

Participatie van vrijwilligers aan projecten van Surplus Welzijn Breda

Een onderzoek naar de motivatie van de vrijwilligers van Surplus Welzijn Breda

Rafaëla van den Nouweland
2079283

Deze scriptie is **openbaar** verklaard door de onderzoeker

Participatie van vrijwilligers aan projecten van Surplus Welzijn Breda

Een onderzoek naar de motivatie van de vrijwilligers van Surplus Welzijn Breda

Naam student: Rafaëla van den Nouweland
Studentnummer: 2079283

Opdrachtgevende organisatie: Surplus Welzijn Breda

Onderzoeksbegeleider: Marlies van Ginneken

Afstudeerdocenten: Martijn van der Locht
Wouter Reynaert

Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, Toegepaste Psychologie

25 mei 2012

Voorwoord

Mijn afstudeerperiode is een onzekere tijd voor mij geweest. Ik vind onderzoek doen ingewikkeld en het is niet mijn sterkste kant.

Dankzij mijn begeleidster Marlies van Ginneken ben ik vaak weer op andere inzichten gekomen wat mij nieuwe moed gaf. Daarvoor wil ik haar bedanken.

Mijn begeleider vanuit de opleiding, Martijn van der Locht, wil ik bedanken voor zijn kritische en gedetailleerde feedback.

Anoushka Kienno wil ik bedanken voor het discussiëren, brainstormen en de dagelijkse motivatie.

Verder wil ik alle medewerkers van Surplus Welzijn Breda bedanken voor het meedenken en de ondersteuning.

Alle vrijwilligers die mee hebben willen werken aan mijn onderzoek wil ik hartelijk bedanken, zonder hun had ik geen onderzoek gehad.

Margo Kuijpers, Roland Levering, Inge Graafsma, Hannah Geurts en mijn moeder wil ik bedanken voor het doorlezen van mijn scriptie en hun feedback.

Samenvatting

Achtergrond

Deze afstudeerscriptie is in opdracht van Fontys Hogescholen, Toegepaste Psychologie en de organisatie Surplus Welzijn Breda geschreven.

In deze scriptie wordt er kwalitatief onderzoek gedaan naar de motivatie van de vrijwilligers van de projecten, de VoorleesExpress en het Brakkenfestival, van de organisatie Surplus Welzijn Breda. Surplus Welzijn Breda wil beter in kunnen spelen op de behoeften van hun vrijwilligers. In de toekomst, wanneer er nog meer op vrijwilligersbasis gedaan zal moeten worden, is dit van belang voor het werven en behouden van de huidige vrijwilligers. Surplus Welzijn Breda wil dan ook weten wat de motieven van vrijwilligers zijn.

De recessie begint nu ook gevolgen te hebben voor vrijwilligerswerk. Het beleid en de subsidie vanuit de gemeente is aan het veranderen en er zal steeds meer op vrijwillige basis gedaan moeten worden (Hetem, 2011). Het is dus van belang dat het vrijwilligerswerk interessant genoeg is voor vrijwilligers om hieraan te participeren. Ook is het belangrijk de vrijwilligers die al actief participeren tevreden te houden om verzuim te voorkomen.

Doel

Het doel van dit kwalitatief onderzoek is om Surplus Welzijn Breda een inzicht te geven in de motieven van hun vrijwilligers om te participeren en ook langduriger te participeren Methode

Methode

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Aan de hand van diepte interviews zijn er resultaten verzameld.

Resultaten

Uit de resultaten is gebleken dat er verschillende motieven zijn voor de vrijwilligers. De vrijwilligers hebben drie succesfactoren van de projecten benoemd. De functietekenen worden volgens de vrijwilligers voldoende bevredigt en ook ervaren zij de werkbelevingen.

Conclusie

Uit dit onderzoek is gebleken dat, het plezier, het helpen van een ander, in contact komen met verschillende culturen, iets doen wat aansluit bij eigen interesses, in contact komen met andere mensen, iets met kinderen doen, iets doen uit eigen belang, motieven zijn die de vrijwilligers motiveert om te participeren aan de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival.

Uit dit onderzoek is ook gebleken dat de werkbelevingen van de theorie van het taakkenmerkenmodel, ervaren belangrijkheid en kennis van de resultaten ervaren worden door de vrijwilligers. Door het ervaren van deze werkbelevingen blijven de vrijwilligers gemotiveerd om aan de projecten te blijven participeren.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Organisatie	1
1.2 Projecten	2
1.3 Probleemstelling	3
1.4 Vraagstelling	3
1.5 Relevantie	3
1.6 Doelstelling	3
1.7 Opzet scriptie	4
2. Theoretisch kader	5
2.1 Organisaties	5
2.2 De vrijwilliger	6
2.3 De nieuwe vrijwilliger	7
2.4 Motivatie	8
2.5 Intrinsieke en extrinsieke motivatie	8
2.6 Taakkenmerkenmodel	8
3. Methode	11
3.1 Kwalitatief onderzoek	11
3.2 Populatie	11
3.3 Materialen	11
3.4 Procedure	12
3.5 Data verwerking	13
4. Resultaten	14
4.1 Codeboom	14
4.2 Wat is de motivatie van de vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om dit werk te doen?	15
4.3 Wat zijn de succesfactoren volgens vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival?	17
4.4 Zijn de 5 functiekenmerken van het taakkenmerkenmodel volgens de vrijwilligers genoeg bevredigd?	18
4.5 Ervaren de vrijwilligers de drie werkbelevingen van het taakkenmerkenmodel: ervaren belangrijkheid, verantwoordelijkheid en kennis van de resultaten?	19

5. Conclusie	21
5.1 Wat is de motivatie van de vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om dit werk te doen?	21
5.2 Wat zijn de succesfactoren volgens vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival?	21
5.3 Zijn de 5 functiekenmerken van het taakkenmerkenmodel volgens de vrijwilligers genoeg bevredigd?	21
5.4 Ervaren de vrijwilligers de drie werkbelevingen van het taakkenmerkenmodel: ervaren belangrijkheid, verantwoordelijkheid en kennis van de resultaten?	22
5.5 Wat motiveert de vrijwilligers van de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om hieraan te participeren en ook langdurig te blijven participeren?	22
6. Discussie	23
6.1 Steekproef	23
6.2 Resultaten	23
6.3 Aanbeveling	23
7. Literatuurlijst	25
8. Bijlagen	27

1. Inleiding

'Ik vind het net een virus!

Ik ben aangestoken door een collega. Mijn vrouw heb ik ook zover gekregen want zij is heel goed in het maken van kaarten. Omdat het zo leuk is en je er zoveel voor terug krijgt, wil je blijven en een tandje bijzetten.'

1.1 Organisatie

Surplus Welzijn Breda helpt mensen te participeren in de samenleving. Ze brengen mensen in contact met activiteiten en organisaties. Ze verzorgen projecten op vrijwilligersbasis en hebben een groot netwerk van vrijwilligers. De eigen mogelijkheden en regie van mensen zijn de uitgangspunten voor het werk. Surplus Welzijn Breda is actief op veel plaatsen in de samenleving. In wijken, dorps kernen, op scholen, in jongerencentra, wijkaccommodaties en op straat. Ze zorgen er voor dat de vrijwilliger zorgdragend wordt voor zijn directe omgeving. De vrijwilliger krijgt voldoende vrijheid om zich te ontwikkelen en ze krijgen veel verantwoordelijkheid. De doelstelling van Surplus Welzijn is maatschappelijke problemen zoals achterstand, isolement, overlast en uitval uitschakelen of verminderen (www.surpluswelzijn.nl, 2012).

Surplus Welzijn is zich ervan bewust dat er nieuwe tijden aankomen waarin de nieuwe vrijwilliger zal ontstaan. De recessie begint ook zijn sporen achter te laten bij vrijwilligersorganisaties (Hetem, 2011). Volgens Hetem heeft "De overheid de maatregelen en bezuinigingen om de recessie het hoofd te bieden, doorgeschoven naar 2011 en verder."

Dit onderzoek geeft inzicht in de motivatie van de vrijwilligers aan de hand van het taakkenmerkenmodel. Het taakkenmerkenmodel van Hackman & Oldham is een van de meest invloedrijke theorieën op het gebied van organisaties (Behson, 2010). Onderzoeken aan de hand van deze theorie zijn zeer nuttig voor het vergroten van kennis voor organisatieveranderingsprocessen die van invloed zijn op het verbeteren van aangeboden werk (Hackman, Pearce & Wolfe, 1978). Door de vijf functiekenmerken van de theorie kan er gekeken worden naar motivatie van de vrijwilligers om te participeren. De drie werkbelevingen van de theorie lenen zich er voor om te onderzoeken of het werk voor de vrijwilligers motiverend blijft. Aan de hand van de vraagstellingen zal er zich voor Surplus Welzijn een helder beeld vormen over de motieven en belangen van hun vrijwilligers. Met deze kennis kunnen ze aanpassingen doen aan hun projecten om op deze manier hun vrijwilligers te behouden. Het is van belang ervoor te zorgen dat vrijwilligers langer blijven en de nieuwe vrijwilliger genoeg raakvlakken heeft met de projecten om zich hiervoor in te zetten.

In paragraaf 1.1 wordt informatie gegeven over de organisatie. In paragraaf 1.2 wordt er ingegaan op de projecten, de VoorleesExpress en het Brakkenfestival, waaruit vrijwilligers hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Paragraaf 1.2 geeft een omschrijving van de projecten,. In paragraaf 1.3 wordt er ingegaan op het probleem van de organisatie. In paragraaf 1.4 worden de vraagstellingen

omschreven. Paragraaf 1.5 omschrijft de relevantie van het onderzoek. In paragraaf 1.6 omschrijft de doelstelling van dit onderzoek. In paragraaf 1.7 wordt de opzet van de scriptie vernoemt.

1.2 Projecten

De VoorleesExpress

De VoorleesExpress valt in Breda onder Surplus Welzijn. Ze krijgen subsidies en sponsors. De VoorleesExpress is een project dat is ontwikkeld door twee Pedagogiek studenten. Door middel van wekelijkse voorleessessies bij het gezin thuis wordt er aandacht geschonken aan de taalontwikkeling van kinderen met een taalachterstand. Dit stimuleert de taalontwikkeling van kinderen, verrijkt de taalomgeving in huis en brengt mensen met elkaar in contact. De organisatie bestaat uit een betaalde projectleider en vrijwillige coördinatoren en voorlezers. De coördinatoren gaan drie keer mee op bezoek bij de gezinnen om te kijken hoe het voorleestraject verloopt. Ook zijn de voorlezers in groepen van vier verdeeld onder een coördinator. Ze hebben coördinatoren overleg waarin ze met hun groep ervaringen delen en problemen bespreken.

De VoorleesExpress is continue bezig met het verbeteren en vernieuwen van het project (www.voorleesexpress.nl, 2011). De projectleider was dan ook erg enthousiast dat haar vrijwilligers in dit onderzoek opgenomen werden en kijkt uit naar de resultaten van dit onderzoek.

Het Brakkenfestival

Het Brakkenfestival is een initiatief dat ook valt onder Stichting Surplus Welzijn in Breda en bestaat in 2012 vierentwintig jaar. Inmiddels heeft het initiatief zich ontwikkeld tot een grootschalig evenement voor kinderen van 4 tot en met 12 jaar die onder leiding van deskundige vrijwilligers een week lang, in de eerste week van de basisschoolvakantie, op verantwoorde manier plezier maken. Vrijwilligers kunnen zich ontwikkelen bij het Brakkenfestival. Je kunt beginnen als junior vrijwilliger en doorgroeien tot assistent coördinator. Vanuit assistent coördinator verder groeien tot coördinator. Dan ben je verantwoordelijk voor een gedeelte van het evenement. Vanuit coördinator kun je nog doorgroeien tot bestuurslid. Inmiddels is het evenement uitgegroeid tot het grootste kinderevenement van Brabant, uniek in haar soort. (www.brakkenfestival.nl, 2011).

1.3 Probleemstelling

Hoe kan Surplus Welzijn Breda vrijwilligers binden en behouden? Surplus Welzijn Breda is continue bezig met het werven en behouden van vrijwilligers voor activiteiten en projecten. Surplus Welzijn Breda wil beter in kunnen spelen op de behoeften van hun vrijwilligers. In de toekomst, wanneer er nog meer op vrijwilligersbasis gedaan zal moeten worden, is dit van belang voor het werven en behouden van de huidige vrijwilligers. Surplus Welzijn Breda wil dan ook weten wat de motieven van vrijwilligers zijn. Op deze manier kunnen zij beter inspelen op de behoeften en belangen van de vrijwilligers. Ze kunnen projecten aanpassen zodat deze beter aansluiten op de wensen van de vrijwilliger. Hierdoor wordt de binding van de vrijwilligers groter. Bij Surplus Welzijn te Breda lopen er twee grote projecten. De VoorleesExpress en Het Brakkenfestival. Beide projecten zijn erg in trek bij de vrijwilligers. Vrijwilligers van deze projecten zijn de steekproef van het onderzoek. De

succesfactoren in deze projecten kunnen helpen hun vrijwilligersbeleid aan te scherpen, te vernieuwen en aan te passen aan de huidige tijd.

1.4 Vraagstelling

Om kennis te vergaren over de motivatie van de nieuwe vrijwilliger wordt dit onderzoek gedaan. Aan de hand van het probleem in de inleiding is er een onderzoeksvraag centraal gesteld:

Wat motiveert de vrijwilligers van de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om hieraan te participeren en ook langdurig te blijven participeren?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zal er eerst antwoord gegeven moeten worden op de deelvragen. De antwoorden op de deelvragen geven vervolgens een antwoord op de onderzoeksvraag. De deelvragen luiden als volgt:

Waardoor raakten de vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival gemotiveerd om zich aan te melden?

Wat zijn de succesfactoren volgens vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival?

Zijn de 5 functiekenmerken van het taakkenmerkenmodel volgens de vrijwilligers genoeg bevredigd? Ervaren de vrijwilligers de drie werkbelevingen van het taakkenmerkenmodel: ervaren belangrijkheid, verantwoordelijkheid en kennis van de resultaten?

1.5 Relevantie

Het onderzoek is voor Surplus Welzijn Breda erg relevant. De recessie begint nu ook gevolgen te hebben voor vrijwilligerswerk. Het beleid en de subsidie vanuit de gemeente is aan het veranderen en er zal steeds meer op vrijwillige basis gedaan moeten worden (Hetem, 2011). Het is dus van belang dat het vrijwilligerswerk interessant genoeg is voor vrijwilligers om hieraan te participeren. Ook is het belangrijk de vrijwilligers die al actief participeren tevreden te houden om verzuim te voorkomen. Surplus Welzijn Breda heeft ook aangegeven ontwikkelingsbehoefte te hebben. Met dit onderzoek hebben ze hier meer zicht op. Surplus Welzijn Breda heeft de vrijwilligers nodig om hun projecten draaiende te kunnen houden. Dit onderzoek zal:

- inzicht geven in de belangen en wensen van de vrijwilligers
- bestaande projecten kunnen aanpassen
- het aanscherpen, vernieuwen en aanpassen van hun huidige vrijwilligersbeleid

1.6 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is om Surplus Welzijn Breda een inzicht te geven in de motieven van hun vrijwilligers om te participeren en ook langduriger te participeren. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek zal er een adviesrapport opgesteld worden. Met dit onderzoek kunnen zij overwegen een checklist op te stellen die de werktevredenheid binnen projecten kan meten.

1.7 Opzet scriptie

In hoofdstuk 2 wordt het theoretisch kader uiteengezet. Hoofdstuk 3 geeft een omschrijving van de methode van dit onderzoek. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten van het onderzoek weer. In hoofdstuk 5 is de conclusie te lezen. In hoofdstuk 6 wordt het onderzoek kritisch bekeken doormiddel van de discussie en worden er eventuele aanbevelingen gedaan. In hoofdstuk 7 staat de literatuurlijst.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt een theoretische achtergrond omschreven voor het onderzoek. In paragraaf 2.1, 2.2 en 2.3 wordt dieper ingegaan op vrijwilligerswerk, de vrijwilliger en de nieuwe vrijwilliger. Paragraaf 2.4 geeft een korte omschrijving weer van de term motivatie. Paragraaf 2.5 gaat kort in op intrinsieke en extrinsieke motivatie. In paragraaf 2.6 wordt een beschrijving gegeven over het taakkenmerkenmodel.

Vrijwilligerswerk

In het onderzoek wordt de motivatie van vrijwilligers onderzocht. Er is een nieuwe vrijwilliger op komst en er gaat veel veranderen binnen het vrijwilligerswerk (Beleidskader Vrijwilligers@Breda). Voor het onderzoek is het van belang kennis te hebben van de organisaties en hun vrijwilligers.

2.1 Organisaties

Volgens het Beleidskader Vrijwilligers@Breda kan vrijwilligerswerk omschreven worden als 'werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving'. Vrijwilligerswerk is dus vrijwillig, maar niet vrijblijvend; onbetaald maar niet zonder kosten. Vrijwilligerswerk is tegenwoordig minder vanzelfsprekend geworden. Er is minder binding met institutionele organisatie door de individualisering van de maatschappij. Ook vanwege ontzuiling is er weinig binding meer met geloofsgroeperingen (Beleidskader Vrijwilligers@Breda, 2011). Traditionele verenigingen uit het verzuilde maatschappelijk middenveld worden dus minder populair, terwijl seculiere organisaties sterk groeien. Dit zijn enerzijds verenigingen in de recreatieve sector en anderzijds organisaties die zich richten op een specifiek maatschappelijk thema zoals het milieu of de mensenrechten (Bekkers, 2004).

Vroeger deden mensen vaak vrijwilligerswerk omdat dit van hen verwacht werd (Bekkers, 2004). Tegenwoordig bestaat er nog steeds verplicht vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld bij leerlingen die een maatschappelijke praktijkstage moeten volbrengen. Over het algemeen is vrijwilligerswerk doen vaak een keuze die je maakt. Ook bestaat er de term 'vrijwillige inzet'. Dit zijn vaak vrijwillige taken die eenmalig uitgevoerd worden. Bijvoorbeeld het organiseren van buurtactiviteiten zoals een barbecue.

Volgens de EU (2004) is 2012 uitgeroepen tot het Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties. Het actief ouder worden is een belangrijk item. Door de vergrijzing en het langer doorwerken hebben vrijwilligersorganisaties de ouderen hard nodig. Volgens het Beleidskader Vrijwilligers@Breda is "er sprake van een dubbele vergrijzing: er komen meer ouderen en de ouderen worden steeds ouder. De ouderen die vrijwilligerswerk verrichten (55 plussers) krijgen meer te maken met mantelzorg en zijn dan minder beschikbaar voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Hierdoor kan een tekort aan vrijwilligers ontstaan.

Bij dreigende tekorten aan vrijwilligers is het belangrijk dat vrijwilligersorganisaties zich vooral richten op het vasthouden van vrijwilligers. Volgens Bekkers (2004) blijkt het dat organisaties die geen tekort hebben aan vrijwilligers dit te danken hebben aan hun eigen organisatie. De manier van werken, de

sfeer in de organisatie en het feit dat de vrijwilliger serieus genomen wordt zijn elementen die dit ondersteunen. Ook is uit het opstellen van het beleidskader gebleken dat waardering en erkenning de belangrijkste drijfveer is voor vrijwilligers om gemotiveerd te blijven. Het beleidskader is gebaseerd op interviews die zijn gehouden in november/december 2010. Hierbij zijn vijftig vrijwilligers geïnterviewd (Beleidskader Vrijwilligers@Breda, 2011).

2.2 De vrijwilliger

In bovenstaande paragraaf is ingegaan op de organisaties en de veranderingen hierin door de nieuwe vrijwilliger. Er is nu ook al kennis over enige motivatie van de vrijwilliger. In onderstaande paragraaf wordt dieper ingegaan op de kenmerken van de vrijwilliger en zijn motivatie.

Er zijn studies geweest naar de invloed van vrijwilligerswerk op het welbevinden van de vrijwilliger. Hierin zijn positieve effecten gevonden op hun levenstevredenheid, het gevoel van eigenwaarde, perceptie op eigen gezondheid, en op de prestaties in hun opleiding en beroeps, het functioneren, en levensduur. Bij de jeugd komt uit onderzoek dat buiten deze aspecten ook de kans op het ontwikkelen van probleemgedrag, zoals spijbelen en drugsgebruik vermindert (Wilson, 2000).

Volgens Heinsius (1999) en Bekkers (2004) zijn er een aantal algemene kenmerken die vrijwilligers omschrijven. Iets meer vrouwen dan mannen blijken vrijwilligerswerk te doen. Onder ouderen (65+) vormen mannen de meerderheid. Bij mannelijke vrijwilligers vormen degenen met een volledige baan de grootste groep, bij de vrouwen heeft de meerderheid geen betaalde baan, maar doet thuis het huishouden. Ook blijkt dat mensen met meer opleiding meer vrijwilligerswerk doen. Vrijwilligers houden zich bezig met maatschappelijke doelen, bijvoorbeeld via de kerk, via belangen- of beroepsorganisaties, of via politieke of milieugroeperingen. In de hulpverlening aan zieken, bejaarden of gehandicapten, in de sport, of in jeugd en jongerenwerk. Mensen die veel naar de kerk gaan zijn ook actiever in vrijwilligerswerk en mensen met een politieke voorkeur voor klein links of klein rechts ook.

Tabel 2. Redenen die vrijwilligers in 1996 en 2000 noemen als motieven voor vrijwilligerswerk (in %)

	2000	1996	Verschil
Vind het leuk om te doen	73	30	+43
Mensen ontmoeten, vrienden maken	32	38	-6
Verbreedt levenservaring	31	31	0
Dingen doen waar ik goed in ben	27	23	+4
Vanwege morele, religieuze en politieke principes	24	31	-7
Zien van resultaten	23	18	+5
Nieuwe vaardigheden leren	21	25	-4
Actief en in goede gezondheid blijven	18	26	-8
Geeft sociale erkenning, positie in de samenleving	10	17	-7
Geen van deze	2	5	-3

Bron: Bekkers 2004

In bovenstaande bron is er duidelijk een groei te zien in het motief "vind ik leuk". Vrijwilligers van 2000 vinden hun werk leuk. Maar wat is het dat het leuk maakt?

2.3 De nieuwe vrijwilliger

Voor dit onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers is er ook inzicht nodig in de nieuwe vrijwilliger. Dit is immers de vrijwilliger waar het onderzoek zich op zal richten. Surplus Welzijn wil om vrijwilligers aan haar organisatie te binden, inspelen op de behoeften en belangen van deze vrijwilliger. Hiervoor zal dieper ingegaan worden op de nieuwe vrijwilliger.

Voor de nieuwe vrijwilliger moet het vrijwilligerswerk een brede keuzemogelijkheid hebben, meer op maat toegesneden en meer raakvlakken hebben met de competenties en interesses van de vrijwilliger. (Beleidskader Vrijwilligers@Breda, 2011).

De nieuwe vrijwilligers komen uit verschillende hoeken. Vroeg gepensioneerden, arbeidsongeschikten, (jonge) ouders, allochtonen en jongeren die maatschappelijke stages moeten volgen. Deze nieuwe vrijwilligers hebben steeds vaker alleen interesse in tijdelijk werk of eenmalige projecten. (Beleidskader Vrijwilligers@Breda, 2011). Dit vraagt om een andere werkwijze van de organisaties. Volgens het Beleidskader Vrijwilligers@Breda (2011) is de nieuwe vrijwilliger meer op zoek naar “taken die aansluiten bij hun eigen belangstelling en vaardigheden en bij de tijdstippen dat ze beschikbaar zijn. Ook kiezen ze vaker voor werkzaamheden waarmee ze hun competenties kunnen ontwikkelen en zich beter kunnen kwalificeren voor betaald werk.”

Een op de drie mensen in Breda doen al aan vrijwilligerswerk. Een op de drie mensen in Breda geeft aan vrijwilligers werk te willen gaan doen. Waardoor kunnen deze mensen gemotiveerd raken om zich in te zetten voor vrijwilligerswerk? Volgens de Gemeente Breda zijn er “al bij al duizenden vrijwilligers actief bij honderden organisaties in Breda. Zij vormen de basis voor het sociale weefsel van de stad. Deze vrijwilligersorganisaties hebben de directe contacten met de vrijwilligers. Zij zijn op zoek naar nieuwe vrijwilligers en proberen de vrijwilligers binnenboord te houden. Vrijwilligerswerk is niet meer zo vanzelfsprekend. Het moet passen in de vaak drukke agenda's van mensen. De vrijwilligersorganisaties dienen met de nieuwe ontwikkelingen rekening te houden. Dit valt niet altijd mee. Daarbij is soms een duwtje in de rug nodig, iemand van buiten de organisatie die even kan meedenken en advies kan geven (Beleidskader Vrijwilligers@Breda, 2011).”

In het Beleidskader Vrijwilligers@Breda (2011) is te lezen dat uit de interviews naar voren is gekomen dat “vrijwilligerswerk nu vooral ook leuk moet zijn”. In het onderzoek van Bekkers (2004) was hier al een groei in te zien.

Voor de vrijwilliger van vroeger was de binding met een organisatie een erg belangrijke factor in het vrijwilligerswerk. Tegenwoordig zijn de taken van het vrijwilligerswerk net zo belangrijk als de binding met een organisatie. De organisaties die met vrijwilligers werken zullen zich aan moeten passen aan de belangen van de vrijwilliger willen ze vrijwilligers kunnen binden en behouden. Uit de praktijk blijkt dat, wanneer je dit wilt bereiken, je vooral uit moet gaan van de wensen en belangen van de vrijwilligers, dus wat willen ze, wat vinden ze belangrijk, waar gaan ze voor? (Beleidskader Vrijwilligers@Breda, 2011).

Motivatatie

In bovenstaande paragraaf is een beeld gecreëerd over de nieuwe vrijwilliger. In dit onderzoek is de onderzoeker op zoek naar de motivatie van de nieuwe vrijwilliger. Hiervoor wordt er dieper ingegaan op de term motivatie. De motivatie theorie Taakkenmerkenmodel is het model waar het onderzoek mee werkt. De onderzoeker heeft voor dit model gekozen omdat het een van de meest invloedrijke theorieën is (Behson, 2010). Ook omdat het een omvattende theorie is die diepgang geeft op de inhoud van het werk. Onderzoeken aan de hand van deze theorie zijn zeer nuttig voor het vergroten van kennis voor organisatieveranderingsprocessen die van invloed zijn op het verbeteren van aangeboden werk (Hackman, Pearce & Wolfe, 1978). Aangezien Surplus Welzijn zijn werkaanbod aan wil passen aan de nieuwe vrijwilliger is er gekozen om deze theorie als uitgangspunt te gebruiken.

2.4 Motivatie

Volgens Vinke (2004) is motivatie het begrijpen en beïnvloeden van onze energie. In psychologisch kader gezet is motivatie te omschrijven als, het geheel van factoren, driften en energie waardoor het gedrag richting krijgt en behoudt. Motivatie is dus de drijfveer achter het gedrag van de mens.

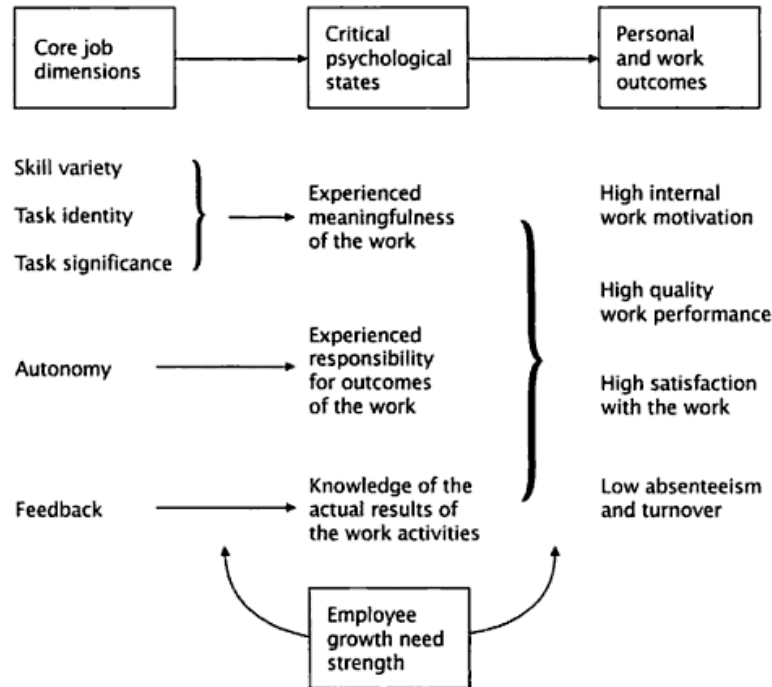
2.5 Intrinsieke en extrinsieke motivatie

Er zijn twee verschillende vormen van motivatie. De intrinsieke en de extrinsieke motivatie. Bij intrinsieke motivatie hebben we het over interne motivatie. De drijfveer komt van binnenuit (Beuker, 2009). Vrijwilligers met een interne motivatie doen het werk voor zichzelf of voor een ander. Ze doen het niet voor een beloning in welke vorm dan ook.

Bij extrinsieke motivatie komt de motivatie van externe bronnen. De drijfveer wordt beïnvloed van buitenaf (Beuker, 2009). Een voorbeeld bij deze vorm van vrijwilligerswerk is de situatie die zich voordeed in de jaren tachtig. Door de hoge werkloosheid besloten veel mensen vrijwilligerswerk te gaan doen in de hoop door ervaring en het opdoen van een netwerk sneller aan een betaalde baan te komen (Wout, 2004).

2.6 Taakkenmerkenmodel

Er zijn ontzettend veel concepten en theorieën bedacht rondom het begrip motivatie. Een theorie die onder de taakdenkers valt is het taakkenmerkenmodel van Hackman & Oldham. Het taakkenmerkenmodel van Hackman & Oldham is een van de meest invloedrijke theorieën op het gebied van organisaties (Behson, 2010). Onderzoeken aan de hand van deze theorie zijn zeer nuttig voor het vergroten van kennis voor organisatieveranderingsprocessen die van invloed zijn op het verbeteren van aangeboden werk (Hackman, Pearce & Wolfe, 1978). Deze theorie richt zich op intrinsieke motivatie. Het model geeft een duidelijk beeld tussen het verband van de functiekenmerken en de resultaten in tevredenheid van de vrijwilligers (Glick, Gupta & Jenkins, 1986). In het model komen een aantal aspecten aan de orde genaamd de functiekenmerken (Horn, 1994). Deze functiekenmerken zijn: taakvariatie (skill variety), taakidentiteit (task identity), taakbelangrijkheid (task significance), autonomie (autonomy) en feedback (Beuker, 2009).



Figuur 1. Het taakkenmerkmodel (Hackman & Oldham, 1975)

Taakvariatie

Een taak wordt als zinvol ervaren wanneer de taak als een uitdaging gezien wordt of meer vaardigheden en talent van de werknemer verwacht. (Hackman & Oldham, 1976). Onder taakvariatie wordt de variatie in het werk verstaan. Hierbij kan gedacht worden aan de hoeveelheid van verschillende taken binnen het werk, of het werk niet te eentonig is waardoor de vrijwilliger verveld raakt tijdens zijn werk. Is de vrijwilliger geboeid door de taken die hij moet volbrengen (Catanzaro, 1997)?

Taakidentiteit

Taakidentiteit is het verantwoordelijk en verbonden voelen met je werk. (Catanzaro, 1997). Wanneer een werknemer verantwoordelijk is voor het afronden van het gehele project, zal deze zich meer verbonden voelen met het werk dan wanneer hij slechts voor een deel van het project verantwoordelijk is. (Hackman & Oldham, 1976).

Taakbelangrijkheid

De relevantie van het werk valt onder de functiekenmerk taakbelangrijkheid. Hoe belangrijk is het werk voor de vrijwilliger in zijn ontwikkeling (Catanzaro, 1997)?

Autonomie

Hoeveel vrijheid is er binnen het werk voor eigen initiatief? Onder autonomie valt de mogelijkheid om jezelf met eigen initiatief te ontwikkelen en hierdoor meer verantwoording te voelen voor je werk (Catanzaro, 1997).

Feedback

Met feedback wordt bedoeld of de vrijwilliger hier genoeg van ontvangt. Onder feedback wordt het feedback op de manier van je werken bedoeld (Catanzaro, 1997).

Vanuit de functiekenmerken komen er drie soorten werkbelevingen. De functiekenmerken taakvariatie, taakidentiteit en taakbelangrijkheid leiden tot de werkbeleving: ervaren belangrijkheid. Autonomie leidt tot ervaren verantwoordelijkheid. Feedback leidt tot de werkbeleving: kennis van de resultaten. De drie werkbelevingen leiden tot: een hoge interne motivatie, een goede taakvervulling, hoge arbeidssatisfactie, laag verzuim en verloop (Horn, 1994).

De vijf functiekenmerken samen vormen de Motivatie Potentie score. Dit geeft een afspiegeling wat voor invloed het werk heeft op iemand zijn welbevinden (Ferris & Fried, 1987). Daarmee kan er bepaald worden hoe motiverend een taak is. Hoe hoger de score hoe rijker de taak is voor een persoon. Echter zijn er persoonlijke verschillen wanneer er gekeken wordt naar de belangrijkheid van de verschillende groeimogelijkheden (Steijn, 2009). Volgens Hackman en Oldham (1980) "voelen werknemers een positieve, effectieve 'kick' wanneer ze goed presteren en dit dient als een interne versterkende stimulans voor goede prestaties wanneer bepaalde functiekenmerken aanwezig zijn in hun werk."

3. Methode

In dit hoofdstuk wordt de methode van het onderzoek omschreven. In paragraaf 3.1 wordt omschreven waarom er voor een kwalitatief onderzoek gekozen is. Paragraaf 3.2 geeft inzicht in de populatie. In paragraaf 3.3 worden de gebruikte materialen voor het onderzoek omschreven. Paragraaf 3.4 omschrijft de procedure van het onderzoek. Paragraaf 3.5 omschrijft de data verwerking.

3.1 Kwalitatief onderzoek

Door de onderzoeker is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Samen met de opdrachtgever is hiervoor gekozen omdat kwalitatief onderzoek zich ervoor leent om dieper in te gaan op de beleving, wensen, ervaringen en de behoeften van mensen. Om geen tunnelvisie te creëren en een open blik te behouden is er gekozen voor diepte interviews. Er is gebruik gemaakt van een topic list om ervoor te zorgen dat de onderzoeker geen belangrijke informatie zou missen bij het beschrijven van de resultaten van het onderzoek.

3.2 Populatie

Aan het onderzoek hebben vrijwilligers meegewerkt die bij Surplus Welzijn Breda actief zijn. Deze vrijwilligers werken bij het project De VoorleesExpress of het Brakkenfestival. Er is voor deze projecten gekozen omdat deze qua organisatie goed in elkaar zitten en al langer lopen. De VoorleesExpress loopt al 8 jaar en het Brakkenfestival al 24 jaar, en ze lopen goed. De populaties van de projecten hebben een grootte van ongeveer zestig vrijwilligers. Bij kwalitatief onderzoek wordt er niet van een steekproef gesproken. Als richtlijn worden er 10 interviews afgenomen. Wanneer er na deze 10 interviews nog geen sprake is van saturatie dan zijn er meer interviews nodig. Mocht er na de 10 interviews een verzadiging optreden en wordt er geen nieuwe informatie meer verkregen dan spreekt men van de saturatie regel. Dan zijn er voldoende interviews afgenomen (Lucassen & Olde-Hartman, 2007). Uiteindelijk hebben er 11 interviews plaats gevonden. Waarvan 3 respondenten, vrijwilligers waren van het Brakkenfestival en 8 respondenten, vrijwilliger van de VoorleesExpress. Deze verdeling is zo vanwege de opkomst van de respondenten. Hoe dit van invloed is geweest op het onderzoek is te lezen in hoofdstuk 6, de discussie.

De leeftijd van de respondenten vallen tussen 21 tot 65 jaar. Er wordt in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Er is geen opleidingsniveau aan verbonden.

3.3 Materialen

In paragraaf 3.1 wordt omschreven dat het een kwalitatief onderzoek betreft met betrekking op de motivatie van vrijwilligers. In bovenstaande paragraaf wordt de populatie omschreven. In onderstaande paragraaf komen de materialen van het onderzoek aan bod.

Tijdens het interview wordt er gebruik gemaakt van een topiclist (zie bijlage 1). De vragen van de topiclist zijn van belang voor de resultaten. Er moet genoeg informatie over verschillende topics

vergaard worden om de koppeling met het taakkenmerkenmodel te kunnen maken. Er wordt op een vrije manier vragen gesteld en interesse getoond. Er wordt in het onderzoek ook geluidsopnames van de interviews gemaakt.

3.4 Procedure

In onderstaande paragraaf wordt de gehele procedure omschreven. Deze wordt op een manier omschreven zodat het voor elke andere onderzoeker uitvoerbaar is.

De respondenten hebben via de e-mail een uitnodiging gehad. In de uitnodiging konden zij een rooster vinden waarin aangegeven kon worden wanneer zij tijd hadden voor een interview. Op het moment dat zij hier op reageerden is er een bevestigingsmail naar hen gestuurd.

De respondenten zijn op het afgesproken tijdstip aan de deur ontvangen. Het interview is afgenomen op het hoofdkantoor van Surplus Welzijn Breda of in hotel van Ham gevestigd in dezelfde straat. Voor de hotel vestiging is gekozen omdat er respondenten 's avonds ontvangen moesten worden. Het hoofdkantoor is 's avonds echter gesloten. De interviewer zelf ontvangt de respondent en bedankt deze bij binnenkomst voor de tijd die de respondent vrij heeft willen maken. In een kamer met voldoende licht en een fijne kamertemperatuur wordt het interview afgenomen. Er is een drankje aanwezig en wordt dan ook meteen aangeboden bij binnenkomst. Het interview heeft een tijdsbestek van minimaal dertig minuten tot maximaal zestig minuten, met een uitloop van een kwartier. Een klok moet aanwezig zijn in de kamer waar het interview afgenomen wordt om de tijd in de gaten te kunnen houden. Het interview wordt opgenomen, hiervoor wordt toestemming gevraagd aan de respondent. Tijdens het interview worden aantekeningen gemaakt. Dit zijn steekwoorden en eventueel gedrag wat opvalt. Ter inleiding wordt in het kort verteld waar het onderzoek over gaat. Er wordt gevraagd of de respondent daarover nog vragen heeft. Zo niet dan begint het interview. De inleiding zorgt ervoor dat de respondent weet waar hij of zij zich tijdens het interview op moet focussen. Uit de proefinterviews kwam naar voren dat wanneer een respondent niet weet wat er van hem of haar wordt verwacht deze vooral veel ervaringen en voorbeelden aandraagt in het interview. De onderzoeker heeft ervoor gekozen de vraag: Wat waren uw verwachtingen aan het begin van het interview te plaatsen. Hierdoor kan er door de vrijwilliger antwoorden zonder dat zijn gedachten al eventueel zijn gevormd door andere vragen.

Na de inleiding wordt het daadwerkelijk interview afgenomen. De vragen die op de topiclist staan moeten zeker aan bod komen. Verder is het aan de interviewer om op de juiste momenten door te vragen en af te wijken van de topiclist. Er mogen geen vragen overgeslagen worden van de topiclist. Zodra er een vraag staat waar al eerder een antwoord op gegeven is moet deze vraag toch gesteld worden. Je kunt dan aangeven dat je denkt het antwoord al te weten maar de vraag toch graag wilt stellen.

Aan het einde van het interview wordt de respondent vriendelijk bedankt en begeleid naar de uitgang. De respondent wordt op de hoogte gebracht van het verslag wat opgestuurd gaat worden ter na controle.

3.5 Dataverwerking

Het is bij kwalitatief onderzoek niet gebruikelijk van te voren een analyseplan op te stellen. Dit geeft te veel sturing en vertroebeld je open blik op het onderzoek. Bij kwalitatief onderzoek is het de kunst om tussen de regels door te lezen. Aan de hand van de opnames en aantekeningen worden de interviews uitgewerkt. Minimaal een interview wordt in zijn geheel uitgewerkt. Bij de andere interviews worden de belangrijkste punten uitgewerkt. De uitgewerkte interviews zijn de input voor de taxonomie.

Er worden labels aan fragmenten gehangen. Deze labels komen eventueel vaker terug. Aan de hand daarvan worden thema's gekoppeld. De thema's vallen vervolgens weer onder een kernthema.

Door het labelen van de fragmenten kan er een taxonomie gemaakt worden. Deze wordt vervolgens weer omgezet in een codeboom om de onderzoeker overzicht te geven.

De codeboom en de fragmenten zijn deels terug te vinden in de resultaten.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt een omschrijving gegeven van de resultaten. Van de 11 interviews die afgenomen zijn, zijn er 3 vrijwilligers van het Brakkenfestiaal geïnterviewd en 8 vrijwilligers van de Voorleesexpress. In paragraaf 4.1 wordt de gemaakte codeboom aan de hand van de resultaten gepresenteerd. Per paragraaf wordt er per deelvraag omschreven wat de bevindingen zijn. De bevindingen worden ondersteund door de codeboom en fragmenten uit de interviews.

4.1 Codeboom

	Fragment	Aantal
Motivatie		
- Plezier (A)	<i>'Als zij het leuk vinden heb ik het ook naar mijn zin.'</i>	9
- Culturen (Z)	<i>'Je leert van andere culturen waarmee je in contact komt'</i>	8
- Kinderen (Z)	<i>'Ik wilde graag iets met kinderen doen'</i>	7
- Interesses (Z)	<i>'Ik wilde iets doen met mijn taalgevoeligheid en daar paste dit perfect in'</i>	8
- Helpen (A)	<i>'Iets voor een ander betekenen, dat geeft voldoening.'</i>	9
- Contact (Z)	<i>'Ik wilde iets erbij doen om onder de mensen te komen.'</i>	7
- Eigen belang (Z)	<i>'Het staat leuk op je cv.'</i>	6
Functiekenmerken		
- Variatie	<i>'Je kan het zo afwisselend maken als je zelf wil.'</i>	10
- Identiteit	<i>'Het voelt eigenlijk vanzelfsprekend.'</i>	11
- Begeleiding	<i>'De begeleiding vind ik juist uitzonderlijk goed.'</i>	10
- Autonomie	<i>'Alle vrijheid en ik vind dat prettig werken.'</i>	11
- Feedback	<i>'Bij het overleg zeker wel.'</i>	10
- Uitval	<i>'Durf ik niet te zeggen, ik denk dat ze vervanging regelen.'</i>	8
- Resultaat	<i>'Als de kinderen het leuk vinden.'</i>	11
- Belangrijkheid	<i>'Iets voor een ander betekenen, dat geeft voldoening.'</i>	10
- Verantwoordelijkheid	<i>'Het is een bepaald commitment'</i>	6

— Succesfactoren

-	Ervaringen delen	<i>'Dat vind ik heel leuk, je krijgt nieuwe ideeën.'</i>	3
-	Werksfeer	<i>'Dat geeft elke vrijwilliger een gevoel dat hij speciaal is.'</i>	5
-	Waardering		
	— Organisatie	<i>'Ze hebben echt vertrouwen in je en dat zie ik ook als waardering'</i>	2
	— Mensen	<i>'De dankbaarheid van de ouders.'</i>	3

(A): Ander, belang van de ander

(Z): Zelf, belang voor jezelf

4.2 Wat is de motivatie van de vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om dit werk te doen?

Uit het onderzoek komt naar voren dat de vrijwilligers verschillende motieven hebben voor het werk. De categorieën die naar voren komen zijn, het plezier, in contact komen met verschillende culturen, iets met kinderen doen, iets doen wat aansluit bij eigen interesses, een ander helpen, in contact komen met andere mensen, iets doen uit eigen belang.

Het merendeel heeft de categorieën, sfeer en een ander helpen aangegeven als motief.

-Plezier (A)	<i>'Als zij het leuk vinden heb ik het ook naar mijn zin.'</i>	9
-Helpen (A)	<i>'Iets voor een ander betekenen, dat geeft voldoening.'</i>	9

In bovenstaande codeboom is te zien dat 9 van de 11 vrijwilligers plezier en helpen als motieven aangeven. Alle vrijwilligers van het Brakkenfestival (3 van de 11 vrijwilligers) geven de categorie plezier aan als motief. Alle vrijwilligers van de VoorleesExpress (8 van de 11) geven een ander helpen aan als motief.

'Het is vrolijk en gezellig.' (1.4) is een fragment wat refereert naar sfeer. 'Ik vind het belangrijk bij te kunnen dragen aan de maatschappij.' (6.3) is een fragment wat aangeeft een ander te willen helpen. Het zijn beiden categorieën waarbij de vrijwilliger iets voor het belang van de ander doet, (A).

Daarna werden de categorieën, in contact komen met andere culturen en iets doen wat aansluit bij eigen interesses, het meest genoemd.

-Culturen (Z)	'Je leert van andere culturen waarmee je in contact komt'	8
-Interesses (Z)	'Ik wilde iets doen met mijn taalgevoeligheid en daar paste dit perfect in'	8

In bovenstaande codeboom is te zien dat 8 van de 11 vrijwilligers de categorieën culturen en interesses benoemd hebben als motief. Alle vrijwilligers van de Voorleesexpress hebben de categorie in contact komen met andere culturen genoemd als motief. Geen van de vrijwilligers van het Brakkenfestival heeft voor deze categorie gekozen. Wat opvalt is dat wel alle vrijwilligers van het Brakkenfestival de categorie interesses als motief genoemd heeft.

'Dat je toch in contact komt met die culturen.' (3.3) is een fragment wat het motief in contact komen met andere culturen ondersteund.

'Ik wilde iets doen met mijn taalgevoeligheid en daar paste dit perfect in.' (5.1) refereert naar het motief iets doen wat aansluit bij eigen interesses.

Beide categorieën zijn motieven waarbij de vrijwilliger iets voor het belang van zichzelf doet. (Z).

De categorieën iets met kinderen doen en in contact komen met andere mensen werd daarop volgens het meest benoemd.

-Kinderen (Z)	'Ik wilde graag iets met kinderen doen'	7
-Contact (Z)	'Ik wilde iets erbij doen om onder de mensen te komen.'	7

In bovenstaande codeboom is te zien dat 7 van de respondenten voor deze categorieën gekozen heeft. Alle vrijwilligers van het Brakkenfestival hebben de categorie in contact komen met andere mensen als motief genoemd.

'Ik heb iets met kinderen.' (4.1) is een fragment wat het motief iets met kinderen doen ondersteund.

'De contacten die je opdoet tijdens het festival.' (2.2) is een fragment wat refereert naar het motief iets doen om in contact te komen met andere mensen.

Bij beide categorieën doet de vrijwilliger het uit belang voor zichzelf. (Z).

Het minst benoemd werd het motief, iets doen uit eigen belang.

-Eigen belang (Z)	'Het staat leuk op je cv.'	6
-------------------	----------------------------	---

In bovenstaande codeboom is te zien dat 6 van de vrijwilligers de categorie eigen belang heeft genoemd.

'Meer in de praktijk te komen.' (10.3) is een fragment wat refereert naar het motief iets doen uit eigen belang. In deze categorie doet de vrijwilliger iets voor het belang van zichzelf. (Z). De redenen achter het motief eigen belang hebben te maken met een zelfontwikkeling.

Er is één respondent die alle categorieën als motieven benoemd heeft.

Alle vrijwilligers van de VoorleesExpress geven in contact komen met verschillende culturen en een ander helpen aan als motieven.

Alle vrijwilligers van het Brakkenfestival geven de categorieën sfeer, interesses en in contact komen met andere mensen aan als motieven.

4.3 Wat zijn de succesfactoren volgens vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival?

Uit het onderzoek komt naar voren dat er volgens de vrijwilligers drie factoren zijn die bijdragen aan hun positieve ervaringen tijdens het werk. Ze vinden deze factoren een succes aan het project. In deze resultaten zijn de fragmenten opgenomen die meerdere malen naar voren kwamen bij dezelfde vrijwilliger. Er is in het onderzoek bijvoorbeeld ook de vraag gesteld: waarin vindt u uw waardering terug?.

Antwoorden hierop worden opgenomen in onderstaande deelvraag. In deze deelvraag komen dus fragmenten naar voren die tijdens het interview belangrijk waren voor de vrijwilliger. In deze deelvraag komen antwoorden naar voren die tussen de regels door gelezen zijn. Er zijn drie succesfactoren uit het onderzoek gekomen. De werksfeer, het delen van de ervaringen en de waardering. De waardering is opgesplitst in waardering vanuit de organisatie en waardering vanuit de mensen. Met de mensen wordt bij de VoorleesExpress het gezin bedoeld. Bij het Brakkenfestival de mensen die het festival komen bezoeken.

De werksfeer wordt door iets minder dan de helft vaak benoemd als zijnde een succesfactor.

-Werksfeer *'Dat geeft elke vrijwilliger een gevoel dat hij speciaal is.'* 5

In bovenstaande codeboom is te zien dat 5 van de 11 vrijwilligers de werksfeer als succesfactor aangeven.

'De band met Marian vind ik heel leuk. We noemen haar niet voor niets Brakkenmama.' (7.2). Ik koos hiervoor omdat je niet opdrongen wordt aan de gezinnen.' (5.1). Deze twee fragmenten refereren op de succesfactor werksfeer.

Twee van de drie respondenten van het Brakkenfestival geven werksfeer als een succesfactor aan. Deze refereren naar het gevoel wat de sfeer onderling is.

Het delen van ervaringen wordt door een aantal beschreven als succesfactor.

- Ervaringen delen *'Dat vind ik heel leuk, je krijgt nieuwe ideeën.'* 3

In bovenstaande codeboom is te zien dat 3 van de 11 vrijwilligers het delen van ervaringen als succesfactor omschrijven. Wat opvalt is dat deze vrijwilligers alle drie bij de VoorleesExpress werken. 'Doordat je ervaringen uitwisselt, krijg je daar feedback op. Dat is wel echt een wisselwerking en dat is goed. Ik vind het ook fijn dat de coördinator ook een beetje het gezin kent.' (8.1). Ik vind ervaringen delen ook belangrijk, daar kan je veel van leren. Het maakt het ook leuk als je het kunt delen met iemand die dezelfde interesses deelt.' (6.1). Deze twee fragmenten en het fragment in de codeboom geven weer dat de vrijwilligers ervaringen delen als succesfactor zien.

Iets minder als de helft vindt het terug vinden van waardering een succesfactor.

Waardering

Organisatie (o)	'Ze hebben echt vertrouwen in je en dat zie ik ook als waardering'	2
Mensen (m)	'De dankbaarheid van de ouders.'	3

In bovenstaande codeboom is te zien dat het krijgen van waardering is opgesplitst in twee categorieën. Waardering vanuit de organisatie en waardering vanuit de mensen waarbij ze voorlezen, of die het festival bezoeken. Er is te zien dat 2 van de 11 vrijwilligers waardering vanuit de organisatie als succesfactor omschrijft. 3 van de 11 vrijwilligers ziet de waardering van de mensen als succesfactor. Geen vrijwilliger heeft waardering uit beiden categorieën genoemd.

Het andere fragment dat het resultaat waardering vanuit de organisatie ondersteunt is: "Elk jaar een eindfeest en een bingo met leuke prijzen"

Dat vind ik een teken van waardering.' (2.1) (o).

De fragmenten, 'De dankbaarheid van de ouders.' (3.1) (m) en 'Dat de ouders je dankbaar zijn en trots op hun kinderen.' (9.1) (m), ondersteunen het resultaat, waardering vanuit de mensen.

Er zijn twee respondenten die twee verschillende succesfactoren beiden terug vinden in hun werk. Één respondent vindt ervaringen delen en werksfeer succesfactoren. Één respondent vindt ervaringen delen en waardering succesfactoren.

4.4 Zijn de 5 functiekenmerken van het taakkenmerkenmodel volgens de vrijwilligers genoeg bevredigd?

De vijf functiekenmerken van het taakkenmerkenmodel zijn, taakvariatie, taakidentiteit, taakbelangrijkheid, autonomie en feedback. Tijdens het maken van de taxonomie kwamen er categorieën naar voren die vaak benoemd werden door de vrijwilligers. Daarom is ervoor gekozen hier aparte categorieën voor te maken. De categorieën zijn, begeleiding en uitval. De begeleiding valt onder taakidentiteit. Uitval valt onder taakbelangrijkheid.

De functiekenmerken waarbij alle vrijwilligers tevreden over zijn, zijn:

-Identiteit	'Het voelt eigenlijk vanzelfsprekend.'	11
-Autonomie	'Alle vrijheid en ik vind dat prettig werken.'	11

In bovenstaande codeboom is te zien dat alle vrijwilligers tevreden zijn over de categorieën identiteit en autonomie.

'De eisen zijn gewoon logische dingen voor mij.' (2.1) is een fragment wat refereert naar het functiekenmerk identiteit. 'De vrijheid vind ik fijn omdat ik graag eerst zelf dingen uit probeer.' (10.1) is een fragment wat refereert naar het functiekenmerk autonomie.

De functiekenmerken waarbij de meerderheid tevreden over is, zijn:

-Variatie	'Je kan het zo afwisselend maken als je zelf wil'	10
-Begeleiding	'De begeleiding vind ik juist uitzonderlijk goed.'	10
-Feedback	'Bij het overleg zeker wel.'	10

In bovenstaande codeboom is te zien dat niet alle vrijwilligers tevreden zijn over de functiekenmerken. Één respondent was met de functiekenmerk variatie en feedback niet tevreden. 'Ik heb wel gemerkt dat als ik twee dagen als fotograaf werk, dat dan toch veel hetzelfde is.' (11.1) en 'Ik vind een hele week ook te lang.' (11.2) zijn fragmenten waarin zijn ontevredenheid terug te vinden is. Één respondent vindt de begeleiding een te groot woord en ziet het niet als begeleiding. 'Begeleiding is in deze situatie een groot woord denk ik. Wie je aanspreekpunt is doe je zaken mee.' (7.1) is een fragment wat dit ondersteunt. In bovenstaande codeboom is ook te zien dat bijna alle vrijwilligers tevreden zijn over de categorieën. 'Je kunt het zo afwisselend maken als je zelf wil. Ik vind dat prettig.' (9.1) is een fragment wat de variatie ondersteunt. 'Het is fijn dat je begeleid wordt en het niet alleen uit hoeft te zoeken.' (4.1) is een fragment wat het functiekenmerk begeleiding ondersteunt. 'In de vergaderingen krijg je feedback.' (8.1) dit fragment refereert naar het functiekenmerk feedback.

Het functiekenmerk belangrijkheid wordt door de meeste aangetoond aanwezig te zijn.

-Belangrijkheid	'Iets voor een ander betekenen, dat geeft voldoening.'	10
-----------------	--	----

In bovenstaande codeboom is te zien dat er één respondent afwijkt. In het interview is niet naar voren gekomen dat hij daar ontevreden over is. Er is niets over gezegd. De meerderheid heeft wel iets over de belangrijkheid gezegd. 'Die bijdrage aan hun ontwikkeling.' (6.1) en 'Als ik mijn werk niet doe is er geen evenement.' (7.1) zijn fragmenten die ondersteunen dat de vrijwilligers zich ervan bewust zijn wat hun meerwaarde is in het werk. Ze ondersteunen dat de vrijwilliger kennis heeft van de belangrijkheid van hun werk.

Het functiekenmerk uitval is niet goed genoeg bevredigd volgens de vrijwilligers.

-Uitval	'Durf ik niet te zeggen, ik denk dat ze vervanging regelen.'	8
---------	--	---

In bovenstaande codeboom is te zien dat de meerderheid niet weet wat er gebeurt wanneer hij/zij tijdelijk uitvalt. 'Geen idee, denk daar eigenlijk niet over na.' (2.1) en 'Weet ik niet.' (9.1) zijn fragmenten die dit ondersteunen. 3 van de 11 vrijwilligers weten wel wat er gebeurt. 2 van de 3 weet dit door ervaring. 'Je hebt echt een vangnet en dat vind ik fijn.' (1.1) is een fragment uit het interview met een vrijwilliger die weleens uitgevallen is.

4.5 Ervaren de vrijwilligers de drie werkbelevingen van het taakkenmerkenmodel: ervaren belangrijkheid, verantwoordelijkheid en kennis van de resultaten?

Laag verzuim en verloop zijn volgens de theorie van het taakkenmerkenmodel tegen te gaan. De drie werkbelevingen: ervaren belangrijkheid, verantwoordelijkheid en kennis van de resultaten leiden tot vier uitkomsten. De uitkomsten zijn: een hoge interne motivatie, een goede taakvervulling, hoge

5. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag. Per paragraaf worden eerst de deelvragen beantwoord aan de hand van de waargenomen resultaten.

5.1 Wat is de motivatie van de vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om dit werk te doen?

Uit de resultaten komen de volgende motieven naar voren (Tabel1).

	%
Het plezier	82
Het helpen van een ander	82
In contact komen met verschillende culturen	73
Iets doen wat aansluit bij eigen interesses	73
In contact komen met andere mensen	64
Iets met kinderen doen	64
Iets doen uit eigen belang	54

Tabel 1

In bovenstaande tabel zijn de percentages te zien van de gekozen motieven door de vrijwilligers. Uit dit onderzoek is gebleken dat de motieven van de vrijwilligers vaak in het belang van zichzelf zijn. 5 van de 7 categorieën zijn motieven die in het belang van de vrijwilliger zijn. We kunnen dus concluderen dat de vrijwilligers van Surplus Welzijn van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival veel motieven hebben om aan vrijwilligerswerk te doen waarbij ze belangen van zichzelf kunnen behartigen. Toch zijn de twee meest genoemde motieven, motieven die in het belang van een ander zijn. We kunnen dus concluderen dat er meer motieven zijn waarbij de vrijwilligers in het belang van zichzelf denkt maar dat de meest voorkomende motieven van de vrijwilligers in het belang van de ander zijn.

5.2 Wat zijn de succesfactoren volgens vrijwilligers van de projecten, de VoorleesExpress en het Brakkenfestival?

Uit dit onderzoek is gebleken dat de succesfactoren, volgens de vrijwilligers van de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival, ervaringen delen, waardering vanuit de organisatie, waardering van de mensen en werksfeer zijn. Ervaringen delen wordt alleen benoemd door vrijwilligers van de VoorleesExpress.

5.3 Zijn de 5 functiekenmerken van het taakkenmerkenmodel volgens de vrijwilligers genoeg bevredigd?

Uit de resultaten van het onderzoek is gebleken dat de vijf functiekenmerken voldoende bevredigd zijn. Uit de resultaten is ook naar voren gekomen dat de meerderheid niet weet wat er gebeurt wanneer hij of zij tijdelijk uitvalt. Deze categorie uitval valt onder het functiekenmerk

taakbelangrijkheid. Uit de resultaten is gebleken dat deze functiekenmerk verder wel voldoende bevredigd is.

5.4 Ervaren de vrijwilligers de drie werkbelevingen, ervaren belangrijkheid, verantwoordelijkheid en kennis van de resultaten?

Uit de resultaten is gebleken dat de werkbelevingen, ervaren belangrijkheid en kennis van de resultaten ervaren worden door de vrijwilligers. De werkbeleving verantwoordelijkheid wordt door iets meer dan de helft van de vrijwilligers ervaren. We kunnen concluderen dat niet alle werkbelevingen ervaren worden.

5.5 Wat motiveert de vrijwilligers van de VoorleesExpress en het Brakkenfestival om hieraan te participeren en ook langdurig te blijven participeren?

Uit dit onderzoek is gebleken dat, het plezier, het helpen van een ander, in contact komen met verschillende culturen, iets doen wat aansluit bij eigen interesses, in contact komen met andere mensen, iets met kinderen doen, iets doen uit eigen belang, motieven zijn die de vrijwilligers motiveert om te participeren aan de projecten de VoorleesExpress en het Brakkenfestival.

Uit de resultaten van de vrijwilligers van het project de VoorleesExpress komt naar voren dat alle vrijwilligers gezamenlijk twee motieven noemen. De motieven zijn, in contact komen met andere culturen en een ander helpen.

Uit de resultaten van de vrijwilligers van het project het Brakkenfestival komt naar voren dat alle vrijwilligers gezamenlijk drie motieven noemen. Die motieven zijn, het plezier, iets doen wat aansluit bij eigen interesses en in contact komen met andere mensen. Ook is gebleken dat geen van de vrijwilligers van het project het Brakkenfestival het motief, in contact komen met verschillende culturen, benoemt. Wel benoemen ze allemaal het motief, in contact komen met andere mensen.

Volgens de theorie van Hackman & Oldham leiden de werkbelevingen tot: een hoge interne motivatie, een goede taakvervulling, hoge arbeidssatisfactie, laag verzuim en verloop (Horn, 1997). Uit dit onderzoek is gebleken dat de werkbelevingen van de theorie van het taakkenmerkenmodel, ervaren belangrijkheid en kennis van de resultaten ervaren worden door de vrijwilligers. Door het ervaren van deze werkbelevingen blijven de vrijwilligers gemotiveerd om aan de projecten te blijven participeren.

6. Discussie

In dit hoofdstuk wordt er kritisch gekeken naar het onderzoek. Waar nodig worden aanbevelingen gedaan.

1.1 Steekproef

In de steekproef zijn er van de 11 vrijwilligers maar 3 vrijwilligers van het project het Brakkenfestival geïnterviewd. Hierdoor is de steekproef uit balans. Er zijn geen vreemde resultaten uitgekomen door de disbalans. Om het onderzoek meer betrouwbaar te maken hadden er nog minimaal 2 vrijwilligers van het Brakkenfestival geïnterviewd moeten worden.

1.2 Resultaten

Uit de resultaten van de vrijwilligers van het project de VoorleesExpress komt naar voren dat alle vrijwilligers gezamenlijk twee motieven noemen. De motieven zijn, in contact komen met andere culturen en een ander helpen.

Uit de resultaten van de vrijwilligers van het project het Brakkenfestival is gebleken dat geen van de vrijwilligers van het project het Brakkenfestival het motief, in contact komen met verschillende culturen, benoemt. Wel benoemen ze allemaal het motief, in contact komen met andere mensen.

De doelgroep van het project het Brakkenfestival is erg breed. De doelgroep is kinderen van 4 tot en met 12 jaar oud. In tegendeel met het project de VoorleesExpress. De doelgroep van de VoorleesExpress zijn gezinnen met taalachterstand waarbij het gezin meestal een allochtoon gezin is. Het is dan logischer dat de vrijwilligers van het Brakkenfestival het motief omschrijft als in contact komen met andere mensen. Cultuur en cultuurverschillen is bij hun namelijk, in tegendeel tot de vrijwilligers van de VoorleesExpress, niet prominent aanwezig. Om twijfel uit te sluiten was het beter geweest om het motief, in contact komen met verschillende culturen, tijdens het interviewen beter uit te splitsen. Wat vindt u ervan om in contact te komen met andere voorlezers? Wat vindt u ervan dat u nieuwe contacten opdoet bij uw collega's? Heeft u veel contact met uw collega's, wat vindt u daarvan? Zijn voorbeelden van vragen die dit onderscheidt hadden kunnen maken.

1.3 Aanbevelingen

Door dat het voor de onderzoeker in 20 weken niet haalbaar was is er niet gekozen voor een vergelijkend onderzoek. Hoewel dit de resultaten van dit onderzoek wel zou versterken. De onderzoeker beveelt dus aan ook vrijwilligers van andere projecten bij Surplus Welzijn Breda te interviewen. Het gehele onderzoek kan herhaald worden op de nieuwe respondenten. De resultaten van de andere onderzoeken kunnen dan vergeleken worden met deze resultaten. Omdat er in dit onderzoek ook onderzocht is waarom vrijwilligers langer blijven participeren is het wel een vereiste dat er ook de mogelijkheid is vrijwilligers te interviewen die al een langere tijd aan het project werken. Met vergelijkend onderzoek kan er nogmaals kritisch gekeken worden naar de succesfactoren van de projecten, de VoorleesExpress en het Brakkenfestival. Zijn dit succesfactoren die alleen in deze projecten terug komen?

Kwalitatief onderzoek is vaak een vooronderzoek voor kwantitatief onderzoek. Surplus Welzijn Breda heeft aangegeven een checklist op te willen stellen waarmee ze projecten kunnen meten. Aan de hand van dit onderzoek zou er een checklist opgesteld kunnen worden. Ook zou er aan de hand van dit onderzoek gekozen kunnen worden voor een medewerkertevredenheid onderzoek. De onderzoeker beveelt aan om met de theorie van het taakkenmerkenmodel een kwantitatief onderzoek te doen. Hackman & Oldman hebben een vragenlijst ontworpen, the Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman & Oldham, 1974), waarmee de mate van ervaring van de vijf functiekenmerken in hun werk wordt gemeten. De vijf functiekenmerken worden in de vragenlijst op een 7 puntschaal gemeten. De scores worden vervolgens met elkaar vermenigvuldigt . Het gemiddelde van: taak variatie x taak identiteit x taak belangrijkheid) x autonomie x feedback. De score die hieruit komt wordt de MPS genoemd. The motivating potential score (MPS) = een maat van het algehele potentieel van het werk om intrinsieke motivatie te verschaffen (Hackman & Oldham, 1975).

7. Literatuurlijst

Baarda, D., B., De Goede, M., P., M., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek (2e geheel herziene druk)*. Groningen: Wolters Noordhoff.

Behson, S., J. (2010). *Using relative weights to reanalyze „settled“ areas of organizational behavior research: the Job Characteristics Model and organizational justice*. International Journal of Management & Information Systems, 14, 5.

Beuker, H. (2009). *Adviseren over motiveren voor de HRM-professional*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Bekkers, R. (2004). *Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk*. ICS - University of Utrecht

Brakkenfestival (2012) *Organisatie*. Geraadpleegd op: 09-02-2012 via:
<http://www.brakkenfestival.nl/?id=117>

Brakkenfestival (2012). *Vrijwilligers*. Geraadpleegd op 09-02-2012 via:
<http://www.brakkenfestival.nl/?id=120>

Catanzaro, D. (1997). *Course enrichment and the Job Characteristics Model*. Teaching of Psychology, 2, pp. 85-87.

Ferris, G.,R. & Fried, Y. (1987). *The validity of the Job Characteristics Model: a review and meta-analysis*. Personnel Psychology, 40, pp. 87–322.

Gemeente Breda. (2011). *Beleidskader Vrijwilligers@Breda*.

Glick, W., H., Gupta, N., Jenkins, D., G., Jr. (1986). *Method versus substance: how strong are underlying relationships between Job Characteristics and attitudinal outcomes?* The Academy of Management Journal, 29, pp. 441-464.

Hackman, J., R., Pearce, J., L., Wolfe, J., C. (1978). *Effects of changes in job characteristics on work attitudes and behaviors: a naturally occurring quasi-experiment*. Organizational behavior and human performance, 21, 289-304.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, 60, pp. 159-70.

- Hackman, J., R & Oldham, G., R. (1976). *Motivation through the design of work: test of a theory*. Organizational behaviour and human performance, 16, pp. 250-279
- Hackman J., R. & Oldham G., R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Yale University.
- Hackman J., R. & Oldham G., R. (1980). *Work Redesign*. Professional Psychology, 11, 3.
- Heinsius, J. (1999). *Werken met vrijwilligers, kenmerken en motieven van vrijwilligers(werk)*. Utrecht: NOV Publicaties
- Hetem, R. (2011). *Meer voor minder. Onderzoek naar de gevolgen van de recessie en de bezuinigingen voor het lokale vrijwilligerswerk*. Utrecht: Vereniging NOV.
- Horn, L.a. (1994). *Psychologische aspecten van de organisatie*. Schipluiden: Kluwer.
- Steijn, B. A.J. (2009). *Strategisch HRM in de publieke sector*. Assen: Koninklijke Van Gorcum bv.
- Olde-Hartman, T., C., Lucassen, P., L., B., J. (2007). *Kwalitatief onderzoek: praktische methoden voor de medische praktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Surplus Welzijn (2012). *Organisatie*. Geraadpleegd op: 06-02-2012, via:
<http://www.surpluswelzijn.nl/smartinstant3.net?id=2855>
- Vinke, R.H.W. (2004). *Zoeken naar intrinsieke motivatie*. 's-Gravenhage: Reed Business Information bv.
- VoorleesExpress (2012). *Project*. Geraadpleegd op 07-02-2012 via:
<http://www.voorleesexpress.nl/project>
- Wilson, J. (2000). *Volunteering*. Annual Review of Sociology, 26, pp. 215-240.
- Wout, E. (2004). *Wat beweegt vrijwilligers?* Universiteit van Amsterdam.

Bijlagen

Bijlage 1. Topiclist

- Verwachting en uiteindelijke uitkomst
Wat waren uw verwachtingen over het project?
Wat waren uw verwachtingen over uw functie?
Zijn deze verwachtingen uitgekomen?
- Achtergrond informatie vrijwilliger
Wat is uw leeftijd?
Hoelang bent u al actief als vrijwilliger?
Hoelang bent u al actief als vrijwilliger bij Surplus welzijn?
Wat zijn voor u de redenen geweest om als vrijwilliger te gaan werken?
- Motivatie om te participeren
Taakvariatie
Wat vindt u interessant aan de functies?
Wat vindt u belangrijk terug te vinden in de functies?
Vindt u de dat de functies genoeg afwisselende taken bevat?
Taakidentiteit
Zijn voor u de taken van een functie duidelijk?
Wat vindt u van de opzet van de functie?
Wat vindt u van de eisen van een taak?
Zijn taken voor u haalbaar?
Vindt u dat er genoeg informatie vooraf bekend is?
Wat vindt u van de structuur die in het project zit?
Wat vindt u van de begeleiding?
Autonomie
In hoeverre heeft u vrijheid binnen uw functie?
- Succesfactoren project
Waarin vindt u uw waardering terug?
Wat is voor u een succesfactor in de functie?
- Valkuilen project
Wat vindt u niet leuk aan uw functie?
Wat zou er volgens u verbeterd kunnen worden?

- Motivatie lange duur

Feedback

Krijgt u feedback op uw manier van werken?

Welke resultaten zijn er voor uw zichtbaar? En hoe?

- Belangrijkheid werk

Taakbelangrijkheid

Op welke manier vindt u uw werk belangrijk?

Heeft uw werk invloed op andere?

Wat gebeurt er als u tijdelijk uitvalt?

In hoeverre is uw werk belangrijk voor andere?

- Schaalvraag

Wat voor punt geeft u het project? Wat heeft het nog nodig om hoger te worden?

Wat voor punt geeft u de functie die u vervult? Wat heeft het nog nodig om hoger te worden?

Stel dat er nu iemand binnen zou komen die twijfelt om te participeren aan het project, wat zou u dan tegen diegene zeggen?

Bijlage 2. Transcripten interviews

Respondent 7 (totaal uitgewerkt transcript)

R: zou je kunnen beginnen met je naam en je leeftijd?

M: ja, en ik ben 25 jaar.

R: hoelang ben je al actief als vrijwilliger?

M: dit is het achtste of negende jaar

R: al vrij lang dan.

M: ja opzich wel. Vergeleken met andere mensen opzich wel.

R: en alleen bij het Brakkenfestival?

M: ja alleen bij het Brakkenfestival.

R: en wat doe je precies bij het Brakkenfestival?

M: ik zit in het bestuur en ik ben mede verantwoordelijk voor de op en de af bouw. Het bestellen van de luchtkussens. Een hele grondtekening maken van het hele gebied binnen en buiten. En uiteindelijk tijdens de week ben ik verantwoordelijk voor het sport en spel gedeelte. Met nog iemand anders samen. Ik doe ook de stagiaire begeleiding erbij, samen met Marian doe ik dat. Over het algemeen ben ik ook altijd degene die tijdens het festival opbouwen met de vrachtwagen alle spullen heen en weer rijdt. 's Ochtends ook het brood ophalen dat gesponsord wordt door Bakkersland en dat soort extraatjes.

R: een hoop dus.

M: nou ja, dat valt wel mee denk ik. Iedereen heeft het druk op zijn eigen moment.

R: wat waren jouw verwachtingen van het project toen je er voor het eerst aan meedeed?

M: mijn eerste keer was geregeld vanuit mijn stage vanuit SIOS. En ik moest stage lopen. Ik moest eigenlijk de hele zomer op een camping stage lopen. Maar daar had ik niet zo'n zin in. En toen zeiden ze als je twee weken het Brakkenfestival doet de op en af bouw helemaal en het evenement. Dan gelden dat ook als dezelfde hoeveelheid uren. En ik was er vroeger als kind wel geweest maar ja dat was weet ik veel hoeveel jaar al wel niet geleden. En eigenlijk was er meteen al wel een klik met Marian samen. En op de een of andere manier is dat altijd wel gebleven. En toen hebben ze na het jaar ook gevraagd of ik in het bestuur wilde komen, samen met nog twee anderen. En sindsdien zit ik in het bestuur.

R: oke, maar wat waren je verwachtingen dan? Voordat je eraan begon. Wat had je ervan verwacht?

M: de eerste keer was eigenlijk niet echt als vrijwilliger, dus ik dacht dat als ik daar kwam gewoon mijn dingetje moest doen. Alleen tijdens de opbouw al vonden wij dat het efficiënter en sneller kon. En dat hebben we toen ook drie keer gezegd, misschien niet helemaal verstandig op dat moment. En daarom denk ik dat dat ook een van de redenen was voor hun om ons te vragen hun te ondersteunen. En sindsdien proberen we alles efficiënter te doen, alles in samenspraak met de rest. Ja het houdt in dat er kinderen komen spelen. En zeker tegenwoordig moet je echt een beetje politieagent spelen tegen sommige. En die kinderen kunnen naar toe waar ze willen, ze kunnen niet van het terrein af. Dat is het enige belangrijke.

R: oke dus eigenlijk ben je begonnen als vrijwilliger binnen een grote organisatie, en daarin heb je je eigen taak op het Brakkenfestival..

M: ja, ik stond het eerste jaar dan ingedeeld bij sport en spel omdat dat vanuit SIOS een vereiste was. En toen heb ik eigenlijk altijd buiten gestaan op de baan. Dat had Marian voor mij geregeld omdat ik dat leuk vind om te doen. Dat is met water, 's ochtends vind iedereen het altijd te koud en 's middags wil iedereen erin. En dat was voor die week mijn taak, zorgen dat die activiteit draaiende bleef. En het maakte niet uit hoe we dat deden als er maar altijd een activiteit bezet was.

R: en al snel kwam je met eigen ideeën en daar was wel oor naar?

M: ja, uiteindelijk hebben we steeds zelf bepaald of we koffie wilde drinken of. Voornamelijk tijdens de opbouw. En wij waren altijd wel degene die doorwerkte. En zodoende zijn we er eigenlijk ingerold.

R: oke, wat zijn voor jou buiten je stage om de redenen geweest om als vrijwilliger te gaan werken?

M: ja ik weet eigenlijk niet. Ik heb niet echt een duidelijke reden. Ik vind het leuk om te zien dat die kinderen plezier hebben. Maar uiteindelijk vind ik de organisatie van zo'n evenement een grotere uitdaging dan te zien dat die kinderen heel erg blij zijn. Dat is wel het effect wat wij voor ogen hebben tijdens het organiseren. En als dank daarvoor krijg je 1500 blije kinderen binnen. En verder het leukste vind ik alles wat erbij komt kijken, de evaluatie van komend jaar maar ook dat je een heel jaar bezig bent met het verzinnen, opbouwen, organiseren met de wet en regelgeving en dat soort dingen. En dat iedereen zijn eigen mening heeft maar dat je dat toch op een spoor krijgt.

R: dus het is zeker een uitdaging?

M: ja sowieso. Ieder jaar proberen we weer wat nieuws te verzinnen. En komend jaar natuurlijk 25 jaar bestaan, dus dan gaan mijn gedachten al uit naar oke hoe gaan we dat aanpakken. En ook dit jaar voor het eerst kindjes van 4 tot 6 erbij. En dat vergt ook even meer planning. Dus dat is leuk. We doen ook zoveel dingen tijdens het evenement wat niemand weet, maar wat toch wel opgelost wordt door ons, het bestuur. En dat iedereen dan zegt, ja het liep echt vloeiend dit jaar. En dat wij dan denken, jaa.. dat liep het ook echt. Dat vind ik ook echt ook leuk dat niemand ziet dat wij er achter de schermen echt heel veel mee bezig zijn.

R:oke, helder. Wat vind je interessant aan het werk?

M: ja, vooral het organiseren ervan. En uiteindelijk ook de band die ik heb met Marian, dat is ook echt ja. We noemen haar niet voor niets, Brakkenmama. En dat geldt voor elke vrijwilliger wel een beetje.

R: dus er wel een hecht team?

M: ja zeker. We zijn zeg maar met 7 man. En het is best wel druk ook omdat we maar met 7 man zijn. Iedereen heeft zijn eigen taken en de een heeft het in het begin druk en de ander juist op het eind. En dat is wel goed afgestemd.

R: oke. Wat vind je belangrijk terug te vinden in je werk?

M: plezier.

R: oke, kun je daar een voorbeeld van geven?

M: hoe wij met mekaar omgaan zeg maar. Plezier in het organiseren maar ook in de omgang met elkaar. Zo met het bestuur onderling. En ook als je nagaat dat wij de grootste groep vrijwilligers hebben volgens mij. Ja dat betekent wel iets zeg maar. En vorige jaar is de grote baas van Surplus Breda langsgesproken en hij werd gewoon behandeld als ieder ander. je wordt bij ons allemaal als gelijk behandeld. Je bent wie je bent, en we verwachten iets van je en als je dat goed doet ja dan is het goed. Dat vind ik echt leuk, dat iedereen gewoon gelijk is en dat zie je ook op het eindfeest. Jong en oud staat door elkaar te dansen en te praten.

R: oke, vind je dat jouw functie genoeg afwisselende taken bevat?

M: ja. Uiteindelijk is Marian de enige beroepskracht en de rest zijn allemaal vrijwilligers die gewoon ook nog werken. Dat maakt het wel druk. Maar ik vind het leuk en afwisselend genoeg want je hebt ook veel taken.

R: oke en is het ook belangrijk voor je dat het afwisselend blijft?

M: het hoeft niet zo heel afwisselend voor mij te zijn. Als ik maar weet wat ik moet doen en weet wat ik leuk vind en niet leuk. En dan het niet leuke eigenlijk niet hoeft te doen, ja dan is het voor mij goed.

R: zijn voor jou de taken van je functie duidelijk?

M: ja. Ze zijn allemaal duidelijk omschreven. Er staat niet zwart op wit wat er precies nou iedereen moet doen. Maar iedereen weet wel van elkaar wat zeg maar elkaar taken zijn en wie je moet gebruiken voor bepaalde taken.

R: je bent dus goed op de hoogte van elkaar?

M: ja

R: wat vind je van de opzet van je functie?

M: hoe bedoel je dat?

R: qua begeleiding, en heb je van te voren bijvoorbeeld een training gekregen of een informatieavond?

M: nee niet echt een informatieavond. En nu werk ik er natuurlijk al langer en spreekt alles voor zich. En zoveel veranderen de dingen ook meestal niet. En meestal wordt er tijdens een bakje koffie even geëvalueerd over wat er die dag gaat gebeuren. Maar het is ook niet echt toepasselijk geweest voor ons. Iedereen wist meteen wel wat er van hem verwacht werd.

R: wat vind je van de eisen van je taak?

M: goed. Uiteindelijk zijn er best wel belangrijke taken die iedereen heeft. Bijvoorbeeld met op en afbouwen dan moet alles goed staan. Anders wordt er door de brandweer dingen afgekeurd. Er zitten veel veiligheidsaspecten aan. En die moet je wel weten. En dat kan heel makkelijk door logisch nadenken, maar soms zie je dingen over het hoofd. En dan komt er iemand aan die vraagt of het wel zo kan. En dat hoeft niet altijd iemand van het bestuur te zijn, dat kan ook gewoon een vrijwilliger zijn.

R: maar als ik dit zo hoor heb je veel verantwoordelijkheid dus?

M: ja. Iedereen.

R: zijn de taken voor jou haalbaar?

M: ja. Jazeker. Wel goed plannen met privé. Maar dat komt omdat iedereen er een fulltime baan bij heeft. Maar als je goed plant. Voor mij is dat voornamelijk van toepassing tijdens de voorbereiding maar voor sommige ook niet.

R: maar het is wel allemaal haalbaar?

M: ja,ja,ja

R: oke. Vind je dat er vooraf genoeg informatie bekend is?

M: voordat ik vrijwilliger werd?

R: ja

M: ja ik denk het wel. Het was wel duidelijk wat er van je verwacht werd ook door de trainingsdag toen. Daar werd veel duidelijk.

R: kun je daar iets meer over vertellen, over die trainingsdag?

M: ja we hebben nu trainingsavonden, maar toen nog dagen. Met een dag dan krijgen ze een algemeen praatje over de jaarplanning. En vroeger kregen we een hele brandblus training voor alle vrijwilligers. maar die is er nu uitgehaald omdat de kans op brand erg klein is en het enorm veel tijd kostte. Nu hebben we een soort enquête door de brandweer opgesteld. En daarmee bereiken we misschien nog wel meer dan met zo'n training. Het bestuur zelf heeft dan wel altijd nog een training. En dan wordt dat zo opgepakt.

R: ja, er wordt dus van te voren al veel energie in gestoken?

M: ja, zeker. Maar dat moet ook wel denk ik.

R: hoezo moet dat?

M: ja Marian is de eindverantwoordelijke als er echt iets gebeurt. Maar wij zijn met z'n 7en wel verantwoordelijk voor de 1700 man wat uiteindelijk binnen loopt. Dus als er dan iets gebeurt moeten we wel weten wat we moeten doen. Dat gebeurt door de trainingen

R: wat vind je van de structuur die in het project zit?

M: goed wel. We proberen de vaste mensen te houden voor het bouwen, dat werkt efficiënter. Maar soms komen mensen niet meer. Maar je moet ook nieuwe mensen werven, want wat als iedereen er ineens mee ophoudt. De structuur is voor ons heel duidelijk denk ik voor de andere is het ook duidelijk. Iedereen heeft heel duidelijk zijn eigen taak. We zijn ook allemaal erg herkenbaar, we hebben andere kleur shirtjes als de rest. En iedere dag wordt iedereen met zijn vrijwilligers bij elkaar geroepen en wordt er gekeken naar oke dit en dit is het geval.

R: en als je kijkt naar de structuur in de organisatie?

M: Marian is wel eindverantwoordelijke maar we beslissen alles samen met het bestuur. Dan heb je nog de vrijwilligers. alles gaat goed in overleg. En soms moet Marian zelf iets beslissen maar dan worden we op de hoogte gehouden.

R: hoe werkt de communicatie onderling? Stel dat er een vrijwilliger met een probleem zit, hoe loopt dan de communicatie?

M: in principe, is dat Marian die dat aanpakt. Zij moet alles weten. En als er iets met een vrijwilliger is die wij zelf niet kunnen oplossen dan komt Marian erbij en spreekt met de desbetreffende persoon. Als de vrijwilliger liever met mij bijvoorbeeld praat is dat ook geen probleem. Er wordt altijd wel even mee gesproken door wie dan ook.

R: wat vindt je van de begeleiding? Misschien kun je ook onderscheid maken in de tijd dat je als vrijwilliger bezig was, en wanneer je in het bestuur zit.

M: begeleiding is in deze situatie een groot woord denk ik. Want je wordt ingedeeld op een activiteit en je weet wie je aanspreekpunt is en daar doe je zaken mee. Er wordt verder continue rondgelopen en doorbesproken. Rondjes lopen en mensen wegzetten voor pauze en vragen hoe het gaat. Begeleiden ja in deze situatie niet echt begeleiding. Ik denk dat het meer is dat iedereen weet wat hij moet doen en alles gaat in overleg, sowieso met Marian en de medebelastende. Er wordt een mail of een belletje gedaan.

R: dus er wordt voornamelijk via de mail en telefoon contact gehouden?

M: ja vooral nu in deze periode. Hoe dichterbij het evenement wordt het alleen maar meer. En we bespreken heel veel tijdens het werkweekend. We gaan altijd een weekend weg, en daarin worden de laatste voorbereidingen doorgesproken en nog even de puntjes op de i zetten.

R: het werkweekend is alleen voor het bestuur?

M: ja, bestuur en eventueel stagiaires die er dan zijn. Want die draaien ook alles mee vanaf de voorbereiding. En dan wordt echt alles doorbesproken. Dus een heel weekend lang, plannen, vergaderen.

R: en dat is meestal kort voordat het van start gaat?

M: ja meestal ergens in juni. Het ligt er ook aan wanneer iedereen kan.

R: in hoeverre heb je vrijheid binnen je functie?

M: vrijheid in welke zin?

R: eigen inbreng, eigen ideeën.

M: alle vrijheid. Het plannen van de activiteiten is in overleg, want we willen bepaalde doelen behalen en er is een bepaald budget. Maar als we daar binnen blijven maakt het niks uit. We mogen zelf weten hoe we het indelen en wat we inkopen voor het budget. En op de dag zelf is het ook ons eigen feestje.

R: en wat vindt je ervan dat je zoveel vrijheid hebt?

M: ja ik vind het goed omdat we nu ook een eigen systeem hebben we ontwikkeld. En dat werkt super goed. We weten van elkaar waar we zijn en we vullen elkaar aan. En als mensen gaan zeggen je moet het zo doen, dan werkt het niet altijd. We hebben alle vrijheid.

R: als ik je zo hoor kan ik concluderen dat je het prettig vindt?

M: ja, ja zeker.

R: waarin vindt je je waardering terug?

M: ja vooral in het feit dat uiteindelijk alles vlekkeloos is gelopen. Dat er weinig bijzonderheden zijn geweest. Als je ouders hebt die naar je toe komen, of vrijwilligers echt hun waardering uitspreken dan is dat echt mooi. Ook vorig jaar hebben we zo lang gewerkt en ouders dat zien en waarderen dat is echt heel erg fijn.

R: dus wanneer mensen hun waardering naar je uitspreken vind jij daar voor jezelf weer waardering in?

M: ja nou niet eens zo per se naar mij. Maar ook naar iemand anders van het bestuur. Als ze dan zeggen van ja hey eh we hebben heel veel complimenten gehad, zo in de vergadering 's avonds, dat vind ik wel leuk.

R: wat vind je voor jezelf een succesfactor in je functie?

M: dat uiteindelijk alles goed loopt. We hebben vaak minder vrijwilligers dan we inplannen. Maar het lukt ons toch altijd wel weer om activiteiten draaiende te houden en iedereen drie keer pauze te kunnen geven. Dat is voor mij een behoorlijke succesfactor.

R: en wat doet dat met jou wanneer een dag door jou toedoen helemaal goed loopt?

M: ja dat is mijn taak. daarom loop ik daar en ben ik bestuurslid. Het is mijn taak om het te regelen en ik moet zorgen dat het goed loopt.

R: en als het dan goed loopt?

M: dan denk ik ja prima goed gedaan.

R: wat vind je niet leuk aan je functie?

M: niet leuk is een groot woord. Wat ik niet begrijp is wanneer vrijwilligers klagen. Zo zitten mensen dan eenmaal in elkaar. We lopen hier niet. Je bent niet de enige, met jou zijn er een hele hoop andere vrijwilligers die pauze moeten houden. of wanneer ze zeuren dat iets op is. Bijvoorbeeld de kaas is op. En dan zie ik dat er zoveel in de bak ligt om te eten en dan denk ik ja we hadden ook kunnen zeggen neem je eigen brood van thuis maar mee. Regelen we zo veel en dan klagen sommige mensen en dat vind ik respectloos. Ik reageer er meestal niet op. Soms frustrerend.

R: wat zou volgens jou verbeterd kunnen worden?

M: aan het project? De waardering vanuit de gemeente. Er zijn altijd wel puntjes ter verbetering die je tijdens het evenement tegenkomt. Maar vanuit de gemeente komt weinig waardering. Het is een evenement wat vanuit de gemeente moet. Dus er zou wel meer waardering mogen zijn. Niet alleen financieel maar ook gewoon interesse. De wedhouder komt dan openen en dan zie je haar de rest van de week niet. Ze komen dan niet vaker langs. Of tijdens de opbouw. Er zit gewoon twee weken werk in en ze mogen ook wel eens zien en waarderen dat er zoveel werk inzit.

R: ze mogen meer betrokken raken?

M: ja vind ik wel.

R: krijg je feedback op je manier van werken?

M: ja

R: in welke vorm?

M: middels dagelijkse vergaderingen. En eindevaluaties open en eerlijk naar elkaar.

R: met je medecollega's?

M: met de mensen van het bestuur. We hebben ook daardoor een goede band met elkaar.

R: Welke resultaten zijn zichtbaar?

M: als de kinderen het leuk vinden.

R: wat is voor jou een doel?

M: dat het ieder jaar zo soepel mogelijk loopt.

R: op welke manier vind je je werk belangrijk.

M: iedereen heeft een belangrijke taak. Maar als ik mijn werk niet doe is er geen evenement.

R: hoe neem je dit werk mee in je verdere loopbaan?

M: het plannen en organiseren en de verantwoordelijkheid die je hebt over de aanwezige mensen.

R: wat gebeurt er als je tijdelijk uitvalt?

M: weet ik niet. Proberen inval te plannen. Als ik er niet ben krijgen mijn collega's het drukker. Alleen draaien bij sport en spel is eigenlijk niet te doen.

R: wat vind je leuk aan het werk?

M: de band met Marian. Super leuk hoe we met elkaar omgaan. En het organiseren en plannen van het evenement.

Punt: 8,5

Denk dat we bij dit project echt heel erg goed lopen. Het verschil zit hem in de kracht met het open en eerlijk zijn en de ervaring die we met z'n allen al hebben. En de manier van onze structuur waarin iedereen gelijk is.

Respondent 1

52 jaar

Langer op zoek naar vrijwilligerswerk met kinderen. Stukje in de volkskrant van Ronald Giphart. Het was precies wat ik zocht. Contact met kinderen, niet te veel niet te weinig. En ik heb ook Nederlands gestudeerd dus het heeft ook nog een link met wat ik heb geleerd.

Verwachtingen

Dat het vrolijk en gezellig zou zijn met die kinderen. Dat ik met andere culturen in contact zou komen en in de weer kon zijn met voorleesboeken. En dat het misschien nut zou hebben. Dat het voorlezen de kinderen zou helpen met hun taalachterstand.

Uitkomst

Ja, alleen vind ik het moeilijk om te weten of het nou echt. Het is moeilijk meetbaar. Ik vind het heel gezellig en bevredigend ook voor mij.

Op welke manier?

Ik vind het heel intens. Bijvoorbeeld de kindertelefoon was op afstand en dit is heel direct contact.

Hoelang actief.

3e voorleesseizoen. Ruim een jaar.

Redenen

Ik ben tolk vertaler en dat is eenzaam. Ik wilde iets erbij doen om onder de mensen te komen maar wat niet botste met mijn huidige werk. En dit kon ik ideaal combineren. Ik wilde iets relevants doen en iets met kinderen.

Wat vind je interessant.

Dat ik thuis kom bij mensen die ik anders niet had gekend. Ik ben zelf van Deense afkomst. Leuk om verder te kijken dan je neus lang is. Je komt in contact met dingen die je anders niet tegen zou komen. Het is vrolijk en gezellig.

Belangrijk

De kinderen hebben geen boekgevoel. Dat wil ik ze bijbrengen, niet te schools. Ze moeten allemaal bij 0 beginnen. Ik hoop dat ik een omslag kan maken.

Bent u op zoek naar resultaat

Ja. Ik hoop dat ze er iets van opsteken en dat ze het gezellig vinden. Ik ben geen juf die daar komt. Ik zou het mooi meegenomen vinden want ik vind het heel waardevol.

Functie afwisselend

Ja ik kan het net zo afwisselend maken als ik wil. Daar ben je heel vrij in dat is leuk.

Ik vond het leuk me wat te verdiepen. En het zoeken naar boeken vond ik interessant. Het is ook vaak zoeken naar boeken die aanslaan. Maar al doende zie je dat.

Wanneer je op een probleem stuit wat doe je dan?

Ik heb dan wel lopen denken hoe het de volgende keer anders kan. Misschien een ander boek.

Feedback

Ik kan altijd terecht bij mijn begeleider. Dan worden problemen ook doorsproken. Ik kan haar altijd bellen of mailen.

Is het duidelijk wat er van u wordt verwacht.

Ja voor mezelf is het duidelijk. Maar de mensen waar ik kom die willen het weleens breder oppakken. Soms duurt het langer en is het veel meer als voorlezen. En soms ben je net een oppas.

Wat vind u van de opzet

Goed. Je krijgt van te voren al veel informatie. En de eerste keer samen gaan vind ik fijn. Dat komt professioneel over. Dat halverwege iemand meegaat vind ik ook fijn dat maakt het degelijk. Ik vind het goed.

Wat vind je van de eisen

Ik weet niet precies wat die dan zijn. Hoe die eisen zwart op wit zijn weet ik niet. Op de informatieavond krijg je een gesprekje en daarin vertelde je wat je verwachtte enzo. En aan de hand daarvan werd je verteld of je mocht beginnen of niet.

En de eisen als voorlezer

Ook niet zwart op wit. Bijvoorbeeld bij de kindertelefoon moest je een contract tekenen dat je minimaal een jaar moet blijven. In onze groep is iedereen heel trouw maar het is misschien wel een idee om het in te brengen. Ik vind het zelf wel fijn dat het op basis van vertrouwen. Dat vertrouwen wederzijds is erg belangrijk. Dat ik altijd bij hun terecht kan en dat hun erop vertrouwen dat ik het goed doe.

Taken haalbaar

Ja.

Zijn de doelen haalbaar

Ja. De gezinnen hebben nog ouderwetse verwachtingen van het onderwijs. En ze zien je echt als juf. Dat vind ik wel jammer. Want dan willen ze ook graag dat je je als een juf gaat gedragen. Het moet juist speels blijven. Ik vind ook niet dat kinderen per se moeten lezen. Het gaat meer om de wereld en de fantasie van het boek.

Voldoende info vooraf

Ja. Maar het is altijd leuk als je meer kennis nog zou krijgen. Meer theorie of bijvoorbeeld een handboek voor jeugdliteratuur.

Begeleiding

Ik vind het heel goed. Onze coördinator is consciëntieus en stopt er veel energie in. Je kan echt van haar op aan. Ze doet het heel leuk. Op een speelse manier en dat vind ik leuk.

Vrijheid

Heel veel en dat is leuk. Bij de kindertelefoon zit je aan veel dingen vast en hier is het meer van nou doe er iets leuks mee. Dat is echt een uitdaging. Een vanzelfsprekend enthousiasme heb je wel nodig als voorlezer.

Waardering

Dat mensen hartelijk en gastvrij zijn. En dat je met open armen wordt ontvangen. Of ze vragen of je nog eens terug komt. Dat kinderen meedoen. Dat je contact hebt.

Succesfactor

Dat ze in aanraking komen met veel verschillende soorten boeken. En dat er dan een bingo moment kan ontstaan.

Voor u een succesfactor

Dat ik contact heb met de kinderen. Dat ik leuk met ze kan praten. Dat het geanimeerd is tijdens het voorlezen. Dat ik ook iets leer. Van verschillende culturen. En dan vertel ik ook over mijn afkomst, dat vind ik leuk. Dan vertellen mensen wel eens iets over wat ze moeilijk vinden. Dat had ik van te voren niet gerealiseerd tot een moeder zei, ja zei begrijpt mij want zij komt ook niet uit Nederland. En dat vind ik heel leuk.

Niet leuk/ minder leuk

Nou ik vind mezelf weleens te flexibel. Dan vind ik dat ik duidelijker grenzen moet stellen. Ik probeer strenger te zijn maar dat vind ik moeilijk en dus minder leuk. Bepaalde situaties zijn vervelend. En daar praat ik dan over met mijn coördinator. Hoe ik dat dan op moest lossen. Ik wil ook niet de blanke weldoener uithangen. Ik wil mezelf niet meer voelen. Want bijvoorbeeld in gastvrijheid zijn zij de meerdere van mij. Daar denk ik ook over na.

Verbeteringen

Meer duidelijkere info bij de infoavond. Bijvoorbeeld over afspraken met gezinnen.

Feedback/ vergaderingen

Heel leuk. Daar hebben we altijd een rondje waarin iedereen ervaringen deelt. En dat is leuk om te horen en je krijgt weer nieuwe ideeën.

Zelf inbreng probleem

Je kunt het vertellen en je krijgt er reacties op. Je moet het zelf zien op te lossen maar het is fijn dat je het kwijt kan.

Resultaten zichtbaar

Dat kinderen een grotere woordenschat hebben. Dat ze meer boeken of schrijvers kennen. Hun kennisvorm vergroot wel.

Werk is belangrijk

Ik ben geschrokken van het Nederlands van de ouders. en ik hoop dan dat de ouders via de kinderen meer leren. En dat de taalachterstand van de kinderen echt kleiner wordt. En dat het hele gezin er iets aan heeft. Met die kinderen gaat het wel goed komen. Maar die ouders blijven achter en dat vind ik heel erg. En de kinderen en ouders kunnen misschien onvreemden van elkaar. In ieder geval qua kennis. Het is dus ook leerzaam dat ik daar nu meer oog voor gekregen heb.

Tijdelijk uitval

Mijn coördinator heeft me ontvangen. Of een collega heeft aangegeven in te kunnen vallen. Ik vond het echt geweldig dat mijn coördinator toen ging. Je hebt echt een vangnet dat vind ik heel fijn.

Schaalvraag

8, dat de kinderen precies doen wat de bedoeling is. En dat de ouders het voorlezen overnemen.

Schaalvraag

8, het is precies wat ik zocht. Dat ik tijdens problemen meteen de goede oplossing weet. Ik kan nog wel wat leren. Ook van de anderen.

Wat vind u van het leerproces

Ja heel leuk. Ik vind het leuk dat ik hier nog iets van kan leren. Misschien ook wel echt een van de grotere redenen om vrijwilligerswerk te doen, naast iets met kinderen doen, dat ik zelf ook nog een ontwikkeling doormaak. Ja dat vind ik hartstikke leuk.

Afronding

Ik vond het leuk om er eens over na te denken en het onder woorden te brengen.

Advies

Zeker over na moet denken. Het moet wel iemand zijn met taalgevoel. En mensen moeten flexibel zijn vind ik. Je moet openstaan voor het niveau van de mensen en het kind en daar dan op inspelen.

Respondent 2

42 jaar.

Ik help bij het brakkenfestival mee met de voorbereiding. Op het festival zelf en bij Brakken on tour.

Hoe lang

3 jaar Brakkenfestival.

Verwachtingen

Leuk en gezellig.

Uitkomst

Ja hoor.

Wat doet u

De knutselactiviteiten. Bloemetjes haken en diverse andere dingen. Het was veel werk. We hebben het uiteindelijk wel afgekrepen maar hebben besloten het niet meer op deze manier te doen.

Redenen

Om actief bezig te zijn. Sociale contacten op te doen. Dat zijn de voornaamste redenen.

Interessant

Vind het leuk om met kinderen om te gaan. Het actief knutselen vind ik leuk. En de contacten die je opdoet tijdens het festival met de andere vrijwilligers.

Veel contact.

Ja tijdens het festival en tijdens de voorbereidingsavonden. En dat is toch wel echt leuk.

Terug te vinden

Waardering. Dat andere, vooral de kinderen dat ze het leuk vinden en tevreden zijn. Festival op zich geslaagd is. Dat alle kinderen het naar hun zin hebben.

Afwisselende taken

Ja. Elke dag is weer anders. Het voorbereiden is ook altijd wel leuk. Elke dag zijn er andere kinderen en hebben we elke dag andere activiteiten. En het leuke tijdens het knutselen is dat de kinderen ook met nieuwe ideeën komen. En je kunt een dag nog wel zo inplannen maar op de dag zelf loopt het toch weer anders. De kinderen komen met suggesties waarin je dan gaat meedenken en naar oplossingen zoekt.

Er is voldoende vrijheid om af te wijken van de planning

Ja

Duidelijk taken

Ja het is duidelijk. Bij de voorbereidingen is het heel uitgebreid en we hebben een avond waarbij alle regels, EHBO en veiligheidsregels uitgelegd worden. Op een leuke manier. Vorig jaar was het met een quiz.

Opzet werk

Kinderactiviteiten doe ik. En de opzet vind ik leuk. Brakkenfestival biedt voldoende vrijheid om het zelf in te plannen. We helpen de kinderen bij de activiteiten en we houden overzicht.

Klinkt leuk

Is het ook

Eisen

Gewoon logische dingen voor mij.

De eisen zijn niet te hoog gegrepen?

Nee

Zijn de taken haalbaar

Ja. Tijd te kort wel altijd. Zo'n dag vliegt om!

Informatie bekend vooraf.

Ja ik denk het wel. Vooral door die voorlichtingsavond. En op het festival zelf heb je elke dag een evaluatie. En voordat je begint wordt je verteld waar je op moet letten. Dat is helemaal duidelijk.

Begeleiding

Goed, alles goed geregeld. Duidelijke opzet.

Op welke manier zou je de begeleiding omschrijven

Behulpzaam en professioneel. Ze weten waar alles staat. Ze zijn altijd bereikbaar. Er lopen genoeg van het bestuur rond. De bestuur zorgt voor de begeleiding en er zijn volgens mij genoeg leden. En ze zijn goed herkenbaar. Je hebt per groep een bestuurslid. Maar als er iemand anders van de bestuursleden in de buurt is springen ze ook gewoon in als je een vraag hebt. Iedereen is goed aanspreekbaar.

Vrijheid

Veel vrijheid. Met de voorbereidingen wordt er wel ook met overleg wordt er bepaald wat we gaan doen en maken. Dat vind ik heel leuk. Dat maakt het werk leuk dat je zelf kunt verzinnen wat je met de kinderen zou kunnen doen. Er komt een stukje creativiteit bij kijken. En het wordt vanuit het bestuur erg gewaardeerd waar we mee bezig zijn.

Waardering

Als afsluiting hebben we een feest. En dat wordt door het bestuur goed georganiseerd en verzorgt. Ook is er een keer per jaar een leuke bingo met leuke prijzen. Hartstikke gezellig. Leuk verzorgd met hapjes en drankjes. Dat vind ik een teken van waardering.

Succesfactor.

Heel het Brakkenfestival dat het voor de kinderen zo'n succes is. En dat de kinderen het zo leuk vinden en dat jij daar toch maar een onderdeel van uit maakt.

Niet leuk

Ik zou het niet weten. Vorig jaar de kou en de regen.

Verbetering

Heel weinig. Het is al zo goed.

Wat maakt het zo goed

De organisatie en dat het zo perfect geregeld is. En goed nagedacht met iedereen al tijdens de voorbereidingen. En voor het ene weekje zijn we het hele jaar bezig. En het bestuur zet zich 200 procent in. Door bijvoorbeeld sponsors te vinden

Feedback

Met de evaluatie vooral. Dan wordt er per afdeling punten besproken. Het gaat meestal om kleine dingen.

Maar dat zijn meer organisatorische dingen, uw manier

Ze geven genoeg complimenten als het goed gaat.

Resultaat zichtbaar

Dat de kinderen het hartstikke leuk hebben. En we hebben prijzen behaald met het Brakkenfestival. En de publiciteit vind ik leuk om te lezen, want je maakt er toch een onderdeel van uit.

Belangrijk

Voor de kinderen vind ik het belangrijk. Dat ze het leuk vinden en tijdens hun vakantie iets te doen hebben. En zonder vrijwilligers loopt het festival niet. Ze hebben er genoeg nodig.

Invloed op anderen

Samen met de andere vrijwilligers werk ik. Je staat meestal met 2 of 3 mensen. En samenwerken is natuurlijk ook altijd heel erg leuk. En de samenwerking loopt goed. Het gaat vanzelf.

Tijdelijk uitval

Zullen ze iets anders moeten regelen. Het zal moeilijk worden. Ik denk daar niet echt over na.

Schaalvraag

9, kleine dingetjes kunnen verbeterd worden. Kan niet echt voorbeelden noemen. Bijvoorbeeld het weer.

9, ook weer kleine dingen.

Doen! Ik denk dat we elke vrijwilliger kunnen gebruiken en elk jaar is weer super leuk. Gewoon heel de organisatie. Het is tot in de puntjes georganiseerd. Alles is gezellig ingericht met een vrijwilligersbar. Pauzes zijn goed geregeld.

Respondent 3

34

Voorleesexpres

Werkt bij een kinderdagopvang

5e voorlees seizoen

Verwachtingen

Had niet echt een verwachting. Vind het leuk een bijdrage te leveren aan de talenkennis van de kinderen. En aan de ouders door te geven dat het belangrijk is. En ik vond het een leuke insteek dat je met andere culturen in contact komt.

Welke redenen

Ik vond dat ik ook wel iets mocht doen zonder dat er iets groots tegen over stond. Iets voor je medemens doen zonder salaris. En ik vond het fijn dat je je eigen planning kan maken. Ik wilde geen contract. Ik wilde er best tijd in steken maar wilde niet dat het per se moest.

Interessant

Wat ik heel erg leuk en interessant vind is dat je van veel verschillende culturen iets meekrijgt. In mijn vriendenkring heb ik geen buitenlandse vrienden. En ik vind het leuk om de ontwikkeling te zien bij de kinderen. En ook bij de ouders. Ze vinden lezen dan ineens toch best leuk. En je ziet de kinderen echt sprongen maken. Dat vind ik het meest interessante.

Belangrijk terug te vinden

De dankbaarheid van ouders, geeft mij een goed gevoel. Daar doe ik het ook echt voor. Dat ouders en kinderen er echt iets van opsteken. En ze stellen hun privé leven open voor mij. En de dankbaarheid is het grootste compliment. En dat de kinderen enthousiast zijn. De voorleestas is echt iets magisch daar worden ze blij van. Dat de kinderen plezier hebben vind ik belangrijk.

Afwisselende taken

Voor jezelf kun je het zo afwisselend mogelijk maken. Je kunt creatiever zijn. En je kunt ook met andere middelen als voorlezen komen. En als je met je groepsgenoten ervaringen uitwisselt dan helpt je dat ook heel erg. Maar je moet het voornamelijk bij jezelf zoeken. Je bent vrij, er is weinig controle op wat je doet. Je hebt veel vrijheid. En je kan daarmee omgaan in spel en materiaal.

Structuur, toch vrijheid wat vind je

Ik vind het prettig. Ik hou ervan je eigen creativiteit kwijt te kunnen. Ik vind het ook een uitdaging om met de ouders tot oplossingen te komen. Ik hou wel van die vrijheid.

Taken duidelijk

Ja. Die zijn heel helder. En als je denkt wat moet ik hiermee dan kun je altijd bij je coördinator of bij Olga terecht. Er is altijd een backup en dat is prettig.

Opzet

Dat vind ik wel prima. Als het korter is bouw je denk ik geen band op met die mensen. En omdat je vrijheid hebt om het zelf in te vullen vind ik het misschien zelfs wel weinig. Bij sommige is het genoeg en bij andere misschien wat te weinig. Ik vind het soms ook gezellig om met de ouders nog na te praten. Dat is ook weer een manier om een band op te bouwen en om met hun met taal bezig te zijn. Maar dat is dan niet de insteek van de voorleesexpres.

Ik hou ook wel contact met mijn vorige gezinnen. Op de een of andere manier klikt dat dan. En ik vind dat wel leuk. Dat je toch in contact komt met die andere culturen. Hoe verschillend je toch kan zijn. Maar toch iets gezelligs op kan bouwen, dat vind ik wel van meerwaarde.

Eisen werk

Ja zie ik dat als eis. Nee ik zie het niet echt als een eis. Ik heb er vooral plezier in en ik vind het leuk.

Doelen?

Nee daar werk ik niet mee. Ik wil kinderen ondersteunen. En de ouders kennis en plezier in lezen over te brengen. Dat vind ik echt een groot doel. Als kinderen zelf gaan lezen voor het slapen gaan of als ouders het overnemen, ja dat zie ik als een grote stap.

Taken haalbaar

Ja.

Info bekend vooraf

Jawel. Ja je krijgt op tijd je gezin door. Via de mail wordt je op de hoogte gehouden. Je wordt goed voorbereid. Bij zo'n intakegesprek wordt dat wel duidelijk.

Begeleiding

Prima. Ik denk dat als die nog meer zou zijn ben je er veel tijd mee kwijt. Drie keer per seizoen kom je bij elkaar met je coördinator om ervaringen uit te wisselen en om op de hoogte gesteld te worden van kleine veranderingen. Je kunt altijd mailen en bellen dus als je behoefte hebt aan meer kun je die altijd krijgen.

Tevreden?

Ja ja zeker.

Vrijheid

Enorm veel vrijheid en prettig werken

Waardering

Enthousiasme van de kinderen sowieso. De dankbaarheid die veel ouders toch laten zien. En in de reacties van de coördinator. En Olga is er ook altijd heel enthousiast over. Dat haal ik waardering uit.

Succesfactor

Voor mezelf. Ik vind het een succesfactor om bij ouders en kinderen over te brengen dat hun zien dat ze echt iets aan voorlezen hebben en er plezier in hebben.

Niet leuk/ minder leuk

Nee. Soms is de match met een gezin niet helemaal optimaal. Daar had ik meer moeite met het voorlezen. Maar echt niet leuk heb ik niet nee.

Verbetering?

Kan zo een twee drie niet echt iets zeggen. Nee. Soms wordt er vanuit Surplus iets georganiseerd en is de opkomst minimaal. Ik vind het leuk om ook met andere voorlezers buiten je groep ervaringen uit te wisselen dus dan vind ik dat wel jammer.

Vind je dat contact belangrijk?

Nou ik vind het wel leuk om contact te hebben met voorlezers buiten je groep om ja.

Hoe is de sfeer tussen de voorlezers

Die is prima. Ik heb tot nu toe altijd leuke clubjes gehad. Met leuke en gezellige contacten.

Feedback

Jawel. Maar het is niet altijd. Ze spreken wel hun waardering uit. En ze geven tips. En ik heb nu een coördinator die wat minder ziet. Maar met bijeenkomsten vertel je verhalen en momenten en dan krijg je feedback. Maar bij de momenten dat je bij het gezin bent dan niet.

Ook van medecollega's tijdens het delen van je ervaring krijg je tips en feedback.

Resultaten

Bij mijn eerste gezin had ik een jongetje die deed altijd veel computerspelletjes. En ik zei tegen hem je moet eens wat lezen voor het slapen gaan. En aan het einde van het seizoen las hij elke keer een paar bladzijdes en hij vertelde me dat hij dat echt fijn vond. Een moeder spreekt slecht Nederlands, maar die gaat nu wel naar de bieb en probeert toch voor te lezen aan haar kind. En ze vraagt mij ook om goedkeuring. Van die hele kleine dingen.

Voornamelijk in gedragsverandering

Ja

Belangrijkheid werk

Dat doordat ik daar kom voorlezen dat kinderen die wat moeite hebben met taal stappen maken waardoor ze op school beter mee kunnen, dat ze stappen maken in die ontwikkeling. Ik hoop dat ik dat in beweging zet en dat er resultaat is. En het plezier. Dat vind ik zo belangrijk. Om er plezier in te hebben.

Tijdelijke uitval

Hoop dat er iemand zich aanmeld. Voorlopig zie ik mezelf nog niet stoppen!

Bij ziekte

Durf ik niet te zeggen. Ze proberen wel een vervanger te regelen. Of de coördinator vangt dat dan op.

Of je regelt wat met je gezin. Onderling wordt er vervanging regelt.

Schaalvraag

8,5, nog meer promotie. Bij gezinnen en vrijwilligers.

9, ik ben niet zo in tienden geven. Ik stop er veel energie in en ik vind het erg leuk.

Iemand komt binnen

Zeker doen! Je haalt er veel voldoening, voor jezelf veel uithalen, dat je bijdraagt aan een beter taalontwikkeling van kinderen en dat weer een steentje bijdraagt aan de nieuwe generatie.

Respondent 4

24 jaar

Verwachtingen

Ik heb me van te voren er weinig in verdiept. Ik dacht ik zie wel.

Uitkomst

Ik heb veel geluk gehad met de gezinnen. Ik heb de Pabo gedaan en was bang bepaalde dingen tegen te komen in de praktijk maar dat was gelukkig niet zo. Ik hoop dat kinderen het door mij leuk gaan vinden en dat de ouders het overnemen.

Redenen

Omdat ik in therapie zat en ik eigenlijk iets wilde doen. Ik heb iets met kinderen. Als het niets is dan stop ik na die 20 weken gewoon.

Interessant

De combinatie van het voorlezen aan kinderen en de verschillende culturen.

Belangrijk terug te vinden

Dat de kinderen er plezier in hebben. Dat ik dat merk. Als zij het leuk vinden heb ik het ook naar mijn zin. Het moet wel leuk zijn met een fijne sfeer.

Afwisselende taken

Dat ligt aan jezelf. Je hebt veel keuze. Ik vind dat ook heel fijn. Je moet inspelen op de behoeftes.

Taken duidelijk

Ja dat is duidelijk.

Taken haalbaar

Soms wel, soms niet. Ik probeer het wel altijd. En na een paar keer kun je al wel inschatten of je het gaat halen.

Genoeg info vooraf

In het handboek wat je krijgt is alles terug te vinden. Je krijgt ook veel praktijkvoorbeelden bij de informatieavond.

Structuur

Ik vind het een beetje overdreven als je het vaker doet. Voor de eerste keer is het wel heel goed. Het vraagt niet te veel energie en moeite. En het is ook fijn dat je wordt begeleid en het niet alleen uit hoeft te zoeken. Je kunt altijd bellen of mailen. Je hebt iemand waar je op terug kunt vallen.

Begeleiding

Ja goed inderdaad. Ik vind het ideaal.

Waardering

In de kinderen. Hun plezier. Het is ook leuk om te horen van je coördinator dat je het goed doet. Het belangrijkste is het plezier in het lezen. Als de sfeer goed is en het is gezellig dan heb ik mijn beloning.

Succesfactor

Dat ik op deze manier kan werken met kinderen. Op een ontspannend manier zonder dat er sterk iets van mijn verwacht wordt. De indrukken van verschillende culturen. Ik vind dat heel interessant om met kinderen te werken maar op professioneel gebied kan ik dat gewoon niet dus dan is dit ideaal.

Niet leuk/minder leuk

De klik met het gezin kan soms niet goed zijn. En dan is dat jammer en maakt het iets minder leuk. Je bent dan erg bezig met het maken van een goede sfeer. Proberen om andere boeken voor te lezen of op een andere manier te lezen. Er zijn verschillende dingen die je kunt proberen om het op te lossen.

Krijg je tips voor het oplossen van problemen

Ik probeer het eerst altijd zelf maar kan altijd terug vallen op mijn coördinator en die heeft zeker wel tips.

Verbetering

In de koppeling van voorlezer aan gezin kan wel wat verbeterd worden.

Feedback

In de vergaderingen krijg je wel feedback aan de hand van situaties en ervaringen. En je kunt al je verhalen kwijt en dat is ook leuk om door te geven.

Resultaten

Hoe meer ze eraan gewend raken, worden ze enthousiaster en vinden ze het leuk. Je merkt ook dat de spanningsboog wat langer wordt. Ze raken geïnteresseerd in boeken.

Belangrijk

Ik vind het belangrijk iets voor een ander te doen.

Uitval

Geen idee. Je kunt het soms inhalen als het niet zo lang is. Of ze proberen een vervangend voorlezer te vinden.

Schaalvraag

8, ik geef niet zo snel hele hoge punten. misschien een goede samenwerking met andere steden.

Meer reclame maken.

Eerste vragen of ze het leuk vinden en van voorlezen houden. en of ze het leuk vinden om meer te weten te komen van andere culturen.

Respondent 5

61 jaar

4e voorleeseseizoen

Vanaf het begin wilde ik er al tussen komen, ik wilde het heel erg graag. Maar eerst lukte dat niet want toen zeiden ze nou zo oud zoeken wij ze niet. Een jaar daarop stond er weer een oproep in de krant. Ze zoeken vrijwilligers en dan niet vanwege mijn leeftijd. Ik belde op en toen kreeg ik meteen de coördinator aan de lijn en ze zei, oh we hadden zo'n spijt dat we uw gegevens niet hadden opgenomen want we hadden zo'n spijt. Want u was een van de eerste oudere die opbelde. En we merken nu dat het misschien goed is om oudere erbij te hebben.

U zag de advertentie

Ik heb altijd een boekhandel gehad. En ik zocht iets van vrijwilligerswerk omdat ik dat ook als sociale plicht vind. En een verrijking voor jezelf. Ik wilde niets met ouders mensen doen omdat mijn moeder ook nog leefde. Ik wilde me dan niet schuldig voelen. Ik wilde daarom iets met kinderen. En ik wilde iets doen met mijn taalgevoeligheid en daar paste dit perfect in.

Verwachtingen

Ik vind het professioneler als ik had gedacht. Ik dacht het is vrijblijvend voorlezen en zie zien wel. Maar ik had niet gerekend op een coördinator en de professionaliteit. Ik koos ook hiervoor omdat het niet opgedrongen word aan de gezinnen. De mensen moeten 10 euro betalen en dat vind ik prima en het feit dat de mensen zich zelf op moeten geven. Als ik drie keer voor niks aan de deur sta wil ik mijn energie er niet meer in stoppen. Het moet ook vanuit de mensen komen.

Hoelang vrijwilliger

Ik heb mee het brakkenfestival opgezet. En dat heb ik een aantal jaren gedaan tot mijn kinderen er niet meer heen wilde. En nu weer vier jaar.

Redenen

Sociale plicht. Ik vond dit een erg mooi traject omdat het met allochtonen is. Dat vind ik heel leuk! Er zijn twee gezinnen bij mij thuis gekomen en toen kwam ik erachter dat mijn dochter en mijn schoonzoon nog nooit met een allochtone mens gesproken hadden. Daar sta je toch echt van te kijken. Ze komen niet in aanraking met die mensen, en ik schrik daarvan want ik wil toch hun cultuur meemaken. Ik vind dat heel leuk om daar kennis van te nemen. En met die mensen meer te praten. En ook daar open voor te staan maar dat hun ook meer ideeën krijgen over ons. Ik vond het heel leuk, echt iets erbij een pre.

Interessant

Het zien hoe die veranderingen gaan bij de kinderen. De kinderen en de moeders zie je naar jou toe veranderen. Ze zijn in het begin gesloten, terug getrokken en verlegen en daarna worden ze meer open. Ik vind het openstellen en ook je privé heel erg leuk. Bij de meeste gezinnen is dat dan. De vooruitgang toch wel een beetje maar ik weet niet heel goed of de vooruitgang nu zo snel gaat. Maar dat die moeders dat wel denken is natuurlijk wel positief. Maar de vooruitgang van de moeder is ook wel te zien. Bijvoorbeeld doordat ze erbij komt zitten en woorden leert. De moeders vinden het ook heel leuk.

Belangrijk terug te vinden

Voldoening dat je die mensen een plezier doet, dat vind ik leuk. In Marokko zie je geen voorleescultuur. En als dat dan aanslaat en het is hartstikke nodig voor de taalontwikkeling, dan is dat leuk. Ik ben echt voor het belang van lezen ook omdat ik vroeger in een boekenwinkel gewerkt heb.

Afwisselende taken

Ja. Het zijn ook afwisselende gezinnen. Ik ben wel blij dat het begrensd is tot 20 keer. Anders wordt het zo vrij dan kan een kind een uur niet meer concentreren. In het begin zijn het de vreemde ogen die hem vasthouden en daarna de afwisselende boeken.

Taken duidelijk

Ja te duidelijk. Goh ik vind het, hoe professioneel het ook is. Ik heb geen zin om doelen te stellen. Ik ga dat ook niet bij mijn kinderen doen. Ik bedoel ik ben voorlezer dus ik kom voorlezen om ook de woordenschat uit te breiden. Ik wil mezelf ook niet meer maken. Ik wil zoveel mogelijk de kinderen bijbrengen.

Opzet project

Perfect. Ja ik vind dat echt heel goed geregeld georganiseerd. Ik denk ook wel dat het een beetje ligt aan onze coördinator. Zij is zo betrokken. Een hele goede organisatie. Olga ook geïnteresseerd, in eigen tijd langskomen. Ze maken mensen enthousiast. Mijn groepje is ook zo gemotiveerd.

Eisen

Ik vind doelen stellen overbodig. Maar ik merkte juist aan een van de voorlezers wilde er meer aan werken de volgende keer. Ik weet heel goed in mijn achterhoofd wat ik wil. En ik vind het leuk als het kind vooruit gaat. Mijn doel is het kind op het gemak stellen en een band creëren.

Taken haalbaar

Ja.

Info van te voren

Ja. Goede informatie over alles. Misschien meer informatie over het gezin.

Begeleiding

Perfect. De begeleiding vind ik juist uitzonderlijk goed.

Vrijheid

Ik vind alle vrijheid. Ik neem die vrijheid. Ik wil naast het voorlezen ook andere dingen doen en dat kan gewoon.

Waardering

Toch wel door hier de leiding. Vorig jaar hebben we de prijs gewonnen. En in het gezin dat je toch de laatste keer een huilende moeder hebt. De vorige keer had ze ook een cadeautje voor me. Ze zegt het ook iedere keer. Het kind verheugt zich.

Succesfactor

Het contact hebben en de waardering.

Niet leuk/minder leuk

Je kunt pech hebben dat het niet klikt met een gezin.

Verbetering

Nee.

Feedback

Ja, door de ouders vooral.

Vergaderingen

Ja regelmatig en daar praat je er ook over, maar ik heb nog geen problemen gehad. En dat is een prettige, leuke en gezellige en goede manier.

Welke resultaten

Het enthousiasme van de mensen. Het voorlezen dat wordt overgenomen. Het meer om boeken geven.

Belangrijk

Openstaan voor je medemens. Vrijwilligerswerk zolang het geen betaalde banen inneemt vind ik een plicht.

Uitval

Ik weet niet of ze reserve hebben.

Schaalvraag

8, er kan altijd wel wat aan verbeterd worden. Bijvoorbeeld de samenwerking met de bibliotheek.

9 of 10

Als er iemand binnen komt

Je moet er wel een type voor zijn. Niet iedereen is geschikt om voor te lezen en overal voor open te staan.

Respondent 6

24 jaar

Anderhalf jaar, via collega.

Ik blijf graag betrokken bij het project, ik vind het een goed project.

Verwachtingen

Dat je meewerkt aan de ontwikkeling van de kinderen met een taalachterstand. Een bijdrage leveren en het is voor jezelf ook een ontwikkeling om kinderen iets te leren. En ook leer je van andere culturen waarmee je in contact komt.

Uitkomst

Ja het is heel erg leuk. Het is wel afhankelijk van je gezin. Het kan heel divers lopen. De voorlichting vind ik ook heel goed en duidelijk. Ik heb Olga daar vaak complimenten over gegeven.

Vrijwilligerswerk

Met gehandicapten, activiteitenbegeleiding. Op een BSO en kinderdagverblijf. En een week kindervakantiewerk.

Redenen

Eerste reden, ik vind het belangrijk iets bij te kunnen dragen aan de maatschappij. Wat kan ik nog betekenen voor een ander. Het staat leuk op je cv. Het geeft me ook een gevoel van waardering. Ik zie de voorleesexpres ook als een stukje ontspanning.

Interessant

De kern is mee helpen aan de ontwikkeling van kinderen. Iedereen heeft er recht op en als iemand dat minder heeft dan wil ik daar graag aan bijdragen

Terug te vinden

Heldere communicatie vanuit de initiatiefnemer en van het project. Ik vind het belangrijk dat de mensen van het project ook het project enthousiast dragen. En persoonlijk contact. Een goede projectbegeleider waardoor je ook sterk de betrokkenheid krijgt. Ik vind ervaringen delen ook belangrijk daar kan je veel van leren. Het maakt het ook leuk als je het kunt delen met iemand die dezelfde interesses deelt.

Afwisselende taken

Ik zie het helemaal niet als werk. Je draagt bij aan de taalontwikkeling en dat kan je zo afwisselend maken als je zelf wil. Dat bepaal je zelf omdat je die vrijheid hebt. Als je de taalontwikkeling maar in oog houdt.

Structuur-vrijheid

De structuur is erg belangrijk voor de uitstraling voor het project. Je weet als vrijwilliger zo heel duidelijk waar je aan toe bent. Ik vind dat wel prettig.

Taken duidelijk

Ja het is duidelijk dat ik daar ben om een bijdrage te leveren aan de taalontwikkeling. Soms is het lastig om de doelen duidelijk te maken bij het gezin. De doelen hangen er een beetje bij. Voor mezelf is het wel helder, want je hebt gestudeerd en je hebt achtergrond erin.

Eisen

Als enige eis zie ik officiële dingen die geregeld moet worden. Verder is het een bepaald committent. Ik vind eisen en een functieprofiel ook niet bij de voorleesexpress passen. Het is veel vrijer en als vrijwilliger neem je zelf je verantwoordelijkheid. Maar dan spreek ik voor mezelf. Ik ben ook betrokken bij het project. Als vrijwilliger ben je denk ik ook bereid om iets extra's te doen en bij te dragen.

Informatie van te voren

Ja. Soms misschien wel eens te veel. Je hebt een hele handleiding en die zag ik wel als struikelblok. Ik dacht wow als vrijwilliger zo veel werk.

Begeleiding

Ja dat gaat soepel. Mijn coördinator nu vind ik iets te veel eisend. Het is vrijwilligerswerk dus het mag wel losser. Ik vind het niet mega strak. De vrijheid vind ik toch wel belangrijk.

Ik denk dat de begeleiding wel prettig is als je begint voor de eerste keer. Ik vind het prima, geen probleem. Maar ik merk dat het nu niet meer zo nodig is. Als er een probleem is kan je altijd contact op nemen. Je houdt elkaar altijd op de hoogte als er vreemde dingen gebeuren. Ik vind het wel belangrijk dat je coördinator mijn aanspreekpunt is die ik altijd kan bereiken.

Waardering

Door de mails van Olga, het persoonlijk contact. Aan het einde van het seizoen is er een borrel. Je wordt tussendoor op de hoogte gehouden. Misschien een keer een nieuwsbrief, zodat je je ervaringen met alle lezers kunt delen.

Succesfactoren

Als de kinderen enthousiast aan de deur staan te wachten. Dat je door de kinderen geaccepteerd, gewaardeerd en gerespecteerd wordt. Dat je weet waar je het voor doet. En kleine stappen in de vooruitgang.

Niet leuk/ minder leuk

Het is wel afhankelijk van je gezin.

Feedback

Niet dat ik me kan herinneren. Wel als je begeleider meegaat. En in de vergaderingen krijg je wel feedback maar ik kan niet echt benoemen wat. Het zijn meer praktische zaken. Dat vind ik heel erg bruikbaar en nuttig.

Resultaten

Vooraf het enthousiasme met lezen en boekjes bekijken. De ze er meer affiniteit mee krijgen. En ook dat de ouders zien dat het nuttig is. Ik merk wel dat ze wat makkelijker lezen, maar of dat door de voorleesexpress komt kan ik niet zeggen.

Belangrijk

Die bijdrage aan de ontwikkeling. Je moet ook creatief zijn omdat het anders saai is voor de kinderen.

Tijdelijke uitval

Iemand zou het over kunnen nemen. Denk ik, weet ik niet. Maar ik heb met mijn gezin wel een band opgebouwd. Dus het is als gezin wel moeilijk denk ik. Het vertrouwen zou dan weer opgebouwd moeten worden en dat duurt wel vijf weken.

Ik vond het heel leuk dat ik door het kind werd uitgenodigd om op haar verjaardag te komen. En dan hebben ze echt vertrouwen in je en dat zie ik ook als waardering.

Schaalvraag

7,5 ontwikkeling

9

Iemand komt binnen

Ik vind het leuk maar het is niet dat iedereen dat leuk vindt.

Respondent 8

59 jaar

Derde voorleeseseizoen. Ik had het in de krant gelezen.

Redenen

Ik wilde graag vrijwilligerswerk doen. En ik vind het leuk om met andere culturen in aanraking te komen. En ik vind lezen en voorlezen leuk. Ik wil een bijdrage leveren.

Interessant

Ik vind het leuk om contact te zijn met de gezinnen en ik vind het leuk om kennis over te dragen. Het is vrolijk werk en het heeft ook nog zin.

Belangrijk terug te vinden

Dat er vooruitgang in zit. Dat je merkt dat het zin heeft. Dat gezinnen er blij mee zijn.

Afwisselende taken

Ja. Het is maar een uurtje en voor een deel kun je het helemaal zelf invullen. Ik vind het leuk om zelf manieren te bedenken. Ik vind het prettig en je kan er de ruimte voor nemen.

Taken duidelijk

Die heb ik niet 100 procent op een rijtje. Ik heb zelf een invulling gekozen.

Opzet

Er is hele goede begeleiding. We krijgen wel erg veel mails en de vergaderingen zouden misschien wat minder mogen. Dat vind ik soms te veel.

Eisen

Prima. Er is ook altijd een coördinator op de achtergrond. Je kunt altijd terug koppelen en er is back up. Vind ik wel erg fijn. Het voelt eigenlijk vanzelfsprekend. Het is niet te hoog gegrepen.

Taken haalbaar

Je weet niet van te voren of het gaat lukken en dat is ook wel de uitdaging. Tot nu toe is het wel allemaal haalbaar geweest.

Vooraf informatie

Ja dat heb je van te voren goed genoeg gehoord. En je hebt het er in de groepsbijeenkomsten ook nog over.

Begeleiding

Goed. Vergaderingen zijn leuk. Deels informatief, je ontmoet elkaar en je deelt ervaringen. Het brengt je ook op nieuwe ideeën.

Verwachtingen

Die had ik niet erg. Dat ik zou gaan voorlezen, dat vind ik leuk!

Verwachtingen uitgekomen

Ja hoor, ja zeker

Vrijheid

Ja je hebt veel vrijheid.

Structuur- vrijheid

Ja die manier vind ik fijn.

Waardering

Dat ik merk dat de kinderen er iets aan hebben. Bij de voorleesexpress is er veel zorg voor de vrijwilliger. Je hebt je eigen coördinator waar je hulp bij kunt zoeken. Alles is goed gestroomlijnd.

Succes factor

Als de doelen gehaald worden. En dat je verandering ziet in het proces.

Niet leuk/minder leuk

Als het moeizaam gaat met het gezin.

Verbetering

Het opstellen en verzinnen van doelen.

Feedback

Doordat je ervaring uitwisselt in de vergadering en met je coördinator. En daar krijg je wel feedback. Dat is wel echt een wisselwerking. En dat vind ik goed. Ik vind het ook fijn dat de coördinator ook een beetje het gezin kent.

Resultaten

Dat er ineens een klik is. Kleine veranderingen in het proces.

Belangrijkheid

Het gevoel dat ik een bijdrage kan leveren.

Uitval

Ja dat is niet aan de orde geweest. Ik denk dat er iemand het zou overnemen.

Schaalvraag

10, ja een hele leuke manier

8,5. is denk ik meer een stukje van mijn eigen planning. Wel veel mail.

Respondent 9

63 jaar

Twee jaar al actief als voorlezer.

Doet naast voorlezen ook een beetje voor de kerk.

Via huis aan huis post advertentie gezien en altijd veel met allochtonen kinderen gewerkt. En wist dat het belangrijk was deze kinderen zo snel mogelijk te helpen.

Redenen

Lees wel graag voor. Maar ik weet hoe belangrijk het is voor die kinderen. Ik wil iets doen voor andere mensen en ik had meer vrije tijd omdat ik gestopt was met werken. en ik haal er zelf voldoening uit als mensen het fijn vinden als je iets voor ze doet. Als je mensen een plezier doet dan voel ik mezelf ook weer lekker.

Verwachtingen

Ik had verwacht dat de ouders meer zouden doen. Dat ze meer zouden gaan voorlezen.

Uitkomst

Niet altijd. Maar de kinderen vinden het leuk de ouders mogen zich er meer bij betrekken. En ik had verwacht dat ouders zelf ook een voorleesritueel over zouden nemen.

Interessant

De reacties van de kinderen. Het feit dat je ook wat leert van de andere cultuur. Dat jij ook weer wat kunt uitleggen van je eigen cultuur. En dat het zo belangrijk is dat kinderen er mee bezig zijn. Ik heb zelf ook altijd heel graag gelezen.

Belangrijk terug te vinden

Dat de kinderen het leuk vinden. Laatste half jaar had ik een jongetje van drie die niet geïnteresseerd was. Dat vond ik wel moeilijk.

Afwisselende taken

Je kunt het zelf zo afwisselend maken als je wilt. Ik vind dat prettig

Taken duidelijk

Ja. Ik kom voorlezen bij kinderen die een taalachterstand hebben.

Opzet

Ik vind het heel leuk. En het is ook heel nuttig.

Proces vooraf

Ik denk dat het goed is. Coördinatoren overleg vind ik heel leuk en nuttig.

Eisen

Ik zou zo niet meer weten wat de eisen zijn. Ik vind ze prima. Ze zijn niet te hoog gesteld. En het is ook flexibel.

Haalbaar

Ja.

Informatie bekend vooraf

Ja dat was me al meteen duidelijk.

Begeleiding

We hebben een goede coördinator. Er wordt goed besproken hoe alles gaat en of er problemen zijn. Via de mail worden we ook op de hoogte gehouden en dit wordt ook besproken tijdens het overleg.

Vrijheid

Genoeg. Je kunt zelf je tijden ook indelen.

Waardering

Dat kinderen het leuk vinden. Dat de ouders je dankbaar zijn. En ze zijn trots op hun kinderen.

Succesfactor

Dat de kinderen enthousiast zijn. En voor mezelf, nou ik doe het vooral voor de kinderen.

Niet leuk/minder leuk

Als het gezin niet echt meewerkt dat is dat niet zo leuk. Als je je doel niet voor elkaar krijgt dan vind ik dat wel jammer.

Verbetering

Ik denk dat het goed loopt.

Feedback

Bij de coördinator overleg zeker wel. En de ouders geven ook wel eens aan dat het goed gaat. De coördinator die schrijft het in het verslag.

Doelen worden gemaakt

Ja je maakt per gezin doelen. En deze worden meestal ook behaald. Dat ligt verschillend per gezin. Maar je moet ze niet te hoog stellen.

Resultaten

Ze krijgen plezier in boeken. Hun Nederlands gaat vooruit, ze kennen steeds meer woorden.

Belangrijk

Om de kinderen beter Nederlands te leren en dat ze op school beter mee kunnen komen.

Uitval

Weet ik niet. Coördinator valt dan in.

Schaalvraag

8, dat de ouders het voorlezen overnemen.

7.

Dat het heel belangrijk is voor kinderen. Dat het toch ook wel voor jezelf leuk is dat je ziet dat de kinderen er zoveel plezier in hebben. Kennis maken met andere culturen. En dat andere culturen door jou meer over de Nederlandse cultuur te weten komen.

Respondent 10

21 jaar

September 2011 gestart, tweede leesseizoen

Als stagiaire ben ik bij Sur Plus gekomen. En toen ben ik begonnen als voorlezer. Ik had er nog nooit mee te maken gehad en heb er daarom voor gekozen. Geen ervaring.

Redenen

Mijn eigen visie verbreden. Meer in de praktijk te komen. Anders zou ik nooit met buitenlandse gezinnen in contact gekomen. En iets voor een ander betekenen. Het geeft veel voldoening.

Interessant

Je komt in contact met veel verschillende culturen. Je hebt alle twee een verschillende cultuur maar wel hetzelfde doel. Dat vind ik erg leuk en interessant om te zien. Je hebt allebei je eigen visie en dan samen een plan bedenken dat is leuk.

Belangrijk terug te vinden

Niet zozeer het resultaat maar meer de voldoening bij het gezin. En het enthousiasme. Voor mezelf vond ik het belangrijk er met plezier naar toe te gaan en tevreden naar huis ging. Mezelf nuttig maken voor een ander.

Afwisselende taken

Dat ligt aan jezelf. Je bent als voorlezer heel vrij. Ik vond ze afwisselende genoeg. En je hebt de vrijheid zeker, niemand zegt tegen je je moet dit of dat. En je krijgt ook een training in interactief lezen. Dat leer je ook door ervaring met de doelgroep.

Taken duidelijk

Ja die zijn redelijk duidelijk. De taken zijn duidelijk maar de doelstelling wisselt per gezin en daardoor veranderen je taken ook per gezin.

Opzet

Zeker goed. Bij de intakeavond kom je al kijken of het eventueel iets voor je is. En voor het eerst is het allemaal heel spannend en als je dan een coördinator hebt die ervaring heeft en je dan ervaring kan delen. En dat geeft je een geruststellend gevoel. En ook dat je de eerste keer niet alleen hoeft dan sta je er ook niet alleen voor en dat is wel heel erg fijn. De tiende keer komt de coördinator weer mee om te kijken hoe het gaat. Je wordt vrijgelaten maar ook begeleid waar nodig. En dat is erg fijn.

Eisen

De eisen zijn je affiniteit je beschikbaarheid. Ik vind dat vanzelfsprekend maar ook nodig. En daarom heb je ook zo'n intakeavond. Om te kijken of je een klik hebt. En ik vind dat ze die goed opgesteld hebben.

Haalbaar

Ja ze waren haalbaar maar ik moest er wel veel moeite voor doen. Soms is het lastig het te volbrengen door de medewerking van het gezin.

Veel verantwoordelijkheid

Ja

Vooraf genoeg info

Ja dat vind ik zeker. Er is sowieso al online veel te vinden en in de intakeavond wordt precies alles verteld. Er worden ook vervelende situaties als voorbeeld gebruikt. Het wordt reëel uitgelegd.

Begeleiding

Is voldoende. Ik werk graag vanuit mezelf, wil liever eerst zelf iets proberen. De begeleiding is goed en wordt per voorlezer aangepast.

Vrijheid

Vrijheid vind ik fijn omdat ik graag zelf dingen uit probeer.

Waardering

In het enthousiasme van het gezin en de kinderen. Dat ik enorm welkom was. En dat je het effect ervan ziet.

Succesfactor

Voor mezelf om echt door het voorlezen in contact heb gekregen met andere culturen. Ik voelde me zo welkom en had niet meer het gevoel om op bezoek te komen. Dat geeft een mooi gevoel.

Minder leuk

Soms moeite moest doen om contact goed te verlopen. Soms voor een gesloten deur te staan. Afspraken die niet nagekomen worden door de gezinnen.

Hoe ga je ermee om

Zelfstandig opgelost met het gezin.

Verbetering

Het bibliotheekbezoek.

Feedback

Ik zou het niet zozeer feedback noemen. Je krijgt wel reactie op situaties die we bespreken. Het is meer overleg als feedback. Het wordt zeker besproken ook wat er goed ging en wat je anders zou kunnen doen. Er zijn geen vaste feedback momenten.

Resultaat

Concentratievermogen die vooruit gaat.

Samenwerking onderling

Loopt gewoon prima, er is genoeg overleg.

Contact met andere voorlezers

Verschilt per team. Vijf voorlezers per team. Sommige kennen elkaar al langer. En je hebt drie bijeenkomsten en daarbuiten heb ik ze niet gesproken.

Belangrijkheid

Ik wilde iets doen wat echt vanuit mij kwam en niet per se moest. En omdat ik erachter ben gekomen dat er veel niet Nederlandse gezinnen zijn die niet opgenomen worden in de samenleving. En daardoor geïsoleerd leven.

Uitval

Als ik uitval dan zijn er reserve voorlezers. Er is altijd iemand die kan gaan voorlezen er is altijd back up.

Verwachtingen

Dat ik actief aan de slag kon gaan. Het is wel meer werk als ik had verwacht. Er komen veel dingen naast het voorlezen en dat had ik niet bedacht. Ik wilde echt iets gaan veranderen in het gezin maar ik kwam er al snel achter dat het niet haalbaar was. Ik had niet gedacht dat er gezinnen waren die zo geïsoleerd waren.

Ik stond er heel open in omdat ik het gezin niet kende. Ik had er heel veel zin in. Zat een beetje tegen de eerste keer op maar je coördinator ging mee dus dat was fijn.

Schaalvraag

8,5, het zou nog breder aangepakt kunnen worden.

9, jezelf verrijkt. Het geeft veel voldoening. Ik zou het iedereen aanraden.

De moeite die je erin moet steken maakt het geen 10. en het is niet altijd alleen maar leuk.

Iemand komt binnen

Omdat je er heel veel voor terug krijgt. Het geeft je een goed gevoel.

Respondent 11

57 jaar

Vrijwilliger sinds vorig jaar bij Brakkenfestival als fotograaf.

Ik ben aangestoken door een collega. Mijn vrouw heb ik ook zover gekregen want zij is heel goed in het maken van kaarten. En van het een is het ander gekomen. We waren ook uitgenodigd een voorbereiding te doen. Ik vind het net een virus. Omdat het zo leuk is en je zoveel terug krijgt. Daardoor wil je blijven en een tandje bijzetten.

Verwachtingen

Dat ik heel veel kinderen zou zien. De uitdaging voor mij was, ik ging als fotograaf werken, om goede foto's te maken. Ik had eerst aan veel mensen gevraagd wat voor foto's ze zouden willen. Verder wist ik niet wat me te wachten stond dus ik stond overal voor open.

Uitkomst

Ik was nieuwsgierig hoe de organisatie in elkaar zat. Maar dat zat helemaal goed. Alles was erg goed georganiseerd. Wat ook fijn is is dat je wordt opgedeeld in groepjes waardoor het voor de organisatie overzichtelijk is maar ook voor de vrijwilligers.

Redenen

Een van mijn hobby's is foto's maken. Dus ik dacht kan ik niet iets combineren daarmee met vrijwilligerswerk. Ook omdat ik daarnaast ook als vrijwilliger bezig ben bij een ander evenement. Daar werk ik voornamelijk met ouderen hier met kinderen. Ik was alleen een beetje bang met mijn camera. Technische dingen.

Interessant

Ik probeer zelf niet zomaar foto's te nemen. Maar leuke momentopnames van gezichten terwijl ze bezig zijn. En soms is dat moeilijk maar daarom juist een uitdaging. De vrijwilligers krijgen veel aandacht. Het is duidelijk vooraf, elke vrijwilliger heeft zijn eigen kleur t-shirt. Pauzes worden geregeld. Het wordt zo geregeld dat je je werk goed kunt doen. Het is ook leuk dat wanneer je als kind binnenkomt je door kunt groeien als vrijwilliger. Ik vind het een heerlijke tijd om daar te zijn.

Belangrijk

Dat je af en toe eens wat feedback krijgt. En een soort waardering. En dat krijg je ook. Dat is wel een kunst. Je krijgt persoonlijke waardering.

Afwisselende taken

Ik heb wel gemerkt dat als ik twee dagen fotografeer dat het dan toch wel veel hetzelfde is. Ik probeer er zelf toch wel nieuwe manieren te vinden. Het zou fijn zijn om met thema's per dag te werken. Ik vind een hele week ook te lang.

Taken duidelijk

Ja. En anders vraag ik het zelf of maak ik er een indeling van.

Opzet.

Leuk dat het binnen en buiten is. Het is ook een vakantieaangelegenheid dus maar eens per jaar.

Vorbereidingen

Ik vond het helder. Het is heel erg belangrijk.

Genoeg info vooraf

Ja. Voor mij wel.

Begeleiding

Ik heb zelf voldoende begeleiding. Ik ben erg vrij op het evenement.

Als er problemen zijn

Goed. Je wordt goed geholpen. Mensen uit het bestuur hadden goede tips voor het uploaden van de foto's.

Vrijheid

Heel veel. Vrije jongen bijna!

Waardering

Reacties van mensen. Op dezelfde avond nog stond het al op de site. En de volgende dag stonden er positieve reacties op. En ook vanuit het bestuur. Marian heeft ook zo'n goede manier van persoonlijk iemand een hart onder de riem te steken. Dat vind ik prettig en ook heel erg leuk. Dat geeft elke vrijwilliger een gevoel dat hij/zij speciaal is,

Succesfactor

Dat er veel foto's gelukt zijn. En mijn foto's worden ook gebruikt voor publicatie.

Minder leuk

Misschien eentonigheid maar ik probeer er zelf wat creativiteit tegen aan te gooien. Heb toch wel veel mogelijkheden.

Ik vond het ook leuk bekenden tegen te komen. Ik was verast dat ze ook als vrijwilliger meededen.

Onderlinge contact

Goed. Heel vriendschappelijk gaat dat. En we proberen elkaar allemaal te helpen en te ondersteunen als dat nodig is. Op het eind van de dag is er een evaluatie en dat is toch wel belangrijk. Want dan kan je ook echt het verhaal van de vrijwilliger horen. En het bestuur neemt ook regelmatig poolshoogte. Dat is goed om dat vast te houden. ook voor de veiligheid.

Feest aan het eind

Prima. Hartstikke goed.

Verbetering

Misschien kan er nog eens gekeken worden naar andere dingen nog te doen. Stille plek bijvoorbeeld nog meer afschermen. Ideeën bespreken daar staat het bestuur voor open. En ze proberen er iets mee te doen.

Feedback

Misschien te weinig. Er wordt wel naar foto's gekeken maar niet oh zus en zo. Meer overleg zou fijn zijn.

Resultaat

Op intranet staan de geluk foto's dus helemaal goed!

Belangrijkheid

Ik vind belangrijk dat het evenement goed gepromoot wordt. En een steentje bij te dragen om een beeld te creëren voor kinderen om ze uit te nodigen als vrijwilliger te gaan werken.

Uitval

Ik neem aan overname. Dat mag ik hopen.

Schaalvraag

9, vrijwilligers van te voren nog beter op de hoogte te brengen.

9, hartstikke leuk om te doen. Ik doe er alles aan om die tijd ook vrij te krijgen om te kunnen werken op het Brakkenfestival. Ik ben bereid er veel energie in te stoppen.

Ik vind het leuk dat ze de leeftijd hebben verlaagd en hoe dat gaat uitpakken.

Iemand die binnen komt

Ik zou vragen wat hij/zij leuk vindt om te doen. Om hiermee aan de slag te kunnen tijdens het Brakkenfestival. Leeftijd maakt niets uit. Hartstikke mooi ook dat ze ruimte hebben voor kinderen en vrijwilligers met een beperking.

Bijlage 3. Codeboom

Fragment	Aantal
Motivatie	
- Plezier (A) <i>'Als zij het leuk vinden heb ik het ook naar mijn zin.'</i>	9
- Culturen (Z) <i>'Je leert van andere culturen waarmee je in contact komt'</i>	8
- Kinderen (Z) <i>'Ik wilde graag iets met kinderen doen'</i>	7
- Interesses (Z) <i>'Ik wilde iets doen met mijn taalgevoeligheid en daar paste dit perfect in'</i>	8
- Helpen (A) <i>'Iets voor een ander betekenen, dat geeft voldoening.'</i>	9
- Contact (Z) <i>'Ik wilde iets erbij doen om onder de mensen te komen.'</i>	7
- Eigen belang (Z) <i>'Het staat leuk op je cv.'</i>	6
Functiekenmerken	
- Variatie <i>'Je kan het zo afwisselend maken als je zelf wil.'</i>	10
- Identiteit <i>'Het voelt eigenlijk vanzelfsprekend.'</i>	11
- Begeleiding <i>'De begeleiding vind ik juist uitzonderlijk goed.'</i>	10
- Autonomie <i>'Alle vrijheid en ik vind dat prettig werken.'</i>	11
- Feedback <i>'Bij het overleg zeker wel.'</i>	10
- Uitval <i>'Durf ik niet te zeggen, ik denk dat ze vervanging regelen.'</i>	8
- Resultaat <i>'Als de kinderen het leuk vinden.'</i>	11
- Belangrijkheid <i>'Iets voor een ander betekenen, dat geeft voldoening.'</i>	10
- Verantwoordelijkheid <i>'Het is een bepaald commitment'</i>	6
Succesfactoren	
- Ervaringen delen <i>'Dat vind ik heel leuk, je krijgt nieuwe ideeën.'</i>	3
- Werksfeer <i>'Dat geeft elke vrijwilliger een gevoel dat hij speciaal is.'</i>	5
- Waardering	
- Organisatie <i>'Ze hebben echt vertrouwen in je en dat zie ik ook als waardering'</i>	2
- Mensen <i>'De dankbaarheid van de ouders.'</i>	

(A): Ander, belang van de ander

(Z): Zelf, belang voor jezelf

Bijlage 4. Foto's dataverwerking

