

Sabina Stiller

Vrijwilligerswerk in  
Nederland:  
Wat houdt het in en wat  
trekt mensen erin aan?

Kort & Bondig

10

# Vrijwilligerswerk in Nederland: Wat houdt het in en wat trekt mensen erin aan?

---

Sabina Stiller

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



Oktober 2021

© S. Stiller, Amsterdam

Contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Bibliografische informatie:

Sabina Stiller (2021). Vrijwilligerswerk in Nederland: Wat houdt het in en wat trekt mensen erin aan?, AIAS-HSI Kort & Bondig 10.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks Kort & Bondig zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

---

*Dit is de tiende publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.*

*Deze 'Kort & Bondig' richt zich op de verscheidenheid van en motieven voor vrijwilligerswerk gebaseerd op kwalitatief onderzoek. De bevindingen zijn gebaseerd op vervolginterviews met 32 respondenten van De Waarde van Werk Monitor (WWM), een onderzoek onder de Nederlandse bevolking dat in 2019 heeft plaats gevonden als onderdeel van het onderzoeksproject 'De waarde van werk'. Dit onderzoek heeft tot doel om vast te stellen op welke wijze de waarde(ring) van (betaald en onbetaald) werk in Nederland samenhangt met de kenmerken van het werk, de context waarin het werk wordt verricht en de kenmerken van de personen. Daarnaast wordt onderzocht in welke mate de bestaande instituties rond werk en inkomen mensen ondersteunen of juist belemmeren bij het realiseren van een maximale waarde(ring) van hun werk.*

*In het najaar van 2020 verscheen een uitgebreid onderzoeksrapport met een nadere toelichting op de opzet van de Waarde van Werk Monitor en uitgebreidere en meer diepgravende analyses (zie hiervoor de website: <https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/working-papers/working-papers.html>). Het onderzoek naar de waarde van werk wordt mogelijk gemaakt door steun van de Goldschmeding Foundation.*

---

## 1. Inhoud

Inleiding.....	6
1. Feiten over vrijwilligerswerk in Nederland .....	7
2. Diepte-interviews over vrijwilligerswerk .....	11
3. Omvang van vrijwilligerswerk .....	13
4. Grote variatie aan soorten vrijwilligerswerk.....	14
5. Motieven voor vrijwilligerswerk .....	17
Vergelijking met eerder onderzoek .....	21
Tot slot .....	24
Literatuur .....	25
Bijlage.....	26

## Inleiding

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie staat in Nederland al jarenlang hoog op de politieke agenda. Bij arbeidsparticipatie gaat het echter alleen om *betaald* werk. Veel minder aandacht is er voor participatie in de vorm van *onbetaald* werk, in het bijzonder vrijwilligerswerk. Toch vervult ook vrijwilligerswerk een belangrijke maatschappelijke functie. Zonder vrijwilligers zouden veel organisaties – vooral die met een maatschappelijk doel – niet in staat zijn hun taak naar behoren uit te voeren (De Boer 2020). Dit is voldoende reden om in deze Kort en Bondig, als onderdeel van het onderzoeksproject Waarde van Werk, de aandacht te richten op het thema ‘vrijwilligerswerk’. Op basis van 32 diepte-interviews schetsen we in deze beknopte publicatie de grote variatie in vrijwilligerswerk en de motieven van mensen om vrijwilligerswerk te doen.

Daaraan voorafgaand geven we in paragraaf 1 eerst een overzicht van de beschikbare kennis over vrijwilligerswerk in Nederland. Paragraaf 2 beschrijft kort de opzet en inhoud van het interviewonderzoek. Paragraaf 3 gaat in op de mate waarin respondenten, onderverdeeld in verschillende subgroepen, vrijwilligerswerk doen. Paragraaf 4 schetst de variatie in soorten vrijwilligerswerk. Paragraaf 5 verdiept zich nader in de motieven van mensen om vrijwilligerswerk te doen. Deze Kort en Bondig eindigt met enkele conclusies. We concluderen dat zowel betaald werkenden als niet betaald werkenden veel vrijwilligerswerk doen, dat er een grote variatie is in soorten vrijwilligerswerk en dat het bij de motieven zowel gaat om baten voor een ander als voor de vrijwilliger zelf.

## 1. Feiten over vrijwilligerswerk in Nederland

Kennisvergaring over vrijwilligerswerk in Nederland is allerminst onontgonnen terrein. Diverse instanties verrichten regelmatig onderzoek naar deze vorm van onbetaald werk. Iedere twee jaar publiceren het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Centrum voor Filantropische Studies aan de Vrije Universiteit Amsterdam cijfers over het vrijwilligerswerk in Nederland. Het CBS verzamelt deze informatie in het kader van hun onderzoek naar *Sociale Samenhang en Welzijn*. Op verzoek van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en in samenspraak met de koepelorganisatie Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) worden iedere twee jaar extra vragen toegevoegd aan dit onderzoek. In 2019 waren dit vragen over de motieven van vrijwilligers, wat zij belangrijk vinden dat de organisatie voor vrijwilligers regelt en de vergoeding die zij ontvangen voor hun vrijwilligerswerk (Platform Vrijwillige Inzet 2020). Het Centrum voor Filantropische Studies verzamelt de gegevens in het kader van een lang lopende studie (sinds 1995) naar het geefgedrag van huishoudens, fondsen, bedrijven en kansspelen. Vrijwilligerswerk wordt daarin gezien als het geven van tijd. De uitkomsten zijn te vinden in een publicatie op de website *Geven in Nederland* (de Wit en van Niekerk 2020). Daarnaast besteedt ook het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) regelmatig aandacht aan vrijwilligerswerk, onder andere in hun analyse van maatschappelijke en politieke participatie en betrokkenheid als onderdeel van de periodieke rapportage *De sociale staat van Nederland* (Kuyper, van Houwelingen, Dekker en Steenbekkers 2019).

Het SCP (Kuyper, van Houwelingen, Dekker en Steenbekkers 2019: 230) beschrijft vrijwilligerswerk als 'een vorm van actieve maatschappelijke participatie die veel verschillende varianten kent: in je eentje of samen met anderen, voor een recreatief of idealistisch doel, op lokaal of nationaal niveau enzovoort'. Deze brede omschrijving, in combinatie met het gebruik van verschillende databestanden door de tijd heen, verklaart mogelijk het gebrek

aan eenduidige cijfers over vrijwilligerswerk in Nederland. Een eerdere versie (2018) van *De sociale staat van Nederland* stelde dat het aandeel vrijwilligers in de bevolking weliswaar schommelt, maar over het geheel stabiel genoemd kan worden. Volgens het SCP constateert onderzoek uit de filantropische hoek een afname in vrijwilligerswerk (Kuyper et al 2019: 231). De laatste editie van *Geven in Nederland* constateert dat in 2019 bijna 40% van de Nederlanders actief is in vrijwilligerswerk. Dat is meer dan in 2016, toen het op 36% lag. Op de lange termijn zien deze auteurs geen duidelijke toe- of afname. Kijkend naar de periode sinds 2002 zijn er fluctuaties tussen 37% en 47%, maar is er geen eenduidige trend te onderscheiden (de Wit en van Niekerk 2020).

Het meest actuele rapport van het CBS (Arends, 2020) geeft aan dat in 2019 46,7% van de bevolking van 15 jaar of ouder zich het afgelopen jaar minstens één keer als vrijwilliger heeft ingezet voor een organisatie of vereniging. Internationaal onderzoek wijst uit dat Nederland Europees kampioen vrijwilligerswerk is. De verwachting is – mede op basis van een langere trend – dat het aandeel vrijwilligers in de toekomst hoog zal blijven (Schmeets en Arends, 2017: 12). Een meerderheid van deze vrijwilligers zet zich in voor sportverenigingen, scholen, jeugdwerk, verzorging en levensbeschouwelijke organisaties. Daarbij besteedden ze gemiddeld iets meer dan 4 uur per week aan vrijwilligerswerk.

Het CBS analyseert ook verschillen tussen bevolkingsgroepen, waarbij kenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, inkomen, werkstatus, afkomst, kerkelijkheid en woonplaats een rol spelen (Arends, 2020). Vrijwilligers zijn vaker te vinden onder de middelbare leeftijdsgroepen dan onder de jongere en oudere leeftijdsgroepen. Vrouwen zijn vaker vrijwilligers dan mannen; zij zijn twee keer zo vaak als mannen actief voor een school en in de verzorging. Wel besteden mannen gemiddeld meer uur per week aan vrijwilligerswerk dan vrouwen. Daarnaast zijn mensen met een hoog opleidingsniveau, een hoog huishoudinkomen en werkenden vaker vrijwilliger dan mensen met een lager opleidingsniveau, een laag huishoudinkomen en niet werkenden. Ook zijn mensen met een Nederlandse achtergrond vaker



vrijwilliger dan degenen met een migratie-achtergrond. Mensen die behoren tot een kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke groepering zijn vaker actief als vrijwilliger dan mensen zonder denominatie. Tot slot zijn inwoners die in een niet of weinig stedelijk gebied wonen vaker vrijwilliger dan degenen in (zeer) sterk stedelijke gebieden.

Ook andere onderwerpen met betrekking tot vrijwilligerswerk zijn onderzocht, zoals de beweegredenen van vrijwilligers, wat vrijwilligers belangrijk vinden, en hoe het staat met vergoedingen. Wat de beweegredenen of motieven voor vrijwilligerswerk betreft worden 'omdat het leuk is' en 'om iets voor een ander te doen' het vaakst genoemd, terwijl het vinden van een baan nauwelijks wordt genoemd als motief. In het laatste onderzoek in 2019 werden de motieven 'zinnige tijdsbesteding' en 'sociale contacten' vaker genoemd dan in 2017 (Arends, 2020).

Bijna de helft van vrijwilligers gaf aan het belangrijk te vinden dat de vereniging of organisatie waarvoor zij vrijwilligerswerk doen een goede organisatie is. Ruim 40% vond dat het belangrijk is dat een compliment wordt gegeven of een bedankje wordt uitgesproken voor het werk dat is gedaan. Dat er een duidelijk beleid is voor vrijwilligerswerk in de vereniging of organisatie werd ook door meer dan 30% van de vrijwilligers belangrijk gevonden. Slechts 5% vond een financiële vergoeding belangrijk. 70% van de vrijwilligers kreeg ook geen vergoeding voor het vrijwilligerswerk, 14% een vergoeding in natura en 8% een financiële vergoeding voor gemaakte kosten. Slechts 5% gaf aan incidenteel een bedrag of een vast bedrag per maand of per jaar te ontvangen (Arends, 2020).

In 2020 besteedde het CBS ook aandacht aan het welzijn van vrijwilligers (Schmeets en Arends, 2020). Vrijwilligers zijn meer tevreden met hun eigen leven, met sociale contacten en met hun psychische gezondheid dan mensen die geen vrijwilligerswerk doen. Daarnaast scoren ze hoger op de persoonlijke welzijnsindex.



## 2. Diepte-interviews over vrijwilligerswerk

Uit de respondenten van de Waarde van Werk Monitor 2019 is een groep geënuquêteerden benaderd die hadden aangegeven dat zij bereid waren om hun antwoorden in een persoonlijk gesprek nader toe te lichten en te verdiepen. Bij de selectie is gestreefd naar voldoende variatie tussen de respondenten ten aanzien van hun opvattingen over werkmotivatie en onbetaald werk (zorgen voor kinderen thuis, belang van vrijwilligerswerk, zorgen voor naaste thuis). Ook zijn respondenten ten dele in de Randstad en ten dele daarbuiten (provincies Gelderland, Noord-Brabant, Limburg) benaderd.

In totaal zijn 32 personen gesproken in de periode april tot september 2019. Er waren destijds dus nog geen beperkingen op het doen van vrijwilligerswerk als gevolg van de corona-pandemie. Het merendeel van de interviews vond face-to-face plaats in de publieke ruimte, op de Universiteit van Amsterdam of bij respondenten thuis. Enkele gesprekken zijn telefonisch of via Skype gevoerd. De duur varieerde tussen 1 uur en 1,5 uur, afhankelijk van de inbreng van de respondent.

Het doel van de interviews was om te achterhalen hoe en waarom respondenten hebben gekozen voor of terecht zijn gekomen in een bepaalde werksituatie, zoals betaald werk, onbetaald werk en niet-werken. Daarnaast ging het onder meer om de ervaringen die zij hadden (gehad) met overheidsregelingen rondom werk en inkomen, en welke veranderingen zij in hun werksituatie in de nabije toekomst verwachtten. Deze Kort & Bondig beperkt zich echter tot het onderwerp vrijwilligerswerk. Daarvan werd aan alle respondenten – ongeacht hun werksituatie – gevraagd of zij vrijwilligerswerk verrichtten en, indien dit zo was, wat voor soort vrijwilligerswerk en wat daarvoor hun motivatie was. In totaal ging het hierbij om 19 respondenten met betaald werk, waarvan 10 in loondienst werkten, 9 zzp'er waren en om 13

respondenten die geen betaald werk verrichtten, van wie er 8 werkloos of arbeidsongeschikt waren.

### 3. Omvang van vrijwilligerswerk

Binnen iedere subgroep deed een ruime meerderheid van minimaal 60% vrijwilligerswerk. Hierin zijn ook soorten onbetaald werk meegenomen die de respondenten zelf als vrijwilligerswerk beschouwen, zoals regelmatig oppassen op kleinkinderen of verlenen van computerhulp aan bv. burens of kennissen (zie ook paragraaf 4).

Deze aandelen zijn opvallend hoog in vergelijking met de uitkomsten van enquêteonderzoek van instanties als het CBS en het SCP (zie paragraaf 1), die doorgaans uitkomen op onder 50% van de bevolking. Dit kan te maken hebben met de gekozen steekproef en met de ruimere definitie van vrijwilligerswerk (niet per se via een vereniging of organisatie) die in onze interviews is gehanteerd.

Respondenten die op het moment van het interview niet aan vrijwilligerswerk (of ander onbetaald werk) deden, vertelden doorgaans dat ze dit in het verleden wel hadden gedaan. Deze groep zou men kunnen beschouwen als mensen die ervaring en affiniteit hebben met vrijwilligerswerk. Ook gaf een aantal respondenten aan in de toekomst, vaak na hun pensionering, vrijwilligerswerk te willen gaan doen.

## 4. Grote variatie aan soorten vrijwilligerswerk

Deze paragraaf geeft een overzicht van het soort vrijwilligerswerk dat de respondenten doen of deden. Tabel 1 laat zien dat de variatie aan activiteiten groot is. Respondenten verrichten onbetaald werk in uiteenlopende sectoren, waaronder cultuur, sport, welzijn en zorg voor jongeren, gehandicapten en ouderen, 'goede doelen' en de politiek. Ook doen ze dat in uiteenlopende functies, variërend van bestuurlijke tot meer ondersteunende functies. Elke rij staat hierbij voor een respondent (respondenten die noch in het verleden, noch tijdens het interview vrijwilligerswerk deden zijn weggelaten).

**Tabel 1. Beschrijving van het vrijwilligerswerk van verschillende groepen werkenden/niet-werkenden**

Zzp'ers	<ul style="list-style-type: none"><li>• gids museum, ontwerp educatieve programma's</li><li>• beheer softwareontwikkelingsprojecten</li><li>• vroeger: vrijwilliger vluchtelingenwerk, nu: verkeersregelaar evenementen</li><li>• vroeger: kantine voetbalclub, nu: geen</li><li>• voorzitter wijkraad</li><li>• oppas kleinkinderen</li><li>• sporttrainer &amp; coach kwetsbare jongeren</li></ul>
Vast contract	<ul style="list-style-type: none"><li>• vroeger: provinciale politiek, nu: secretaris vakvereniging onderwijs</li><li>• vroeger: onderzoeker stichting ouderenzorg; nu: bestuur Cliniclowns</li><li>• hulp in buitendienst gehandicaptenzorg</li><li>• vroeger: lokaal partijbestuur, nu: geen</li></ul>
Flexcontract	<ul style="list-style-type: none"><li>• vroeger: gastheer museum; nu: bestuur muziekvereniging, onderhoud kerk</li><li>• vroeger: kerkelijke ouderenzorg; nu: geen</li><li>• vroeger: ondersteuner activiteiten gehandicaptenzorg; nu: geen</li><li>• vroeger: ondersteuner bieb gevangenis; nu: begeleider hospice</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vroeger: bestuurswerk studie- en studentenvereniging; nu: geen</li> </ul>
Onbetaald werkend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sportvereniging trainer; werving &amp; coördinatie collectanten goed doel; oppas buurkinderen</li> <li>• mantelzorg binnen familie, opvoeden pleegkinderen</li> <li>• club voor activiteiten ouderen in wijk; ouderengroep wooncollectief; (&amp; mantelzorg)</li> <li>• kerkelijk (coördinatie) ouderenbezoek</li> <li>• huishoudelijke hulp schoonfamilie</li> </ul>
Arbeids-ongeschikt en werkloos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• computerhulp bureu; oppas kleinkinderen</li> <li>• vroeger: kledingbank; nu: verkeersregelaar stichting</li> <li>• vroeger: activiteit geestelijk gehandicapten; nu: geen</li> <li>• hulp stembureau, begeleider tuin ouderenzorg</li> <li>• vroeger: bestuur ouderraad school; coördinatie sportploeg jaarlijks fundraising event, nu: geen</li> <li>• museumconservator; bestuur vereniging kunstsector</li> <li>• vroeger: werkervaringsplek retail; medewerker sanitair bij event, nu: geen</li> <li>• tuineren bij ouderen; theaterrecensies, figurant; filmproject</li> </ul>

Wat opvalt is dat respondenten soms ook activiteiten noemen die weliswaar onbetaald zijn, maar niet onder het ‘klassieke’ vrijwilligerswerk bij een organisatie vallen. Voorbeelden hiervan zijn: incidenteel oppassen op kinderen en hulpdiensten binnen de eigen familie, hulp aan bureu, mantelzorg. Sommige respondenten noemden niet alleen hun huidige activiteiten als vrijwilliger, maar ook eerdere activiteiten (‘vroeger’). Het valt op dat vroegere en huidige activiteiten vaak niet op elkaar lijken, hetgeen suggereert dat er ook over de tijd veel variatie zit in het soort vrijwilligerswerk dat mensen doen. Ook zijn er vrij veel respondenten die twee of drie soorten vrijwilligerswerk combineren.

Door de kleine aantallen per groep is het niet mogelijk om vast te stellen of verschillen in werksituatie zich vertalen in verschillende soorten vrijwilligerswerk. In ieder geval biedt tabel 1 hiervoor weinig aanwijzingen. Zo is het bijvoorbeeld niet zo dat alleen betaald werkenden bestuurlijke functies

vervullen en niet-betaald werkenden vaker zorgfuncties. Om te bepalen of er een dergelijk verband bestaat zou echter een groter aantal respondenten moeten worden ondervraagd.



## 5. Motieven voor vrijwilligerswerk

Waarom doen mensen vrijwilligerswerk? We constateerden hiervoor al dat in eerder onderzoek ‘omdat het leuk is’ en ‘om iets voor een ander te doen’ het vaakst genoemd werden. In de interviews is expliciet naar het motief voor vrijwilligerswerk gevraagd, zo nodig door middel van doorvragen. Hierbij was de intentie om het hele spectrum van mogelijke motieven van de respondenten in beeld te brengen, in plaats van alleen bepaalde, van tevoren door de onderzoeker geselecteerde motieven aan hen voor te leggen. Onderzoekstechnisch komt dit overeen met een ‘inductieve werkwijze’, waarbij het materiaal dat door de interviews is verkregen het startpunt vormt van de analyse. De motieven die door de respondenten in de interviews werden genoemd kunnen in een viertal categorieën worden ingedeeld. Na de bespreking hiervan maken we een korte vergelijking met de motieven die uit het CBS-onderzoek naar voren kwamen.

### 1. Baten voor een ander

De eerste categorie motieven stelt de ‘ontvanger’, degene die profijt heeft van het vrijwilligerswerk, centraal en is daarbij meestal op andere mensen gericht. Dit wordt mooi geïllustreerd door de volgende twee citaten van twee betaald werkende respondenten:

*‘De rondleidingen in het museum: ik wil iets doen waar anderen iets aan hebben, het gaat mij niet om het geld’ (zzp’er, vrouw, 43)*

*‘(...) vind het mooi om ook nog niets voor een ander te gaan doen. Gewoon eigenlijk voor de medemens’ (werkende met vast contract, vrouw, 58).*

In deze categorie vallen ook andere meer specifieke motieven, zoals genoemd door respondenten:

- anderen een plezier doen; plezier bezorgen aan ouderen en kinderen; resultaten zien van het werk en daar plezier aan beleven;
- altruïsme (in persoonlijk contact met een medemens of meer algemeen, 3 maal genoemd);
- diensten verlenen aan medemensen; een dienst aan de maatschappij verlenen naast betaald werk;
- iets van betekenis doen voor anderen;
- noodzakelijke taken verrichten die anders niet gedaan worden;
- tegengaan van inkomensdiscriminatie van bepaalde groepen;
- zich inspannen voor anderen in de naam van een ziek familielid.

De motieven ‘anderen een plezier doen’ en ‘altruïsme’ werden meer dan eens genoemd. Sommige respondenten noemden meer dan één motief uit deze categorie voor hetzelfde soort vrijwilligerswerk.

## **2. Baten voor de vrijwilliger zelf**

De tweede categorie omvat motieven voor vrijwilligerswerk die inhouden dat de vrijwilliger zelf baat heeft bij zijn of haar activiteiten. Deze baten kunnen verschillen per persoon en activiteit, zoals deze respondent beschrijft, reflecterend op vroeger en huidig vrijwilligerswerk.

*‘Mijn Bachelorstudie was zo slecht ingericht dat ik dacht in jaar 3 ga ik naast mijn studie in de provinciale politiek werken, eigenlijk als extra uitdaging (...). De huidige bestuurstaak die ik heb is meestal in Utrecht en flexibel te plannen.’ (werkende in vaste dienst, man, 39 jaar)*

Onder deze categorie valt een groot aantal motieven die verschillende soorten baten voor de vrijwilliger omvatten. In de volgende weergave zijn motieven die door meer dan een respondent werden genoemd, samengenomen. De formulering blijft in alle gevallen zo dicht mogelijk bij de verwoording in de interviews.

- professionele belangstelling in een taak (2x) of organisatie;

- affiniteit met een sector (bv. sport), doelgroep, of activiteit (bv. tuinieren);
- flexibele invulling qua tijdsinzet, in het geval van gezondheidsklachten, of door relatieve vrijblijvendheid;
- gevoel van waardering;
- plezierige taak;
- ideeën uitproberen om energie ervan te krijgen;
- vrijwilligerswerk als uitoefenen van een hobby;
- extra uitdaging naast een studie;
- iets 'heel anders doen' dan in betaald werk;
- andere vaardigheden opdoen naast een studie;
- wennen aan Nederland na buitenlands werkverblijf;
- vervanging voor betaald werk tijdens het zoeken van werk;
- verkenning potentieel werkveld na langere therapie.

Opvallend is dat professionele belangstelling, affiniteit met kenmerken van vrijwilligerswerk, en het bieden van flexibiliteit voor de vrijwilliger op verschillende manieren genoemd worden en vaker terugkomen in de antwoorden. De individueel ervaren baten van vrijwilligerswerk worden beschreven met termen als plezier, waardering, extra energie, afwisseling, uitdaging, bijleren. Uit de laatste drie motieven komt naar voren dat vrijwilligerswerk ook een functie kan vervullen voor mensen die momenteel niet betaald (kunnen) werken.

Door de respondenten werden de motieven in deze categorie net iets vaker (20x) genoemd dan motieven die de baten voor de ontvangende kant centraal stellen (13x). Dit duidt erop dat baten voor de vrijwilliger zelf minstens zo belangrijk zijn bij de afweging om wel of geen vrijwilligerswerk te doen als baten voor de ontvanger.

### **3. Baten voor een ander én voor de vrijwilliger zelf**

Enkele respondenten omschreven hun motivatie in termen van beide voorgaande categorieën. Een flexwerker beschrijft zijn ervaring met

assistentie bij een uitstapje voor geestelijk gehandicapten, tijdens een persoonlijk uitdagende periode zonder betaald werk:

*‘Vond ik heel leuk en de cliënten bloeiden ervan op, daar had ik veel plezier mee. Alleen had ik geen enkele ervaring met die groep voor mij als techneut, het was bijzonder om als ‘mensenmens’ te functioneren.’*  
(flexwerker, man, 59 jaar).

Een andere respondent verwoordt zijn motivatie om vrijwilligerswerk te doen op het gebied van vluchtelingenhelp, op de volgende manier. Hij benadrukt daarbij zijn talenten te willen inzetten zodat anderen ervan profijt van hebben:

*‘Ja, ik heb geen reactie gehad op mijn aanbod. Wil graag werken waar ik goed in ben, denk dat ik hiermee mensen verder kan helpen. Kan het ook vrijwillig doen, ook is het maar een persoon. Maar ik zal het nog eens proberen’* (zzp’er, man, 47 jaar)

Tot slot illustreert het volgende citaat hoe een betaald werkende man aankijkt tegen het belang van zich inzetten als vrijwilliger na zijn pensioen:

*‘Heb wel het gevoel dat ik met pensioen in de kunst/cultuur vrijwilligerswerk wil doen, heb geschiedenis gestudeerd. Dan wel, want anders worden je dagen wel erg leeg. Vind het ook wel belangrijk, maar nu met een 40-urige werkweek te druk.’* (man, vast contract, 59 jaar).

Hoewel deze drie respondenten een minderheid vormen, laat hun argumentatie zien dat mensen die reflecteren op hun verhouding tot vrijwilligerswerk zich bewust kunnen zijn van zowel hun eigen profijt als dat van een ander.

#### **4. Overgehaald of gevraagd door anderen om vrijwilligerswerk te doen**

Een vierde en laatste categorie van motieven heeft te maken met de reden waarom mensen vrijwilligerswerk zijn gaan doen. Vaak worden vrijwilligers geworven door kennissen, familie of vrienden, soms ook door andere

(onbekende) vrijwilligers. Bij al onze respondenten was dit een aanvullende reden om aan vrijwilligerswerk te beginnen, naast een motivatie uit de eerder besproken categorieën. In dit citaat wordt beschreven hoe een vrouw door haar eigen sportactiviteiten vrijwilligster werd:

*‘Ik korfbalde zelf en dan word je ook van jongs af aan gevraagd of je niet trainer-coach wilt doen, dat heb ik gedaan, dan ga je in verschillende commissies, in het bestuur. Deels heb ik dingen weggedaan na het overlijden van mijn vader. Nu doe ik nog een commissie en het trainen van het team van mijn oudste.’* (onbetaald werkende huisvrouw met kinderen en mantelzorger, 30 jaar).

Een andere vrouw, die als vrijwillige begeleider in een hospice werkt, kwam erbij na werving door een kennis:

*‘Via een mij bekende verpleegster die een hospice wilde inrichten (...) Ik zag eerst een voorbeeld in de krant en ging dan naar een informatieavond.’* (flexwerker, vrouw, 60 jaar).

Tot slot zegt de volgende respondent die vrijwillig een sportploeg ging organiseren, dat het om een wisselwerking ging tussen zijn idee en ervoor gevraagd worden.

*‘Ben erin gerold (...) Had ook sponsorgeld bij me, ‘Event X’ was toen nog heel klein, ik deed het hardlopen alleen tussen al die wielrenners. Heb toen het bestuur benaderd over een terugkomst met een team van lopers, dat werd afgewezen. Ik kwam met een leuk antwoord, toen wilden ze mij snel bij de organisatie hebben.’* (man, arbeidsongeschikt, 48 jaar)

## Vergelijking met eerder onderzoek

Hoe verhouden de gevonden motieven zich tot eerder onderzoek met behulp van vragenlijsten door het CBS? Figuur 1 vergelijkt de resultaten van onderzoek uit 2017 en 2019 waarbij respondenten uit verschillende geformuleerde opties

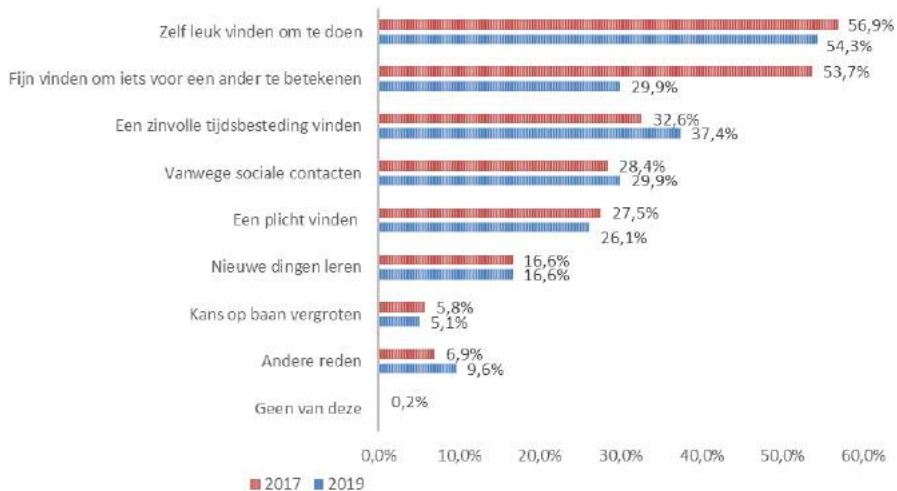
konden kiezen. Het valt op dat van de acht motieven de meeste onder categorie 2 vallen, namelijk 'baten voor de vrijwilliger': leuk vinden om te doen, zinvolle tijdsbesteding, sociale contacten, nieuwe dingen leren, kans op baan vergroten. Meer dan de helft van de vrijwilligers noemt als motief dat men het zelf leuk vindt om te doen.

Alleen het motief 'fijn vinden om iets voor een ander te betekenen' valt onder categorie 1, 'baten voor een ander'. Opvallend is dat dit motief in 2017 door meer dan de helft genoemd werd en in 2019 door minder dan een op de drie.

Daarnaast zegt ongeveer een op de vier vrijwilligers dat men het 'een plicht vindt', terwijl dit motief door geen van onze respondenten spontaan werd genoemd. Die verplichting wordt vooral genoemd door vrijwilligers in de sfeer van wonen, politieke organisaties, levensbeschouwelijke organisaties, school, vakbond en sportverenigingen. Slechts een klein percentage geeft aan dat het vrijwilligerswerk de 'kans op een baan vergroot' (5,1%). Dit geldt vooral voor vrijwilligers bij de sociale hulpverlening en politieke organisaties. Voor jongeren zijn sociale contacten, nieuwe dingen leren en meer kans op een baan belangrijkere motieven dan voor ouderen. Bij 65-plussers zijn ook sociale contacten belangrijke motieven vrijwilligerswerk te doen, naast een zinvolle tijdsbesteding (Platform Vrijwillige Inzet 2020). Het door diverse van onze gesprekpartners genoemde motief, dat men door iemand was gevraagd of overgehaald om vrijwilligerswerk te doen, was niet in de vragenlijst van het CBS opgenomen.

Ondanks deze verschillen is een belangrijke overeenkomst tussen ons onderzoek en dat van het CBS dat vrijwilligers zowel worden gemotiveerd door de wens om iets voor een ander te doen als door het feit dat zij het zelf leuk vinden om vrijwilligerswerk te doen of er op een andere manier baat bij hebben.

**Figuur 1** Motieven om vrijwilligerswerk te doen



Bron: website NOV op basis van cijfers CBS

## 6. Tot slot

In deze Kort en Bondig stond vrijwilligerswerk in Nederland centraal. Uit diepte-interviews met 32 respondenten die deels wel en deels niet betaald werk verrichten, bleek dat een groot deel – meer dan 60% - van hen een of andere vorm van vrijwilligerswerk doet of heeft gedaan. Daarbij vatten de respondenten niet-georganiseerde vormen van onbetaald werk, zoals mantelzorg of huishoudelijke hulp, ook vaak onder vrijwilligerswerk. Vrijwillige inzet blijkt niet af te hangen van iemands werksituatie, want zowel onder de betaald werkenden (zzp'ers en werknemers in loondienst) als onder de niet-betaald werkenden zijn relatief veel vrijwilligers te vinden. Wel dient men te bedenken dat het om een relatief klein aantal respondenten gaat, die niet representatief zijn voor de Nederlandse bevolking.

Er is een grote variatie in het soort vrijwilligerswerk dat men doet, variërend van bestuurlijke werkzaamheden tot zorgactiviteiten. Ook het soort vrijwilligerswerk lijkt niet systematisch samen te hangen met de werksituatie van de respondenten.

De motieven om vrijwilligerswerk te doen betreffen zowel de wens om iets voor anderen te doen als de baten die men zelf van vrijwilligerswerk ondervindt. Sommigen verbinden het helpen van anderen direct met het feit dat zij het zelf leuk vinden. Een motief dat niet uit CBS-onderzoek naar voren kwam, maar wel regelmatig door onze respondenten werd genoemd is dat men vrijwilligerswerk doet omdat men daarvoor door iemand anders gevraagd is. Dit betekent dat organisaties die (meer) vrijwilligers willen inzetten er dus verstandig aan doen actief mensen te benaderen om hen uit te nodigen vrijwilligerswerk te gaan doen. Ook kunnen organisaties die vrijwilligers werven wellicht sterker benadrukken dat deze baat hebben bij hun activiteiten voor anderen.



## Literatuur

- Arends, J. (2020) Vrijwilligerswerk in 2019 (publicatiedatum 1 december 2020). CBS: Den Haag [<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2020/vrijwilligerswerk-2019>]
- Boer, S. de (2020). *De maatschappelijke waarde van meedenken, meedoen en geven voor een betere wereld*. Samenwerkende Brancheorganisaties Filantropie [<http://www.goededoelennederland.nl>].
- Schmeets, H. en Arends, J. (2020). *Vrijwilligerswerk en welzijn*. CBS *Statistische Trends*. Den Haag: CBS
- Schmeets, H. en Arends, J. (2018). *Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven*. CBS *Paper*. Den Haag: CBS
- Schmeets, H. en Arends, J. (2017). *Vrijwilligerswerk, wie doet het?* CBS *Statistische Trends*. Den Haag: CBS.
- Kuiper, L., van Houwelingen, P., Dekker, P. en Steenbekkers, A. (2019). Hoofdstuk 9. Maatschappelijke en politieke participatie en betrokkenheid, in: *De Sociale Staat van Nederland 2019*. Den Haag: SCP [<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/09/10/de-sociale-staat-van-nederland-2019>]
- Platform Vrijwillige Inzet (2020) *Cijfers & Feiten: Feiten en cijfers over vrijwillige inzet 2019*. [<https://www.nov.nl/themas/wetenschap/cijfers/default.aspx>]
- Wit, A. de en Niekerk, R. van (2020). Hoofdstuk 6. Geven van Tijd, in: *Geven in Nederland 2020*. Amsterdam: VU Centrum voor Filantropische Studies [<https://www.geveninnederland.nl/geveninnederland/boek/>]

## Bijlage

### *Kenmerken respondenten diepteinterviews*

<b>nr.</b>	<b>geslacht</b>	<b>leeftijd</b>	<b>arbeidsmarktpositie</b>	<b>doet/deed wel/niet vrijwilligerswerk</b>
1	v	42	zzp	ja
2	m	34	zzp	ja
3	m	47	zzp	ja
4	v	51	zzp	in het verleden
5	m	47	zzp	nee
6	m	62	zzp	ja
7	v	51	zzp	nee
8	v	64	zzp	ja (informeel)
9	m	33	zzp	ja
10	m	39	vast contract	in het verleden
11	v	63	vast contract	ja
12	v	58	vast contract	ja
13	m	62	vast contract	nee
14	m	59	vast contract	in het verleden
15	m	55	flexibel contract	ja
16	v	33	flexibel contract	in het verleden
17	m	59	flexibel contract	in het verleden
18	v	60	flexibel contract	ja
19	m	26	flexibel contract	in het verleden
20	v	30	onbetaald werk	ja
21	m	41	onbetaald werk	ja (informeel)
22	v	64	onbetaald werk	ja
23	v	35	onbetaald werk	ja
24	v	46	onbetaald werk	ja (informeel)
25	m	66	arbeidsongeschikt	ja (informeel)
26	m	46	arbeidsongeschikt	ja
27	w	37	arbeidsongeschikt	in het verleden
28	w	62	arbeidsongeschikt	ja
29	m	48	arbeidsongeschikt	in het verleden
30	w	43	werkloos	ja

31	w	34	werkloos	in het verleden
32	w	28	werkloos	ja

Legenda: m = man, v= vrouw; zzp = zelfstandige zonder personeel; 'informeel'  
= activiteiten die niet gekoppeld zijn aan een organisatie, toch wel door  
respondenten als vrijwilligerswerk worden beschouwd.

## AIAS-HSI Kort & Bondig reeks

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

## Informatie over AIAS-HSI

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website [www.aias-hsi.uva.nl](http://www.aias-hsi.uva.nl).

### Postadres

Postbus 15966  
1001 NL Amsterdam

### Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam

