inzicht die de manegehouders hebben in de motivaties van vrijwilligers. De interviews zijn uitgewerkt in een beschrijvende tekst. Op deze manier is de deelvraag voor verschillende ‘soorten’ (als beschreven in hoofdstuk 1.2) manegehouders beantwoord.

HOOFDSTUK 3 – RESULTATEN

Naar aanleiding van de hoofdvraag en de deelvragen is het onderzoek gehouden in de vorm van een enquête en diepte-interviews. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek overzichtelijk gepresenteerd. De enquêtevragen zijn te vinden in bijlage III. De uitgewerkte interviews zijn te vinden in bijlage VII.

In de periode van 14 tot en met 21 mei 2018 heeft de enquête online gestaan en was de enquête in te vullen voor respondenten. Via Facebookgroepen en via het eigen netwerk van de onderzoeker is de enquête verspreid. Van te voren is uitgerekend dat wanneer er 300 enquêtes ingevuld zouden worden (hoofdstuk 2.1) de enquête als betrouwbaar en valide zou worden gezien. De enquête is ingevuld door 310 respondenten. Echter, een deel van de respondenten is na een aantal vragen gestopt met het invullen van de enquête. Dat maakt dat op niet iedere vraag evenveel antwoorden zijn gegeven. Om gegevens goed met elkaar te kunnen vergelijken is er voor gekozen om alleen het aantal enquêtes mee te nemen in de verwerking die helemaal zijn ingevuld. Zo kunnen ook verbanden worden gelegd tussen verschillende vragen, omdat de vragen door dezelfde respondenten zijn ingevuld. Dat betekent dat in de verwerking van de resultaten per vraag 208 antwoorden worden geanalyseerd. In de discussie wordt hier dieper op ingegaan (hoofdstuk 4).

De eerste 4 vragen van de zijn gebruikt om een algemeen beeld te creëren van de respondenten. De vragen gingen over geslacht, leeftijd, de mate van ervaring als vrijwilliger en over de manege waar de vrijwilliger werkzaam is, namelijk of de manege ook bij een overkoepelende organisatie is aangesloten. De resultaten van de eerste vier vragen worden weergegeven in hoofdstuk 3.1.

In totaal zijn er 6 diepte-interviews gehouden, waarvan 2 met vrijwilligers die nu actief zijn als vrijwilliger op een manege. Om de anonimiteit van de vrijwilligers te waarborgen is er gekozen om geen namen te vermelden maar de vrijwilligers de aanduidingen 'vrijwilliger 1' en 'vrijwilliger 2' te geven. Naast de interviews met vrijwilligers zijn er 4 interviews met manegehouders gehouden. Twee van de manegehouders zijn gekozen om het feit dat ze een grote manege hebben en dat de verwachting was dat zij vanuit commercieel oogpunt vrijwilligers op hun bedrijf aan het werk hebben. Deze manegehouders hebben de aanduidingen 'manegehouder 1' en 'manegehouder 2' gekregen. De twee manegehouders van wie op voorhand werd verwacht dat zij vrijwilligers aan het werk hebben vanwege ideële redenen hebben de aanduidingen 'manegehouder 3' en 'manegehouder 4' gekregen.

In de hoofdstukken 3.2 tot en met 3.5 worden de resultaten op de enquêtevragen en de resultaten van de interviews, bijbehorend bij de deelvragen, besproken. Om het hele beeld duidelijk te hebben volgen nu nogmaals de hoofdvraag en de deelvragen.

Als hoofdvraag van het onderzoek is de volgende vraag gesteld: *Hoe kunnen manegehouders vrijwilligers zo optimaal mogelijk inzetten in hun bedrijf?*

1. Wat voor taken en verantwoordelijkheden hebben vrijwilligers op manegebedrijven?
2. Wat zijn de belangrijkste motieven voor de vrijwilligers op manegebedrijven?
3. Wat verwachten vrijwilligers van manegehouders?
4. Wat verwachten manegehouders van vrijwilligers?

3.1 ALGEMEEN BEELD RESPONDENTEN

Om een indruk te krijgen van de respondenten die de enquête hebben ingevuld zijn er allereerst 4 algemene vragen gesteld. Deze vragen gingen over het geslacht, de leeftijd, hoe lang de vrijwilliger al vrijwilligerswerk doet en over de manege waar de vrijwilliger werkzaam is/was: of de manege is aangesloten bij een overkoepelende organisatie. Deze vragen zullen kort en puntsgewijs worden behandeld. De bijbehorende diagrammen en een tabel zijn weergegeven in bijlage VI.

Van de 208 respondenten die de enquête volledig hebben ingevuld, waren er 203 (97,6%) vrouw en 5 (2,4%) man. Van tevoren was verwacht de vrijwilligers een gemiddelde afspiegeling waren van de Nederlandse bevolking, zoals beschreven in hoofdstuk 2.1. De vrijwilligers die de enquête hebben ingevuld zijn dat niet, daar zijn verhoudingsgewijs beduidend meer vrouwen bij.

Van de 208 respondenten zijn er 35 (16,8%) jonger dan 18 jaar. 80 respondenten (38,5%) zijn tussen de 18 en de 25 jaar, 63 (30,3%) tussen de 26 en 45 jaar, 29 (13,9%) tussen de 46 en de 65 jaar en 1 respondent (0,5%) is ouder dan 65 jaar. Veel vrijwilligers op manegebedrijven doen fysieke werkzaamheden. Het is daarom logisch dat vooral veel jongere, meestal nog gezonde, mensen vrijwilligerswerk doen op maneges. De werkzaamheden van de vrijwilligers zullen uitgebreider in hoofdstuk 3.2 worden besproken.

Het overgrote deel van de maneges waar vrijwilligerswerk wordt gedaan door de respondenten is aangesloten bij een overkoepelende organisatie. 93 respondenten geven aan dat de manege waar zij komen is aangesloten bij de FNRS (44,7%), 26 respondenten geven aan de manege waar ze helpen aangesloten is bij de Manege en Ruiterbond (12,5%) en 32 respondenten geven een ander antwoord. Van de andere antwoorden, zelf in te vullen door de respondent, steekt de KNHS er bovenuit met 12 vermeldingen. De Stichting Paardrijden Gehandicapten wordt driemaal genoemd en enkele lokale organisaties eenmaal. 57 respondenten geven aan dat de manege waar zij vrijwilligerswerk doen niet is aangesloten bij een overkoepelende organisatie. In bijlage VI, tabel 1, zijn de organisaties waar de maneges bij aangesloten zijn weergegeven. De antwoorden van respondenten die 'Ik weet het niet' hebben ingevuld zijn hier tussenuit gehaald.

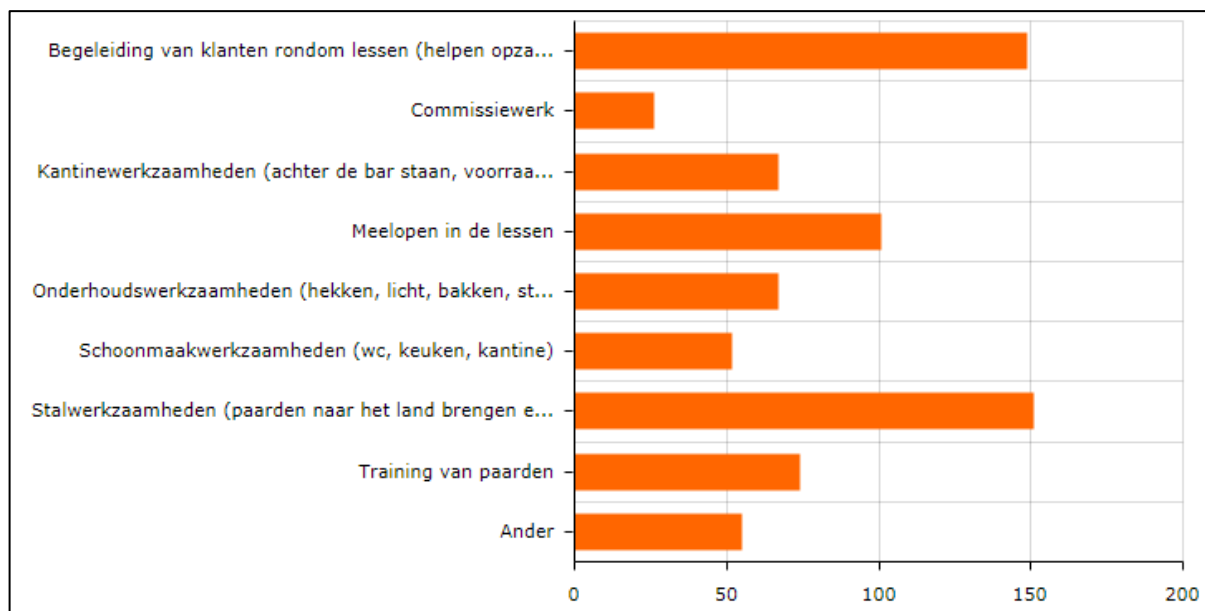
Iets meer dan een derde van de respondenten is inmiddels gestopt met het werken als vrijwilliger, namelijk 76 respondenten (36,5%). 12 respondenten (5,8%) werken minder dan een halfjaar als vrijwilliger, 18 (8,7%) werken een halfjaar tot een jaar als vrijwilliger, 74 (35,6) werken tussen de 1 en 5 jaar als vrijwilliger en 28 respondenten (13,5%) werken al meer dan 5 jaar als vrijwilliger op een manege. Het overgrote deel van de enquêtes is dus ingevuld door mensen die al langer dan een jaar als vrijwilliger werken. Zij hebben dus ervaring in het werken als vrijwilliger en kennen naast het leuke gedeelte van het werk ook de eventueel minder mooie kanten. Dat maakt dat er vanuit wordt gegaan dat de respondenten samen een representatief beeld geven van hun werk als vrijwilliger.

3.2 RESULTATEN DEELVRAAG 1

De eerste deelvraag luidt als volgt: *Wat voor taken en verantwoordelijkheden hebben vrijwilligers op manegebedrijven?* Doormiddel van de vragen 5 tot en met 8 in de enquête is hier een antwoord op te geven. Vraag 5 vraagt naar taken van de vrijwilligers, vraag 6 naar verantwoordelijkheden. In vraag 7 wordt onderzoek of de vrijwilligers voordat ze begonnen met hun vrijwilligerswerk een contract

hebben moeten ondertekenen. In vraag 8 wordt er door de respondenten een cijfer voor de tevredenheid over de taken en verantwoordelijkheden gegeven. Achtereenvolgens zullen de vragen worden behandeld.

Op de vraag ‘Wat voor werk doet u bij de manege?’ konden de respondenten meerdere antwoorden invullen. In de onderstaande grafiek (figuur 2) is overzichtelijk te zien welke werkzaamheden het meeste worden gedaan door de respondenten.



Figuur 2: Werkzaamheden respondenten (resultaten enquêtevraag 5)

De werkzaamheden die er ruim bovenuit steken zijn de stalwerkzaamheden, door 151 respondenten (72,6%) ingevuld en de begeleiding van klanten rondom de lessen, ingevuld door 149 respondenten (71,6%). Daarna volgt het meelopen in de lessen, ingevuld door 101 respondenten (48,6%). De training van paarden (74 respondenten, 35,6%), kantinewerkzaamheden en onderhoudswerkzaamheden (beide 67 respondenten, 32,3%) volgen daarna. Schoonmaakwerkzaamheden worden door een vierde van de respondenten gedaan (52 respondenten, 25%). Commissiewerkzaamheden worden minder vaak gedaan, door 26 van de respondenten (12,5%) is dit antwoord ingevuld. Daarnaast was er de mogelijkheid om een ander antwoord in te vullen. 55 respondenten hebben dit gedaan. Het enige antwoord dat in het extra veld meer dan 10 keer is ingevuld, is het begeleiden van wedstrijden/evenementen, door 18 respondenten (8,7%). Het overzicht van de andere antwoorden is te vinden in bijlage VI.

Vrijwilliger 1 heeft tijdens het interview aangegeven specifieke werkzaamheden te doen. Daar is van tevoren over gepraat. Vrijwilliger 2 gaf aan ongeveer de hele manege te moeten runnen terwijl de eigenaar niet in de buurt was, zij moest alle bovenstaande werkzaamheden doen. Er zit veel verschil in werkzaamheden die vrijwilligers moeten doen, zoals ook duidelijk is geworden in de enquête.

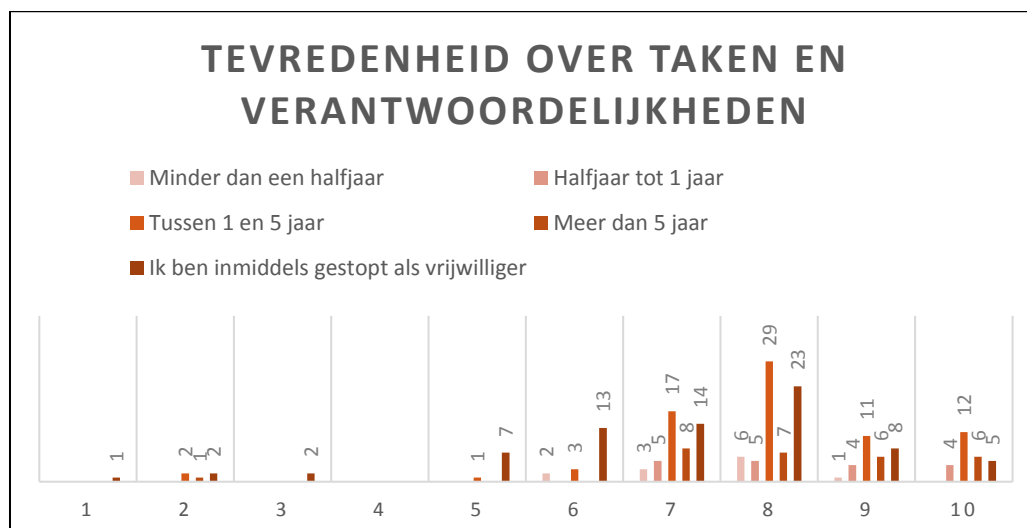
Om uit te zoeken hoeveel verantwoordelijkheid de vrijwilligers krijgen, is enquêtevraag 6 gesteld. Ruim een derde van de vrijwilligers werkt samen met andere vrijwilligers, namelijk 78 respondenten (37,5%). Zij dragen samen de verantwoordelijkheid voor het werk. 35 respondenten (16,8%) werken samen met betaald personeel, waarbij de verantwoordelijkheid verschuift naar het personeel dat in dienst is. 36

respondenten (17,3%) werkt zelfstandig en wordt soms gecontroleerd, 3 respondenten (1,4%) werken zelfstandig en worden altijd gecontroleerd. 45 respondenten (21,6%) hebben aangegeven zelfstandig te werken en niet gecontroleerd te worden. Naast de gegeven antwoorden was er de mogelijkheid om zelf een antwoord in te vullen. Dit is door 11 respondenten (5,3%) gedaan. Alle gegeven antwoorden duiden aan dat de respondenten meerdere van bovenstaande situaties herkennen. In bijlage VI is het overzicht van de gegeven antwoorden te vinden.

189 respondenten (90,9%) hebben aangegeven geen overeenkomst/contract te hebben getekend voordat hij/zij met vrijwilligerswerk begon. Dat betekent dat er wel afspraken gemaakt kunnen zijn tussen de manegehouder/leidinggevende en de vrijwilliger, maar dat er niets zwart op wit staat om naar terug te kunnen grijpen als dat nodig is. 19 respondenten (9,1%) hebben aangegeven wel een contract getekend te hebben. Deze contracten gingen voornamelijk over de verzekering, het aantal uren dat de vrijwilliger aanwezig is, stage en vertrouwelijkheid. Van de maneges waar de 19 respondenten vrijwilliger zijn, zijn er 9 aangesloten bij de FNRS, 2 bij de KNHS en 1 bij de Stichting Paardrijden Gehandicapten. 7 van de maneges zijn nergens bij aangesloten. Er kan op basis van deze cijfers geen uitsluitsel worden gegeven of het verschil maakt dat de manege is aangesloten bij een overkoepelende organisatie, daarvoor zijn er te weinig gegevens verzameld. De bekende cijfers geven de voorzichtige indicatie dat overkoepelende organisaties weinig aandacht besteden aan vrijwilligerscontracten, omdat 12 maneges wel aangesloten zijn bij een overkoepelende organisatie, maar ook 7 niet. Daarnaast heeft 90,9% van de vrijwilligers helemaal geen contract ondertekend, terwijl 44,7% van de maneges waar respondenten werken is aangesloten bij de FNRS, 12,5% bij de Manege en Ruiterbond en 5,8% (12 vermeldingen) bij de KNHS. Het overzicht van deze enquêtevraag is te vinden in bijlage VI.

Vrijwilliger 1 heeft aangegeven geen contract te hebben getekend, maar wel een Verklaring Omtrent Gedrag en een geheimhoudingsverklaring te hebben moeten ondertekenen. Daar is dus wel in meer of mindere mate aandacht aan besteed. Vrijwilliger 2 heeft aangegeven dat er niets is geregeld voordat zij begon met het vrijwilligerswerk. Toen ze het gevoel dat al het werk op haar bordje werd geschoven terwijl de eigenaren er op uit gingen, had ze ook niets om op terug te vallen.

Gemiddeld geven de respondenten een 7,8 als cijfer over de tevredenheid over hun taken en verantwoordelijkheden. Dat is een ruime voldoende, zelfs een hoog cijfer. Van de 208 respondenten geven er 16 (7,7%) een onvoldoende en de overige 192 (92,3%) een voldoende. De gemiddelde cijfers, als gekeken wordt naar de duur van het vrijwilligerswerk, verschillen wel behoorlijk. De respondenten die minder dan een halfjaar vrijwilligerswerk doen geven gemiddeld een 7,5. De respondenten die een halfjaar tot een jaar vrijwilligerswerk doen geven gemiddeld een 8,4, het hoogste gemiddelde. De respondenten die tussen de 1 en 5 jaar vrijwilligerswerk doen geven gemiddeld een 8, de respondenten die meer dan 5 jaar vrijwilligerswerk doen geven gemiddeld een 8,1 en de respondenten die nu gestopt zijn met het vrijwilligerswerk geven gemiddeld een 7, het laagste gemiddelde. Voor veel vrijwilligers is er een duidelijke reden of negatieve ervaring geweest om te stoppen met het vrijwilligerswerk, dat komt terug in de cijfers. Van de 16 onvoldoendes zijn er 12 gegeven door respondenten die inmiddels gestopt zijn met vrijwilligerswerk. In figuur 3 is te zien welke cijfers er door de respondenten zijn gegeven, opgedeeld in duur van het vrijwilligerswerk.



Figuur 3: Tevredenheid over taken en verantwoordelijkheden

3.3 RESULTATEN DEELVRAAG 2

De tweede deelvraag luidt als volgt: *Wat zijn de belangrijkste motieven voor vrijwilligers op manegebedrijven?* Doormiddel van de vragen 9 tot en met 11 in de enquête is hier een antwoord op te geven. Vraag 9 vraagt naar motieven van de vrijwilligers, de reden waarom ze vrijwilligerswerk op een manege doen/hebben gedaan. Door middel van vraag 10 wordt gepeild of vrijwilligers denken dat de manegehouder weet waarom ze vrijwilligerswerk doen en zo ja, hoe dat gemerkt wordt. Vraag 11 vraagt naar het feit of de respondenten hun taken en verantwoordelijkheden vinden passen bij de reden waarom ze vrijwilligerswerk doen.

In hoofdstuk 1.3 zijn de functionele categorieën voor vrijwilligerswerk geïntroduceerd. In hoofdstuk 2.3 is een lijst weergegeven die per functionele categorie twee kernbegrippen weergeeft. Uit deze kernbegrippen konden de respondenten in de enquête aangeven welke motieven voor hen belangrijk is. Er konden per respondent drie antwoordmogelijkheden opgegeven worden. Een aantal hebben één antwoord gegeven, een aantal hebben twee antwoorden gegeven en een aantal respondenten hebben drie antwoorden gegeven. Het totale aantal antwoorden op deze vraag is 570. De verschillende vrijwilligersmotieven met bijbehorende begrippen worden nog een keer weergegeven. Naast de vastgestelde vrijwilligersmotieven was er ook ruimte voor een extra antwoord. 19 respondenten hebben hier gebruik van gemaakt. Het overzicht van deze antwoorden is weergegeven in bijlage VI. Deze motieven gingen voornamelijk om het werken met de paarden en dat het werk 'gewoon leuk is'.

Carrièregerichte motieven

Vaardigheden vergroten, betere baankans
Netwerken

Normatieve motieven

Bijdrage leveren aan de samenleving
Iets voor een ander doen

Sociale motieven

Het wordt van mij verwacht
Sociale contacten opdoen

Leermotieven

Nieuwe dingen leren
Uitdaging voor mijzelf

Kwaliteitsmotieven

Plezier in het werken
Werken aan zelfvertrouwen

Beschermingsmotieven

Er even tussenuit
Praktisch bezig zijn, even niet denken

Tabel 1: Kernbegrippen motivatie vrijwilligerswerk

Kernbegrippen	Respondenten	Percentage van totaal
Plezier in het werken	120	57,7
Iets voor een ander doen	91	43,8
Nieuwe dingen leren	61	29,3
Bijdragen aan de samenleving	56	26,9
Sociale contacten opdoen	51	24,5
Praktisch bezig zijn, even niet denken	44	21,2
Er even tussenuit	38	18,3
Vaardigheden vergroten, betere baankans	25	12
Netwerken	20	9,6
Het wordt van mij verwacht	16	7,7
Werken aan zelfvertrouwen	15	7,2
Uitdaging voor mijzelf	14	6,7

In tabel 1 zijn de verschillende kernbegrippen weergegeven met het aantal respondenten die dat kernmotief als antwoordmogelijkheid hebben gekozen. De top 3 bestaat uit plezier in het werken, iets voor een ander doen en nieuwe dingen leren. Plezier in het werken is het enige kernbegrip dat door meer dan de helft van de respondenten is gekozen.

Tabel 2: Motieven voor vrijwilligerswerk

Categorie functioneel motief vrijwilligerswerk	Respondenten	Percentage van totaal
Normatieve motieven	147	70,7
Kwaliteitsmotieven	135	64,9
Beschermingsmotieven	82	39,4
Leermotieven	75	36,1
Sociale motieven	67	32,2
Carrièregerichte motieven	45	21,6

In tabel 2 zijn de verschillende categorieën van motieven van vrijwilligerswerk weergegeven met het aantal respondenten dat het betreffende motief als antwoordmogelijkheid heeft gekozen. De normatieve motieven en kwaliteitsmotieven steken ruim boven de andere motieven uit in aantal keren dat respondenten de motieven hebben gekozen. Het kernbegrip 'plezier in het werken' in tabel 1 op een eerste plaats staat, neemt in tabel 2 een tweede plaats in, bij de kwaliteitsmotieven.

109 respondenten (52,4%) denken dat de manegehouder/leidinggevende niet weet waarom zij vrijwilligerswerk doen. 99 respondenten (47,6%) denkt dat de leidinggevende dat wel weet. De redenen die daarvoor door veel respondenten genoemd worden zijn het bespreken van vrijwilligerswerk, complimenten die de respondenten krijgen voor hun werk, enthousiasme van de manegehouder/leidinggevende en gezelligheid en waardering die de respondenten van de manegehouder/leidinggevende krijgen. Een enkeling geeft een andere reden waarom de manegehouder weet waarom hij/zij vrijwilligerswerk doet, namelijk omdat het verplicht is op de manege, omdat het familie is of omdat er stalling of gratis lessen tegenover staan. Het overzicht van de reacties van de vrijwilligers is te vinden in bijlage VI.

Het verschil tussen vrijwilliger 1 en vrijwilliger 2 is hier ook weer duidelijk zichtbaar. Vrijwilliger 1 heeft voordat ze begon een gesprekje gehad en doet het vrijwilligerswerk echt voor de kinderen met een beperking die ze blij kan maken. Zij doet vrijwilligerswerk uit normatieve motieven. Vrijwilliger 2 moest af en toe zelf de manege runnen, terwijl ze gekomen was om te werken met kinderen en haar creativiteit kwijt te kunnen. Haar taken en verantwoordelijkheden pasten duidelijk niet bij de reden waarom ze vrijwilligerswerk is gaan doen, namelijk een combinatie van normatieve en kwaliteitsmotieven.

187 respondenten (89,9%) vinden de taken en verantwoordelijkheden passen bij de reden waarom zij vrijwilligerswerk op een manege doen. 21 respondenten (10,1%) vinden de taken en verantwoordelijkheden niet bij hun reden om vrijwilligerswerk te gaan doen passen. Dat betekent dat een erg ruime meerderheid van de vrijwilligers tevreden is over hun taken en verantwoordelijkheden, dat de taken en verantwoordelijkheden goed bij hun motivatie passen.

3.4 RESULTATEN DEELVRAAG 3

De derde deelvraag luidt als volgt: *Wat verwachten vrijwilligers van manegehouders?* Doormiddel van de vragen 12 tot en met 14 in de enquête is hier een antwoord op te geven. Vraag 12 is een stelling, namelijk of de respondenten tevreden zijn met hun vrijwilligerswerk op de manege. Vraag 13 informeert naar de toelichting op het gekozen antwoord op de stelling. Tot slot geeft vraag 14 respondenten de mogelijkheid om een cijfer te geven voor de algemene tevredenheid over het vrijwilligerswerk op de manege. De vragen worden achtereenvolgens behandeld.

Op de stelling 'Ik ben tevreden met mijn vrijwilligerswerk op de manege' geven 182 respondenten (87,5%) een positief antwoord. 26 respondenten (12,5%) beantwoordden de stelling met 'nee'.

In vraag 13 was er ruimte om een toelichting te geven op het gekozen antwoord op de stelling van de vorige vraag. Van de respondenten die niet tevreden zijn over hun vrijwilligerswerk zijn de antwoorden op te delen in drie verschillende onderwerpen. 5 respondenten zijn ontevreden over de manier waarop er wordt omgegaan met het werk en voornamelijk met elkaar. 10 respondenten hebben aangegeven geen waardering te krijgen voor het werk dat ze doen. De overige 11 respondenten die niet tevreden zijn hebben aangegeven dat het werk te veel is om in een bepaalde tijd te doen en dat ze te veel verantwoordelijkheid krijgen. De problemen liggen voor deze respondenten dus bij de omgang met elkaar, het gebrek aan waardering en de werkdruk.

Als er naar wordt gekeken wat de respondenten als toelichting hebben gegeven wanneer ze wel tevreden zijn met hun vrijwilligerswerk op de manege, is het opvallend dat die antwoorden het tegenovergestelde zijn als de antwoorden van de groep die niet tevreden is. Er wordt veel aangegeven dat mensen tevreden zijn over de omgang, dat het altijd gezellig is, dat het werk leuk is en dat er vaak waardering wordt uitgesproken. Dezelfde thema's als bij de groep die niet tevreden is komen hier terug. Dat geeft aan dat vrijwilligers tevreden zijn als het werk bij ze past en de werkdruk niet te hoog is, maar ontevreden zijn als het werk te veel en te zwaar/moeilijk is. Dat zelfde principe geldt met betrekking tot omgang met elkaar. Zolang het gezellig is en er goede communicatie mogelijk is, zijn de vrijwilligers tevreden. Als de omgang met elkaar niet vriendelijk is en er weinig communicatie mogelijk is, zijn de vrijwilligers ontevreden. Zo ook met de waardering. Als dat wordt uitgesproken, is dat terug

te zien in de positiviteit van de vrijwilligers in de enquêteresultaten. Wordt er geen waardering uitgesproken richting de vrijwilligers, dan is dat een terugkerend thema waar de vrijwilligers over vallen. Alle reacties van de respondenten zijn in bijlage VI weergegeven.

De besproken thema's omgang, waardering en werkdruk komen ook duidelijk terug in de interviews met de vrijwilligers. Vrijwilliger 1 geeft aan de sfeer op de manege gezellig te vinden, waardoor ze er graag heen gaat. Ze krijgt waardering voor haar werk en ervaart de taken en verantwoordelijkheden niet als te zwaar. Vrijwilliger 2 geeft tegenovergestelde reacties. Zij heeft zich wel eens niet veilig gevoeld er werd geroddeld. De sfeer van de manege was in haar beleving ronduit slecht. Daarnaast werd haar werk niet gewaardeerd en de gratis les ging vaak niet door. Verder kreeg ze erg veel verantwoordelijkheden en taken, meer dan waar zij zich comfortabel bij voelde. Ook voor de geïnterviewde vrijwilligers waren de besproken thema's de belangrijkste punten waardoor ze het werk wel of niet als positief hebben ervaren.

Tot slot konden de respondenten een cijfer geven voor hun vrijwilligerswerk. Niet zoals in enquêtevraag 8 alleen voor de taken en verantwoordelijkheden in combinatie met de persoonlijke motivatie, maar voor de algehele indruk van het vrijwilligerswerk op de manege. Het gemiddelde cijfer dat alle respondenten samen gaven is een 7,7. Dat is een keurig cijfer, ruim een voldoende. Van de 208 gegeven cijfers waren er 20 onvoldoende. Dat is 9,6%. Als 1 op de 10 vrijwilligers niet te tevreden is, is dat voor een manegehouder best veel. Er valt dus nog zeker winst te behalen, al is het algemene beeld prima. De gegeven cijfers zijn in bijlage VI weergegeven.

3.5 RESULTATEN DEELVRAAG 4

De vierde deelvraag luidt als volgt: *Wat verwachten manegehouders van vrijwilligers?* Doormiddel van interviews met manegehouders is er een antwoord geformuleerd op deze vraag.

Er zijn interviews met 4 manegehouders gehouden. Twee van de manegehouders zijn gekozen om het feit dat ze een redelijk grote manege hebben en dat de verwachting was dat zij vanuit commercieel oogpunt vrijwilligers op hun bedrijf aan het werk hebben. Deze manegehouders hebben de aanduidingen 'manegehouder 1' en 'manegehouder 2' gekregen. De twee manegehouders van wie op voorhand werd verwacht dat zij vrijwilligers aan het werk hebben vanwege ideële redenen hebben de aanduidingen 'manegehouder 3' en 'manegehouder 4' gekregen. De aanduidingen worden gebruikt om de anonimiteit van de manegehouders te kunnen waarborgen. De uitwerkingen van de interviews zijn bijgevoegd in bijlage VII.

Manegehouder 1 en 2 horen bij een 'gewone' manege. Beide maneges bieden paardrijlessen, een klein deel pensionstalling aan en organiseren af en toe onderlinge wedstrijden. Manegehouder 3 en 4 hebben allebei een ander soort bedrijf, hun beider bedrijven zijn veelzijdiger dan alleen het geven van paardrijlessen. Een deel maatschappelijke betrokkenheid en kansen willen geven aan mensen met en zonder een beperking is bij deze maneges een belangrijk thema.

Bij manegehouders 1 en 2 wordt niet actief aan vrijwilligerswerving gedaan, afgezien van een lijst waar vrijwilligers kunnen intekenen. Manegehouder 4 gebruikt alleen het internet voor de werving van vrijwilligers. Manege 3 gebruikt het internet en uitzendbureaus, is het meest actief in de werving. Dat

geeft een stukje van de urgentie van het werken met vrijwilligers aan. Op maneges 3 en 4 zijn de vrijwilligers echt nodig voor het werken met een speciale doelgroep en voor grote groepen mensen die niet alleen maar voor rijlessen komen. Als er geen vrijwilligers zijn, kunnen deze maneges niet draaien. Op maneges 1 en 2 wordt met vrijwilligers gewerkt omdat dat goedkoper is dan het inhuren van personeel. Het is dus wel urgent dat er vrijwilligers worden gevonden, maar de activiteiten draaien ook door als vrijwilligers een tijdje wat minder actief zijn. De aanwezige vrijwilligers zullen dan wat meer moeten doen.

Op de maneges van manegehouder 1 en 2 wordt er geen contract ondertekend. Ook gesprekken over de taken en verantwoordelijkheden zijn hier niet aan de orde. Zolang de vrijwilliger het naar de zin heeft blijft hij, is dat niet meer zo dan kan hij ook zo vertrekken. Dat werkt voor veel vrijwilligers die meer tijd willen doorbrengen met de paarden waarschijnlijk prima. Voor vrijwilligers die met andere motieven naar de maneges komen zouden hier eerder af kunnen haken. Dat valt uit de resultaten van dit onderzoek niet uit te maken. Op maneges 3 en 4 wordt in ieder geval een geheimhoudingsverklaring ondertekend door de vrijwilliger. Op manege 3 komt daar ook nog een Verklaring Omtrent gedrag bij. Maar, ook in deze maneges, worden geen zwart op wit afspraken gemaakt over de taken van de vrijwilliger. In een gesprek komt dat bij beiden wel naar voren, dus er wordt wel aandacht aan besteed.

Bij de maneges 1, 2 en 3 gaat het vooral om werk met de pony's en met lesklanten dat moet worden gedaan. Als er een evenement is, is daar ook begeleiding voor nodig. Bij manege 4 wordt dat werk gedaan door betaalde arbeidskrachten en door de dagbesteding en gaat het om vrijwilligerswerk in een specifieke situatie. Daar is andere inzet voor nodig, door mensen met een andere instelling en interesses dan voor het werken met de pony's/paarden.

Manege 1 en 2 besteden weinig aandacht aan de tevredenheid van de vrijwilligers. Bij beide maneges wordt er niet regelmatig gevraagd naar de tevredenheid en staan er geen structurele (maar incidentele) beloningen tegenover het werk. Veel respondenten hebben in de enquête aangegeven waardering als een belangrijk thema te zien. Het lijkt er op dat manegehouders 1 en 2 hier meer aandacht aan zouden kunnen besteden. Op manege 3 en 4 wordt allebei geprobeerd om regelmatig waardering uit te spreken naar de vrijwilligers. Op beide maneges is er ook een dag dat de vrijwilligers in het zonnetje worden gezet. De manegehouders proberen aandacht te hebben voor de vrijwilligers en regelmatig ook te informeren naar hoe het met de vrijwilliger en de werkzaamheden gaat.

Per situatie moet bekeken worden wat voor taken de vrijwilligers hebben en wat voor vrijwilliger daar bij past. Zijn er veel taken met de paarden op het bedrijf, past een vrijwilliger met leermotieven richting de paardenhouderij daar wellicht goed bij. Wanneer het vrijwilligerswerk vooral draait om het werken met mensen, in combinatie met paarden, past een normatief gemotiveerde vrijwilliger daar misschien beter bij.

HOOFDSTUK 4 – DISCUSSIE

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek en de gekozen aanpak voor het te onderzoeken worden bediscussieerd. Allereerst zal de doelstelling van het onderzoek worden herhaald, daarna volgt een samenvatting van het onderzoek per deelvraag. Daarna zal de manier van onderzoeken onder de loep worden genomen.

4.1 DOELSTELLING ONDERZOEK

Het doel van het onderzoek was het schrijven van een kort rapport over het optimaal inzetten van vrijwilligers in het manegebedrijf. Het rapport is te vinden in bijlage IX. In dat rapport wordt het onderzoek toegelicht en worden de resultaten worden gepresenteerd. Aan de hand van de resultaten zijn adviezen geformuleerd voor manegehouders. Manegehouders kunnen doormiddel van deze adviezen beter inschatten welke vrijwilligers het beste bij hun bedrijf passen en wat de vrijwilligers op hun bedrijf nodig hebben, afhankelijk van de verschillende motieven. Dit leidt tot een betere behoeftebevrediging en meer tevreden vrijwilligers, wat goed zal zijn voor de ondernemingen. De vrijwilligers zullen gemotiveerd aan het werk zijn en blijven.

Om het rapport te kunnen schrijven, was het nodig om inzicht te verkrijgen in de verwachtingen van vrijwilligers en de verwachtingen van manegehouders. Als de verwachtingen, taken, verantwoordelijkheden en motivaties van de vrijwilliger passen bij de taken en de doelstelling die de manegehouder heeft met het vrijwilligerswerk zullen beide tevreden zijn en kan de manegehouder de vrijwilliger optimaal inzetten.

4.2 SAMENVATTING PER DEELVRAAG

De resultaten van het onderzoek worden in deze paragraaf in een paar zinnen per deelvraag besproken. De uitgebreide resultaten zijn weergegeven in hoofdstuk 3.

DEELVRAAG 1: WAT VOOR TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN HEBBEN VRIJWILLIGERS OP MANEGEBEDRIJVEN?

De werkzaamheden die ruim boven de andere opties uitsteken zijn de stalwerkzaamheden en de begeleiding van klanten rondom de lessen. Ook het meelopen in de lessen scoort hoog. Ruim een derde van de vrijwilligers werkt samen met andere vrijwilligers en draagt op die manier samen de verantwoordelijkheid voor het werk. Veel vrijwilligers werken samen met andere vrijwilligers of betaald personeel of het werk wordt in ieder geval gecontroleerd. Twintig procent van de vrijwilligers wordt niet gecontroleerd en draagt zelf de verantwoordelijkheid voor het werk. Het overgrote deel, namelijk negentig procent, van de vrijwilligers heeft geen contract getekend voordat ze met het vrijwilligerswerk zijn begonnen. Dat betekent dat er geen afspraken over het werk en verantwoordelijkheden op papier staan. Het gemiddelde cijfer dat de respondenten aan het vrijwilligerswerk gaf als er naar de taken en verantwoordelijkheden wordt gekeken is een 7,8. De respondenten die inmiddels met het vrijwilligerswerk zijn gestopt hebben gemiddeld een 7 gegeven, het laagste gemiddelde. Voor veel vrijwilligers is er een duidelijke reden geweest om te stoppen die terugkomt in de cijfergemiddelden.

DEELVRAAG 2: WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE MOTIEVEN VOOR VRIJWILLIGERS OP MANEGEBEDRIJVEN?

Plezier in het werken is het kernbegrip dat door respondenten het meeste werd gekozen, gevolgd door 'iets voor een ander doen' en 'nieuwe dingen leren'. Als de kernbegrippen geclusterd worden en de twee kernbegrippen worden bij elkaar genomen, staan de normatieve motieven op de eerste plaats, gevolgd door de kwaliteitsmotieven. Onderaan staan de carrièregerichte motieven. Normatieve motieven wil zeggen dat mensen graag hun normen en waarden willen uitdragen door het doen van vrijwilligerswerk. Een bijdrage leveren aan de maatschappij is voor veel mensen een manier om die normen en waarden te laten zien. Kwaliteitsmotieven betekenen kansen voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit voor de vrijwilliger zelf. Ongeveer de helft van de respondenten denkt dat de manegehouder geen idee heeft waarom de vrijwilliger eigenlijk vrijwilligerswerk doet. Als de manegehouder wel weet hoe de vrijwilliger gemotiveerd is, wordt dat gemerkt in complimenten, waardering en gezelligheid. Ruim negentig procent van de respondenten vindt de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij heeft passen bij hun persoonlijke motivatie.

DEELVRAAG 3: WAT VERWACHTEN VRIJWILLIGERS VAN MANEGEHOUDERS?

Bijna negentig procent van de respondenten is tevreden over het vrijwilligerswerk op de manege. Door hen is aangegeven dat ze tevreden zijn over de omgang, dat het gezellig is, dat het werk leuk is en dat er waardering wordt uitgesproken. De groep die niet tevreden is over het vrijwilligerswerk, geeft aan dat de manier waarop met het werk en de vrijwilliger wordt omgegaan niet leuk is, dat ze geen waardering krijgen voor het uitgevoerde werk en dat de werkdruk te hoog is. De onderwerpen die het verschil maken voor tevreden of ontevreden vrijwilligers zijn dus de volgende: omgang, waardering en werk(druk). Voor manegehouders is het dus verstandig om met deze factoren rekening te houden en mocht dit nog nooit zijn gedaan, zichzelf hier eens op te bevragen. 1 op de 10 vrijwilligers geeft op dit moment nog een onvoldoende voor het vrijwilligerswerk, dat is een relatief hoog percentage ontevredenheid, hier is dus nog voldoende winst te behalen voor manegehouders. Het gemiddelde cijfer dat de respondenten hebben gegeven voor hun vrijwilligerswerk op de manege is een 7,7, een ruime voldoende.

DEELVRAAG 4: WAT VERWACHTEN MANEGEHOUDERS VAN VRIJWILLIGERS?

Het antwoord op deze vraag kan niet eensluidend worden geformuleerd. Er zijn verschillende 'soorten' manegehouders geïnterviewd, namelijk manegehouders die vrijwilligers hebben omdat het bedrijf anders niet financieel rondkomt en manegehouders die vanuit ideële overtuigingen met vrijwilligers werken. De werkzaamheden die de vrijwilligers op de onderzochte bedrijven doen, verschillen per 'soort' bedrijf. Zijn er veel taken met paarden op het bedrijf, dan past een vrijwilliger met leermotieven richting de paardenhouderij daar wellicht goed bij. Wanneer het vrijwilligerswerk vooral draait om het werken met mensen, in combinatie met paarden, dan past een normatief gemotiveerde vrijwilliger daar wellicht beter bij. Voor de manegehouder is het dus belangrijk goed helder te krijgen met welk doel hij een vrijwilliger in wil zetten. Dan kan daar de vrijwilliger bij gezocht en hopelijk gevonden worden die een motivatie heeft die aansluit bij de vraag van de manegehouder.

4.3 REFLECTIE ONDERZOEK EN METHODE

Het onderzoek is uitgevoerd doormiddel van een enquête die online is verspreid en verschillende diepte-interviews die uitgevoerd zijn met manegehouders en vrijwilligers. In het eerste deel van het onderzoek is een theoretisch kader geschreven. Daarvoor was het belangrijk om goede, wetenschappelijke literatuur te vinden.

ENQUÊTE

De enquête leek van tevoren een flinke klus te worden. Er moesten 300 reacties worden verzameld om de resultaten betrouwbaar en valide te laten zijn, binnen twee weken moesten de reacties binnen zijn en moest het concept van het afstudeeronderzoek worden geschreven. Nadat de enquête online is gezet, is hij gedeeld in verschillende paardengroepen op Facebook. Sommige groepen hebben meer dan 5000 leden, verspreid over het hele land. Door onbekende mensen die de link ook wilden delen, zijn er uiteindelijk 310 respondenten die de enquête hebben ingevuld. Dat had meer dan genoeg moeten zijn voor een betrouwbare enquête, aangezien de norm van 300 al hoger was dan de berekening van 265 enquêtes voor betrouwbaarheid. Echter, nadat de enquête al was afgesloten moest de conclusie worden getrokken dat maar 208 respondenten de enquête volledig in hebben gevuld. Het andere deel van de respondenten is halverwege gestopt met het invullen van de enquête. Om goede vergelijkingen te kunnen maken, is er voor gekozen om alleen met de volledig ingevulde enquêtes te werken. De groep was daarmee eigenlijk te klein, maar de antwoorden waren wel gegeven door dezelfde 208 personen, waardoor vragen met elkaar konden worden vergeleken.

Verder zijn er door de respondenten naast de nodige succeswensen ook tips achtergelaten met betrekking tot de enquête. Bij de vraag over de taken van vrijwilligers misten de opties 'bestuur' en 'assisteren bij wedstrijden'. Dit zijn beide antwoorden die in de extra velden vaak zijn ingevuld en goed in de keuzelijst hadden gekund. Daarnaast is er niet gevraagd naar het aantal uren vrijwilligerswerk dat de respondenten doen. Dat maakt natuurlijk veel verschil voor de belasting van de vrijwilliger en was daarom ook een goede vraag geweest om in het onderzoek te verwerken.

DIEPTE-INTERVIEWS

Door het uitzetten van de vraag wie er mee zou willen werken aan het onderzoek als manegehouder of vrijwilliger had ik al snel geschikte kandidaten voor de diepte-interviews. Alle manegehouders en vrijwilligers die hebben meegewerkt vonden het belangrijk dat de anonimiteit gewaarborgd bleef, dus alle namen zijn in het onderzoek vervangen door aanduidingen als 'vrijwilliger 2' en 'manegehouder 4'. De interviews verliepen plezierig. Overal was bereidheid om te vertellen en om mee te werken aan het onderzoek. De resultaten waren zeker naast de enquête een waardevolle toevoeging aan het onderzoek.

LITERATUUR

Het verzamelen van wetenschappelijke literatuur was lastiger dan van tevoren werd verwacht. Over motivatie is veel geschreven, over vrijwilligersmotivatie ook, maar over motivatie van vrijwilligers in de hippische sector was vrijwel niets te vinden. Aan de andere kant is dat natuurlijk goed, dan is dit onderzoek een waardevolle toevoeging. Door te beginnen bij motivatie in het algemeen en daarna te focussen op een specifieke theorie is het gelukt om een manier te vinden om een onderzoek te doen naar vrijwilligers op manegebedrijven.

HOOFDSTUK 5 – CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk worden er conclusies aan het onderzoek verbonden door het beantwoorden van eerst de deelvragen en daarna de hoofdvraag van het onderzoek. De relevantie van de conclusies zal kort aan de orde komen en er zullen aanbevelingen worden gedaan voor vervolgonderzoek en voor het benutten van de resultaten van dit onderzoek.

In de hippische sector was nog niet onderzocht waarom vrijwilligers kiezen voor vrijwilligerswerk in deze sector. Hippische ondernemers kunnen nu nog niet inspelen op de behoeftes van de vrijwilligers, die aan de hand van de verschillende motieven bekend worden. Vanuit de piramide van Maslow en de daaraan gekoppelde functionele categorieën kan er een onderscheid worden gemaakt in verschillende motieven. Ook is het nu lastig om bij het werven van nieuwe vrijwilligers om de goede vrijwilligers voor organisatie aan te trekken. Naast dat vrijwilligers een bepaalde motivatie hebben om hun werk te doen, hebben manegehouders een reden waarom zij vrijwilligers aan het werk hebben. Als de vraag van de manegehouder en de behoefte van de vrijwilliger op elkaar aansluiten, zullen beide partijen tevreden zijn met elkaar.

Daarom is het belangrijk om op twee verschillende punten onderzoek te doen. Ten eerste naar de motivatie, taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger. Zo wordt onderzocht of de taken en verantwoordelijkheden die de vrijwilliger krijgt aansluiten op de behoeftes van de vrijwilliger. Ten tweede is het belangrijk om van verschillende manegehouders te horen of en waarom zij vrijwilligers op hun bedrijf inzetten en wat zij zien als taken en verantwoordelijkheden voor vrijwilligers.

5.1 CONCLUSIES

Per deelvraag zullen de belangrijkste punten nogmaals worden aangestipt. Daarna zal de hoofdvraag van het onderzoek worden beantwoord.

DEELVRAAG 1: WAT VOOR TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN HEBBEN VRIJWILLIGERS OP MANEGEBEDRIJVEN?

Vrijwilligers op manegebedrijven houden zich het meeste bezig met stalwerkzaamheden en de begeleiding van klanten rondom de lessen. Daarnaast wordt er veel meegelopen in de lessen voor de klanten die nog niet zelfstandig kunnen rijden. Veel vrijwilligers worden gecontroleerd en dragen niet zelf de complete verantwoordelijkheid. Ruim 90 procent van de vrijwilligers heeft geen contract getekend voordat er is begonnen met het vrijwilligerswerk. Dat betekent dat, mochten er een keer onenigheden ontstaan, manegehouder en vrijwilliger niets zwart op wit hebben staan om op terug te kunnen vallen. Respondenten geven hun taken en verantwoordelijkheden gemiddeld een 7,8.

DEELVRAAG 2: WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE MOTIEVEN VOOR VRIJWILLIGERS OP MANEGEBEDRIJVEN?

Plezier in het werken, iets voor een ander doen en nieuwe dingen leren zijn de kernbegrippen die door de vrijwilligers het belangrijkste vinden. Geclusterd staan de normatieve motieven bovenaan, gevolgd door de kwaliteitsmotieven. Normatieve motieven wil zeggen dat mensen door het doen van vrijwilligerswerk hun normen en waarden uit kunnen dragen. Kwaliteitsmotieven betekenen kansen

voor de persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit voor de vrijwilliger zelf. Krap de helft van de vrijwilligers denkt dat de manegehouder weet waarom hij vrijwilligerswerk doet, dat wordt gemerkt in complimenten, waardering en gezelligheid. Ruim 90 procent van de vrijwilligers vindt dat de taken en verantwoordelijkheden die hij heeft passen bij de persoonlijke motivatie.

DEELVRAAG 3: WAT VERWACHTEN VRIJWILLIGERS VAN MANEGEHOUDERS?

Onderwerpen die voor vrijwilligers het verschil maken of ze tevreden of ontevreden hun werk doen, zijn de omgang met het werk en elkaar, waardering en de werkdruk. Wanneer de vrijwilligers tevreden zijn op deze punten, is de kans groot dat ze met plezier hun werk doen en zich volledig inzetten. Op dit moment geeft 1 op de 10 vrijwilligers het werk nog een onvoldoende, hierin is nog voldoende winst te behalen voor de manegehouders in Nederland. Het gemiddelde cijfer dat voor vrijwilligerswerk op de manege wordt gegeven is een 7,7.

DEELVRAAG 4: WAT VERWACHTEN MANEGEHOUDERS VAN VRIJWILLIGERS?

Het antwoord op deze vraag kan niet eensluidend worden geformuleerd. Voor de manegehouder is het belangrijk om duidelijk te formuleren waar hij de vrijwilliger voor in wil zetten. Is dat voor werk dat grotendeels met paarden te maken heeft, dan past een vrijwilliger met leermotieven richting paardenhouderij daar wellicht goed bij. Is het werk dat gedaan moet worden meer mensgericht, dan past een normatief gemotiveerde vrijwilliger daar wellicht beter bij. Als het doel van het vrijwilligerswerk duidelijk is, kan er een vrijwilliger worden gezocht wiens motivatie aansluit bij het doel van de manegehouder.

HOOFDVRAAG: HOE KUNNEN MANEGEHOUDERS VRIJWILLIGERS ZO OPTIMAAL MOGELIJK INZETTEN IN HUN BEDRIJF?

De meeste manegehouders vragen vrijwilligers die werken met de paarden en de begeleiding van klanten rondom de lessen en vrijwilligers die voor een specifieke taak/doelgroep aan het werk zijn. De meeste vrijwilligers zijn normatief of kwaliteitsgericht gemotiveerd. Die taken en motivaties passen meestal goed bij elkaar.

Voordat de manegehouder op zoek gaat naar vrijwilligers, is het belangrijk om helder te hebben wat de manegehouder van de vrijwilliger verwacht. Er kan dan gezocht worden naar een vrijwilliger die de aangeboden taken graag wil doen, vanuit zijn eigen motivatie om normen en waarden uit te dragen, om te leren, om zijn eigen kwaliteit van leven te verhogen.

Door voordat de vrijwilliger begint met werken een gesprekje te voeren met de nieuwe vrijwilliger, kan al snel worden ontdekt of taken/verantwoordelijkheden en de vrijwilliger een goede match zijn. Daarnaast is het verstandig om de taken en verantwoordelijkheden en eventueel andere informatie die de manegehouder nodig acht, op papier te zetten. Zo is er in het geval van een conflict, waar niemand op hoopt maar wat wel regelmatig voorkomt, iets voor beiden om op terug te kunnen vallen.

Vrijwilligers hebben een plezierige, veilige en gezellige werkomgeving, waardering en een werkdruk nodig die ze aan kunnen. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan, zal de vrijwilliger tevreden zijn en zich volledig inzetten. Dan heeft de manegehouder zijn vrijwilliger zo optimaal mogelijk ingezet.

5.2 AANBEVELINGEN

Achtereenvolgens zullen aanbevelingen worden gedaan voor vervolgonderzoek en voor het toepassen van de resultaten van dit onderzoek.

VERVOLGONDERZOEK

Het zou zeker nuttig zijn om het onderzoek dat is gedaan nog eens te herhalen, met een aantal aanpassingen in de enquête. Allereerst kan de keuzelijst met werkzaamheden worden uitgebreid. Daarnaast kunnen er een aantal extra onderwerpen worden onderzocht die in het kader van het onderzoek zeker nuttig zijn. Een aantal voorbeelden zijn:

- Hoeveel uur doet de vrijwilliger vrijwilligerswerk op de manege?
 - Om goed te kunnen bepalen wat de werkdruk voor een vrijwilliger is, kan worden onderzocht hoe lang hij werkt en welk werk er in die tijdperiode moet worden gedaan.
- Hoe oud zijn de vrijwilligers in relatie tot het toezicht dat er is?
 - Werken jonge vrijwilligers ook alleen of is daar wel altijd toezicht bij? Hoe wordt de verantwoordelijkheid door jonge vrijwilligers ervaren?
- Is er verschil in motivaties tussen mannen en vrouwen?
 - Doordat in dit onderzoek de enquête door bijna alleen maar vrouwen is ingevuld, is het nu niet mogelijk om iets te zeggen over verschillen tussen mannen en vrouwen ten aanzien van het vrijwilligerswerk en de motivaties.
- Werken de vrijwilligers op een 'gewone' of een 'ideële' manege?
 - Door de diepte-interviews is naar voren gekomen dat er verschillen zijn tussen maneges, die op het gebied van werken met vrijwilligers ook naar voren kwamen. In de enquête richting de vrijwilligers is daar geen aandacht aan besteed. Het zou interessant zijn om daar verder onderzoek naar te doen. Ideële manegehouders gaven aan te proberen regelmatig een praatje te maken en hun waardering uit te spreken. Zouden de vrijwilligers die op een ideële manege werken ook daadwerkelijk meer tevreden zijn, aangezien omgang en waardering belangrijke factoren zijn?

Naast de extra onderwerpen die interessant zijn voor vervolgonderzoek, is het van belang dat in een volgend onderzoek de groep respondenten die de hele enquête invult groot genoeg is. Er zal dan weer een steekproefberekening moeten worden gedaan. Er moeten fors meer enquêtes worden ingevuld, om genoeg complete enquêtes te krijgen. Daarnaast zijn de diepte-interviews zeker een waardevolle toevoeging, omdat daar de mogelijkheid is om dieper door te vragen op de gegeven antwoorden.

VERWERKING VAN DIT ONDERZOEK

Voor alle manegehouders die met vrijwilligers werken kan dit onderzoek van waarde zijn. Als de manegehouder zich bewust is van verschillende motivaties kan het onderzoek helpen door de motivaties nog eens toe te lichten en aandacht te schenken aan afspraken die op papier gezet kunnen worden. Wanneer de manegehouder zich niet bewust is van verschillende motivaties kan het onderzoek een eyeopener zijn, de manegehouder kan dan leren om met andere ogen naar zijn vrijwilligers te kijken. Concrete tips voor manegehouders naar aanleiding van dit onderzoek worden in de volgende alinea beschreven.

Drie gebieden

Zoals uit het onderzoek naar voren is gekomen, zijn er drie gebieden voor vrijwilligers belangrijk. Wordt er aan hun eisen op dit gebied voldaan, dan is de vrijwilliger waarschijnlijk tevreden. Andersom is dit ook het geval, wanneer er niet aan de eisen wordt voldaan, is de vrijwilliger waarschijnlijk ontevreden. Met betrekking tot de drie gebieden is een lijstje opgesteld met vragen die de manegehouder aan zichzelf of aan de vrijwilliger kan stellen. De lijstjes kunnen als check worden gebruikt voor het vrijwilligerswerk, om aan alle onderwerpen aandacht te besteden, maar ook als richtlijn voor een tussentijds gesprek.

Omgang met elkaar en met het werk

- Hoe is de sfeer op het bedrijf?
- Wordt er regelmatig met elkaar gelachen?
- Zijn er vaak meningsverschillen tussen eigenaar en vrijwilliger? Zo ja, waar gaan die meningsverschillen dan over?
- Hoe worden afspraken over het werken gemaakt? Wordt er daarbij naar de mening van de vrijwilliger gevraagd?
- Wanneer er feedback moet worden gegeven aan de vrijwilliger omdat het werken niet goed gaat, hoe wordt dat aangepakt?
- Stoppen er vaak vrijwilligers? Zo ja, is er bekend waarom ze stoppen?

Waardering

- Krijgen vrijwilligers te horen dat ze gewaardeerd worden? Zo ja, hoe krijgen ze dat te horen?
- Worden de vrijwilligers écht gewaardeerd? Of zijn ze gemakkelijk te vervangen?
- Is er een jaarlijkse vrijwilligersdag/vrijwilligersuitje?
- Als de vrijwilliger het werk af heeft, hoe wordt er dan afscheid genomen?

Werk(druk)

- Worden er concrete afspraken over het werken gemaakt?
- Heeft de vrijwilliger inspraak in de taken die hij/zij doet?
- Kan de vrijwilliger de hem/haar toebedeelde taken fysiek aan?
- Kan de vrijwilliger de hem/haar toebedeelde taken uitvoeren in de daarvoor gestelde tijd?
- Heeft de vrijwilliger inspraak in de manier waarop de taken worden uitgevoerd?

Gesprek en overeenkomst

Voordat de vrijwilliger met het vrijwilligerswerk begint, is het goed om een gesprek te voeren over de verwachtingen van de vrijwilliger en van de manegehouder. Wanneer deze verwachtingen op papier worden gezet, met daarbij afspraken over de taken en verantwoordelijkheden, is er in het geval van een conflict iets om op terug te grijpen. Mondelinge afspraken kunnen door beide partijen verschillend worden opgevat, maar zwart op witte afspraken geven, mits duidelijk geformuleerd, een basis om op terug te kunnen vallen.

In bijlage IX is een document voor manegehouders opgenomen. Het onderzoek wordt daarin kort toegelicht, met praktische tips voor de manegehouders. Zo kunnen ze controleren of de manier waarop zij nu met hun vrijwilligers omgaan, een goede manier is en krijgen ze tips voor het vinden van nieuwe vrijwilligers die goed bij hun bedrijf passen.

VERWIJZINGEN

- Belastingdienst. (2017, 09 15). *Belastingdienst*. Opgehaald van https://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema_s-bijzondere_arbeidsrelaties.html#HL-16.21
- Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Boerderij op IJburg. (2017, 08 25). *Boerderij op IJburg*. Opgehaald van <http://www.boerderijopijburg.nl/visie/>
- CBS. (2015, 01 23). *Sportclubs; personeel, exploitatie, ledental, gebruik accommodaties*. Opgehaald van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=70256ned&D1=42-47&D2=0-4,6,9-13&D3=I&VW=T>
- CBS. (2017, 09 15). *Sociale contacten en maatschappelijke participatie*. Opgehaald van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=82249NED&LA=NL>
- Clary, E., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *American psychological society*, 156-159.
- Cloin, M. (2013). *Met het oog op de tijd - een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. SCP.
- Dam, C. v., Govaart, M.-M., & Wiebes, P. (1998, 09 15). *Zicht op Zorg en Welzijn: Vrijwilligers*. Utrecht: NIZW/NOV. Opgehaald van https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/mantelzorg-vrijwilligerswerk/algemeen#Wat_is_de_definitie_van_vrijwilligerswerk
- HartenHoeve. (2018, 05 19). *HartenHoeve*. Opgehaald van <http://www.hartenhoeve.nl/organisatie/missie-en-visie/>
- Houwelingen, V., & Hart, d. (2013). *Maatschappelijke participatie: voor en met elkaar*. SCP.
- KNHS. (2017, 08 25). *Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie*. Opgehaald van <https://www.knhs.nl/over-knhs/publicaties/brochure-nederland-paardenland/>
- KNKV. (2017, 08 25). *Koninklijk Nederlands Korfbalverband*. Opgehaald van <http://www.knkv.nl/knkv-corporate/kennisbank/vrijwilligersbeleid/>
- KvK. (2018, 04 19). *Ondernemersplein*. Opgehaald van <https://www.ondernemersplein.nl/artikel/de-stichting/>
- Manege & Ruiter Bond*. (2018, 04 19). Opgehaald van <http://manegeruiterbond.nl/lidmaatschap-stichting-manege-ruiter-bond/>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Melker, G.-J. (2010). *250 Management Begrippen*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- NOC*NSF. (2018, 04 19). Opgehaald van <https://www.nocnsf.nl/cms/showpage.aspx?id=10812>
- Puffer, S., & Meindl, J. (1992). The congruence of motives and incentives in a voluntary organization. *Journal of Organizational Behavior*, 425-434.
- Slochteren, G. (2009, 04 07). *Beleidsnotitie paardenhouderijen*. Slochteren: Gemeente Slochteren. Opgehaald van [decentrale.regelgeving.overheid.nl](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Slochteren/108336/108336_1.html): http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Slochteren/108336/108336_1.html

- Smidt, B. (2014). *Moet ik dit willen? Of wil ik het echt?*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- SurveyMonkey. (2017, 08 25). Opgehaald van <https://nl.surveymonkey.com/mp/sample-size/>
- Terpstra, M., Smal, E., Stubbe, W., & Berkelaar, K. (2007). *Sterktes van nu, de kracht van 2015: Sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor vrijwillige inzet*. Utrecht: MOVISIE.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009, 11 27). De Zelf-Determinatie Theorie: Kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, pp. 316-334.
- vrijwilligerswerk.nl*. (2017, 09 15). Opgehaald van <https://vrijwilligerswerk.nl/management-van-motivaties>
- zorgbetermetvrijwilligers.nl*. (2017, 08 25). Opgehaald van <http://www.zorgbetermetvrijwilligers.nl/zbv/Beleid-Tevredenheidsonderzoek.html>

BIJLAGE I: CHECKLIST SCHRIFTELIJK RAPPORTEREN

1. Het taalgebruik:
 - ☐ Bevat niet meer dan drie grammaticale, spel- en typefouten per duizend woorden*
 - Bij meer dan drie fouten per duizend woorden is het rapport/verslag afgekeurd!**
 - ☐ Heeft een adequate interpunctie*
 - ☐ Is afgestemd op de gekozen doelgroep (juiste stijl)*
 - ☐ Laat een zakelijke en actieve schrijfstijl zien*
 - ☐ Bevat geen persoonlijke voornaamwoorden*
2. Het rapport/verslag:
 - ☐ Is ingebonden (hard copy)*
 - ☐ Is vrij van plagiaat* (zie onderwijsexamenregeling)
3. De omslag:
 - ☐ Bevat de titel
 - ☐ Vermeldt de auteur(s)
4. De titelpagina/het titelblad:
 - ☐ Heeft een specifieke titel*
 - ☐ Vermeldt de auteur(s)*
 - ☐ Vermeldt de plaats en de datum*
 - ☐ Vermeldt de opdrachtgever(s)*
5. Het voorwoord:
 - ☐ Bevat de persoonlijke aanleiding tot het schrijven van het rapport/verslag
 - ☐ Bevat persoonlijke bedankjes (persoonlijke voornaamwoorden toegestaan)
6. De inhoudsopgave:
 - ☐ Vermeldt alle genummerde onderdelen van het rapport/verslag*
 - ☐ Vermeldt de samenvatting en de bijlage(n)
 - ☐ Is overzichtelijk
 - ☐ Heeft een correcte paginaverwijzing
7. De samenvatting:
 - ☐ Is een verkorte versie van het gehele rapport/verslag
 - ☐ Bevat conclusies
 - ☐ Bevat geen persoonlijke mening
 - ☐ Is gestructureerd
 - ☐ Is zakelijk geschreven
 - ☐ Staat direct na de inhoudsopgave
8. De inleiding (toelichting op intranet):
 - ☐ Is hoofdstuk 1*
 - ☐ Beschrijft het grotere kader en aanleiding
 - ☐ Beschrijft inhoudelijke achtergrondinformatie*
 - ☐ Formuleert het probleem/de onderzoeksvraag*
 - ☐ Vermeldt het doel*
 - ☐ Bevat een leeswijzer voor het rapport/verslag*
9. Materiaal en methode:
 - ☐ Beschrijft de gevolgde onderzoeksmethode
 - ☐ Past bij de onderzoeksvraag/vragen*
 - ☐ Beschrijft de variabelen/eenheden
 - ☐ Beschrijft de methode van data-analyse
10. De (opmaak van de) kern:
 - ☐ Bestaat uit genummerde hoofdstukken en (sub)paragrafen (maximaal drie niveaus)*
 - ☐ Deze zijn verschillend in opmaak*
 - ☐ De hoofdstukken en (sub)paragrafen hebben een passende titel
 - ☐ Een hoofdstuk beslaat ten minste één pagina
 - ☐ Een nieuw hoofdstuk begint op een nieuwe pagina
 - ☐ De zinnen lopen door (geen 'enter' binnen een alinea gebruiken)
 - ☐ De figuren zijn (door)genummerd en hebben een passende titel (onder de figuur)*
 - ☐ De tabellen zijn (door) genummerd en hebben een passende titel (boven de tabel)*
 - ☐ Tabellen en figuren zijn zelfstandig te begrijpen
 - ☐ In de tekst zijn er verwijzingen naar figuren en/of tabellen*
 - ☐ De tekst bevat verwijzing naar de desbetreffende bijlage(n)
 - ☐ De tekst is ook zonder verwijzingen te begrijpen
 - ☐ De pagina's zijn genummerd*
11. De discussie:
 - ☐ Bevat een vergelijking met relevante literatuur
 - ☐ Geeft de valide argumentatie weer
 - ☐ Valueert de gebruikte onderzoeksmethode
 - ☐ Bevat een kritische reflectie op de eigen bevindingen (zie toelichting op intranet)
12. De conclusies en aanbevelingen:
 - ☐ De conclusies zijn gebaseerd op relevante feiten
 - ☐ De aanbevelingen zijn gebaseerd op relevante feiten
 - ☐ Bevatten geen nieuwe informatie*
13. De bronvermelding:
 - ☐ In de tekst is conform de geldende APA-normen* (zie toelichting op intranet)
14. De literatuurlijst:
 - ☐ Is opgesteld conform de geldende APA-normen* (zie toelichting op intranet)
15. De bijlagen:
 - ☐ Zijn genummerd
 - ☐ Zijn voorzien van een passende titel
 - ☐ Bevatten geen eigen analyse

BIJLAGE II: WOORDENLIJST FUNCTIONELE CATEGORIEËN VRIJWILLIGERSWERK

Carrièregerichte motieven

Vrijwilligerswerk creëert kansen om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die de (toekomstige) carrière op de betaalde arbeidsmarkt bevorderen.

Bijbehorende woorden: ervaring, vaardigheid, contact(en), netwerk, toekomst, inspiratie, competenties ontwikkelen

Normatieve motieven

Vrijwilligerswerk is een manier waarop mensen de voor hen belangrijke normen en waarden kunnen uitdragen.

Bijbehorende woorden: belangrijk, geloof, iets voor een ander doen, bijdragen, doel, spiritualiteit, respect, duurzaamheid, orde

Sociale motieven

Vrijwilligerswerk kan bestaande sociale contacten verdiepen of versterken en biedt een kans om in activiteiten mee te doen die een belangrijke betekenis hebben voor anderen.

Bijbehorende woorden: vriendschap, collega's, sociaal, contact(en), omgeving, wenselijk, zorg, medeleven, acceptatie, erbij horen, samenwerking, gemeenschap

Leermotieven

Leren is één van de meest genoemde motieven om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligers ontwikkelen hun kwaliteiten, kennis en vaardigheden (competenties) die zowel voor hun persoonlijke ontwikkeling als op de arbeidsmarkt van grote waarde kunnen zijn.

Bijbehorende woorden: kennis, vaardigheden, nieuw, leren, vergroten, verbreden, ontwikkeling, persoonlijk, weten, delen, uitdaging, competentie

Kwaliteitsmotieven

Vrijwilligerswerk biedt kansen voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit.

Bijbehorende woorden: zelfvertrouwen, helpen van anderen, groei, plezier in het leven, leven verrijken, plezier, passie, nabijheid, aandacht, zien en gezien worden, geven, eigenwaarde, zelfvertrouwen, zelfexpressie, empowerment

Beschermingsmotieven

Vrijwilligerswerk kan een veilige omgeving bieden om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of te verminderen.

Bijbehorende woorden: ontsnappen, ontvluchten, even er tussenuit, even niet denken, schuldgevoel, zelfbescherming, veiligheid, vrijheid, onafhankelijkheid, ontspanning

BIJLAGE III: ENQUETEVRAGEN

INLEIDING

Welkom bij deze enquête over vrijwilligerswerk in de manegesector. Mijn naam is Elseline Wildeboer. Ik doe de opleiding Hippische Bedrijfskunde aan de Aeres Hogeschool in Dronten. In verband met mijn afstudeerwerkstuk ben ik bezig met een onderzoek naar motieven van vrijwilligers om vrijwilligerswerk in de manegesector te doen, om uiteindelijk een advies voor manegehouders te kunnen schrijven.

Deze enquête is bedoeld voor mensen die als vrijwilliger op een manege werken óf hebben gewerkt. Dit houdt in dat er geen beloning in de vorm van geld aan de werkzaamheden verbonden is. Alle reacties zullen anoniem worden verwerkt. Het invullen van de enquête neemt ongeveer 5 minuten in beslag. Alvast bedankt voor uw tijd!

ALGEMEEN

1. Wat is uw geslacht?

- a. Man
- b. Vrouw

2. Hoe oud bent u?

- a. Jonger dan 18 jaar
- b. Tussen 18 en 25 jaar
- c. Tussen 25 en 45 jaar
- d. Tussen 45 en 65 jaar
- e. Ouder dan 65 jaar

3. Is de manege waar u vrijwilligerswerk doet aangesloten bij een overkoepelende organisatie?

- a. Nee
- b. Ja, bij de FNRS
- c. Ja, bij de Manege en Ruiterbond
- d. Ja, bij

4. Hoe lang werkt u al als vrijwilliger bij een manege?

- a. Minder dan een halfjaar
- b. Tussen een halfjaar en 1 jaar
- c. Tussen 1 jaar en 5 jaar
- d. Meer dan 5 jaar
- e. Ik ben inmiddels gestopt als vrijwilliger

TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De volgende vragen gaan over de werkzaamheden die u uitvoert bij de manege en de mate waarin u daarin verantwoordelijkheid krijgt.

Op deze vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk. Ook is er ruimte om zelf antwoorden toe te voegen.

5. Welk werk voert u uit bij de manege?

- a. Begeleiding van klanten rondom lessen (helpen opzadelen, paard halen, opstappen)
- b. Commissiewerk
- c. Kantinewerkzaamheden (achter de bar staan, voorraad bijhouden/aanvullen)
- d. Meelopen in de lessen
- e. Onderhoudswerkzaamheden (hekken, licht, bakken, stallen)
- f. Schoonmaakwerkzaamheden (wc, keuken, kantine)
- g. Stalwerkzaamheden (paarden naar het land brengen en halen/voeren/vegen)
- h. Training van paarden
- i. Overig, namelijk

6. In welke mate bent u zelf verantwoordelijk voor het uitgevoerde vrijwilligerswerk?

- a. Ik werk zelfstandig en word niet gecontroleerd
- b. Ik werk zelfstandig en word soms gecontroleerd
- c. Ik werk zelfstandig en word altijd gecontroleerd
- d. Ik werk samen met andere vrijwilligers
- e. Ik werk samen met betaald personeel
- f. Overig, namelijk

7. Hebt u voordat u begon met het vrijwilligerswerk een overeenkomst/contract over het vrijwilligerswerk ondertekend?

- a. Nee
- b. Ja, de overeenkomst/het contract ging over

8. Bent u tevreden over uw taken en verantwoordelijkheden? Geef een cijfer van 1 – 10, 1 = niet tevreden, 10 = heel erg tevreden.

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

MOTIVATIE

De volgende vragen gaan over uw motivatie om als vrijwilliger bij een manege te werken.

9. Hieronder zie je een aantal motieven om vrijwilligerswerk te doen. Kies de drie motieven die u het belangrijkste vindt. Het motief dat u nummer 1 geeft is voor u het meest belangrijk.

- a. Bijdragen aan de samenleving
- b. Er even tussenuit
- c. Het wordt van mij verwacht
- d. Iets voor een ander doen
- e. Netwerken
- f. Nieuwe dingen leren
- g. Plezier in het werken

- h. Praktisch bezig zijn, even niet denken
- i. Sociale contacten opdoen
- j. Uitdaging voor mijzelf
- k. Vaardigheden vergroten, betere baankans
- l. Werken aan zelfvertrouwen
- m. Overig, namelijk

10. Hebt u het idee dat de manegehouder/leidinggevende weet waarom u vrijwilligerswerk doet?

- a. Nee
- b. Ja, dit merk ik doordat

11. Passen uw taken en verantwoordelijkheden bij de reden waarom u vrijwilligerswerk doet?

- a. Ja
- b. Nee

ALGEMENE TEVREDENHEID

De laatste vragen van deze enquête gaan over de algemene tevredenheid over uw vrijwilligerswerk. Hier mogen alle overwegingen in meegenomen worden, van beloning tot erkenning en van motivatie tot werkzaamheden.

12. Stelling: Ik ben tevreden over mijn vrijwilligerswerk op de manege.

- a. Ja
- b. Nee

13. Geef een korte toelichting op je antwoord op de stelling: Ik ben tevreden over mijn vrijwilligerswerk.

.....

.....

.....

14. Geef een cijfer die uw tevredenheid over het vrijwilligerswerk aangeeft. 1 = absoluut niet tevreden, 10 = heel erg tevreden.

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

AFSLUITING

Hebt u nog op-/aanmerkingen over de enquête of iets anders dat u kwijt wil? Dan kan dat hier.

15. Ruimte voor opmerkingen

Bedankt voor het invullen van de enquête!

BIJLAGE IV: OPZET DIEPTE-INTERVIEW VRIJWILLIGER

1. Kennismaken

Mijn naam is Elseline Wildeboer, ik doe de opleiding Hippische Bedrijfskunde aan de Aeres Hogeschool in Dronten. In verband met mijn afstudeerwerkstuk ben ik bezig met een onderzoek naar motieven van vrijwilligers om vrijwilligerswerk in de manegesector te doen, om uiteindelijk een advies voor manegehouders te kunnen schrijven. In dat advies zal komen te staan wat een goede manier is om met vrijwilligers om te gaan, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen. Daarom is het ook belangrijk om te weten waarom u vrijwilligerswerk doet in de manegesector.

2. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)

- a. Aantal paarden
- b. Aantal klanten per week
- c. Werkzaamheden op het bedrijf:

.....

.....

.....

3. Vrijwilligers op het bedrijf

- a. Beleid, eventueel contract
- b. Waarom doet u dit vrijwilligerswerk?
- c. Hoe bent u op het bedrijf terecht gekomen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- d. Aantal vrijwilligers
- e. Taken

.....

.....

.....

- f. Verantwoordelijkheden

.....

.....

.....

- g. Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden?

.....

.....

.....

BIJLAGE V: OPZET DIEPTE-INTERVIEW MANEGEHOUDER

1. Kennismaken

Mijn naam is Elseline Wildeboer, ik doe de opleiding Hippische Bedrijfskunde aan de Aeres Hogeschool in Dronten. In verband met mijn afstudeerwerkstuk ben ik bezig met een onderzoek naar motieven van vrijwilligers om vrijwilligerswerk in de manegesector te doen, om uiteindelijk een advies voor manegehouders te kunnen schrijven. In dat advies zal komen te staan wat een goede manier is om met vrijwilligers om te gaan, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen.

2. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)

- a. Aantal paarden
- b. Aantal klanten per week
- c. Werkzaamheden op het bedrijf:

.....

.....

.....

3. Vrijwilligers op het bedrijf

- a. Beleid, eventueel contract

.....

.....

.....

- b. Waarom vrijwilligers?

.....

.....

.....

- c. Werving

.....

.....

.....

- d. Aantal vrijwilligers

- e. Taken

.....

.....

.....

- f. Verantwoordelijkheden

.....

.....

.....

- g. Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden? Motivaties vrijwilligers bekend?

.....

.....

.....

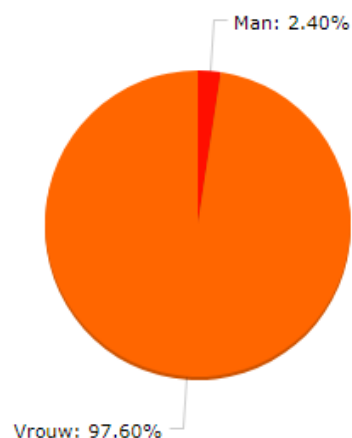
BIJLAGE VI: GRAFIEKEN EN TABELLEN

1. Wat is uw geslacht? *

Aantal deelnemers: 208

5 (2.4%): Man

203 (97.6%): Vrouw



Figuur 4: Resultaten enquêtevraag 1

2. Hoe oud bent u? *

Aantal deelnemers: 208

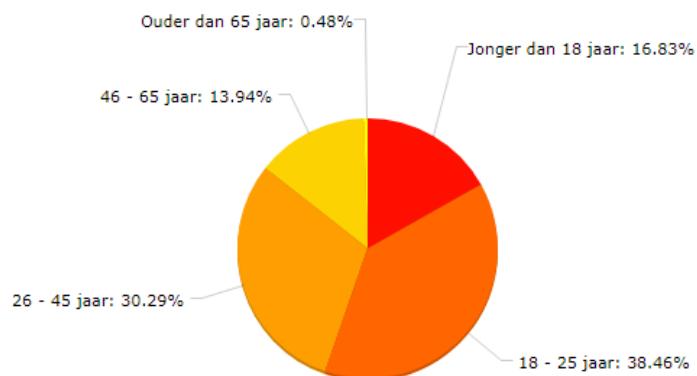
35 (16.8%): Jonger dan 18 jaar

80 (38.5%): 18 - 25 jaar

63 (30.3%): 26 - 45 jaar

29 (13.9%): 46 - 65 jaar

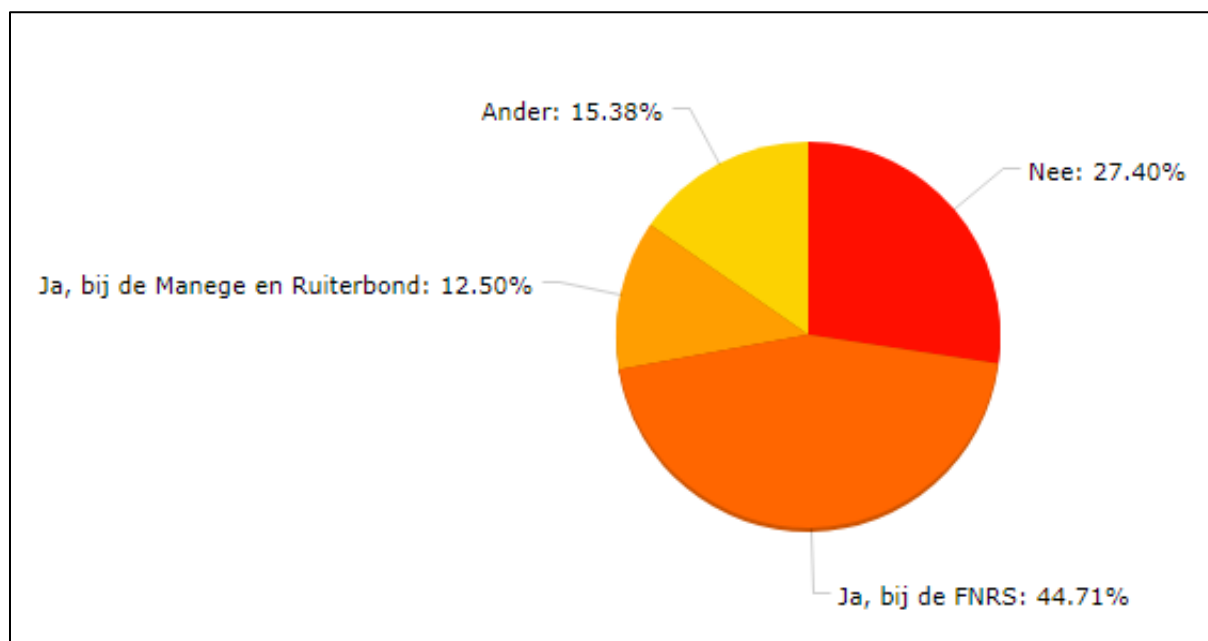
1 (0.5%): Ouder dan 65 jaar



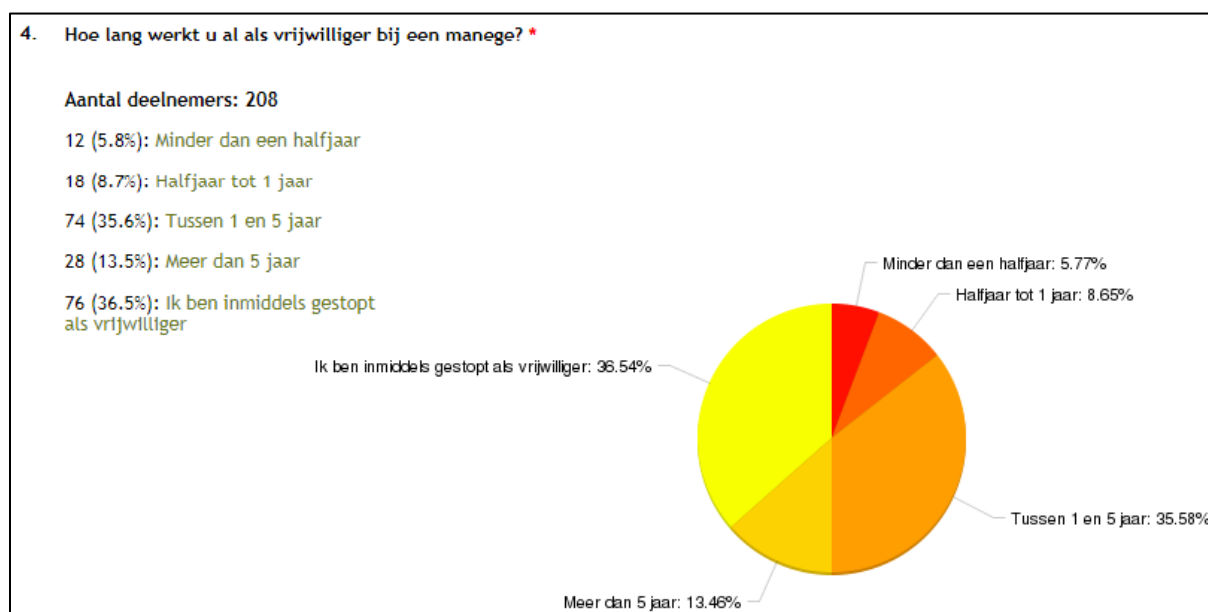
Figuur 5: Resultaten enquêtevraag 2

Tabel 3: Overkoepelende organisaties (enquêtevraag 3)

Overkoepelende organisatie	Aantal
Federatie van Nederlandse Ruitersportcentra (FNRS)	93
Manege en Ruiterbond	26
Koninklijke Nederlandse Hippische Sportbond (KNHS)	12
Stichting Paardrijden Gehandicapten (SPG)	3
Vlaamse Liga Paardensport (VLP)	1
Alifa	1



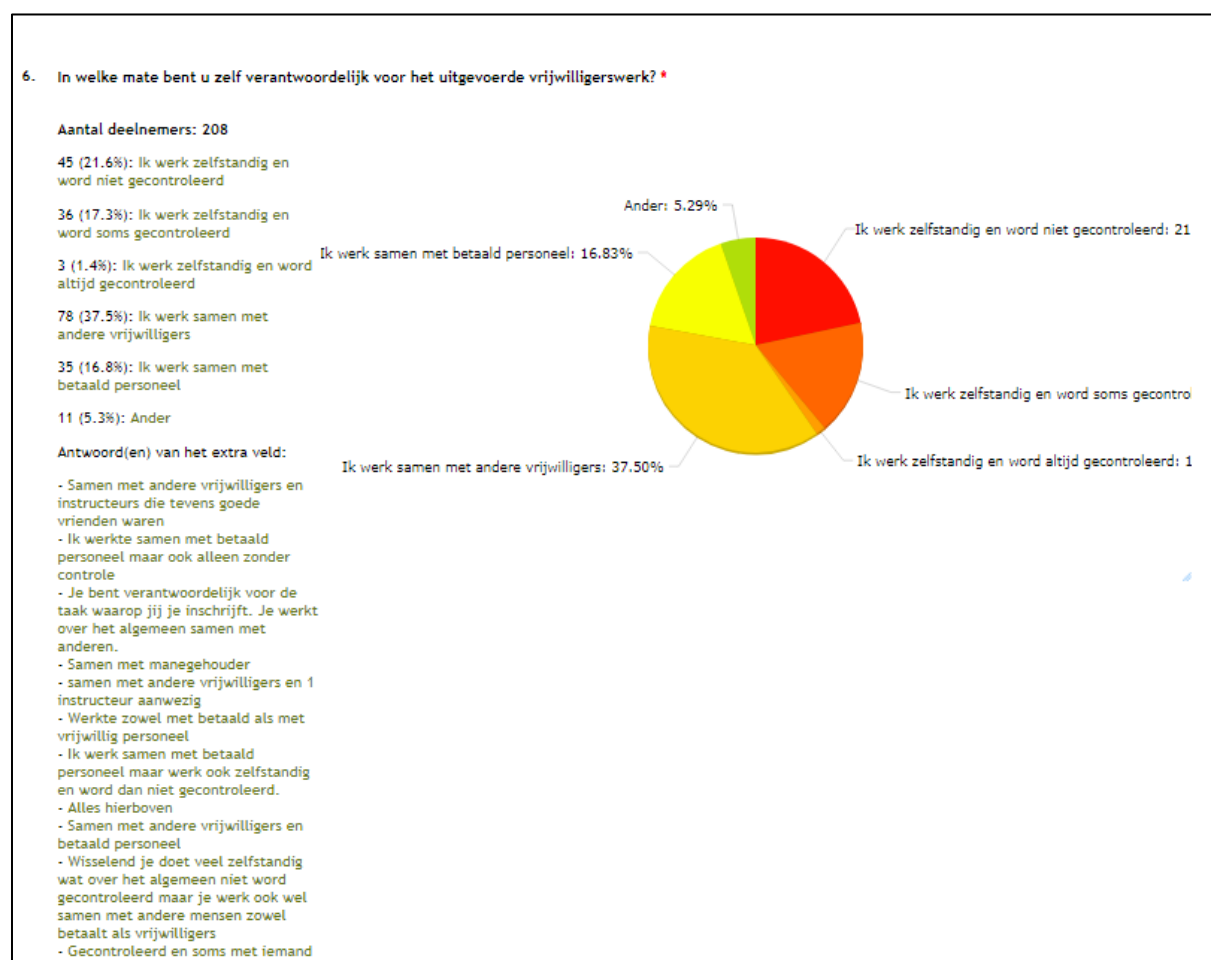
Figuur 6: Is de manege waar u vrijwilligerswerk doet aangesloten bij een overkoepelende organisatie? (Resultaten enquêtevraag 3)



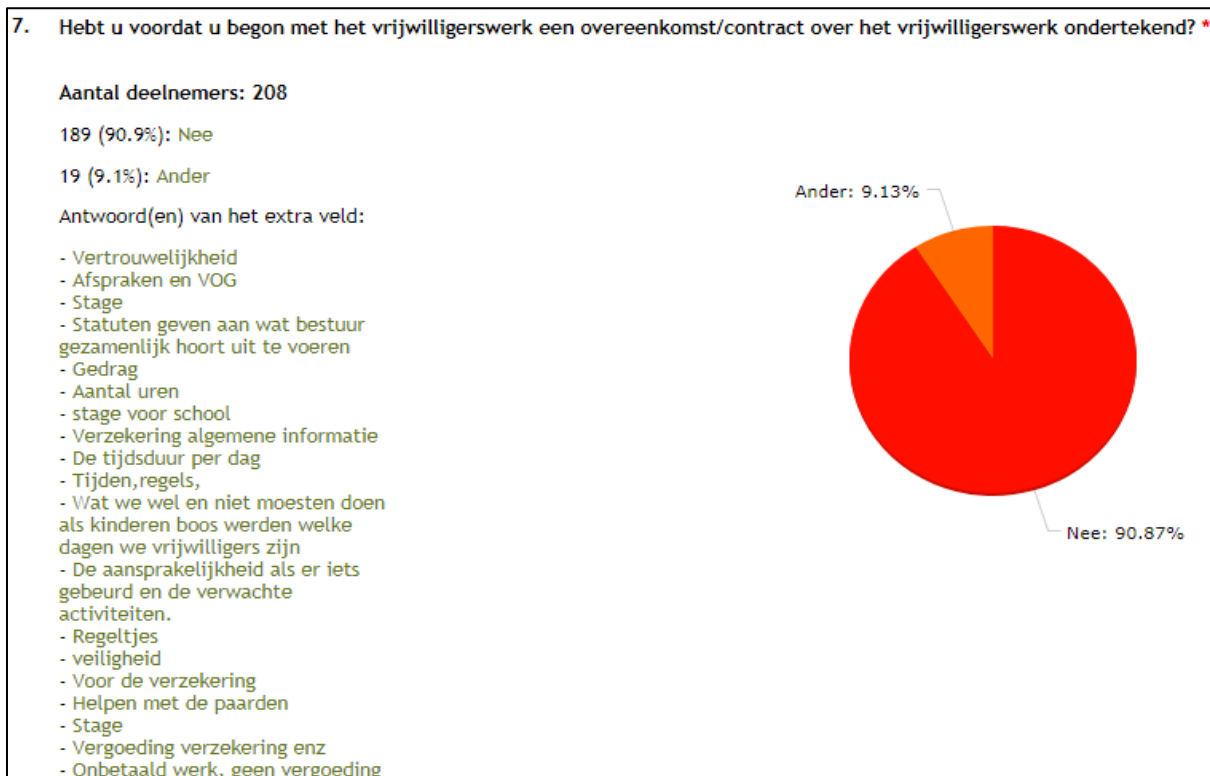
Figuur 7: Resultaten enquêtevraag 4

Tabel 4: Werkzaamheden vrijwilligers, antwoorden extra veld (enquêtevraag 5)

Werkzaamheden vrijwilligers (antwoorden extra veld)	Aantal
Helpen bij wedstrijden/evenementen	18
Lesgeven	7
Bestuurslid vereniging/stichting	6
Commissiewerkzaamheden	5
Begeleiding van mensen met een beperking	4
Onderhoudswerkzaamheden	4
Stalwerkzaamheden	4
Begeleiding buitenritten	2
Begeleiding ponykampen	2
Trainen van paarden	2
EHBO	1



Figuur 8: Resultaten enquêtevraag 6



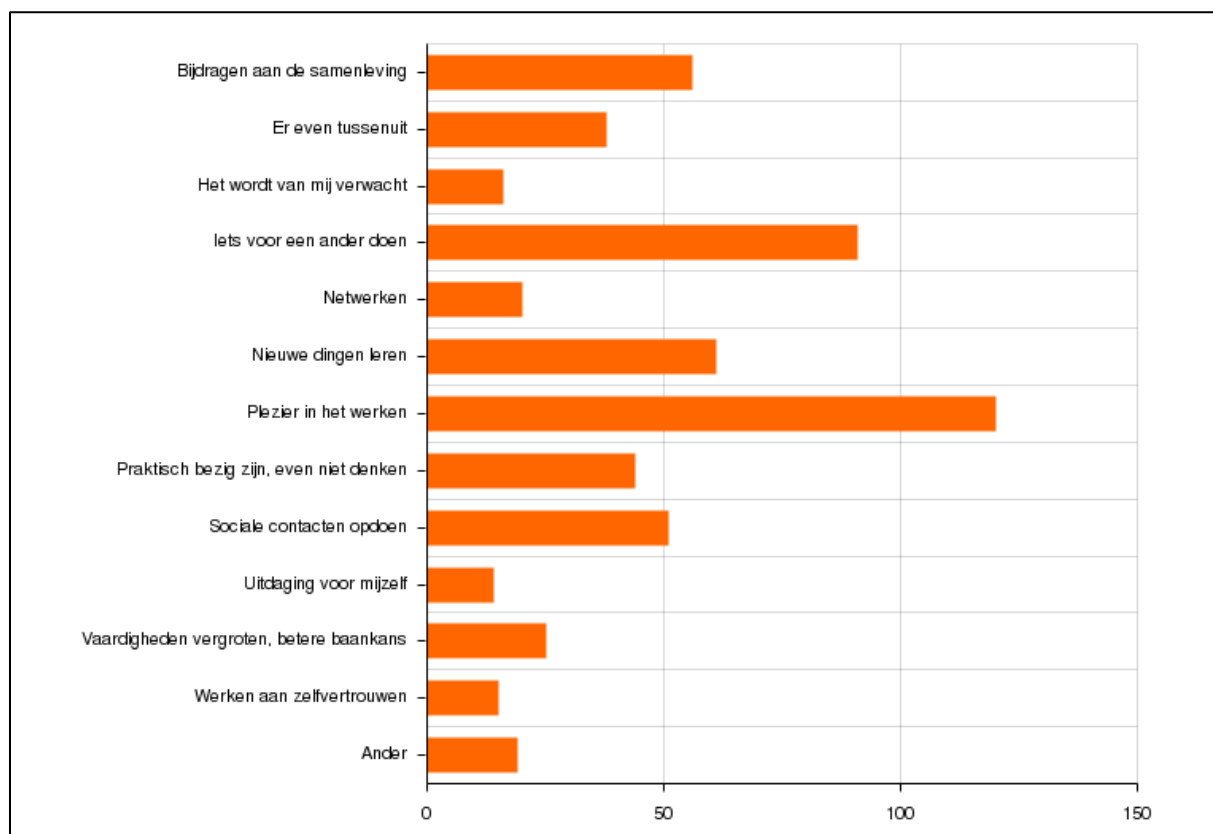
Figuur 9: Resultaten enquêtevraag 7

Tabel 5: Contract ondertekend: manege aangesloten bij een overkoepelende organisatie? (Analyse enquêtevragen 3 en 7)

Contract ondertekend bij aanvang vrijwilligerswerk: manege aangesloten bij overkoepelende organisatie?	Aantal
Federatie van Nederlandse Ruitersportcentra (FNRS)	9
Koninklijke Nederlandse Hippische Sportbond (KNHS)	2
Stichting Paardrijden Gehandicapten (SPG)	1
Niet aangesloten bij een overkoepelende organisatie	7

Tabel 6: Tevredenheid over taken en verantwoordelijkheden (Analyse enquêtevragen 4 en 8)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Gemiddelde
Minder dan een halfjaar						2	3	6	1		7,5
Halfjaar tot 1 jaar							5	5	4	4	8,4
Tussen 1 en 5 jaar		2			1	3	17	29	11	12	8
Meer dan 5 jaar		1					8	7	6	6	8,1
Ik ben inmiddels gestopt als vrijwilliger	1	2	2		7	13	14	23	8	5	7
Totaal	1	5	2	0	8	18	47	70	30	27	7,8



Figuur 10: Resultaten enquêtevraag 9

Antwoord(en) van het extra veld:

- We kregen elke week de kans om vrij te rijden met elkaar en mochten zelf bepalen wat we gingen doen.
- Verbeteringen voor de paarden
- Manege en vereniging actief en in stand houden
- Lekker met paarden bezig zijn
- Om de wedstrijden organiseren mogelijk te houden voor de manege
- Het is verplicht bij onze vereniging ivm lage contributie. Je moet 40 vrijwilligers uren invullen. Taken naar eigen keuze.
- Vervangende opdracht tijdens lessen met mensen met een beperking
- Mee willen helpen in de gehandicapten zorg
- Gezellig
- Om tot rust te komen en voor de lol
- Liefde voor de paarden
- Stage
- Gezelligheid
- Mogen rijden
- Bij de paarden zijn
- Bijdrage om zo verenigingsleven zo voordelig mogelijk te houden voor de leden en de sport betaalbaar te houden
- Het is leuk
- Met paarden omgaan
- Het is gewoon leuk

Figuur 11: Antwoorden extra veld enquêtevraag 9

10. Hebt u het idee dat de manegehouder/leidinggevende weet waarom u vrijwilligerswerk doet? *

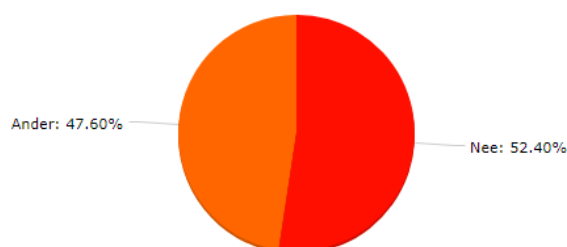
Aantal deelnemers: 208

109 (52.4%): Nee

99 (47.6%): Ander

Antwoord(en) van het extra veld:

- De waardering ervoor wordt uitgesproken
- Ik betrokken ben bij het bestuur en samen werk met andere vrijwilligers
- We contact met elkaar hadden via de instructeurs
- Het soms ter sprake komt
- Wij fijn en open contact hebben.
- De kansen die ik van hun krijg
- Ik word vaak bedankt
- Er over gepraat wordt.
- Er veel waardering is
- We zijn een vereniging en ik merk dat door alles wat we doen de saamhorigheid onder en betrokkenheid van de leden groeit
- Ik alles aanpak en loop te fluiten
- ...
- We samen hetzelfde doel hebben
- Jaarlijks gesprek



Figuur 12: Resultaten enquêtevraag 10

- We daar regelmatig over spraken
- We het hier over gehad hebben voor ik begon
- We met vaste vrijwilligers de manege runnen
- Hun enthousiasme
- Ik vaak complimentjes krijg
- Ik heb het er regelmatig met hun over
- Er veel contact is tussen elkaar
- We communiceren
- Het verplicht is
- Dit werd zeer gewaardeerd door bv een extra gratis les oid
- Wij hier over gepraat hebben
- Ik complimenten krijg dat ze blij zijn met mijn hulp
- Alleen bestuur en leden
- Ik het leuk vind om te doen. Op drukke dagen spring ik bij. Soms gevraagd soms uit mezelf. T is geen verplichting. Dat het gewaardeerd wordt merk ik door de dankbaarheid die getoond wordt.
- Het vanzelfsprekend gevonden wordt
- Ik vaak nieuwe dingen leer
- We goed met elkaar overweg konden
- Dat de reden is geweest om mij als vrijwilliger aan te melden
- Waardering wordt uitgesproken. Het is ook niet structureel. Meestal spontaan, behalve met de wedstrijden
- het in die tijd werd gewaardeerd
- ze het zelf gevraagd hebben
- Aanbod om samen te doen en uitnodigingen voor evenementen
- zij mij taken heeft gegeven waar ik nieuwe dingen heb geleerd
- Mijn zus heeft syndroom van down
- Er intressen word getoond
- Ik ben bestuur dus heb hier face to face contact over met de beheerder, maar ben zelf een van de leidinggevende
- Hij geeft mij bijpassende taken en veel vrijheid
- Ze weten dat ik zelf een dier opleiding doe en mij daarbij ook helpen in mijn vrije tijd iets te kunnen betekenen voor dieren.
- Ik regelmatig contact heb.
- De taken passen bij mij
- Ik vertel hoe ik ervan geniet
- Ik de lessen ook verzorg
- Vaak een praatje
- Ik dit heb aangegeven in het begin
- Ik deed het als jonge meid. Ik hielp mee en dan mochten we daarvoor gratis rijden
- De vrijwilligers altijd bedankt worden voor alles
- Ze enthousiast zijn als je komt en kennis hebben van de doelgroep
- Omdat ik van paarden hou harde werker
- dat gevraagd wordt voordat je begint met het werk
- Ze zijn dankbaar voor iedere vrijwilliger en dat laten ze merken
- De waardering en de taken die ik mocht uitvoeren.
- Steeds meer uitdagende taken krijg
- Hebben we besproken
- Gezelligheid
- Ik ga graag dingen doe
- Ik dit heb aangegeven.
- Het familie is
- Hebben destijds verteld
- Ze mijn werk waardeert.
- .
- We hierover praten met elkaar
- Ik heb het aan hun verteld
- Ik heb het verteld
- Ik vaker gevraagd wordt voor ook andere dingen, en af en toe een kleine vergoeding
- Het gelijkgestemden zijn.
- Door dat we veel praten en ze zelf ook altijd mee helpt
- .
- Xx
- wordt erg gewaardeerd
- Ze mij actief betrekken in alles
- Ze mij als volwaardig personeel beschouwen
- Dat weten ze
- Ze wel eens vroegen of ik er weer was
- We veel andere dingen mogen doen
- Het zit hem in de kleine dingen ;)
- reactie
- Hier werd in de vereniging veel over gesproken. Er werd rekening gehouden met een ieders wens en kundigheden
- Ik er waardigheid voor terug krijg. Gratis eten en drinken. Goede tijden. Leuke feedback!
- Omdat ik het ontzettend leuk vind om te doen. Het is ontspannend en je maakt mensen blij
- gesprekken
- Ze laten mij alles doen wat ik wil en kan
- Er stalling tegenover staat
- Heb ik hem verteld
- Wardering
- We het daar regelmatig over praten
- Ik erg enthousiast ben met paarden en er altijd vrolijk bij loop
- Het wordt enorm gewaardeerd
- Het word van mij verwacht omdat onze pony daar staat.
- Waardering vanuit de eigenaar
- Dit wordt getoond
- Er de tijd word genomen om mij dingen uit te leggen waar nodig maar ook als ik bv een vraag heb
- Dit verteld heb.
- Ik regelmatig werd gevraagd te komen helpen
- Ik het zeg

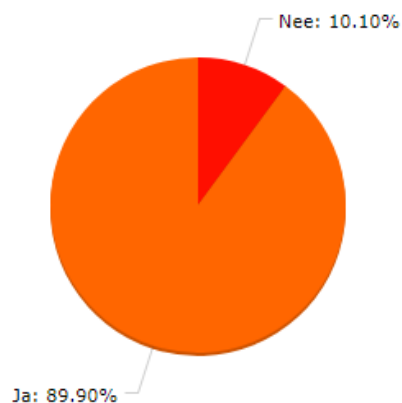
Figuur 13: Antwoorden extra veld enquêtevraag 10

11. Passen uw taken en verantwoordelijkheden bij de reden waarom u vrijwilligerswerk doet? *

Aantal deelnemers: 208

21 (10.1%): Nee

187 (89.9%): Ja



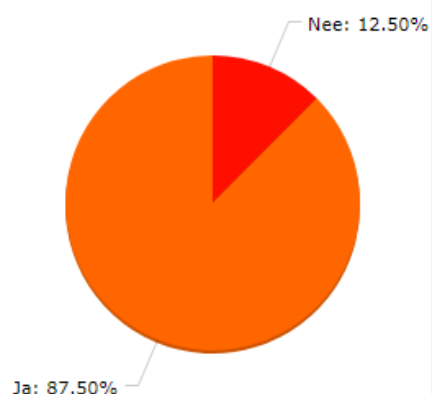
Figuur 14: Resultaten enquêtevraag 11

12. Stelling: Ik ben tevreden over mijn vrijwilligerswerk op de manege. *

Aantal deelnemers: 208

26 (12.5%): Nee

182 (87.5%): Ja



Figuur 15: Resultaten enquêtevraag 12

Tabel 7: Resultaten enquêtevragen 12 en 13

12.	13. Geef een korte toelichting op je antwoord op de stelling: Ik ben tevreden over mijn vrijwilligerswerk.
Ja	-
Ja	Leuke plek, leuke mensen.
Ja	Ik ben wel tevreden omdat ik zie dat het met de paarden dan beter gaat en mijn medewerkers minder werken moeten
Ja	Ik houd ervan om lekker bezig te zijn met paarden en dat bood het vrijwilligerswerk mij
Ja	Het was mijn eigen idee om dit op te zetten en dat werd positief ontvangen door de manege.
Ja	Ik vond het erg leuk om te doen omdat ik gewoon graag met de paarden bezig was. Ik mocht dan af en toe helpen met het trainen van paarden en dat vond ik echt erg leuk :)
Ja	Super voor elkaar

Ja	Goede organisatie, waardevol door manier van omgaan met mensen en dieren.
Nee	Misbruik gemaakt van de vrijwilligers.
Ja	Ik ga altijd met een fijn gevoel naar huis, ik krijg er energie van en het is gezellig. Dat is waarom ik het doe.
Ja	Geen aanvullingen
Ja	Leuk
Ja	.
Ja	was leuk werk. veel waardering
Ja	Omdat ik dingen kan doen die ik leuk vind
Nee	De waardering is niet altijd aanwezig
Ja	Ik heb dit vroeger als kind/jong volwassenen gedaan.
Ja	Ik doe het omdat ik het leuk vind. Zitten geen verplichtingen aan.
Ja	Ik voel me betrokken bij de manege waar ik help en ben het eens met de manier van rijden en lesgeven daar. Naast mijn bureauwerk is het fijn om actief bezig te zijn en voor de pony's te zorgen. Ook op sociaal gebied is het leuk op die plek, bovendien helpen mijn dochter en vriend er ook.
Ja	Zeker mee eens! Het is een win-win situatie. Hun hulp met de paarden en alles erom heen en ik krijg zo de kans om veel te leren. Iedereen is behulpzaam en gaat met respect met mens en dier om.
Nee	Door bestuur verandering werd ik gebruiktvans personeel en kreeg geen waardring meer
Ja	Vind het leuk om met paarden te werken en mensen te helpen in de les
Ja	Ik doe niet enorm veel. Ik help met beetje mee. Dit doe ik om dus het welzijn van de dieren te bevordere.
Ja	Het is super dankbaar werk
Ja	Zeer leuk en gevarieerd
Ja	Kreeg waardering van eigenaar en klanten
Ja	Ik vind het heel leuk om te doen en ik kom graag op de boerderij. De klusjes die ik mag doen word ik blij van
Ja	Ik beleef er plezier aan en doe tegelijkertijd iets goeds.
Ja	Ik word goed behandeld, het is leuk en gezellig.
Ja	Het is leuk en dankbaar werk
Ja	Ik vind het leuk om te doen en vind het fijn om te merken dat er veel waardering is (b.v.b. kerstpakketje, nieuwjaarsborrel) hierdoor blijft het leuk en hou ik veel motivatie
Ja	Het was ert leuk om te doen en nieuwe dingen te leren
Ja	Mijn werkzaamheden worden gerespecteerd en gewaardeerd. ; Ik houdt er een goed geboel aan over.
Ja	gezelligheid
Ja	Ik vond het heerlijk om te doen gaf veel voldoening
Ja	Ik word er blij van en de paarden en leden ook
Nee	Niet, geen waardering en er stond niets tegen over. Scheve balans
Ja	Je krijgt veel waardering
Ja	Ik was vrijwilliger toen ik nog jong was. Het was altijd gezellig en het werk werd gewaardeerd!
Ja	Blijft afwisselend ! Leuke contacten en vriendschappen, voldoening in mijn werk en ik blijf leren.
Ja	...
Ja	Inmiddels gestopt met vrijwilligerswerk
Ja	Samenwerken met allemaal hetzelfde doel en de gedeelde liefde voor paarden(sport) is geeft resultaat en plezier
Ja	Ja zeer tevreden
Ja	Mag leuke dingen doen, zou nog wel meer taken en verantwoordelijkheden willen
Ja	Heb taken zelf kunnen en mogen invullen
Ja	We krijgen alle vrijheid om alles te organiseren en krijgen hierbij altijd positieve feedback op terug wat ook weer terug te zien is in de financiële cijfers (inschrijfgeld, consumpties)
Ja	Des tijds (ik was edn jong meisje) stond ik erelkr vrije dag of vrije middag, omdat ik meer wilde leren en dacht dat het later me beroep werd dus zo meer ervaring op deed. Ik werd bij alles heel erg betrokken en leerde me ook van alles
Ja	Ik doe het met plezier maar zou graag extra hulp willen. Dat de druk niet zo groot is.
Ja	Het is altijd gezellig...je draagt bij aan werk dat niet door betaalde krachten kan worden gedaan....
Ja	Ik vind het leuk om te doen en kijk er nooit tegen op! Ook maakt het mij niet uit wat voor een weer het is het is altijd leuk en gezellig
Ja	Kreeg veel te doen en veel zelfstandigheid en verantwoordelijkheden. Hoewel dit soms wel te veel was.
Ja	Ik vind het super gezellig om daar te werken en ze zijn me ook altijd zeer dankbaar.
Ja	Het is altijd gezellig en leuk. En dat is het belangrijkste.
Nee	Ver beneden mijn nivo maar hoorde bij het takenpakket van het ondersteunen van een kind met PGB, ben daarbij behoorlijk uitgemolken
Ja	Van stage uitgegroeid tot bedrijfsleider

Ja	Ieder draagt zn steentje bij.
Ja	Verantwoordelijkheden , vertrouwen,
Ja	Het is altijd gezellig, goed verzorgd. Genoeg eten/drinken en gezelligheid. Het wordt gewaardeerd. Veel concours en O.a. Ook de csi Salland/ jaarlijkse shetland hengsten keuring etc wordt allemaal gedraaid op vrijwilligers.
Ja	Ik doe het voor de mensen. Gym niet mee vanwege een spierziekte en dan kan meelopen in de les belastend zijn. Toch moet ik dan zelf voor een andere meeloper zorgen.
Ja	Ik vond het heerlijk om te doen, het werd gewaardeerd door mens en dier!
Ja	Het geeft voldoening anderen te zien genieten
Ja	Ik doe het inmiddels niet meer ivm tijdgebrek, maar jaren met ontzettend veel plezier gedaan.
Ja	Ik word vrij gelaten, en kan mijn werkzaamheden zelf plannen buiten mijn normale job om.
Ja	Omdat ik zelf er plezier in heb, ben met mijn hobby bezig en help zo de manege sneller dingen af te krijgen.
Ja	Vanaf mijn 16e heb ik 7 jaar geholpen op een manege voor schooltijd en op zaterdag de hele dag. Heerlijk vond ik het. Het begon met buiten zetten van mijn eigen paard en daarna even helpen met andere paarden ach ook even opstrooien en vegen en zo steeds wat meer. Daarna met zn allen een kopje koffie of thee. Zo kwam er steeds wat meer bij zoals helpen met de lessen ed.
Ja	Leuk om met kinderen om te gaan een anderen te helpen. Stallen mesten was maar voor korte duur.
Ja	Plezier gezamenlijk. Voldoet aan verwachtingen
Ja	Ik vind het erg leuk om te doen en heb er veel geleerd en vriendschappen aan over gehouden.
Ja	Over het algemeen was ik zeer tevreden. Maar na verloop van tijd wordt je op stal een gewoonte en dan krijg je steeds meer hooi op je vork, zonder er iets voor terug te krijgen.
Ja	Ik vind het leuk, ga er altijd met plezier heen. Uitdagend en Prettig om te werken
Ja	Het is erg leuk om te doen.
Ja	Zo kan ik iets bijdragen op de manege
Nee	Word niet gewaardeerd en kreeg er niks voor zelfs geen bedankje
Ja	Het is altijd heel gezellig!
Ja	.
Nee	Je doet nooit genoeg.
Ja	Ik heb de manege geholpen en dat ze daarna bijzonder onvriendelijk en bot hebben gedaan is hun probleem ben daarom ook vertrokken
Ja	Ik vond het altijd super leuk om te doen en had veel verantwoordelijkheid qua taken en leiding. De kinderen waren dol op mij dus dat maakte het werk extra leuk.
Ja	Ik mocht paarden rijden, wat ik het liefst deed. En daarbij kwamen natuurlijk ook alle nodige klusjes als uitmesten en verzorgen etc.
Ja	Het is niet structureel of wekelijks. Wanneer ik tijd heb doe ik het. Behalve bij het organiseren van wedstrijden.
Ja	Samen met een vriendin was ik in mijn jeugd altijd op de manege te vinden. Voor de werkzaamheden die wij verrichtte mochten wij dan paardrijden van de manege eigenaresse.
Nee	Als instructeur werd dit van mij verwacht. Ben sinds kort mede hierdoor gestopt. Leidinggevende geven opdrachten aan stagelopers en gaan zelf gezellig koffie drinken. In mijn ogen kan dit niet.
Ja	Ik help extra wanneer ik dat zelf wil, ik draag bij aan de 'community' daar
Nee	Ik was eindverantwoordelijk op werkdagen, de eigenaar van de manege was er vaak niet en er waren maar weinig andere vrijwilligers beschikbaar. Ik deed vaak zelf alles van voeren, paarden in de paddock zetten, stallen uitmesten, erf vegen, paarden binnen halen en poetsen, lessen geven en klanten te woord staan. Aan het einde van de dag kreeg ik vaak te horen waar de eigenaar niet tevreden over was, maar ik werd nooit begeleid om iets hierin te verbeteren. Een paar maanden terug ben ik daar weggegaan.
Ja	Ik doe het met veel plezier.
Ja	Ik kon Zelfstandig werken maar ook samen in een team. Leuke mensen ontmoet, was altijd leuk
Ja	Helaas al voorbij.; Maar een aanrader voor meerdere maneges.; Voor langere termijn en uitbreiding naar contract
Nee	Wordt veel verwacjt
Ja	Ik vind het leuk om te doen. Wel vind ik het soms een hele verantwoording om alleen het beheer te doen
Ja	Ik heb geholpen het bedrijf aan het draaien te houden, heb nieuwe dingen geleerd maar het werd ook niet te veel van mij verwacht en ik had geen vaste tijden. Als ik er was om te helpen was dit prima, als ik er niet was was het geen probleem
Ja	Ben altijd open ontvangen, veel geleerd en mensen waren heel dankbaar wat ik deed, dit gaf een goes gevoel.
Ja	Omdat ik graag rond om de dier en mens ben graag bezig ben in deze factor
Ja	Heerlijk werk, gezelligheid, vertrouwen in elkaar, gaf mij persoonlijke groei
Nee	Te veel werk voor een niet betaalde baan en geen waardering.

Ja	Ik vind het fijn om te zien dat wij als vrijwillig bestuur de manege in goede banen kunnen leiden en weer tot een gezonde vereniging kunnen maken waar mensen kunnen genieten van de sport. ; ; Onze manege is geen bedrijf maar een vereniging gerund voor een groep gepassioneerde vrijwilligers
Ja	Ik krijg veel verantwoordelijkheid en veel vrijheid om te doen wat ik moet doen
Ja	Omdat ik hierbij mijn buurt help maar ook mijn kennis kan gebruiken/verbreden. Zelf doe ik niveau 4 dier en management en leer ik ook veel op mijn vrijwilligerswerk dan alleen de stages binnen mijn opleiding.
Ja	Ja
Ja	Ik help de boerderij er mee en ik heb er veel vrienden gemaakt.
Ja	Het werk zorgt ervoor dat ik even kan opladen.
Ja	Ik help omdat ik er plezier in heb En het ook fijn vind om mensen te helpen
Ja	Het geeft me voldoening (als het niet te vaak is).; Ik geniet van de paarden.
Ja	Ik vind het leuk om te doen
Nee	Ik zou nog graag dingen leren zoals hoe je voor kippen zorgt, lessen geeft en mensen met een verstandelijke beperking helpt doormiddel van paardrijden. Nu maak ik vooral veel dingen schoon en voer ik de dieren.
Ja	Het maakt mij niet zo veel uit wat ik moet doen omdat ik het graag doe
Ja	Ik vind dat wij leuke zelfstandige taken krijgen.
Ja	Vind het fijn als iemand blij is met wat voor werk ik verricht.
Ja	Ik moet doen wat ik had verwacht, geen rare dingen etc
Ja	Ik krijg veel ruimte om lekker zelf aan de gang te gaan en in word gewaardeerd voor wat ik doe
Ja	Geeft me voldoening dat de stallen er weer netjes uitzien en de paarden rustig op stal staan
Ja	Gewoon ff t gevoel mee te doen met de wereld
Nee	Inmiddels gestopt, maar de desbetreffende manege is eerder een slavenij dan vrijwilligers werk. Als het ze even niet zint hoe jij het doet, wordt je er zonder pardon uit gegooid.
Nee	Het is zwaar kut
Ja	Ik heb geholpen op een manege waar werd paard gereden door gehandicapten. Voornamelijk veel geholpen in het begeleiden van deze mensen op het paard. Het geeft heel veel voldoening en waardering.
Ja	Inmiddels gestopt. Maar we mochten wel leuke dingen doen met zen allen en dat in ruil voor gratis ponyrijden
Ja	Ik doe het werk met plezier
Ja	Ik ging er altijd met veel plezier heen en het werd gewaardeerd.
Ja	Je haalt er voldoening uit om een ander te helpen
Ja	Er is een instructeur met kennis vsn de doelgroep het is fijn om wat voor een ander te kunnen betekenen
Ja	Het is leuk
Ja	-
Ja	Heb het altijd met plezier gedaan
Ja	Ik was tevreden. Er was een leuke sfeer. Toen de sfeer wegens omstandigheden omsloeg, ben ik gestopt.
Ja	Nvt
Ja	Mag steeds meer doen. Vaker paarden rijden verzorgen lesgeven
Ja	Ik haal er erg veel voldoening uit
Nee	Ik heb als 14 jarige op de vrijdagavond 3 uur vrijwilligers werk gedaan. In ruil daarvoor mocht ik 1x per week met mijn eigen paard daar lessen. De taken die ik kreeg waren veel voor die 3 uur en als je iets wilde bestellen in de kantine tijdens werktijd moest je gewoon betalen. Vind op zijn minst dat er een volwassen ook aanwezig in de stallen moet zijn en dat je gewoon wat mag drinken.
Ja	/
Nee	Het gaf me voldoening, ik leerde meer over paarden en ik kon een steentje bijdragen aan het werk
Nee	Bij de manege waar ik vrijwilligers werk deed, deed de baas absoluut niet normaal tegen vrijwilligers. Alleen diegene die op die dag de les deed waardeerde jou ook echt en snapte dat ze zonder vrijwilligers nergens zouden zijn. De baas boeit het niet en doet soms ook alsof we honden waren. Niet aan te raden.
Ja	Veel lol, leerzaam en je kunt anderen helpen/leren.
Ja	.
Ja	Leuke veelzijdige taken die ik uitvoer
Ja	Ze helpt me heel goed! En leert me nieuwe dingen en ben bij veel dingen betrokken!
Ja	Was altijd leuk om te doen
Ja	Het geen wat je doet word gewsrd
Ja	Ik vind dat er een leuke en gezellig me zweer hangt
Ja	Bmm
Ja	X
Ja	Ik ben tevreden met de taken die ik moet doen. Al moet ik wel zeggen dat er langzaam steeds meer verwacht wordt en dat het vrijwillig blijft. Terwijl het wel steeds meer tijd gaat kosten, en dus iets meer tegenover zou mogen staan.
Ja	Er werd en wordt nog heel goed voor de vrijwilligers gezorgd.

Nee	ik heb het idee dat er misbruik van mij gemaakt wordt, er worden mij taken beloofd bv lingen of rijd en met de paarden, waar nooit iets van komt..
Ja	Het wordt gewaardeerd
Nee	Er werden mensen voor getrokken die de leukere dingen mochten doen zoals paarden rijden terwijl anderen stallen moesten gaan mesten
Ja	Ik vind het leuk om te doen.
Nee	Er ging veel te verl van mij afhangen en daardoor werd de verantwoordelijkheid en tijdbesteding te groot.
Ja	Het is leuk en dankbaar werk om te doen
Ja	Het is altijd erg gezellig met de andere vrijwilligers en de deelnemers
Ja	Ik kon het werk van de staleigenaresse verlichten. Ik mocht de paarden trainen en helpen met de lessen. Dat vond ik super leuk om te doen. Daarom was ik heel tevreden over het vrijwilligerswerk.
Ja	Leuk om te doen
Ja	Omdat ik veel plezier heb in het helpen en begeleiden van gehandicapten.; En er helpen ook andere leuke mensen mee!
Ja	Heb veel geleerd, was gezellig.
Ja	Omdat ik er nu nog steeds met plezier en een grote glimlach naartoe ga
Ja	Er wordt goed omgekeken naar de vrijwilligers, communicatie verloopt makkelijk
Ja	De manege waar ik werk is als een familie met een enorm groot aantal vrijwilligers (+20) in een enorme diversiteit. En iedereen heeft z'n eigen plek en bijdrage. Iedereen wordt gewaardeerd. Dat maakt dat het voor iedereen een fijne plek is.
Ja	Ik ben tevreden omdat ik er heel veel voor terug krijg
Ja	Lekker tussen paardjes
Ja	Ik word in mijn waarde gelaten. De eigenaren zijn enorm lieve mensen.
Ja	Ik geef les aan een groep heel erg leuke jongelui met een beperking. Het is erg vermoeiend, maar uitdagend en ze zijn erg blij na het rijden
Ja	Enorme waardering
Ja	Hoewel ik gestopt ben was ik tevreden met mijn vrijwilligerswerk. Ik werkte op een manege die paardrijden voor gehandicapten aanbood. Zo kon ik mijn liefde voor paarden combineren met het helpen van andere mensen. Geen contract ondertekend toen maar hierbij miet ik aangeven dat het ook 15 jaar geleden was, het kan zijn dat het inmiddels veranderd is.
Ja	omdat ik mensen heb geholpen, die het echt nodig hadden
Ja	Ik kan anderen veel leren en laat anderen genieten.
Nee	Ik deed dit werk toen ik 15 jaar was. Ik had graag wat meer waardering gehad voor het werk dat je deed. Je kreeg niet eens een bedankje aan het eind van de dag. Je mocht alleen een paard of pony tijdens de les in de andere bak rijden.
Ja	Vind het geweldig om met de paarden en de gehandicapten om te gaan.
Ja	Ik ben heel tevreden op de manege aar ik help omdat zij ook mijn half pesioen paard alles aanbieden dat ze kunnen en daarvoor doe ik graag iets terug.
Ja	Het is heel gezellig en niet te zwaar.
Ja	Het was er altijd gezellig en het werd altijd gewaardeerd dat je hielp
Ja	Is het leuk om te doen
Ja	Er word gecompenseerd. De hulp die we geven in ruil om te rijden met de paarden
Ja	Ik krijg de verantwoordelijkheid die ik aankan
Ja	je ziet anderen genieten doordat je ze helpt
Ja	Binnen deze vereniging was veel saamhorigheid en openheid
Ja	Ik kan werkervaring opdoen in de paardensector. Gratis eten en drinken. Gezellige mensen. Veel verantwoordelijkheid. Omgaan met klanten.
Ja	Ik doe het elke week met veel plezier, en het is altijd heel leuk. Gehandicapten vinden een vaste hulp ook fijn
Ja	Altijd erg naar mijn zin gehad, dankbaar werk.
Nee	Ik vindt dat het ook betaald kan worden aangezien ik veel doe en verantwoordelijke taken heb.
Ja	Ik vind het leuk werk en het kost mij niet super veel tijd dus het is prima te doen.
Nee	Ik deed het werk voornamelijk omdat niemand anders het deed. Vooral de stallen uitmesten. De manege bestaat ondertussen gelukkig niet meer.
Ja	Ik doe het met plezier
Ja	Ik wou er tussenuit en mocht helpen
Ja	Leuke mensen, leuke manege
Ja	-
Ja	Het heeft me veel geholpen aan mezelf te werken maar ook nieuwe dingen geleerd
Ja	Vind het leuk om te doen
Ja	Ik vind het fijn om met paarden te werken en met mensen om te gaan en wil daar ook mijn beroep van maken

Ja	Het is erg leuk je doet verschillende dingen en je mag met de leukste dieren werken.
Ja	Je bent lekker bezig. Je bent tussen de mensen en dieren.; Je bent buiten. Top!
Ja	Er is veel keus uit verschillende taken. Ik kan altijd iets doen wat ik leuk vind.
Ja	Leuk werk om te doen en je merkt dat je gewaardeerd wordt.
Ja	Erg gezellig manege met enthousiaste vrijwilligers. Een grote vriendengroep
Ja	Ik vind het leuk om te doen en meld mij ook alleen aan voor de dingen waarin ik plezier heb
Ja	Ik krijg er ook veel voor terug als bijvoorbeeld extra paarden rijden en ik vind geen klusje te erg!
Ja	gezellig onder elkaar en vele handen maken licht werk. de eigenaar mag soms wel wat positiever zijn erover ik denk dat hij niet in ziet hoeveel werk de vrijwilligers neer zetten.
Ja	Ik hoef niet meer dan wat ik wil en ik wordt als vrijwilliger beschouwd
Nee	ben inmiddels gestopt, zie antwoorden vorige vragen
Ja	Ik werd gezien als deel van het team en mocht ook mee met bijvoorbeeld het personeelsuitje.
Ja	Ik vind het gezellig en leuk
Ja	Ik vind het leuk om tussen de mensen te zijn, en op de manege was het met de klanten altijd gezellig. Er zit ook een negatieve kant aan. De eigenaren waren niet altijd even tactvol en dankbaar voor het werk wat je vrijwillig verricht.
Ja	Vroeger als 15 jarige geholpen bij de zaterdag lessen en later ook bij de gehandicapten
Ja	.
Ja	Er werd niet te veel van me verwacht en er werd met respect mij mij omgegaan
Nee	Ik was niet tevreden over hoe er met mij als vrijwilliger werd omgegaan.
Ja	Het is gewoon leuk om op een manege bezig te zijn.
Ja	Omdat ik grotendeels zelf kon bepalen hoe veel en hoe vaak ik mee hielp
Nee	Weinig waardering.
Ja	Het was erg leuk om te doen omdat ik altijd al met paarden heb willen werken

Tabel 8: Tevredenheid vrijwilligerswerk (resultaten enquêtevraag 14)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aantal maal gegeven	2	7	3	1	7	15	40	67	35	31

BIJLAGE VII: UITWERKINGEN INTERVIEWS

Tijdens de interviews met vrijwilligers en manegehouders zijn er korte aantekeningen gemaakt. In deze bijlage bevinden zich de uitgewerkte interviews.

VRIJWILLIGER 1

1. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)

Aantal paarden: 15

Aantal klanten per week: 250

Werkzaamheden op het bedrijf: Op het bedrijf waar vrijwilliger 1 vrijwilligerswerk doet zijn er paardrijlessen, feestjes, dagbesteding, lessen voor kinderen met een beperking, grondwerklussen, voltigelessen en gastlessen voor verschillende BSO's (Buitenschoolse Opvang)

2. Vrijwilligers op het bedrijf

Beleid, eventueel contract: Er is een geheimhoudingscontract dat vrijwilliger 1 heeft moeten tekenen. Daarnaast moest er een VOG worden aangevraagd, dit omdat er veel met jonge kinderen en kwetsbare mensen wordt gewerkt.

Waarom dit vrijwilligerswerk?: Vrijwilliger 1 doet het vrijwilligerswerk: 'om een bijdrage te kunnen leveren en te helpen om kinderen met een extra uitdaging in het leven in contact te laten komen met paarden en zo hen een plezierige tijd aan te kunnen bieden.'

Hoe bent u op het bedrijf terecht gekomen?: Via een stage voor de opleiding Hippisch Management is vrijwilliger 1 op de manege terecht gekomen.

Aantal vrijwilligers: Vrijwilliger 1 denkt dat er rond de 75 vrijwilligers op de manege komen.

Taken: Vrijwilliger 1 begeleidt kinderen tijdens horse boy sessies (therapie methode). Kinderen met een extra uitdaging komen dan naar de Boerderij om een uurtje met dieren bezig te zijn en lekker in beweging te zijn. De kinderen mogen dan in principe vrij rondlopen en doen waar ze zin in hebben, in plaats van het voortdurende 'nee' dat ze in de 'grote mensenwereld' vaak te horen krijgen. Aan de vrijwilliger de taak om te zorgen dat het wel veilig blijft.

Verantwoordelijkheden: Er is altijd een begeleidende instructeur aanwezig als eindverantwoordelijke. De taken worden verder wel zelfstandig uitgevoerd.

Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden?: Vrijwilliger 1 vindt het al beloning genoeg als zij ziet dat de kinderen zo blij worden van de paarden. Het gevoel dat je op dat moment iets bij kan dragen aan het geluk van de kinderen is waar zij het werk voor doet. Verder krijgen de vrijwilligers jaarlijks een dag waarop zij in het zonnetje worden gezet. De sfeer op de manege is goed, waardoor vrijwilliger 1 graag naar de manege gaat.

VRIJWILLIGER 2

1. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)

Aantal paarden: 30

Aantal klanten per week: 80

Werkzaamheden op het bedrijf: Op het bedrijf waar vrijwilliger 2 vrijwilligerswerk doet zijn er een ponyclub (paardrijlessen), fokkerij en een deel pensionstalling.

2. Vrijwilligers op het bedrijf

Beleid, eventueel contract: Vaak gingen de eigenaren van het bedrijf van vrijwilliger 2 er op uit en kreeg ze voordat de eigenaren vertrokken in een paar minuten te horen wat er naast de normale klussen allemaal gedaan moest worden. Ze was dan zelf eindverantwoordelijk voor de dag en moest problemen zelf oplossen. Ook had ze de leiding over stagiaires die aanwezig waren. Een contract is er niet voor het vrijwilligerswerk getekend.

Waarom dit vrijwilligerswerk?: Vrijwilliger 2 had tijd over, stond achter de visie van het bedrijf en zag dat als een mogelijkheid tot ontwikkeling waar ze haar liefde voor paarden en kinderen en haar creativiteit kwijt kon.

Hoe bent u op het bedrijf terecht gekomen?: Vrijwilliger 2 liep langs het bedrijf en zag dat het net verkocht was aan deze nieuwe eigenaren, nadat het lang te koop had gestaan. Ze was nieuwsgierig en heeft de website opgezocht. Daar stond op dat er vrijwilligers werden gezocht, toen heeft ze een bericht gestuurd.

Aantal vrijwilligers: 5

Taken: Vrijwilliger 2 had de volgende taken: paarden voeren en buiten zetten, stallen uitmesten, hooinetten vullen, vegen, paarden binnen zetten en poetsen, kantine onderhouden, klanten te woord staan, helpen met opzadelen, lessen geven, website en social media onderhouden en het organiseren en begeleiden van evenementen.

Verantwoordelijkheden: Vrijwilliger 2 werkte alleen of met iemand er bij. 'Ik voelde mij alsof ik steeds door mijn baas in de gaten werd gehouden als zij er was. Ze gaf dan geen feedback, maar riep wel vaak dingen door de rijbaan tijdens de les over bijvoorbeeld ruiters die niet op het goede been aan het lichtrijden waren. Dus ik werd wel gecontroleerd, maar daar werd niet op een fijne manier mee om gegaan.'

Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden?: De deal was dat vrijwilligers voor iedere gewerkte dag een uur op een paard mochten rijden. Er was zelfs een gratis rijles voor vrijwilligers. In de praktijk was daar vaak geen tijd meer voor of wilde de eigenaar van de manege naar huis toe, waardoor de les niet door kon gaan. 'Er hing een nare sfeer in het bedrijf. Er werd door de eigenaar over vrijwilligers en klanten geroddeld. Het ging altijd maar over 'ons geweldige team...' maar ondertussen... En tijdens conflicten tussen eigenaar en klant of vrijwilliger heb ik mij echt wel eens niet veilig gevoeld. Naar aanleiding van een conflict tussen de eigenaar en mij ben ik weggegaan.'

MANEGEHOUDER 1**1. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)**

Aantal paarden: 35

Aantal klanten per week: 150

Werkzaamheden op het bedrijf: Voornamelijk manegelessen, maar daarnaast ook een klein deel pension met zo'n 10 pensionpaarden.

2. Vrijwilligers op het bedrijf

Beleid, eventueel contract: Er hangen lijsten op de manege waar vrijwilligers zich kunnen opgeven om te helpen bij de lessen. Dat zijn voornamelijk kinderen (12+) die zelf meerijden in de lessen en meer tijd willen doorbrengen met de paarden en daarom vrijwillig gaan helpen. Ook hebben we af en toe ouders die vroeger hebben gereden en zo nog hun steentje bijdragen aan de manege. Bij manegehouder 1 is er 1 keer per 2 maanden een wedstrijd waar ook vrijwilligers voor nodig zijn, dat gaat op dezelfde manier. Er is verder geen contract.

Waarom vrijwilligers?: Bij manegehouder 1 zijn vrijwilligers nodig omdat het bedrijf anders financieel niet uit komt. Vrijwilligers nemen taken van betaalde krachten over.

Werving: De werving gaat grotendeels vanzelf. De kinderen vinden het leuk om met de paarden bezig te zijn en geven zich daarom op. Daarnaast worden er oproepen op Facebook geplaatst als manegehouder 1 vrijwilligers te kort komt.

Aantal vrijwilligers: Bij lessen zijn er 10 vrijwilligers aanwezig, bij een wedstrijd ongeveer 7.

Taken: Vrijwilligers op het bedrijf van manegehouder 1 helpen met opzadelen, poetsen, meelopen in de lessen van de beginners, paarden binnen en buiten zetten, voeren. Bij een wedstrijd helpen ze bij de jury, mest ruimen, ringmeester, helpen in de keuken of bij het secretariaat.

Verantwoordelijkheden: Er is altijd een medewerker van de manege zelf in de buurt die toezicht houdt of alles goed gaat. Ook worden vrijwilligers aangestuurd door de medewerker van de manege. Zo veel verantwoordelijkheid krijgen de vrijwilligers dus niet.

Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden? Motivaties vrijwilligers bekend?: De meest meiden komen om meer tijd door te brengen met de paarden. Het tevreden houden wordt vaak op gevoel gedaan. Soms mogen de vrijwilligers een keer vrij rijden en af en toe krijgen ze een gratis consumptie. Hier zit geen structuur in verder.

MANEGEHOUDER 2**1. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)**

Aantal paarden: 40

Aantal klanten per week: 250

Werkzaamheden op het bedrijf: Paardrijlessen en voltigelessen, af en toe onderlinge wedstrijden, 5 pensionpaarden.

2. Vrijwilligers op het bedrijf

Beleid, eventueel contract: Vrijwilligers hoeven geen contract te tekenen. Ook een echt beleid is er niet. Manegehouder 2 kijkt vooral welk werk er op die dag gedaan moet worden, dat kunnen de vrijwilligers dan gaan doen.

Waarom vrijwilligers?: Er is maar 1 betaald personeelslid in dienst bij manegehouder 2. Zelf doet hij ook de meeste instructie. Het is fijn als in de tussentijd de stallen en het voeren van de paarden en het opzadelen voor jongere kinderen door vrijwilligers kan worden gedaan. Als daar betaalde krachten voor aangenomen moeten worden, zou het bedrijf financieel niet meer rond kunnen komen.

Werving: Hier wordt weinig aandacht aan besteed door manegehouder 2. Bijna alle vrijwilligers zijn lesklanten die ook bij de manege rijden. Zij melden vanzelf wel dat ze graag extra vaak bij de paarden willen zijn of komen gewoon naar de stal toe om te helpen. Als dat opgemerkt wordt, wordt er gevraagd of ze op een regelmatige basis willen komen. Er zijn daarnaast enkele ouders van lesklanten die wel eens mee helpen.

Aantal vrijwilligers: 15

Taken: Tijdens lesdagen het helpen van de klanten met paarden halen, poetsen en opzadelen. Daarnaast voeren en uitmesten/opstrooien. Voor een wedstrijd aanvegen van het erf en het weghalen van spinnenwebben in de stallen. Tijdens wedstrijden het assisteren van de jury en het helpen opzadelen en invlechten voor kleinere kinderen. Ook het secretariaat wordt door vrijwilligers gerund, net als mogelijkheden tot eten/drinken tijdens de wedstrijd.

Verantwoordelijkheden: Er is altijd een medewerker of de manegehouder zelf aanwezig op de manege voor vragen. Het kan wel eens gebeuren dat de vrijwilligers zonder direct toezicht werken. Dan wordt er vanuit gegaan dat ze zich redden en veilig kunnen werken.

Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden? Motivaties vrijwilligers bekend?: Bij wedstrijden worden alle vrijwilligers bedankt voor de moeite en de tijd, vaak met een klein presentje. De vrijwilligers die helpen met de lessen kunnen wel eens een keertje vrij rijden. Hier zit geen systeem in verder, het is maar net of het uitkomt dat er iemand extra in de les rijdt of dat de vrijwilliger een keer kan komen als er geen lessen aan de gang zijn. Motivaties van vrijwilligers is niet erg over nagedacht door manegehouder 2, hij vermoedt dat de meeste vrijwilligers komen helpen omdat ze het leuk vinden om tijd met de paarden door te brengen.

MANEGEHOUDER 3
1. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)**Aantal paarden:** 14**Aantal klanten per week:** 300

Werkzaamheden op het bedrijf: Ponyrijlessen, ponymaatjes programma (kennismaken voor kleine kinderen met de dieren en pony's), ponykampen, paardencoaching, dagbesteding, Horse Boy sessies, buurtbijeenkomsten, seizoensfeesten, workshops, kinderboerderij, locatie Buitenschoolse Opvang. Een erg veelzijdige organisatie.

2. Vrijwilligers op het bedrijf

Beleid, eventueel contract: Het is voor vrijwilligers nodig om een Verklaring Omtrent Gedrag te hebben vanwege het werken met een kwetsbare doelgroep. Daarnaast wordt er een geheimhoudingsovereenkomst getekend. Een verder vrijwilligersbeleid is er niet.

Waarom vrijwilligers?: Er komen veel mensen op de manege, naast alle kinderen (vaak groepen van 10) komen er ook veel ouders en grootouders mee en komen er mensen spontane bezoeken brengen aan de pony's en de kinderboerderij. Het is daarom belangrijk dat er naast instructrices die les geven ook mensen zijn om de rest van de activiteiten op het terrein te begeleiden en aanspraakpunt te zijn voor alle vragen die er zijn. Voor veel mensen is het volgens manegehouder 3 ook goed om naar buiten te kunnen en in contact te komen met de natuur. Aan de ene kant is de manege afhankelijk van de vrijwilligers, want alleen met personeel werken zou te duur worden. Aan de andere kant wil de manegehouder mensen de kans bieden om met de natuur en met anderen in contact te komen, ook als dat in de persoonlijke omgeving niet altijd even vanzelfsprekend is.

Werving: Actief, via verschillende uitzendbureaus staan vacatures voor vrijwilligers open. Daarnaast zijn er ook websites waarop de vacatures aangeboden worden. Daarnaast komen er veel leskinderen structureel helpen. Ook een paar ouders komen regelmatig werken als vrijwilliger.

Aantal vrijwilligers: Rond de 100

Taken: Er is een duidelijke verdeling in werkzaamheden. Vrijwilligers kunnen kiezen voor welke taak ze ingezet willen worden. Verzorgen kleine dieren, ponybeheer, helpen bij de lessen, horeca, klussen en helpen bij evenementen zijn allemaal opties.

Verantwoordelijkheden: Er is altijd personeel aanwezig om een oogje te houden op de werkzaamheden. Verder worden taken door de volwassen vrijwilligers zelfstandig uitgevoerd. Kinderen staan altijd onder toezicht bij manegehouder 3.

Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden? Motivaties vrijwilligers bekend?: De vrijwilligers worden regelmatig bedankt voor hun werkzaamheden. Daarnaast is er een speciale vrijwilligersdag. Ook is het mogelijk om korting te krijgen op lessen bij de manege in ruil voor vrijwilligerswerk. Na feesten kunnen de vrijwilligers nog een uurtje langer op de manege blijven voor een hapje en een drankje, als bedankje. Voordat het vrijwilligerswerk begint is er een gesprekje waarin de vrijwilliger naar de motivatie wordt gevraagd, daar worden de taken aan aangepast.

MANEGEHOUDER 4**1. Bedrijf in het algemeen (aantal paarden, aantal klanten, werkzaamheden)****Aantal paarden:** 25**Aantal klanten per week:** 150**Werkzaamheden op het bedrijf:** Dagbesteding, paardrijlessen voor mensen met en zonder beperking, woonbegeleiding, intensieve zorg, buitenschoolse opvang, opvang bejaarde paarden**2. Vrijwilligers op het bedrijf****Beleid, eventueel contract:** Vrijwilligers op de manege van manegehouder 4 moeten betrouwbaar zijn, boven alles. Er wordt naar een functie gezocht die goed bij de vrijwilliger past. Verder wordt er een geheimhoudingsverklaring getekend voordat de vrijwilliger begint, in verband met de vele mensen die voor dagbesteding naar de manege komen.**Waarom vrijwilligers?:** Werken met mensen met een beperking brengt de vraag om extra handen met zich mee. Als dat allemaal met betaald personeel moet worden geregeld, is het onmogelijk om die lessen aan te kunnen bieden naast de reguliere paardrijlessen. Verder is de filosofie van de manege ook dat iedereen kan groeien, met hulp van anderen. Dat geldt ook voor de vrijwilligers, voor hun persoonlijke ontwikkeling is het vrijwilligerswerk ook een mooi middel.**Werving:** De vrijwilligersvacatures staan op het internet. Via Facebook worden er ook wel een oproepen gedaan door manegehouder 4. Zo zijn en blijven er genoeg vrijwilligers op de manege.**Aantal vrijwilligers:** 50**Taken:** Begeleiden van ruiters met een beperking door het helpen opzadelen en het begeleiden tijdens lessen en buitenritten. Een gesprekje aanknopen met de ruiter is daarbij ook belangrijk.**Verantwoordelijkheden:** Er wordt gewerkt met mensen met een beperking, die niet altijd zelf in kunnen schatten wanneer een situatie gevaarlijk is en om directe reactie vraagt. Het is dus belangrijk dat de vrijwilliger verantwoordelijkheidsgevoel heeft om goed op de ruiter te letten. Er wordt altijd gewerkt onder de supervisie van betaald personeel, dus de eindverantwoordelijkheid ligt nooit bij de vrijwilliger.**Hoe worden vrijwilligers tevreden gehouden? Motivaties vrijwilligers bekend?:** Voordat de vrijwilliger begint met het werk wordt het gesprek aangegaan, waarom wil de vrijwilliger dit werk doen? Aan de hand van dat gesprek wordt beoordeeld of de vrijwilliger geschikt is voor het werken met mensen met een beperking. De vrijwilligers krijgen jaarlijks een uitje om ze te bedanken. Daarnaast probeert manegehouder 4 regelmatig vrijwilligers te spreken en te bedanken.

BIJLAGE VIII: PLANNING UITVOERING ONDERZOEK

De originele planning gegeven voor de onderzoeksperiode is hieronder in tabel 3.1 weergegeven. Tijdens de uitvoering van het onderzoek is hier een klein beetje van af geweken, maar in grote lijnen is de planning correct geweest.

Tabel 9: Planning onderzoeksperiode

Weeknummer/data	Doel
17 – 23 t/m 28 april	Inleveren definitieve versie Vooronderzoek, enquête klaarzetten
19 – 7 t/m 12 mei	Na goedkeuring Vooronderzoek enquête versturen
20 – 14 t/m 19 mei	Afwachten resultaten, opzet Afstudeerwerkstuk
21 – 21 t/m 26 mei	Resultaten verwerken, inleveren eerste versie Afstudeerwerkstuk
22 – 28 t/m 31 mei	Aanpassen Afstudeerwerkstuk
22 – 1 juni	Inleveren definitieve versie Afstudeerwerkstuk

BIJLAGE IX: SAMENVATTING VOOR MANEGEHOUDERS

Vrijwilligers in de manegesector

Wat is de optimale manier om vrijwilligers in te zetten op een manegebedrijf?

De bovenstaande vraag was de hoofdvraag in het afstudeerwerkstuk 'Vrijwilligers in de manegesector'. In dit korte rapport worden concrete handvatten gegeven voor manegehouders over het omgaan met vrijwilligers. Eerst volgt de samenvatting van het onderzoek. Wil je het complete rapport met meer achtergrondinformatie graag lezen? Dat kan! Via els-w@hotmail.com is het complete rapport aan te vragen. Daarin wordt meer uitleg gegeven over motivaties, over het onderzoek en de enquête en de resultaten. Conclusies uit het onderzoek zullen in deze handleiding worden weergegeven.

Samenvatting van het onderzoek en de uitkomsten

In de hippische sector en in het bijzonder op maneges, wordt er veel gewerkt met vrijwilligers. Om alle vrijwilligers aan het werk te krijgen en te houden, kan een hele klus zijn. Manegehouders en vrijwilligers hebben voordat de vrijwilliger met het werk begint, beide ideeën over wat er gaat gebeuren. Vrijwilligers hebben het werken op een manege vanuit een bepaalde motivatie gekozen. Als de motivatie van de vrijwilliger aansluit bij de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt, zal de vrijwilliger zich graag in willen zetten. Maar hoe kan een manegehouder vrijwilligers zo optimaal mogelijk inzetten in zijn bedrijf? Dat is de vraag waar dit afstudeerwerkstuk om draait.

Een antwoord op de hoofdvraag zal inzicht geven in verwachtingen en motivaties van vrijwilligers en ook in de verwachtingen van manegehouders. Aan de hand van de adviezen kunnen manegehouders beter inschatten welke vrijwilliger het beste bij hun bedrijf passen en wat deze vrijwilligers nodig hebben van de manegehouder, afhankelijk vanuit welk motief de vrijwilliger het werk doet. Worden de behoeften van de vrijwilliger bevredigd, zal de vrijwilliger tevreden aan het werk zijn en blijven.

Om de hoofdvraag op een goede manier te kunnen beantwoorden is er een enquête verspreid onder vrijwilligers op manegebedrijven. Daarnaast zijn er interviews gehouden met manegehouders en met twee vrijwilligers voor meer achtergrondinformatie. Hierdoor leverde het onderzoek resultaten op over taken, verantwoordelijkheden, motivaties en verwachtingen van vrijwilligers en omgekeerd ook de visie van manegehouders.

Nadat de resultaten van de enquête zijn geanalyseerd, werd duidelijk dat er drie belangrijke gebieden zijn die een voorwaarde vormen voor tevreden of juist ontevreden vrijwilligers. Dat gaat om de gebieden omgang met elkaar en het werk, waardering en werkdruk.

Het (samengevatte) advies voor manegehouders is om voordat de vrijwilliger begint met werken een gesprek te voeren, om te ontdekken wat beider verwachtingen zijn en zo een goede match te kunnen maken. Daarnaast is het verstandig taken, verantwoordelijkheden en aanvullende afspraken op papier te zetten, dan is er voor de vrijwilliger en manegehouder altijd iets om op terug te kunnen vallen. Wanneer daarnaast aan de bovenstaande gebieden wordt gedacht, zal de vrijwilliger met plezier het werk doen en zo optimaal mogelijk worden ingezet.



Hoe is de informatie uit de samenvatting concreet toepasbaar in jouw bedrijf? In de volgende kaders zijn concrete tips, handvatten en achtergrondinformatie over motivaties te vinden zodat je vrijwilligers op jouw bedrijf tevreden kan houden, zodat zij hun werk optimaal kunnen doen.

6

soorten motivatie

Motivatie is datgene wat mensen in beweging brengt. De reden om 'iets' te gaan doen. In het onderzoek is uitgegaan van verschillende soorten vrijwilligersmotivaties.

Beschermingsmotieven zijn beschermend voor het welzijn van de vrijwilliger. De vrijwilliger kan even 'er tussenuit', even 'praktisch bezig zijn en niet denken'.

Carrièregerichte motieven richten zich op het vergroten van vaardigheden en het netwerken voor een betere baan kans.

Kwaliteitsmotieven brengen de kwaliteit van leven van de vrijwilliger omhoog: plezier in het werken en zelfvertrouwen horen hierbij.

Leermotieven spreken voor zich, de vrijwilliger wil graag nieuwe dingen leren als uitdaging voor hem/haarzelf.

Normatieve motieven staan voor het uitdragen van normen en waarden, het leveren van een bijdrage aan de samenleving door iets voor een ander te doen.

Sociale motieven geven aan dat de vrijwilliger graag sociale contacten op wil doen. Daarnaast kan vrijwilligerswerk 'verwacht worden' vanuit de omgeving.

Voordat het vrijwilligerswerk begint



Ga met de vrijwilliger om tafel. De volgende onderwerpen zijn belangrijk om te bespreken:

- ✓ Motivatie van de vrijwilliger, waarom dit vrijwilligerswerk?
- ✓ Verwachtingen vanuit de vrijwilliger
- ✓ Verwachtingen vanuit de manegehouder

Taken en verantwoordelijkheden kunnen dan aangepast worden op de motivatie en de verwachtingen. Op deze manier zal een goede match ontstaan tussen bedrijf en vrijwilliger. Leg het overleg ook vast! Met een overeenkomst is er altijd iets om op terug te kunnen vallen.

Tevreden vrijwilligers? Doe de check!



Uit het onderzoek kwamen drie gebieden die cruciaal zijn voor vrijwilligertevredenheid. Wordt er aan eisen van vrijwilligers voldaan, dan zullen ze hoogstwaarschijnlijk tevreden zijn. De check kan voor en tijdens het werken met vrijwilligers als hulpmiddel worden gebruikt om de situatie op het bedrijf helder te krijgen.

Omgang met elkaar en met het werk

- ✓ Hoe is de sfeer op het bedrijf?
- ✓ Wordt er regelmatig gelachen?
- ✓ Zijn er vaak meningsverschillen? Zo ja, waarover?
- ✓ Hoe worden afspraken gemaakt?
- ✓ Hoe wordt er feedback gegeven?
- ✓ Stoppen er vaak vrijwilligers? Zo ja, waarom?

Waardering

- ✓ Worden vrijwilligers écht gewaardeerd of zijn ze vervangbaar?
- ✓ Worden er complimenten en waardering uitgedeeld? Hoe?
- ✓ Is er een vast moment om vrijwilligers te bedanken?
- ✓ Hoe wordt er na een werkdag afscheid genomen?

Werk(druk)

- ✓ Worden er concrete afspraken over werk gemaakt?
- ✓ Heeft de vrijwilliger inspraak in taken en werkwijze?
- ✓ Kan de vrijwilliger de taken fysiek aan?
- ✓ Kunnen de taken in de daarvoor gestelde tijd worden gedaan?