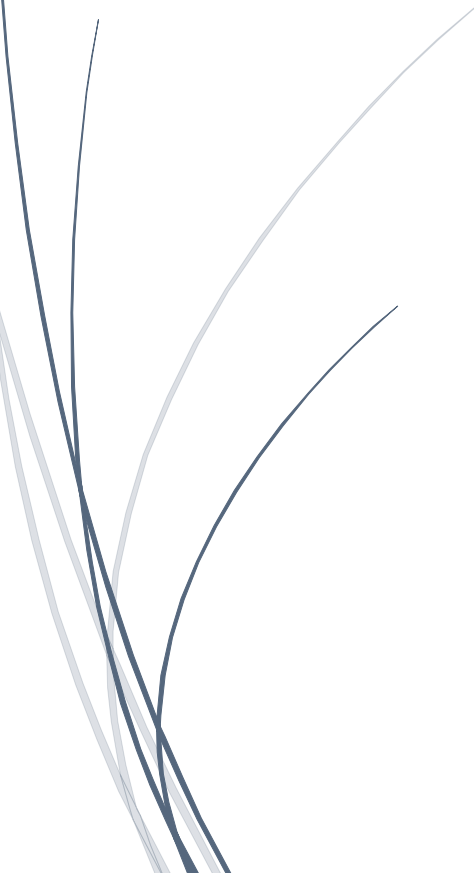




10 februari 2017

De oudere vrijwilliger beschouwd

*Een onderzoek naar de waarde van
vrijwilligerswerk door ouderen en een
beoordeling van uitwisselbaarheid en
verdringing*



Prof. dr. Lucas Meijs
Kirsten Parren MSc, MA
Frans-Joseph Simons MSc, MA

Voorwoord

Vergrijzing, ofwel het stijgen van de gemiddelde leeftijd, is een term die inmiddels diep in ons Nederlands taalgebruik is verankerd. Gezien de praktijk van alledag is dat logisch, immers de aanwezigheid van ouderen is steeds beter zichtbaar en hoorbaar in onze samenleving. De oprichting van politieke partijen die zich specifiek richten op ouderen of de succesvolle groei van Omroep Max zijn hiervoor illustratief. Een groeiend aantal mensen blijft langer gezond en vitaal en een groot deel van hen blijft ook langer actief betrokken bij de maatschappij. Het stijgend aandeel van ouderen in onze samenleving zorgt er niet alleen voor dat nieuwe initiatieven ontstaan, maar ook dat allerlei bestaande projecten en initiatieven langer kunnen blijven voortbestaan. Ouderen vormen dan ook een belangrijke spil binnen het Nederlandse vrijwilligersleven.

Vanuit de samenleving wordt tegelijkertijd ook met bezorgdheid gekeken naar ontwikkelingen die met de vergrijzing samenhangen. In media en politiek vormen bijvoorbeeld de stijgende zorgkosten en AOW-uitgaven een voortdurende aanleiding voor debat. En er worden vraagtekens gezet bij de waarde die ouderen zouden hebben in onze steeds sneller veranderende omgeving, waarbij tevens de vraag opgeworpen wordt of de activiteiten van ouderen als vrijwilligers en mantelzorgers geen bedreiging vormen voor onze arbeidsmarkt: nemen zij, met hun vele en diverse vrijwillige inzet niet ten onrechte de plaats in van betaalde krachten, mensen die van een inkomen door arbeid afhankelijk zijn. Deze actuele vraag naar zowel de economische als de toegevoegde waarde van oudere vrijwilligers en de vraag naar verdringing op de arbeidsmarkt staan centraal in onderliggend onderzoek.

Het onderzoek is uitgevoerd door de vakgroep Business-Society management van Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit. Het onderzoeksteam dankt het Wetenschappelijk Bureau 50PLUS voor de opdracht, haar kritische blik en voor de prettige en constructieve samenwerking. Speciale dank gaat ook uit naar alle deelnemers aan de focusgroepen die met hun actieve inbreng en tijd een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van de onderzoeksresultaten.

Het onderzoek schept helderheid over de positie van ouderen binnen het brede spectrum van vrijwilligersactiviteiten en de toegevoegde waarde van oudere vrijwilligers in onze samenleving. Uit het onderzoek blijkt onder meer dat de soep niet zo heet wordt gegeten als zij wordt opgediend: de toegevoegde waarde van onze ouderen is duidelijk en aantoonbaar en negatieve verhalen over verdringing blijken zelden waar!

Wij hopen dat het onderzoek een hart onder de riem vormt voor politici, beleidsmakers en maatschappelijke initiatiefnemers om de vragen en discussies rondom de toegevoegde waarde van onze oudere vrijwilligers met nuance te voeren. Wij wensen u veel leesplezier.

Prof. dr. Lucas Meijs
Kirsten Parren MSc, MA
Frans-Joseph Simons MSc, MA

Samenvatting

Veel aandacht wordt gegeven aan de kosten van de vergrijzing waarbij minder aandacht is voor het aanzienlijk productief potentieel dat ouderen ook hebben. Ook wanneer ouderen minder gaan werken of volledig stoppen met betaald werken, betekent dit niet dat zij niet meer productief zijn. Buiten het betaalde werk kunnen ouderen op veel meer manieren waarde toevoegen, bijvoorbeeld binnen het vrijwilligerswerk, de sector waarop dit onderzoek zich toespitst. Dit onderzoek is gedaan om meer inzicht de verkrijgen in specifieke waarde van oudere vrijwilligers. Hierbij is gekeken naar de economische, functionele en additionele waarde van de oudere vrijwilliger.

De economische waarde van vrijwilligerswerk gedaan door ouderen is onderzocht door middel van een literatuurstudie en een secundaire analyse met openbare gegevens van het CBS en CPB. Nederlanders van alle leeftijden doen massaal aan vrijwilligerswerk. De leeftijdsgroep van 35 tot 55 jaar is relatief de actiefste groep op het gebied van vrijwilligerswerk als percentage van de leeftijdsgroep. Dat komt met name door de grotere betrokkenheid van mensen uit deze leeftijdscategorie bij sport en met name school en jeugdwerk. Ouderen zijn daarentegen wat vaker actief in levensbeschouwing en iets meer in de zorg (mantelzorg valt niet onder vrijwilligerswerk en daarom in dit onderzoek niet meegenomen).

Wanneer wordt gekeken naar het aantal uren dat vrijwilligers maken, verschuift het zwaartepunt naar ouderen. Vrijwilligers van 55 jaar en ouder maken per jaar aanzienlijk meer vrijwilligersuren dan jongere vrijwilligers. Anders gezegd: 33,1% van de vrijwilligers is 55-plusser, maar deze groep neemt 43,4% van het aantal vrijwilligersuren voor zijn rekening. Wanneer de 'productie' van vrijwilligers van 45 jaar en ouder wordt gewaardeerd tegen een minimale vergoeding van € 5 per uur, heeft dit vrijwilligerswerk al een fascinerende waarde van € 5.299.060.000, terwijl de waarde van de vrijwilligersuren van 65-plussers uitkomt op € 2.057.640.000. Deze bedragen zijn tegen het minimumloon of het gemiddelde loon helemaal indrukwekkend.

Daarnaast voegen oudere vrijwilligers ook specifieke waarde toe met het vrijwilligerswerk dat ze doen voor zichzelf en voor de ontvangende cliënt of organisatie. Naast een literatuurstudie is hierbij ook gebruikt gemaakt van focusgroepen om tot inzichten te komen. De specifieke functionele waarde (wat levert het de (oudere) vrijwilliger zelf op) is gelegen in de rol die vrijwilligerswerk inneemt in de agenda en het niet hoeven solliciteren. Waar voor het pensioen de agenda de ruimte bepaalde die nog over was voor eventueel vrijwilligerswerk, zorgt na het pensioen juist het vrijwilligerswerk voor structuur in de agenda. Het is eigenlijk geen aanvulling op bestaande activiteiten, maar is een activiteit op zichzelf. Ook bleek dat oudere vrijwilligers, waarschijnlijk in tegenstelling tot hun jongere collega's, soms waren begonnen met vrijwilligerswerk om niet te hoeven blijven solliciteren tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd, maar zich op een andere manier nuttig konden maken. Verder werden onder andere motieven genoemd als het iets terug willen doen voor de samenleving, het opdoen van sociale contacten, en het blijven leren en ontwikkelen.

De toegevoegde waarde van specifiek oudere vrijwilligers in een (vrijwilligers)organisatie of -functie bestaat uit levenservaring en contextervaring. De eerste wordt vooral door begunstigen vaak op prijs gesteld en maakt het makkelijker om zich te kunnen inleven in verschillende situaties. Contextervaring binnen het vrijwilligerswerk daarentegen zorgt ervoor dat men veel contacten en ervaringen heeft opgedaan en daardoor veel (politieke) invloed heeft en veel dingen gedaan kan krijgen.

Tegelijkertijd heeft de al dit vrijwilligerswerk van Nederlanders en de daaraan verbonden economische waarde wel als potentieel nadeel dat daarmee betaald werk wordt verdrongen. om dit te adresseren is een benadering van uitwisselbaarheid en verdringing ontwikkeld. De eerste stap hierin is dat op het niveau van activiteiten alle werkzaamheden uitwisselbaar zijn tussen vrijwilligers en beroepskrachten, tenzij een specifiek toegevoegde waarde perspectief wordt gehanteerd op activiteiten binnen interventies. In het specifieke toegevoegde waarde perspectief wordt gebaseerd op de inhoudelijke verschillen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk een interventie opgeknipt in delen die beter door vrijwilligers en beter door beroepskrachten kunnen worden gedaan. Tevens wordt duidelijk dat uitwisselbaarheid en beoordeling van verdringing sterk door de context worden bepaald. Zo zal er in een organisatie waarin alleen vrijwilligers werken, bijvoorbeeld een sportvereniging, veel minder snel sprake zijn van ongewenste verdringing. De contexten die een rol spelen zijn: doelstelling van de organisatie (service delivery, mutual support, campaigning), de maatschappelijke positionering (markt, overheid en civil society), het georganiseerde verband (door vrijwilligers ondersteund, door vrijwilligers gestuurd, door vrijwilligers georganiseerd) en de plaats waar de kostenbesparing terecht komt (vrijwilliger zelf, cliënt of leden, overheid, verzekeraar, etc.). Op basis hiervan postuleren we een *theorie van de verdringing*. Dat wil zeggen: we ontwikkelen proposities over de beoordeling van de verdringing en de onderlinge (on)uitwisselbaarheid.

Inhoudsopgave

Voorwoord	i
Samenvatting	ii
Inhoudsopgave	iv
De meerwaarde van oudere vrijwilligers.....	1
1. Inleiding.....	1
2. Economische waarde van het vrijwilligerswerk door ouderen	4
3. Functionele waarde van vrijwilligerswerk voor de oudere vrijwilliger zelf	8
4. Toegevoegde waarde voor de cliënt en de organisatie	11
4.1 Toegevoegde waarde oudere vrijwilligers	11
4.2 Toegevoegde waarde jongere vrijwilligers.....	12
5. Conclusie	13
Uitwisseling en verdringing tussen vrijwilligers en beroepskrachten in context	15
1. Inleiding.....	15
2. Activiteiten van beroepskrachten en vrijwilligers	18
<i>Taken medewerker</i>	<i>18</i>
<i>Interventie kenmerken</i>	<i>20</i>
3. Verschillende contexten.....	23
<i>Naar doelstelling</i>	<i>23</i>
<i>Georganiseerd verband</i>	<i>24</i>
<i>Maatschappelijke positionering</i>	<i>26</i>
<i>Kostenbesparing</i>	<i>27</i>
4. Een beoordeling van verdringing	29
Referenties	31
Appendices.....	36
Appendix 1: Methodologische verantwoording.....	36
Appendix 2: Uitwisselbaarheid en verdringing in context	39

De meerwaarde van oudere vrijwilligers

1. Inleiding

Bijna dagelijks lezen we in de krant dat de vergrijzing de Nederlandse samenleving om allerlei redenen handenvol geld kost. Maar wat wordt vergeten, is dat ouderen ook een aanzienlijk productief potentieel hebben (bijv. (Morrow-Howell, et al., 2001; O'Reilly & Caro, 1994). Ook wanneer ouderen minder gaan werken of volledig stoppen met betaald werken, betekent dit niet dat zij niet meer productief zijn. Ondanks dat productiviteit buiten het betaalde werk om veel verschillende vormen kan aannemen, zoals bijvoorbeeld het zorgen voor (klein)kinderen en andere familieleden (mantelzorg) (Caro & Bass, 1995; Erlinghagen, 2000), spitst dit rapport zich toe op vrijwilligerswerk. Hieronder verstaan we onbetaald werk dat vrijwillig wordt verricht buiten het eigen huishouden en in min of meer georganiseerd verband (Cnaan, et al., 1996). 49% van de Nederlandse bevolking zet zich in als vrijwilliger. Hiermee heeft Nederland samen met Zweden relatief de meeste vrijwilligers van heel Europa. Deze vrijwilligers werken per persoon gemiddeld 200 uur per jaar als vrijwilliger, wat neerkomt op meer dan 1 miljard vrijwilligersuren per jaar (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat het grootste gedeelte van deze vrijwilligers zich inzet binnen sportverenigingen (15 %), gevolgd door scholen (11%) en de verzorging en verpleging (9%). Verder blijkt dat mannen en vrouwen even vaak vrijwilligerswerk doen; alleen het soort vrijwilligerswerk verschilt sterk. Vrouwen zijn vaker actief binnen de school of in de verzorging, terwijl mannen vaker actief zijn binnen sportverenigingen, vakbonden en de politiek. Ook qua leeftijd is er veel verschil te zien in soorten vrijwilligerswerk. Jonge vrijwilligers zijn vooral actief in jeugdorganisaties en sport, terwijl 35-tot 45-jarigen vaak actief zijn voor een school. 55-plussers zetten zich daarentegen weer vaker actief in op het gebied van verzorging en voor de kerk. Verder neemt het percentage vrijwilligers geleidelijk toe naarmate het opleidingsniveau stijgt. Van de mensen die alleen basisonderwijs hebben genoten, zet 31% zich in als vrijwilliger, tegenover 62% van de mensen met een universitaire opleiding. Hoger opgeleiden bekleden daarnaast in het vrijwilligerswerk ook vaker bestuursfuncties (Arends & Flöthe, 2015).

Wanneer gekeken wordt naar de specifieke waarde van oudere vrijwilligers (dat wil zeggen: vrijwilligers die ouder zijn dan 45 jaar), blijkt dat ook ouderen wel degelijk enorm veel waarde toevoegen aan de samenleving. Deze (meer)waarde wordt in dit onderzoek geanalyseerd op drie verschillende vlakken. Ten eerste de economische waarde van oudere vrijwilligers; een waarde in euro's. Hierbij wordt gekeken naar de bespaarde kosten voor de cliënt (doordat diensten goedkoper zijn), voor de financier van de cliënt (bijvoorbeeld de verzekeringsmaatschappij of de lokale overheid) wanneer een cliënt niet alle kosten zelf draagt, en voor de samenleving in het algemeen. Ten tweede wordt gekeken naar de functionele waarde van het vrijwilligerswerk: wat levert het de vrijwilliger zelf op? In hoeverre draagt vrijwilligerswerk bij aan bijvoorbeeld het gevoel van eigenwaarde, het ontwikkelen en onderhouden van vaardigheden of zingeving in het algemeen? Ten derde wordt de toegevoegde waarde van specifiek oudere vrijwilligers in een (vrijwilligers)organisatie of -functie geanalyseerd. Daar is de onderliggende vraag of oudere vrijwilligers hun vrijwilligerswerk wellicht anders doen dan jongere vrijwilligers. Om dat contrast weer te geven, wordt ook kort ingegaan op de aspecten waar juist jongere vrijwilligers een

toegevoegde waarde hebben. Om tot deze beschrijving van functionele en additionele waarde te komen zijn focusgroepen georganiseerd, waarin oudere vrijwilligers zelf naar hun meningen en ervaringen werd gevraagd.

Naast de waarde wordt, in het tweede deel van dit rapport, ook ingegaan op een mogelijk negatief aspect van vrijwilligerswerk in het algemeen, en van vrijwilligerswerk door ouderen wellicht in het bijzonder. Vrijwilligerswerk en betaalde arbeid staan soms op gespannen voet met elkaar; er kan zelfs sprake zijn van verdringing. De FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) heeft zelfs een meldpunt opgesteld waar verdringing kan worden gemeld. Deze verdringing is het meest gemeld in sectoren waarin met name ouderen vaker actief zijn als vrijwilliger, zoals ziekenhuizen, de welzijnssector en bibliotheken. Deze verdeling per vrijwilligerssector wordt weergegeven in tabel 1. De vraag is echter of dit vrijwilligerswerk daadwerkelijk betaalde banen verdringt, of dat het werk anders niet zou worden uitgevoerd. Ook kan het gaan om vrijwilligerswerk in een organisatie waarin bijvoorbeeld alleen vrijwilligers werken. Het is ook mogelijk dat het werkzaamheden betreft die wellicht beter door vrijwilligers kunnen worden gedaan. Hiervoor wordt een zogenaamde ‘beoordeling van verdringing’ ontwikkeld.

Leeftijdscategorie	Jeugd-werk	School	Verzorging	Sport	Culturele vereniging	Hobby	Levens-beschouwing	Buurt
15-24	12%	13%	7%	20%	5%	5%	5%	2%
25-34	7%	9%	4%	13%	4%	3%	6%	3%
35-44	9%	30%	6%	18%	5%	2%	8%	6%
45-54	10%	14%	10%	18%	4%	4%	9%	6%
55-64	8%	3%	11%	11%	5%	5%	9%	6%
65-74	8%	3%	12%	10%	8%	9%	12%	6%
75+	3%	1%	7%	5%	5%	7%	10%	3%
Totaal 45-	9.4%	18.2%	5.8%	17.2%	4.7%	3.3%	6.4%	3.8%
Totaal 45+	8.2%	6.9%	10.4%	12.8%	5.3%	5.3%	9.8%	5.7%

Tabel 1 *Vrijwilligerssectoren per leeftijdscategorie*

Bron: CBS Statline, Sociale contacten en maatschappelijke participatie, 10-03-2016

Vrijwilligerswerk door ouderen in Nederland

Wat verstaan we nu precies onder vrijwilligerswerk? De duidelijkste benadering van een definitie van vrijwilligerswerk wordt gegeven door Cnaan, Handy en Wadsworth (Cnaan, et al., 1996). Zij constateren dat definities van vrijwilligerswerk bijna altijd bestaan uit de volgende vier componenten: (1) de mate van keuzevrijheid (geen verplichting – mag worden afgedwongen); (2) de mate van beloning (geen beloning – geldelijke beloning mag); (3) de mate van structuur (in georganiseerd verband – individuele initiatieven); (4) de mate van externe gerichtheid (gericht op anderen of de bredere samenleving – mag gericht zijn op eigenbelang) Ook de Nederlandse definitie, “werk dat onbetaald en onverplicht is, in georganiseerd verband voor anderen of voor de samenleving”, die door beleidsmakers en onderzoekers doorgaans wordt gebruikt, kent deze vier componenten (Burger & Dekker, 2014). Ook dit rapport houdt natuurlijk deze definitie aan. Mantelzorg is formeel geen vrijwilligerswerk, omdat het niet in georganiseerd verband plaatsvindt en omdat deze zorg vaak niet buiten het eigen huishouden wordt verleend. Daarnaast lijkt het erop dat veel mantelzorgers hun mantelzorg niet als een vrijwillige keuze ervaren (Elferink, 2010).

Vrijwilligerswerk in zijn algemeenheid floreert in Nederland. Het SCP-onderzoek 'Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015' bevestigt dat het percentage Nederlanders dat vrijwilligerswerk doet, onverminderd hoog is en blijft. Het CBS meldt dat in 2015 49% van de Nederlandse bevolking boven de 15 jaar gemiddeld 3,7 uur per week actief is geweest binnen het vrijwilligerswerk (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Dit komt neer op meer dan 1 miljard vrijwilligersuren per jaar ($3,7 \text{ uur} \times 52 \text{ weken} \times 5,8 \text{ miljoen vrijwilligers} = 1.115.920.000 \text{ uur per jaar}$). Dit zijn indrukwekkende getallen, zeker in vergelijking met andere Europese landen (Dekker & de Hart, 2009; Hank & Erlinghagen, 2010; Linssen & Schmeets, 2010). Binnen de Nederlandse vrijwilligerspopulatie valt op dat mannen en vrouwen ongeveer even actief zijn binnen het vrijwilligerswerk, namelijk respectievelijk 51% en 49% (Arends & Flöthe, 2015). Ook is er geen grote variatie te ontdekken in het percentage vrijwilligers per leeftijdsgroep. Binnen alle leeftijdsgroepen is het percentage vrijwilligers onverminderd hoog. Alleen bij de hoogste leeftijdscategorie (75+) is een daling zichtbaar (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016).

Vanzelfsprekend valt er wel variatie te ontdekken binnen het vrijwilligerswerk. Kijkend naar het aantal uren vrijwilligerswerk, nemen ouderen een disproportioneel deel van het vrijwilligerswerk voor hun rekening. Het percentage van de leeftijdsgroep dat na pensionering vrijwilligerswerk doet neemt weliswaar niet veel toe (van 46% naar 50%, zie tabel 2), maar het gemiddeld aantal uren dat per week wordt gespendeerd aan vrijwilligerswerk neemt significant veel meer toe. De algemene uitspraak is dat het überhaupt doen van vrijwilligerswerk vooral wordt verklaard door een drukke agenda met veel contacten, waardoor mensen concreet ergens voor worden gevraagd en vrijwilligerswerk als het ware niet te vermijden is. Het maken van veel vrijwilligersuren daarentegen wordt verklaard door het hebben van tijd. Andere, internationale onderzoeken ondersteunen deze toename van vrijwilligersuren onder ouderen (Butrica, et al., 2009; Kaskie, et al., 2008; Hank & Erlinghagen, 2010). Het SCP verwacht dat in de toekomst bij ouderen alleen maar een verdere concentratie van het vrijwilligerswerk in uren zal gaan plaatsvinden (Dekker, et al., 2007; Dekker & de Hart, 2009). Jongeren doen relatief vaak incidenteel vrijwilligerswerk, terwijl structurele vrijwilligers vaak ouderen zijn (SCP, 2015). Dat betekent dat door de combinatie van zowel vergrijzing als ontgroening, waardoor het aantal ouderen toeneemt, en het feit dat ouderen meer vrijwilligersuren kunnen maken, het aandeel van ouderen in het vrijwilligerswerk de komende jaren zowel in aantal vrijwilligers als in uren enorm zal toenemen.

2. Economische waarde van het vrijwilligerswerk door ouderen

Zoals in de inleiding al werd vermeld, is vrijwilligerswerk een vorm van werk waarbij men afziet van een financiële beloning, anders dan een kostenvergoeding. Dit maakt het beoordelen van de waarde in euro's van vrijwilligerswerk in traditionele zin, door het optellen van het inkomen van alle medewerkers, behoorlijk lastig. Tegelijkertijd zal niemand ontkennen dat vrijwilligerswerk een enorme waarde heeft voor de samenleving.¹ In een publicatie van de Nederlandse Bank (De Nederlandse Bank, 2010) wordt als waarde van het totale vrijwilligerswerk een bedrag van tussen de € 5 en 20 miljard genoemd, afhankelijk van het gehanteerde uurloon.

In dit hoofdstuk wordt deze uitdaging opgepakt en op verschillende manieren een benadering gegeven van de economische waarde van het vrijwilligerswerk op basis van algemeen beschikbare statistiek van het CBS (zie voetnoot 2). In het algemeen wordt onder de economische waarde van vrijwilligerswerk het waarderen van het werk dat vrijwilligers doen vanuit het perspectief van de dienstverlening verstaan (Meijs, et al., 2011). Dit vanuit de gedachte dat vrijwilligerswerk economische waarde heeft omdat vrijwilligers net als betaalde krachten diensten aanbieden. Maar net zoals de vrijwilligers geen loon krijgen, betalen de ontvangers vaak een veel lagere prijs of zelfs helemaal niets. Dat maakt dat alle cijfers in Euro's een beoordeling zijn van de economische waarde van het vrijwilligerswerk.

Allereerst de cijfers. Ouderen vormen een substantieel deel van de samenleving. In 2015 was 48,6% van alle 18-plussers 50 jaar of ouder (CBS Statline, 2016), en het CBS verwacht dat dit percentage in 2019 zelfs de 50% gaat passeren (CBS, 2014). Zoals eerder is aangegeven, neemt deze groep een groot deel van het vrijwilligerswerk in uren voor zijn rekening. Tabel 2 op de volgende pagina laat zien dat het aantal uren vrijwilligerswerk dat ouderen de Nederlandse samenleving bieden, erg hoog is. Nogmaals: ouderen doen meer vrijwilligerswerk, vooral omdat het aantal uren dat wordt besteed aan vrijwilligerswerk significant hoger is dan bij jongere leeftijdsgroepen. Het totale aantal uren dat door de groep 45+ per week wordt besteed aan vrijwilligerswerk, bedraagt 20.380.347 en telt op tot meer dan 60% van het totale aantal uren dat in Nederland aan vrijwilligerswerk wordt gedaan.

¹ Doordat vrijwilligerswerk lastig te kwantificeren is, wordt het ook niet opgenomen in het BNP. Het VN-project 'Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts' probeert hier verandering in te brengen door het opstellen van een handboek over hoe vrijwilligerswerk kan worden opgenomen in het BNP van een land, zodat er meer inzicht komt in de economische waarde van vrijwilligerswerk. Dit is echter pas in 33 landen geïmplementeerd; in Nederland is men nog niet zo ver.

<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>% vrijwilligers per leeftijdsgroep</i>	<i>Uren per vrijwilliger</i>	<i>Bevolking × 1000</i>	<i>Aantal vrijwilligers × 1.000</i>	<i>Aantal uren Vrijwilligerswerk × 1.000</i>
15-24	52%	4,5	2.085	1.084	4.878
25-34	45%	3,7	2.088	940	3.477
35-44	57%	3,4	2.129	1.214	4.127
45-54	53%	4,5	2.567	1.361	6.123
55-64	46%	6,2	2.224	1.023	6.344
65-74	50%	6,5	1.746	873	5.674
75+	29%	5,9	1.309	380	2.240

Tabel 2² *Vrijwilligerswerk per leeftijdscategorie*

De gegevens uit tabel 2 kunnen worden gebruikt om het relatieve aantal vrijwilligers en het relatieve aantal vrijwilligersuren per leeftijdscategorie te berekenen. Deze zijn terug te vinden in tabel 3. Tabel 3 laat zien dat het relatieve aantal vrijwilligersuren het hoogst is in de leeftijdscategorieën 45-55, 55-65 en 65-75 jaar. Tot aan het 45^{ste} levensjaar is het procentuele aantal vrijwilligersuren (ten opzichte van het totaal) kleiner dan het procentuele aantal vrijwilligers. Na het 45^{ste} levensjaar is dit precies andersom.

<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>% vrijwilligers van totaal</i>	<i>% vrijwilligersuren van totaal</i>
15-24	15,8%	14,8%
25-34	13,7%	10,6%
35-44	17,7%	12,6%
45-54	19,8%	18,6%
55-64	14,9%	19,3%
65-74	12,7%	17,3%
75+	5,5%	6,8%

Tabel 3³ *Procentuele bijdrage vrijwilligerswerk aan het totaal*

De economische waarde van al deze uren vrijwilligerswerk kan op een drietal manieren worden berekend. De eerste manier is het berekenen van de *vervangingswaarde*. De vervangingswaarde geeft de waarde aan van de werkzaamheden van de vrijwilligers als zij beroepskrachten zouden zijn geweest (Handy & Srinivasan, 2004). Hoeveel zou het een organisatie kosten wanneer beroepskrachten zouden zijn ingezet in plaats van vrijwilligers? Dat kan door te werken met een fictief uurloon dat voor alle vrijwilligers hetzelfde is, of door het uurloon te koppelen aan typen werkzaamheden, waarbij bijvoorbeeld een uur bestuurswerk meer 'kost' dan een uur uitvoerend vrijwilligerswerk. Maar omdat er geen inzicht is in de verdeling van het type werkzaamheden van de oudere vrijwilligers, wordt in dit rapport alleen gewerkt met algemene bedragen.

Wanneer we voor de berekening van de waarde van de vrijwilliger werken met een vergoeding voor informeel werk van op € 5 per uur, leidt dit voor het vrijwilligerswerk van ouderen vanaf 45 jaar al tot

² % vrijwilligers afkomstig uit CBS Statline, 'Sociale contacten en maatschappelijke participatie 10-03-2016'. Uren per vrijwilliger afkomstig uit CBS 'Vrijwilligers; organisaties, uren 7-12-2011', hiervan zijn geen recentere gegevens beschikbaar. Gezien het feit dat dit aantal uren door de jaren heen altijd redelijk stabiel is gebleven, zijn deze cijfers gebruikt. Bevolking afkomstig uit CBS 01-01-2016.

³ Totaal aantal vrijwilligers en totaal aantal vrijwilligersuren uit tabel 2. Aantal vrijwilligers en aantal vrijwilligersuren per leeftijdscategorie / totaal × 100% (afgerond op 1 decimaal).

een vervangingswaarde van € 101.901.733,55 per week, oftewel jaarlijks bijna € 5,3 miljard (aantal vrijwilligersuren 45+ × € 5 × 52 weken = € 5.299.060.000 per jaar). Wanneer de vergoeding voor informeel werk wordt vervangen door het bruto minimumloon (€ 8,96) of het gemiddelde loon in Nederland (€ 14,40) van 2016, wordt de vervangingswaarde per jaar nog vele malen hoger. De vervangingswaarde in zowel minimale vergoeding als minimumloon en gemiddeld loon is weergegeven in tabel 4.

<i>Vervangingswaarde</i>	<i>Minimale vergoeding</i>	<i>Minimumloon</i>	<i>Gemiddeld loon</i>
<i>Totaal</i>	€ 8.544.380.000	€ 15.311.528.960	€ 24.607.814.400
<i>45+</i>	€ 5.299.060.000	€ 9.495.915.520	€ 15.261.292.800
<i>55+</i>	€ 3.707.080.000	€ 6.643.087.360	€ 10.676.390.000
<i>65+</i>	€ 2.057.640.000	€ 3.687.290.880	€ 5.926.003.200

Tabel 4 *Vervangingswaarde vrijwilligerswerk*

De tweede methode om de economische waarde te berekenen, is door te kijken naar de *investeringswaarde*. Deze waarde geeft de opportunitykosten weer (Handy & Srinivasan, 2004), oftewel de door de vrijwilliger ‘weggegeven’ inkomsten. Met andere woorden: welk bedrag had de vrijwilliger in dat uur kunnen verdienen? Zeker bij deze methode is het heel lastig om een specifiek geldbedrag voor individuele vrijwilligers te koppelen aan alle ouderen of om te werken met een gemiddeld uurloon van alle ouderen. Bovendien zou deze methode naar de letter van de benadering alleen kunnen worden toegepast op vrijwilligers die hun uren ook daadwerkelijk betaald kunnen krijgen. Werklozen, arbeidsongeschikten en gepensioneerden zouden dan dus op € 0 uitkomen. Wat wel met zekerheid kan worden vastgesteld, is dat een reële gemiddelde investeringswaarde van ouderen veel hoger is dan de marginale vergoeding van € 5, maar waarschijnlijk ook hoger is dan het gemiddelde loon dat in de vorige berekening is gehanteerd. Daardoor valt te verwachten dat de investeringswaarde van oudere vrijwilligers nog hoger uitvalt dan de vervangingswaarde.

Ten slotte kan ook worden gekeken naar de *marktwaarde* van de vrijwilligersuren (Mook, et al., 2007). Hierbij wordt gekeken naar hoeveel de ontvanger van de dienst bereid zou zijn om voor de dienst te betalen wanneer deze niet op basis van onbetaalde vrijwilligheid zou worden geleverd. Gezien de enorme verscheidenheid van diensten die de (oudere) vrijwilligers leveren, en de vraag of voor al deze diensten wel een financiële compensatie zou worden geboden, is het in dit geval onmogelijk om aan deze berekening een waardering te koppelen.

De bovengenoemde benaderingen geven een idee van de economische waarde van vrijwilligerswerk dat wordt gedaan door ouderen, ook al levert de derde methode, de marktwaarde, geen exacte cijfers op. Er moet echter ook rekening worden gehouden met het feit dat niet is gekeken naar de economische waarde van neveneffecten van vrijwilligerswerk. Voorbeelden hiervan zijn de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilliger (wat heeft de vrijwilliger geleerd en wat had dit in de commerciële sector gekost?), de impact van de diensten (bijvoorbeeld gezondheidswinst van de ontvanger) en het onderhouden en versterken van sociaal kapitaal en wederzijds vertrouwen (Meijs, et al., 2011). Ondanks dat de inschatting economische waarde van vrijwilligers van 45 jaar of ouder per berekeningsmethode sterk verschilt, van ongeveer € 5 miljard tot 15, miljard kan toch geconcludeerd worden dat deze activiteiten

een aanzienlijke waarde aan de samenleving toevoegen. Zeker omdat positieve andere neveneffecten van vrijwilligerswerk hier niet bij zijn meegenomen. Zoals in een eerdere voetnoot al werd vermeld, wordt de waarde van vrijwilligerswerk niet opgenomen in het Nederlandse BNP. Afhankelijk welke berekeningsmethode men hanteert, bedraagt het vrijwilligerswerk gedaan door vrijwilligers van 45 jaar of ouder ongeveer 1 tot 2% van het Nederlandse BNP, dat in 2015 op €676 miljard werd vastgesteld (CBS, 2016).

3. Functionele waarde van vrijwilligerswerk voor de oudere vrijwilliger zelf

Vrijwilligerswerk door oudere vrijwilligers voegt niet alleen enorm veel economische waarde toe aan de samenleving zoals in het vorige hoofdstuk is berekend, het geeft ook additionele waarde aan de oudere vrijwilliger zelf. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de additionele waarde van het vrijwilligerswerk voor de vrijwilliger zelf, en verschillen hierbij tussen oudere en jongere vrijwilligers. Deze analyse is tot stand gekomen door middel van een literatuurstudie en focusgroepen (zie appendix 1 voor een uitleg van de methodologie).

De motieven voor vrijwilligerswerk kunnen op verschillende manieren worden onderverdeeld, bijvoorbeeld in altruïstische en egoïstische motieven (Chappell & Prince, 1997). Onder egoïstische – oftewel zelf-georiënteerde – motieven wordt bijvoorbeeld het gevoel gerekend dat men nuttig of productief is, maar ook het opdoen van nieuwe vriendschappen. Onder altruïstische motieven vallen bijvoorbeeld de motieven om iets goeds te doen voor anderen of om iets terug te doen voor de maatschappij. Uit voorgaande studies blijkt dat ouderen ietwat vaker altruïstische motieven noemen dan jongeren (Bekkers & Ruiter, 2011; Cnaan & Goldber-Glen, 1991; Chappell & Prince, 1997; Wymer Jr., 1999). Andere onderzoekers stellen daarentegen dat de meerderheid van de vrijwilligers wordt gedreven door zelf-georiënteerde motieven (Morrow-Howell & Mui, 1989; Wiehe & Isenhour, 1977). Ook de deelnemers aan de focusgroepen in dit onderzoek gaven vaak aan iets terug te willen doen. In alle focusgroepen kwam dit aspect naar voren, en werd het vaak als eerste motief genoemd. Zo werd bijvoorbeeld genoemd: "Omdat ik zelf zo lang gebruik heb gemaakt van de faciliteiten van de sportvereniging, vond ik dat ik ook wel weer wat terug mocht doen." Ook gaf iemand aan: "Ik vond van mezelf: ik heb een goed inkomen vergaard; nu is het mijn beurt om wat terug te doen voor de bevolking."

Los van de vraag of de onderliggende motieven altruïstisch of egoïstisch zijn, zijn onderzoekers het erover eens dat vrijwilligerswerk ook waarde oplevert voor de oudere vrijwilliger zelf (Callow, 2004; Caro & Bass, 1997). Buiten het feit dat veel deelnemers aan de focusgroepen in eerste instantie aangeven altruïstische motivaties te hebben voor het vrijwilligerswerk, gaf elke deelnemer aan er zelf ook veel uit te halen. Een veelgenoemd voordeel is het bezig en actief willen blijven (Ilsley, 1990; Lee & Burden, 1991; O'Reilly & Caro, 1994). Ook in de focusgroepen kwam dit motief erg vaak genoemd "Ik ben geen thuiszitter, ik moet iets omhanden hebben. Ik moet er niet aan denken dat mijn vrouw een bos met geraniums voor me neer zou zetten." Een andere deelnemer verwoordde het als volgt: "Voor mij is vrijwilligerswerk ook, dat is misschien een beetje egoïstisch om te zeggen, maar dat is ook zodat ik mezelf bezig kan houden".

Ook wordt vrijwilligerswerk gezien als een activiteit die structuur brengt in het dagelijks leven (Bradley, 1999; Callow, 2004). Dit motief werd een enkele keer expliciet genoemd in de focusgroepen. Een deelnemer verwoordde het als volgt: "*Het brengt discipline, vroeg opstaan; anders kan ik net zo goed de hele dag in bed blijven liggen. Het zorgt voor regelmaat.*" Deze structuur wordt ook door de rest van het gezin vaak gewaardeerd. Een ander citaat uit een focusgroep: "*Mijn vrouw vond het maar niks dat ik elke dag thuis zat. Toen ben ik vrijwilligerswerk gaan doen.*"

Verder wordt het opdoen van sociale contacten regelmatig genoemd (Morrow-Howell, et al., 1999; Wilson & Musick, 1997; Penninx, 2010). Opnieuw een citaat van een deelnemer aan een focusgroep: *"Ik kom ook iets halen. Als je stopt met werken en je bent altijd heel actief bezig geweest, dan heb je een kring van collega's om je heen en dat valt toch – hoe je het ook went of keert – in één keer weg. Als je vrijwilligerswerk gaat doen, dan krijg je weer collega's, je krijgt een groep van mensen om je heen die zich ook om jou bekommeren en met wie je even een praatje kunt maken."* Een ander omschrijft het als volgt: *"Ik kom iedere dag met een lach thuis, want ik heb weer zo veel mensen gesproken. Ik kan ook thuis achter de pc met mensen praten, maar die mensen hebben alleen maar een fotogezicht, geen echt gezicht."*

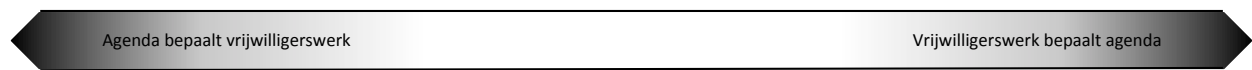
Het tegengaan van eenzaamheid is ook een factor die in de literatuur wordt genoemd (Moen, et al., 2000; Morrow-Howell, et al., 2003; Siegrist, et al., 2004; Thoits & Hewitt, 2001; Van Willigen, 2000; Roza, et al., 2011). In de focusgroepen is dit motief inderdaad ook een keer genoemd. *"Ik ben met pensioen gegaan en toen eigenlijk ook gelijk weduwnaar geworden. Dan heb je geen werk meer en thuis niemand meer. Toen ben ik begonnen met vrijwilligerswerk."* Dat een vrijwilliger het tegengaan van eenzaamheid expliciet noemt is wellicht bijzonder omdat op het begrip eenzaamheid in Nederland nog steeds een taboe rust, waardoor het voor mensen lastig blijkt aan zichzelf en anderen toe te geven dat ze eenzaam zijn (Fokkema & Dykstra, 2009). Een andere factor is het blijven leren en ontwikkelen op latere leeftijd (Bradley, 1999; Moen, et al., 2000; Narushima, 2005). Zoals een deelnemer aan een focusgroep het verwoordt: *"Als oudere heb je meer tijd, maar het blijven leren, dat doe je automatisch als je jong bent, maar niet meer in onze positie. Ik wilde toch graag nieuwe dingen blijven doen en leren."* Ook de mogelijkheid om compleet nieuwe dingen te leren, wordt vaak als motivatie genoemd. *"Ik heb zelf altijd in de harde financiële sector gewerkt. Ik wilde meer van de zachte sector leren, want daar heb ik simpelweg geen ruimte en tijd voor gehad in mijn betaalde leven."* Een andere deelnemster aan een focusgroep omschrijft het als volgt: *"Toen ik kon stoppen met werken, zag ik dat iemand werd gezocht om de website te beheren. Toen dacht ik: "Ik heb dat nog nooit gedaan, maar ik kan en wil het wel graag leren.""*

De laatste reden onder ouderen om met vrijwilligerswerk te beginnen, is om niet te hoeven solliciteren. In Nederland kan men namelijk vrijstelling krijgen van de sollicitatieplicht wanneer men minimaal 20 uur per week vrijwilligerswerk doet. In de voornamelijk buitenlandse literatuur omtrent motivatie van oudere vrijwilligers (Roza, et al., 2011) komt dit aspect eigenlijk niet naar voren. In de focusgroepen is dit argument echter herhaaldelijk aangedragen. Een meneer omschrijft het als volgt: *"Ik was 60 en ik werd ontslagen. Bij het UWV kon ik kiezen: of tomeloos voor Piet Snot blijven solliciteren, of minimaal 20 uur per week vrijwilligerswerk doen. Toen dacht ik: "Nooit geschoten is altijd mis, laten we het maar proberen."* Een maand later wist ik al niet beter en nu is vrijwilligerswerk gewoon een deel van mijn dagelijks leven."

Wanneer wordt gekeken naar het grootste verschil tussen oudere en jongere vrijwilligers, springt één factor er heel duidelijk bovenuit; de manier waarop vrijwilligerswerk een plaats inneemt in het dagelijks leven. Bij jongere vrijwilligers is het in de regel de agenda die het vrijwilligerswerk bepaalt, terwijl dit bij oudere vrijwilligers juist andersom is: het vrijwilligerswerk bepaalt de agenda. Dit wordt onderstreept in de focusgroepen: *"Bij jongere vrijwilligers, ook de wat oudere jongere vrijwilligers, zit de motivatie toch vaak verbonden aan de omgeving, bijvoorbeeld de kinderen. Ze worden dan trainer van het voetbalelftal van hun zoon, of voorleesmoeder op school. Dat is dan ook het motief voor de mensen. Mijn motivatie is bijvoorbeeld ook om weer actief te kunnen zijn binnen de gemeenschap. Jongeren zijn dat ook zonder*

vrijwilligerswerk al, die hebben dat niet motief niet nodig."

Jongere vrijwilligers doen vaak vrijwilligerswerk als uitbreiding op hun al bestaande activiteiten, zoals helpen op de school van hun kinderen (Sundeen, 1990; Wilson & Musick, 1997). Ook wordt genoemd dat sociale contacten bij jongeren vaak al onderdeel van hun agenda zijn, terwijl ouderen hier actiever naar op zoek moeten. *"Jongeren hebben ook een heel andere positie dan ouderen. Zij werken, hebben veel hobby's en ook veel sociale contacten. Soms leidt dat sociale leven dan tot vrijwilligerswerk, zoals op de voetbal of zo. Wij hebben dat niet. Ik heb alle tijd van de wereld, maar als ik er niet zelf actief achteraan ga, gebeurt er niets."*



Figuur 1 *Rol vrijwilligerswerk binnen agenda*

4. Toegevoegde waarde voor de cliënt en de organisatie

In dit hoofdstuk wordt een analyse gepresenteerd van de speciale toegevoegde waarde die oudere vrijwilligers brengen ten opzichte van hun jongere collega's, maar ook vice versa. Deze analyse is wederom gebaseerd op literatuuronderzoek en specifiek voor dit onderzoek gehouden focusgroepen.

4.1 Toegevoegde waarde oudere vrijwilligers

Het eerste punt waarop ouderen een groot voordeel hebben, kan worden samengevat onder de noemer 'levenservaring'. Deze levenservaring wordt door cliënten vaak op prijs gesteld: *"Ik krijg vaak terug van een cliënt: "O, maar die vrouw heeft zelf ook een partner verloren, of een kind verloren; daar kan ik mee praten."* Door deze levenservaring kunnen ouderen zich vaak ook beter inleven in de situatie van de begunstigde. Of zoals iemand uit de focusgroep het verwoordt: *"Toen ik jong was, dacht ik: "Ja, het zal mijn tijd wel duren voordat ik zo oud ben," maar als je ouder wordt, dan komt het wat dichterbij en kan je je toch beter inleven in hoe het moet voelen als je zelf de deur niet meer uit kunt of niemand meer hebt."* Deze levenservaring resulteert ook in het hebben van een bepaalde expertise die alleen maar door de jaren heen kan worden ontwikkeld. Ouderen hebben een enorm potentieel aan zogenaamd 'human capital', met expertise en ervaringen die zij door de jaren heen hebben opgedaan (Morris & Caro, 1995). Opnieuw een citaat uit een focusgroep: *"Je hebt wel bepaalde basistools, maar zoals ik zelf in elkaar zit, zoals ik zelf een situatie beoordeel, dat kun je niet leren. Dat is ervaring, de levenservaring, de inzichten die je hebt opgedaan, op basis waarvan je een beslissing neemt."* Ervaringsdeskundigheid wordt ook gezien als een vorm van expertise. *"Maar vergeet niet de deskundigen, die vind ik eigenlijk ook professionals; ervaringsdeskundigen. Mensen die zelf iets hebben meegemaakt, of ergens mee zijn opgegroeid. Mijn zus is nu bijvoorbeeld epileptisch; ik heb het vaak genoeg zien gebeuren en weet hoe ik ermee moet omgaan. Dus die ervaringsdeskundigheid maakt iemand ook tot een professional."* Eén van de deelnemers aan een focusgroep maakt hierbij een kanttekening: *"Ik denk wel dat het de ervaring is die telt; de ervaring is belangrijker dan de leeftijd van de persoon."* Deze ervaringen komen echter vaak pas met de jaren.

Een tweede punt waarop oudere vrijwilligers specifieke waarde toevoegen, is contextervaring. Waar levenservaring overal kan worden opgedaan en overal kan worden ingezet, is contextervaring juist heel specifiek. Contextervaring betekent dat iemand bijvoorbeeld al heel lang actief is bij dezelfde sportvereniging. Deze contextervaring zorgt ervoor dat diegene het benodigde aanzien heeft en de juiste mensen kent om dingen gedaan te krijgen. Morris en Caro (1995) noemen bijvoorbeeld de veelheid van sociale connecties binnen de gemeenschap die je alleen door de jaren heen opdoet. Een deelnemer aan een focusgroep onderschrijft dit: *"Ik ben ervan overtuigd dat als je zo lang vrijwilligerswerk doet als ik, dat natuurlijk allerlei deuren opent, veel meer dan wanneer ik niet zo lang in het vrijwilligerswerk had gezeten. Ik heb nu bijvoorbeeld open deuren bij de gemeente en bij de wethouder. Dat heb je door de jaren heen opgebouwd; daardoor hebben ze ook vertrouwen in je."* Haski-Leventhal en Bargal (2008) refereren ook naar deze contextervaring als noodzakelijkheid om te stijgen in anciënniteit (seniority). De anciënniteit van vrijwilligers neemt toe doordat andere vrijwilligers die hen als nieuwkomers zagen, de organisatie al hebben verlaten en de nieuwkomers hen zien als veteranen, maar ook doordat in de loop der jaren door alle ervaringen het zelfvertrouwen en de kennis van de

vrijwilligers zelf vaak groeien (Haski-Leventhal & Bargal, 2008). De vele contacten en ervaringen die zijn opgedaan door deze contextervaring, zorgen ook voor een groei van de 'macht' en politieke invloed van de vrijwilliger (Moreland & Levine, 1982). In de focusgroepen werd dit voorbeeld ook aangedragen. Zo zei een participant: *"Als voorzitter van de voetbalvereniging moet je soms heel moeilijke beslissingen nemen die soms nog heel lang na kunnen zeuren. Zo hebben wij een speler geroyeerd omdat hij helemaal over de schreef ging, maar zijn vader was hoofdsponsor... Zo'n beslissing neem je toch makkelijker als je er al langer zit. 10 jaar geleden had ik dat toch minder snel gedaan."*

4.2 Toegevoegde waarde jongere vrijwilligers

Als contrast voor hun eigen positie, benoemen de deelnemers van de focusgroep ook de specifieke toegevoegde waarde van jongere vrijwilligers. Andersom hebben jongere vrijwilligers ook een aantal voordelen ten opzichte van oudere vrijwilligers. Allereerst hebben jongeren vaak een grotere onbevangenheid. Een citaat uit een focusgroep: *"Frisse jonge personen in de omgeving van ouderen geeft die lui juist net heel veel energie. Die jongeren gaan heel andere dingen doen dan wij zouden doen. Ze gaan met die lui knutselen en levensboeken maken en dat vinden ze prachtig; die stoppen daar zo ontzettend veel energie in."* Ook in de literatuur wordt deze onbevangenheid van jongeren als speciale kwaliteit onderstreept (Morris & Caro, 1995).

Verder kunnen jongere vrijwilligers over het algemeen beter taken uitvoeren die fysiek veel eisen of die veel energie kosten. In de focusgroep werd bijvoorbeeld gezegd: *"Jongeren hebben meer energie, dat is gewoon zeker. Ik kan nu niet meer zo veel als ik zou willen; vermoeidheid gaat een rol spelen."* Sommige taken kosten per definitie niet veel energie, maar worden veel efficiënter gedaan wanneer ze door jongeren worden opgepakt. Zo kwam het voorbeeld naar voren van het introduceren van WhatsApp: *'Als die jongelui er niet waren geweest, had ik nog steeds alles op de oude manier gedaan en zou ik iedereen zijn gaan bellen. Maar die jeugd heeft me geleerd hoe ik moet WhatsAppen en hoe dat werkt; dat is echt zo handig!'*

5. Conclusie

Dit onderzoek geeft aanleiding tot een aantal conclusies omtrent de meerwaarde van de oudere vrijwilliger binnen het vrijwilligerswerk. Niet alleen verrichten ze veel vrijwilligerswerk, maar ze doen dat ook in andere sectoren (in vergelijking met jongeren) en voegen hun eigen specifieke waarde toe. In de volgende alinea's wordt hier verder op ingegaan.

Als eerste de kwantitatieve aspecten. Voor alle duidelijkheid: Nederlanders van alle leeftijden doen massaal aan vrijwilligerswerk. Wellicht tegengesteld aan de algemene verwachting, is in de leeftijdsgroep van 35 tot 55 jaar relatief de grootste groep actief als vrijwilliger. Dat komt met name door de grotere betrokkenheid van mensen uit deze leeftijdscategorie bij sport en met name school en jeugdwerk. Ouderen zijn daarentegen wat vaker actief in levensbeschouwing en iets meer in de zorg (mantelzorg is in dit onderzoek niet meegenomen).

Wanneer dit beeld echter wordt uitgebreid naar het aantal uren dat vrijwilligers maken, verschuift het zwaartepunt wel naar ouderen. Vrijwilligers van 55 jaar en ouder maken per jaar aanzienlijk meer vrijwilligersuren dan jongere vrijwilligers (35-44 jaar: 3,4 uur per week; 45-54 jaar: 4,5 uur per week; 55-64 jaar: 6,2 uur per week; 65-74 jaar: 6,5 uur per week). Anders gezegd: 33,1% van de vrijwilligers is 55-plusser, maar deze groep neemt 43,4% van het aantal vrijwilligersuren voor zijn rekening.

Als tweede de economische waarde. Wanneer de 'productie' van vrijwilligers van 45 jaar en ouder wordt gewaardeerd tegen een minimale vergoeding van € 5 per uur, heeft dit vrijwilligerswerk al een fascinerende waarde van € 5.299.060.000, terwijl de waarde van de vrijwilligersuren van 65-plussers uitkomt op € 2.057.640.000. Vanzelfsprekend zijn de bedragen tegen het minimumloon of het gemiddelde loon helemaal indrukwekkend. Nederland zou ineens een behoorlijke groei in BNP en BBP hebben als alle vrijwilligersuren tegen deze € 5 per uur zouden worden gewaardeerd. In 2015 was het BNP € 676 miljard (CBS, 2016). De ruim € 8 miljard 'waarde' van vrijwilligerswerk (tegen € 5 per uur) is 1,2% hiervan.

Naast de hiervoor genoemde grote getallen/bedragen voegen oudere vrijwilligers ook specifieke waarde toe met het vrijwilligerswerk dat ze doen voor zichzelf en voor de ontvangende cliënt of organisatie. Dit onderzoek noemt de in tabel 5 vermelde categorieën, waarbij cursief is aangegeven wat met name ouderen echt anders maakt. Over de weging van de verschillende factoren kan op basis van dit kwalitatieve onderzoek geen uitspraak worden gedaan.

Functionele waarde voor de oudere vrijwilligers	Toegevoegde waarde van de oudere vrijwilligers
<i>Vóór pensioen: agenda bepaalt vrijwilligerswerk</i>	<i>Levenservaring</i>
<i>Na pensioen: vrijwilligerswerk bepaalt agenda</i>	
<i>Niet hoeven solliciteren</i>	<i>Contextervaring</i>
<i>Iets willen terugdoen voor de samenleving</i>	
<i>Actief willen blijven</i>	
<i>Structuur brengen in het eigen leven</i>	
<i>Sociale contacten opdoen en onderhouden</i>	
<i>Eenzaamheid bestrijden</i>	
<i>Blijven leren en ontwikkelen</i>	

Tabel 5 *Samenvatting functionele en toegevoegde waarde oudere vrijwilligers*

De specifieke functionele waarde voor oudere vrijwilligers vergeleken bij jongere vrijwilligers, is de rol die vrijwilligerswerk inneemt in de agenda en het niet hoeven solliciteren. Uit de focusgroepen kwam een duidelijke splitsing naar voren tussen de rol die vrijwilligerswerk inneemt in de agenda voor het pensioen en na het pensioen. Waar voor het pensioen de agenda de ruimte bepaalde die nog over was voor eventueel vrijwilligerswerk, is het na het pensioen juist het vrijwilligerswerk dat gebruikt wordt om de agenda te laten bepalen. Ook bleek dat oudere vrijwilligers, waarschijnlijk in tegenstelling tot hun jongere collega's, soms waren begonnen met vrijwilligerswerk om niet te hoeven blijven solliciteren tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd, maar zich op een andere manier nuttig konden maken. De andere genoemde motieven (tabel 5) werden ook genoemd door de oudere vrijwilligers en in de algemene vrijwilligerswerk literatuur. De specifieke toegevoegde waarde van de oudere vrijwilliger bestaat uit levenservaring, die door begunstigden vaak op prijs wordt gesteld en contextervaring binnen het vrijwilligerswerk, waardoor men veel contacten en ervaringen heeft opgedaan en daardoor veel invloed heeft en veel dingen gedaan kan krijgen.

Uitwisseling en verdringing tussen vrijwilligers en beroepskrachten in context: een eerste beoordeling

1. Inleiding

Vrijwilligerswerk en beroepsmatig werk zijn beide van groot belang voor de Nederlandse samenleving. Zowel een staking van beroepskrachten als een staking van vrijwilligers zou tot een grote chaos in ons land leiden, maar wel met grote verschillen in die chaos. Zo zouden bij een staking van de vrijwilligers vooral de amateursport en de scouting – de sectoren waarin veruit het meeste vrijwilligerswerk wordt gedaan – tot een volledige stilstand komen, maar zouden bijvoorbeeld de ziekenhuizen en het onderwijs wel kunnen blijven functioneren. In die laatste sectoren verdwijnen bij een staking wel enkele ‘aanvullende’ aspecten, maar gaan de primaire processen gewoon door. Er zijn echter ook sectoren, zoals de thuiszorg, het openbaar vervoer of bibliotheken, waarin er veel minder verschillen zouden zijn tussen de effecten van enerzijds een staking onder vrijwilligers en anderzijds een staking van beroepskrachten. Daar zou de ene cliënt vooral worden getroffen door een staking van beroepskrachten, terwijl een andere cliënt vooral de vrijwilligers zou missen.

Deze korte schets van de effecten van een staking van vrijwilligers of beroepskrachten laat zien dat vrijwilligerswerk en beroepsmatig werk niet overal duidelijk communicerende vaten zijn. Of anders gezegd: dat de werkzaamheden van beroepskrachten en vrijwilligers niet altijd onderling uitwisselbaar zijn. Zo kunnen in de eerste situatie (sport)vrijwilligers en beroepskrachten duidelijk worden onderscheiden naar bijvoorbeeld de organisatie waarin ze werken en de typen werkzaamheden die ze verrichten. In het tweede voorbeeld – dat van de ziekenhuizen en het onderwijs – zijn vrijwilligers en beroepskrachten ook nog wel goed te onderscheiden naar taken, maar is er wellicht toch al sprake van een grijs gebied. In de derde situatie - die van de thuiszorg, het openbaar vervoer en de bibliotheken – lopen de werkzaamheden van vrijwilligers en beroepskrachten snel in elkaar over en zijn dus onderling uitwisselbaar.

Onderlinge uitwisselbaarheid is in Amerika en Canada beschreven voor ziekenhuizen (Handy, Mook, & Quarter, 2008; Handy & Srinivasan, 2004), non-profitorganisaties (Chum, Mook, Handy, Schugurensky, & Quarter, 2013; Handy et al., 2008) en overheden (Brudney, 1990; Brudney & Gazley, 2002; Brudney & Kellough, 2000). Laurie Mook, Eddie Farrell, Antony Chum, Femida Handy, Daniel Schugurensky en Jack Quarter (2014) stellen in Canada op basis van enquêtes met ruim 500 vrijwilligers in grote dienstverlenende organisaties (met zowel beroepskrachten als vrijwilligers) vast dat 10,8% van de vrijwilligers het idee heeft dat zij beroepskrachten vervangen, merendeels in de zorg en het onderwijs. Deze vervanging van ruim 10% is volgens 71% echter slechts tijdelijk, bijvoorbeeld omdat een beroepskracht tijdelijk afwezig is. Van de vervanging wordt ongeveer een kwart verklaard door budgetkorting; niet verwonderlijk betreft dit voor een groot deel de blijvende vervanging. Andersom blijkt uit dezelfde enquête dat 7,6% van de vrijwilligers aangeeft dat vrijwilligers ook worden vervangen door beroepskrachten, waar weer ongeveer 70% aangeeft dat de vervanging tijdelijk is.

De academische vraag over de onderlinge (on)uitwisselbaarheid van vrijwilligers vertaalt zich in de Nederlandse politieke praktijk in een discussie over de verdringing van beroepsmatig werk door vrijwilligers. Meer specifiek: de discussie gaat over een mogelijke ongewenste verdringing bij onderlinge uitwisselbaarheid. In deze paper ontwikkelen we een eerste benadering voor het beoordelen van de 'ernst' van de verdringing. In praktische termen: waarom vinden we een vrijwillige chauffeur op een lijndienst in het openbaar vervoer eerder ongewenste verdringing dan een vrijwillige trainer van de F-jes van de lokale voetbalvereniging, die we totaal niet zien als het verdringen van betaalde trainers in het voetbal?

Onder andere als gevolg van de vergrijzing en de nasleep van de financiële crisis is de discussie over het onderling verdringen van vrijwilligerswerk en beroepsmatig weer opgeleefd in Nederland. Met name vakbonden en UWV zijn bevreesd dat vrijwilligers beroepsmatig werk overnemen. Veel vrijwilligersorganisaties en mensen met een uitkering, vooral in het kader van werkloosheid, ontdekken dat door de angst voor deze verdringing niet iedereen vrijwilligerswerk mag doen en dat niet iedereen hun vrijwillige inzet kan waarderen. Zo opende FNV Bondgenoten in 2014 een speciaal Meldpunt Werkverdringing en startte zij in 2014 haar campagne tegen werkverdringing onder de noemer 'stop werken zonder loon'. De FNV huldigt daarbij het standpunt dat mensen die op betaald werk worden ingezet, daarvoor minimaal het minimumloon of de geldende cao-beloning dienen te ontvangen. Daarnaast zouden mensen nooit mogen worden verplicht tot de zogenaamde Tegenprestatie, maar uitsluitend op basis van vrijwilligheid vrijwilligersactiviteiten kunnen verrichten. En een derde uitgangspunt van de FNV is dat de inzet van mensen onder geen enkel beding mag leiden tot verdringing. Uit discussies onder vakbondsleden bleek de vraag wanneer sprake zou zijn van verdringing lastig te beantwoorden. Daar waar het gaat om – door de overheid gefinancierde –diensten waarvan mensen afhankelijk zijn, zoals het vervoer en de zorg, en de betaalde medewerker wordt wegbezuinigd, lijken FNV-leden positief te staan tegenover het inzetten van vrijwilligers om deze diensten toch te kunnen blijven bieden. Wanneer het gaat om het inzetten van vrijwilligers in commerciële instellingen en bedrijven, lijken negatieve gevoelens de overhand te hebben en wordt bemiddeling hierbij niet als taak van vrijwilligerscentrales beschouwd (NOV, 2017a).

Als onderdeel van deze discussie stelt de Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) (NOV, 2017b) dat vrijwilligers in bepaalde omstandigheden betaalde krachten kunnen vervangen. Zij formuleert daartoe wel 8 randvoorwaarden. Ten eerste dient het vrijwilligerswerk echt vrijwillig te zijn. Daarnaast moet de vrijwilliger een intrinsieke motivatie hebben voor het vrijwilligerswerk en de doelen van de organisatie ondersteunen. De organisatie moet ook zorgen voor een goed vrijwilligersbeleid, voor deskundigheidsbevordering en voor een veilige omgeving, waarbij goede afspraken worden gemaakt over verantwoordelijkheden. Tevens dient helder te zijn dat de organisatie geen profit-organisatie is en dus werkt zonder winst oogmerk. Ook dient de rolverdeling tussen eventuele beroepskrachten en vrijwilligers duidelijk en in de praktijk evenwichtig te zijn: iedereen weet wat hij moet doen en er wordt gewerkt met onderling respect, waarbij beroepskracht en vrijwilliger elkaar kunnen ondersteunen. Een laatste randvoorwaarde van de NOV is dat er grenzen zijn aan wat een vrijwilliger mag doen – denk bijvoorbeeld aan zorgactiviteiten. Deze grenzen veranderen in de loop der jaren voortdurend, maar verdienen wel steeds opnieuw discussie en heldere afspraken. De NOV onderstreept daarbij dat overheden en organisaties duidelijk dienen te beseffen dat het niet vanzelfsprekend is dat vrijwilligers taken uitvoeren die voorheen door betaalde krachten werden

gedaan, en dat er grenzen zitten aan het mogen inzetten van vrijwilligers, zeker ook wat betreft het aantal uren.

De voorgaande beschrijvingen van de meningen van FNV en NOV over de uitwisselbaarheid en beoordeling van verdringing laat zien dat er een genuanceerd beeld is. Zo geven zelfs de leden van de vakbond aan dat er situaties zijn waarin vrijwilligers beroepskrachten mogen vervangen. Doel van dit onderzoek is om de redenering van FNV en NOV als het ware te structureren en te onderbouwen. Zo kunnen wij, door middel van een objectief perspectief komen tot een 'beoordeling van verdringing', waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten verdringing: ongewenst, wellicht problematisch en geen probleem. Daartoe worden twee volgtijdelijke vragen gesteld:

1. *Wanneer zijn vrijwilligerswerk en beroepsmatig werk te beschouwen als onderling uitwisselbaar?*
2. *Indien vrijwilligerswerk en beroepsmatig werk onderling uitwisselbaar zijn; onder welke condities is er dan sprake van 'ongewenste', 'wellicht problematische' en 'geen probleem' verdringing van beroepsmatig werk door vrijwilligerswerk?*

In dit artikel constateren we ten eerste dat een benadering langs activiteiten heel verhelderend werkt om vrijwilligerswerk en beroepsmatig werk te kunnen beoordelen, maar geen soelaas biedt voor het beantwoorden van de fundamentele vraag of de uitwisselbaarheid leidt tot ongewenste verdringing. Kort gezegd: iedere activiteit die ergens betaald plaatsvindt wordt in een andere context wel onbetaald uitgevoerd. Maar dit wordt genuanceerder indien een specifiek toegevoegde waarde perspectief wordt gehanteerd op deelactiviteiten binnen interventies. In dit specifieke toegevoegde waarde perspectief wordt, gebaseerd op de inhoudelijke verschillen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk (zie Bridges Karr, Meijs & Metz, 2014), een interventie opgeknipt in delen die beter door vrijwilligers ofwel beter door beroepskrachten kunnen worden gedaan. Deze benadering leidt tot een fundamentele ONuitwisselbaarheid van beroepskrachten en vrijwilligers. Dit is overigens waarschijnlijk op dit moment in de praktijk nog vrij zeldzaam. Met het benoemen van niet uitwisselbare activiteiten is vanzelfsprekend verdringing geen issue meer. Het specifieke waarde perspectief staat in contrast tot het schaarste perspectief dat vaak onder vervanging en verdringing zit: bij te weinig geld of voldoende geschikte vrijwilligers worden beroepskrachten vervangen, bij voldoende budget of lastig te werven vrijwilligers worden beroepskrachten aangenomen.

Na het uitwerken van de verschillende activiteiten en het waarde perspectief op onderdelen van interventies, werken we een aantal contexten uit waarbinnen dat uitwisselen c.q. verdringen van beroepsmatig werk en vrijwilligerswerk plaatsvindt. Per context schetsen we dan een beeld van de beantwoording van bovenstaande vragen alsof alleen die context invloed heeft. We werken de volgende contexten uit: doelstelling van de organisatie (service delivery, mutual support, campaigning), de maatschappelijke positionering (markt, overheid en civil society), het georganiseerde verband (door vrijwilligers ondersteund, door vrijwilligers gestuurd, door vrijwilligers georganiseerd) en de plaats waar de kostenbesparing terecht komt (vrijwilliger zelf, cliënt of leden, overheid, verzekeraar, etc.). Op basis hiervan postuleren we een *theorie van de verdringing*. Dat wil zeggen: we ontwikkelen proposities over de beoordeling van de verdringing en de onderlinge (on)uitwisselbaarheid.

2. Activiteiten van beroepskrachten en vrijwilligers

Taken van de medewerker

De activiteiten die medewerkers binnen organisaties uitvoeren, kunnen worden geanalyseerd vanuit taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Binnen organisaties worden deze drie elementen op elkaar afgestemd: wat iemand doet (een taak), is bijvoorbeeld het vervoeren van passagiers van A naar B, het organiseren van een lokale voetbalcompetitie, het coördineren van een fanfare-uitvoering, het opleiden van een blindengeleidehond of het bedienen van een machine. Wat iemand moet is de bij een taak behorende verantwoordelijkheid. Hierbij kan worden gedacht aan de verantwoordelijkheid van de chauffeur om passagiers veilig te vervoeren, ervoor te zorgen dat iedereen bij de fanfare-uitvoering weet wanneer hij waar moet zijn. Of de verantwoordelijkheid om te zorgen dat de blindengeleidehond de juiste commando's leert om een blinde te kunnen begeleiden, of dat de veiligheidseisen bij het gebruik van de machine worden nageleefd en collega's op de werkvloer geen gevaar lopen. En ten slotte is er nog dat wat iemand mag. Dit is de bevoegdheid of toestemming om de taken te mogen uitvoeren en de bijbehorende verantwoordelijkheden te mogen dragen. Denk bijvoorbeeld aan het rijbewijs dat de chauffeur nodig heeft om zijn bus te mogen besturen, aan de bevoegdheid die een voorzitter van de voetbalvereniging heeft om de ledenvergadering te leiden, of aan de diploma's die een werknemer nodig heeft om te weten hoe hij een machine veilig kan bedienen.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen organisaties zijn op verschillende niveaus terug te zien. Zo zullen er in de eerste plaats bestuurlijke taken zijn: dit zijn taken waarmee de richting in een organisatie wordt bepaald. Denk hierbij aan de directeur van een ziekenhuis en de CEO van een onderneming die een missie voor hun organisaties opstellen. Of denk aan de voorzitter van een vereniging die het bestuur en de algemene ledenvergadering leidt. Daarnaast zijn er leidinggevende taken, die worden uitgevoerd op basis van de richting die het bestuur aangeeft. Denk aan de zorgmanager in het ziekenhuis die leiding geeft aan het team dat ervoor zorgt dat de vereiste zorginnovaties op tijd worden doorgevoerd, de floormanager van de Mediamarkt die ervoor zorgt dat zijn medewerkers de schappen goed inrichten en klanten op het juiste moment te woord kunnen staan, of de penningmeester van de vereniging die leiding geeft aan de kascommissie en ervoor zorgt dat de bestedingen adequaat kunnen worden verantwoord. Ook zijn er uitvoerende taken, ofwel concrete activiteiten die worden uitgevoerd om het doel van de organisatie te bereiken. Denk bijvoorbeeld aan de chirurg die patiënten opereert of de apotheker die medicijnen bereidt, de kassamedewerker van de supermarkt die de boodschappen scant, of de elektriciën die voor een aannemer klussen uitvoert. Een ander voorbeeld is de vrijwilliger die de nieuwsbrief van de vereniging maakt en verspreidt, of die de rolstoel van een bejaarde dame duwt bij een dagje uit met de Zonnebloem. En tot slot zijn er ondersteunende taken, die tussen de andere taken in liggen. Deze taken kunnen (beleids)voorbereidend zijn, maar bijvoorbeeld ook behoren tot de nazorgactiviteiten van een organisatie. Denk hierbij aan de systeembeheerder die ervoor zorgt dat alle medewerkers digitaal bij hun gegevens kunnen en die er tegelijkertijd voor zorgt dat daarbij de privacy gewaarborgd blijft. Of denk aan de ambtelijk secretaris die bestuursvergaderingen voorbereidt, ervoor zorgt dat alle bestuursleden hun stukken tijdig ontvangen en bestuursbesluiten in de organisatie verspreidt. En denk ook aan de directeur van de stichting die namens het bestuur de dagelijkse werkzaamheden verricht.

Wanneer we kijken naar taken op de verschillende uitvoeringsniveaus, kunnen we vaststellen dat vrijwel alle taken zowel door vrijwilligers als door beroepskrachten zouden kunnen worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld de taken van een betaalde kracht die de plaatselijke carnavalsoptocht of het filmfestival in Rotterdam mede organiseert. En ook de taken van zowel de betaalde als onbetaalde voorzitters van voetbalverenigingen, stichtingen en clubs, of die van de commissaris van een onderneming die betaald wordt, terwijl het lid van een Raad van Toezicht van een goed doel vaak om niet werkt. Denk aan de betaalde of onbetaalde schoonmakers van clubhuizen, gebedshuizen of zorginstellingen. En ook aan de hartchirurg die in zijn vakantie in Afrika ergens als vrijwilliger gaat opereren, of aan de accountant die – naast zijn betaalde job – gratis de functie van penningmeester bij de plaatselijke sportclub vervult.

Uiteraard zijn er beperkingen aan de uitwisselbaarheid en zullen bijvoorbeeld taken die zeer gespecialiseerde kennis vereisen en waarbij een grote mate van verantwoordelijkheid en bevoegdheid is vereist, slechts door een select groepje personen – betaald of onbetaald – (kunnen) worden uitgevoerd. Desondanks: ook de meest gespecialiseerde taken blijken in de praktijk uitwisselbaar, mits degene die de taken verricht hiertoe de juiste competenties en wettelijke bevoegdheden heeft. Kortom: hier speelt alleen een schaarste-perspectief, dat is gebaseerd op een redenering waarbij vrijwilligers worden vervangen door beroepskrachten als er voldoende budget is of vrijwilligers moeilijk te vinden zijn, terwijl beroepskrachten door vrijwilligers worden vervangen als de budgetten krap zijn of vrijwilligers heel eenvoudig te werven zijn (Handy et al, 2008). Een tegengesteld perspectief is het toegevoegde waarde-perspectief, waarbij met name de inhoud van de relatie voorop staat (zie Bridges Karr et al, 2014; Metz et al, 2016) en waarbij vrijwilligers en beroepskrachten niet uitwisselbaar zouden zijn. Op basis van deze (on)uitwisselbaarheid kan echter niet worden gesteld dat tegelijkertijd ook altijd sprake is van verdringing, laat staan van ongewenste verdringing. Uitgaande van de langdurige praktijk waarin taken en activiteiten door vrijwillige en betaalde medewerkers uitwisselbaar (kunnen) worden verricht, inclusief de bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden, kan blijkbaar geen uitspraak worden gedaan over de condities waaronder deze uitwisseling wel of niet als problematisch wordt beschouwd (zie figuur 2). We zullen daarom breder moeten kijken en vanuit verschillende perspectieven de context van organisaties in de analyse moeten betrekken.



Figuur 2 *Uitwisselbaarheid en verdringing van taken*

Interventie kenmerken

Zoals beschreven in de inleiding, is er ook een perspectief waarbij de nadruk ligt op de ONuitwisselbaarheid van vrijwilligers en beroepskrachten: het toegevoegde waarde-perspectief. Hierbij wordt de toegevoegde waarde omschreven als de (unieke) bijdrage die vrijwilligers bieden door het vrijwillig en onbetaald offeren van tijd om anderen te helpen (Haski-Leventhal, Ronel, York & Ben-David, 2008). Uit onderzoek in de context van de pedagogische civil society blijkt het verschil tussen vrijwilligers en beroepskrachten grotendeels te kunnen worden gevangen onder de noemer 'betekenisvolle' relaties en 'rijkere' context (zie met name Metz et al, 2016).

Betekenisvolle relaties: Vergeleken met beroepskrachten zijn vrijwilligers beter in het aangaan van betekenisvolle relaties met de mensen die zij helpen. Drie eigenschappen van vrijwilligers spelen daarbij een belangrijke rol. In de eerste plaats kennen vrijwilligers een grotere persoonlijke betrokkenheid bij hun activiteiten dan beroepskrachten: zij kiezen immers zelf voor hun vrijwilligerswerk. De feedback die vrijwilligers geven aan bijvoorbeeld jongeren in opvangcentra, wordt door deze jongeren als meer oprecht en onafhankelijk gezien dan de feedback van beroepskrachten. Omdat vrijwilligers uit eigen beweging komen, worden zij gezien als opener, minder vooringenomen en geloofwaardiger. Daarbij speelt mee dat vrijwilligers, in tegenstelling tot beroepskrachten, vaak ook geen officieel dossier hoeven bij te houden. Ook zijn vrijwilligers vaker dan beroepskrachten bereid te luisteren naar anderen of een praatje te maken. Dit resulteert in een bepaald gevoel van oprechtheid jegens vrijwilligers, waardoor cliënten naar hen toe vaak veel opener zijn dan naar beroepskrachten en de inbreng van vrijwilligers meer serieus nemen. Wanneer het gaat om meedenken en advies bij dagelijkse vragen, zullen vrijwilligers dus een grotere impact hebben dan beroepskrachten. Een keerzijde is wel dat vrijwilligers autonoom bepalen welk advies zij geven. Ten tweede zijn vrijwilligers in hun contacten met anderen in de organisatie, maar ook met bijvoorbeeld cliënten, een stuk informeler dan beroepskrachten. Zij hebben doorgaans geen formele opleiding genoten voor de activiteiten die zij uitvoeren. Vrijwilligers en beroepskrachten produceren door deze informaliteit verschillende vormen van vertrouwen (zie Hoogervorst et al, 2016). Vrijwilligers tonen vaak meer empathie en delen ook regelmatig persoonlijke ervaringen. Het vertrouwen dat hierdoor in vrijwilligers bestaat, is dan ook vaak gebaseerd op een emotionele relatie die zij met hun cliënten of gebruikers hebben opgebouwd. Dit betekent dat vrijwilligers in vergelijking tot beroepskrachten beter zijn in het bieden van emotionele en persoonlijke steun. Bij beroepskrachten is daarentegen het vertrouwen in hun deskundigheid weer hoger dan bij vrijwilligers. In de derde plaats kunnen vrijwilligers zich vaker goed inleven in de mensen die zij helpen, omdat zij met hen bepaalde kenmerken delen. Zo wonen zij vaak in dezelfde buurt, zijn ze afkomstig uit dezelfde sociale klasse of delen zij dezelfde levensovertuiging. In vergelijking tot beroepskrachten hebben vrijwilligers een meer gelijkwaardige relatie met cliënten. Waar er bijvoorbeeld een hiërarchische relatie bestaat tussen beroepskrachten en cliënten, hebben vrijwilligers een meer horizontale relatie tot hun cliënten. Cliënten beschouwen vrijwilligers als minder betuttelend, moraliserend en veroordelend. Ook vinden cliënten vrijwilligers vaak toegankelijker dan beroepskrachten. Vrijwilligers dragen daarmee bij aan de emancipatie van cliënten, doordat cliënten minder afhankelijk zijn van instituties. Dit betekent dat vrijwilligers beter zijn in het versterken van de eigen kracht dan beroepskrachten.

Rijkere context: De inzet van vrijwilligers in plaats van beroepskrachten kan de context van het werk op een aantal manieren ‘verrijken’. Dit kan allereerst doordat vrijwilligers zorgen voor een grotere diversiteit binnen de organisatie. Vrijwilligers zijn vaak meer divers dan beroepskrachten qua opleiding en interesse. Door een grotere diversiteit kan de organisatie gemakkelijker nieuwe groepen bereiken. Vrijwilligers zorgen, mede vanuit hun diversiteit, voor een zogenaamd ‘netwerkeffect’ voor de organisatie. Door het gebruik van vrijwilligers krijgen organisaties meer deuren geopend, vanuit het netwerk van de vrijwilligers. Door gebruik te maken van persoonlijke connecties is immers vaak meer mogelijk dan door middel van koude acquisitie. Verder brengen vrijwilligers vaak nieuwe ideeën in en/of durven zij te experimenteren met nieuwe activiteiten. Dit hangt heel erg samen met het zogenaamde ‘luxury of focus’ principe. Binnen het vrijwilligerswerk bestaan geen overuren. Wanneer iemand heel gepassioneerd is over een bepaalde activiteit, wil diegene hier vaak ontzettend veel energie en moeite insteken. Dat is voor een vrijwilliger makkelijker dan voor een beroepskracht, omdat er geen manager zal zijn die zegt dat het budget op is. Dat kan ook betekenen dat de beschikbaarheid van vrijwilligers groter is dan die van beroepskrachten. Vrijwilligers die beloven dat je ze altijd mag bellen, mag je ook echt in het weekend en zelfs tijdens hun vakantie bellen. Ze kunnen (of willen) door de lagere werkdruk en de hogere emotionele betrokkenheid die zij hebben met de mensen aan wie ze hulp verlenen, vaak ook meer tijd voor hen vrijmaken. Daarnaast zijn vrijwilligers beter in staat om langdurige persoonlijke relaties aan te gaan met bijvoorbeeld zorgcliënten, ook nadat deze niet meer bij de organisatie in beeld zijn. Dit is iets dat van beroepskrachten juist *niet* wordt verwacht.

De consequentie van het benaderen van specifieke rollen in interventies voor uitwisselbaarheid en vervanging is dat beroepskrachten en vrijwilligers elkaar onderling niet kunnen vervangen: hun rollen zijn uniek, en daarmee niet uitwisselbaar. Wanneer rekening wordt gehouden met deze unieke waarde, betekent dit ook dat zij elkaar dus niet kunnen verdringen (zie ook tabel 6 en figuur 3).

Interventie kenmerken			
Kenmerken	Betekenisvolle Relaties	Verrijking van Context	Unieke waarde vrijwilliger of beroepskracht
<i>vrijwilligers t.o.v. beroepskrachten</i>			
Parameters	Persoonlijke betrokkenheid <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers meer persoonlijke betrokkenheid, impact bij advies aan cliënten en meer bereid tot luisteren naar cliënten; - Vrijwilligers hoeven geen formele administratie bij te houden van cliëntcontact - Cliënten zijn vaak opener naar vrijwilligers Informaliteit <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers zijn informeler, bieden beter emotionele en persoonlijke steun, maar genieten wel lager professioneel vertrouwen Gelijkwaardigheid <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers zijn gelijkwaardiger aan cliënten, toegankelijker voor cliënten en beter in staat tot versterken eigen kracht van cliënten 	<ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers bieden meer diversiteit in organisatie - Vrijwilligers zorgen voor een groter ‘netwerkeffect’ voor de organisatie - Vrijwilligers zorgen voor meer nieuwe ideeën of (experimenten met) nieuwe activiteiten - De beschikbaarheid van vrijwilligers is vaak groter - Vrijwilligers zijn beter in staat om langdurige persoonlijke relaties aan te gaan met degenen die zij helpen 	Per definitie niet ongewenst = gewenst

Tabel 6 *Interventie kenmerken*

Interventie kenmerken



Figuur 3 *Uitwisselbaarheid en verdringen interventie kenmerken*

3. Verschillende contexten

Naar doelstelling

Een volgende relevante indeling richt zich op de doelstelling van de organisatie. In de non-profitsector, en daarmee ook in het vrijwilligerswerk, wordt een onderscheid gemaakt tussen drie typen organisaties (Handy, 1988): mutual support, service delivery en campaigning organisaties. *Service delivery organisaties* (maatschappelijke dienstverleners) zijn de typische dienstverlenende organisaties als de Zonnebloem, het Rode Kruis, buurtbussen, telefonische hulpdiensten, dierenasielen en zorginstellingen. De *mutual support organisatie* bestaat omdat een bepaalde groep mensen zich verenigt op een onderwerp dat hen verbindt. Hierbij gaat het vooral om onderlinge solidariteit en gezelligheid, zoals bij een sportvereniging, een zelfhulporganisatie of een zangkoor. Het derde type is de *campaigning organisatie*. Deze organisatie heeft geen echte klant of cliënt, maar juist een hele wereld om te overtuigen. Voorbeelden zijn Amnesty International, Milieudefensie, het Groene Front, lokale actiegroepen en politieke partijen (zie tabel 7).

In principe zijn binnen de drie genoemde typen organisaties alle werkzaamheden uitwisselbaar tussen vrijwilligers en beroepskrachten, onafhankelijk van het type doelstelling van de organisatie. Wel mag gesteld worden dat voor campaigning organisaties een deel van de waarde zit in het feit dat burgers zonder financieel eigenbelang een stem geven aan het belang van anderen. Of in concrete termen: het deelnemen aan een protestmars op straat wordt toch heel anders wanneer de deelnemers beroepskrachten zijn. Bij verdringing zou de redenering kunnen zijn dat dit bij mutual support organisaties minder problematisch is, omdat de verdringing daar in feite onderling plaatsvindt: ook beroepskrachten worden geacht om het kenmerk, waar de organisatie op gebaseerd is, te hebben (zie figuur 4). In concrete termen: Vrijwilligers en beroepskrachten, als die er al zijn, bij de Anonieme Alcoholisten delen waarschijnlijk een alcoholverleden.

Kenmerken	Doelstelling		
	Service Delivery	Mutual Support	Campaigning
Doel	Maatschappelijke dienstverlening	Vereniging van mensen rond eenzelfde gemeenschappelijk onderwerp	Stem geven aan belang van anderen
Klant / cliënt	Steeds duidelijk omschreven / afgebakend	Vrijwilliger zelf (en hun directe omgeving)	Geen helder afgebakende groep, maar 'hele wereld'
Voorbeeld	Rode Kruis, Zonnebloem, buurtbussen, telefonische hulpdienst, dierenasiel, zorginstelling	Sportvereniging, zangkoor, zelfhulporganisaties - zoals Anonieme Alcoholisten, COC	Amnesty International, Greenpeace, Het Groene Front, lokale actiegroepen, Milieudefensie, politieke partijen / bewegingen

Tabel 7 *Organisaties naar doelstelling*



Figuur 4 *Uitwisselbaarheid en verdringing naar doelstelling*

Georganiseerd verband

Een volgend relevant onderscheid naar het georganiseerde verband van organisaties gaat uit van de positie van vrijwilligers binnen de organisatie. Meijs & Westerlaken (1994) typeren hierbij organisaties met louter vrijwillige inzet en organisaties waarbinnen sprake is van een combinatie van vrijwillige en betaalde inzet. Zij onderscheiden drie groepen organisaties:

- de *door vrijwilligers ondersteunde organisatie (volunteer supported)*: de doelen en het beleid worden vooral door beroepskrachten geformuleerd. Beroepskrachten voeren ook het primaire proces uit. De vrijwilligers verrichten slechts een beperkt deel van de uitvoerende taken. Voorbeelden: ziekenhuizen, scholen, theaters, verpleeghuizen, etc.
- de *door vrijwilligers gestuurde organisatie (volunteer governed)*: de doelen worden vastgesteld door de vrijwilligers, die het (verantwoordelijke) bestuur of de Raad van Toezicht vormen. De beleidsvoorbereiding en uitvoering zijn in handen van beroepskrachten⁴. Voorbeelden: bijzonder onderwijs, publieke omroep, cultuurinstellingen, etc.
- de *door vrijwilligers georganiseerde organisatie (volunteer organized)*: vrijwilligers stellen de doelen vast, maken het beleid en realiseren dit ook. Voorbeelden: sportverenigingen, hobbyclubs, zelfhulporganisaties, etc.

Kleidman (1994) identificeert 3 scenario's voor de verhouding tussen beroepskrachten en vrijwilligers bij professionele non-profitorganisaties die betaalde krachten hebben en daarnaast met vrijwilligers kunnen of moeten werken:

1. Het uitsluiten van vrijwilligers, waarbij vrijwilligers worden ontmoedigd om deel te nemen aan de organisatie.
2. Betaalde krachten vervangen de vrijwilligers, waarbij wordt uitgegaan van een grotere pool van vrijwilligers ten opzichte van de betaalde krachten. De betaalde krachten bieden echter meer zekerheid, zeker in tijden van minder burgerparticipatie en betrokkenheid. Bovendien hebben zij

⁴ Vanzelfsprekend zijn er organisaties die zowel vrijwilligers-ondersteund als vrijwilligers-gestuurd zijn (bijvoorbeeld welzijnsinstellingen, basisscholen), maar dan is er vaak geen directe relatie tussen de besturende vrijwilligers en de uitvoerende vrijwilligers.

de mogelijkheid om de publieke ondersteuning verder te ontwikkelen en de politieke druk op te voeren.

3. Het faciliteren van vrijwilligers door betaalde krachten, waarbij de vrijwilligers vooral zorgen voor een grotere lokale aanwezigheid.

In de context van een vrijwilligers-georganiseerde organisatie, waarin vrijwilligers volledig dominant zijn, is het onderling uitwisselen van beroepskrachten en vrijwilligers ingewikkeld, omdat daarmee de dynamiek van de hele organisatie en haar medewerkers verandert. Als er al beroepskrachten zijn, spelen die een faciliterende rol. En dan vaak nog op een landelijk kantoor, zoals bijvoorbeeld bij Scouting Nederland. Dit geldt veel minder bij de vrijwilligers-ondersteunde en de vrijwilligers-bestuurde organisatie, die per definitie bestaan uit een bewuste combinatie van vrijwilligers en beroepskrachten. Zeker in de vrijwilligers-ondersteunde organisatie is verdere uitwisseling – beide kanten op – niet zo ingewikkeld, omdat deze per activiteit kan plaatsvinden. Bij een vrijwilligers-bestuurde organisatie, waar het bestuur uitsluitend uit vrijwilligers bestaat, zal het eerder gaan om het in één keer financieel compenseren – hoewel misschien op verschillende manieren – van alle bestuurders/verenigingsraadsleden, of om het besluit hen juist allemaal geen beloning meer te geven (zie tabel 3). Voor de verdringingsvraag heeft dit als consequentie dat deze in een vrijwilligers-georganiseerde organisatie vanuit het perspectief van een ‘nieuwe’ beroepskracht niet snel ongewenst zal zijn, maar vanuit vrijwilligers juist misschien wel. Immers, in deze organisaties wordt de vrijwilliger, bijvoorbeeld een voetbaltrainer, vervangen door een beroepskracht. In de vrijwilligers-gestuurde organisaties kan er eigenlijk geen verdringing plaatsvinden, zonder dat hier een heel bewuste keuze aan vooraf gaat om alle bestuurders te gaan betalen. Echter, in vrijwilligers-ondersteunde organisaties is het risico op ongewenste verdringing juist wel groot en nadrukkelijk aanwezig, juist omdat er daar al een grijs gebied is (zie figuur 5).

Kenmerken	Georganiseerd verband		
	Vrijwilligers-ondersteund (<i>volunteer supported</i>)	Vrijwilligers-gestuurd (<i>volunteer governed</i>)	Vrijwilligers-georganiseerd (<i>volunteer organized</i>)
Positie Vrijwilliger	Bewuste combinatie vrijwilligers en beroepskrachten		Vrijwilligers volledig dominant
Bestuur	Bestuur voornamelijk beroepskrachten	Bestuur uitsluitend vrijwilligers (zij vormen RvT of Bestuur)	Bestuur uitsluitend vrijwilligers
Beleid en doelen	Doelen en beleid vooral vastgesteld door beroepskrachten	Doelen en beleid vastgesteld door vrijwilligers, voorbereid door beroepskrachten	Doelen en beleid vastgesteld door vrijwilligers
Uitvoering primaire proces	Beroepskrachten voeren primaire proces uit; Vrijwilligers verrichten steeds beperkt deel van de uitvoerende taken	Beleidsvoorbereiding en -uitvoering primaire proces door beroepskrachten	Beleidsvoorbereiding en -uitvoering primaire proces door vrijwilligers; Evt. beroepskrachten slechts faciliterend, doorgaans op afstand (bv. landelijk kantoor)
Voorbeeld	Ziekenhuizen, (bijzonder) onderwijs, theaters, verpleeghuizen <i>kan samen met vrijwilligers-gestuurd maar zonder relatie bestuurlijke en uitvoerend vrijwilligers</i>	Bijzonder onderwijs, grotere cultuurinstellingen, publieke omroep <i>kan samen met vrijwilligers-ondersteund maar zonder relatie bestuurlijke en uitvoerend vrijwilligers</i>	Scouting Nederland, sportverenigingen, zangkoren, hobbyclubs, zelfhulporganisaties (bv. Anonieme Alcoholisten, COC)

Tabel 8 *Organisaties naar georganiseerd verband*

Georganiseerd verband



Figuur 5 *Uitwisselbaarheid en verdringing naar georganiseerd verband*

Maatschappelijke positionering

Diensten kunnen worden verleend door de overheid, het bedrijfsleven en de non-profit- of non-gouvernementele sector. Deze organisaties vloeien voort uit de drie sferen waaruit een samenleving bestaat: staat, markt en civil society (Van der Donk, 2001). Civil society is dan een tegenkracht voor de overheid en de markt, en een 'veilige' omgeving voor burgers om hun gezamenlijke ding te doen (zie tabel 9). Wanneer we uitgaan van deze driedeling kunnen in alle drie de sectoren beroepskrachten en vrijwilligers door elkaar heen gevonden worden. Bij de overheid gaat het dan bijvoorbeeld om het deelnemen aan politieke processen of het leveren van publieke diensten, zoals de vrijwillige brandweer of vrijwillige politie. In marktorganisaties is er wellicht eerder sprake van zoiets als 'self-service' of het tegen een zakgeldvergoeding op een zeilvakantie meegaan als begeleider. Bij activiteiten binnen markt en overheid geldt dat er een grote uitwisselbaarheid van activiteiten kan zijn, maar dat uitwisseling in de praktijk tegelijk eerder als ongewenst kan worden aangemerkt.

De civil society, waarin burgers hun eigen organisatie hebben zonder winstoogmerk, biedt toch de meest natuurlijke positie voor vrijwilligers en vrijwilligerswerk. Dat vrijwilligers in civil society organisaties vaak vorm geven aan fundamentele burgerrechten, zoals inspraak en stemrecht, maakt de uitwisseling en uitwisselbaarheid soms kleiner omdat beroepskrachten niet altijd mogen zeggen wat ze willen. Dat het hierbij gaat om organisaties van burgers zelf die in een eigen mini-democratie (vereniging) beslissingen nemen over de besteding van middelen maakt de verdringing vaak ook minder snel ongewenst. Ze draaien zelf voor de consequentie op (zie figuur 6).

Maatschappelijke positionering



Figuur 6 *Uitwisselbaarheid en positionering naar maatschappelijke positionering*

Kenmerken	Maatschappelijke positionering				
	Overheid	Markt	Civil Society 'georganiseerde burgers'		
Definitie	Alle instellingen die het recht hebben om burgers verplichtingen op te leggen en rechten toe te kennen	Het geheel van omstandigheden waaronder gevraagde en aangeboden hoeveelheden van een bepaald product of bepaalde dienst verhandeld worden	1. Optelsom van private organisaties die zich richten op publieke domeinen	2. Tegenkracht voor overheid en markt (stem aan onderdrukten, dienstverlening aan vreemden, solidariteit)	3. Vrijwillige bijdrage in tijd en geld
Financiering	Publieke financiering	Private financiering	Mix private / publieke financiering Vaak overheidsgefinancierd maar 'van burgers zelf'	private financiering	doorgaans groter dan publieke financiering
Beleid	Gestandaardiseerd, eenduidig beleid, alle burgers gelijk behandeld	Maatwerk, flexibel, diversiteit in beleid, diensten en opinies (produceert ongelijkheid)			
Voorbeeld	Gemeente, provincie, rijksoverheid, waterschappen, Openbaar Ministerie,	Commerciële, op winst(groei) gerichte organisaties / bedrijven	Optelsom van non-profits, NGO's, private fondsen, kerken, bijzonder onderwijs, publieke omroepen	Dienstverlening: voedsel- en kledingbank, WMO	Filantropische organisaties

Tabel 9 *Organisaties naar maatschappelijke positionering*

Kostenbesparing

Een andere wijze om naar vrijwilligerswerk te kijken, is door uit te gaan van de economische waarde ervan in Euro's, gedefinieerd als 'wat anders aan loon betaald zou moeten worden' of 'wat de marktwaarde zou zijn'. Deze economische waarde van vrijwilligerswerk kan op drie manieren worden vastgesteld. In de eerste plaats kan de vervangingswaarde worden berekend. Deze waarde geeft antwoord op de vraag hoeveel het een organisatie zou kosten wanneer beroepskrachten zouden zijn ingezet in plaats van vrijwilligers of bij uitwisseling andersom zou besparen. Zij geeft de waarde van de werkzaamheden van vrijwilligers aan op basis van de kosten die zouden zijn gemaakt als een betaalde beroepskracht diezelfde werkzaamheden zou uitvoeren (Handy & Srinivasan, 2004). In de tweede plaats kunnen we de investeringswaarde van vrijwilligersinzet weergeven. Hiermee worden zogenaamde opportuiniteitskosten bedoeld, ofwel: welke inkomsten 'geeft de vrijwilliger weg' door zijn werkzaamheden onbetaald te verrichten (Handy & Srinivasan, 2004)? Ten slotte kan ook nog de zogenaamde marktwaarde van vrijwilligersuren worden berekend (Mook, Handy, Ginienewitz & Quarter, 2007). Deze waarde geeft weer hoeveel de ontvanger bereid zou zijn te betalen wanneer de dienstverlening door de vrijwilliger niet op basis van vrijwilligheid zou worden geleverd.

De vraag naar kostenbesparing door vrijwilligersinzet roept de vervolgvraag op wie hiervan precies profiteert. Neem bijvoorbeeld de kostenbesparing door vrijwilligerswerk van leden in een sportvereniging. Hierbij is sprake van het vervangen van eigen geld door eigen uren, waardoor de kostenbesparing terecht komt bij de vrijwilligers zelf. Door vrijwilligersinzet kan zo bijvoorbeeld de contributie voor de mensen zelf worden verlaagd. Een ander voorbeeld, tegen het vrijwilligerswerk aan, is het vervangen van de bemande pomp door een selfservice benzinstation. De beroepskracht

verdwijnt en zijn taken worden vervangen door in principe elke persoon die zelf de pomp hanteert om zijn tank te vullen. Het uitsparen van een pompbediende en het zelf onbetaald de pomp hanteren, vertaalt zich in een lagere benzineprijs. In beide voorbeelden profiteert degene het vrijwilligerswerk uitvoert hier zelf ook direct van: in het ene geval betaalt hij minder contributie, in het tweede geval zullen zijn benzinekosten lager zijn. Anders wordt het wanneer een kostenbesparing bij een gemeente of gesubsidieerde instelling het uitgangpunt vormt voor vrijwilligersinzet. De betaalde suppoost en de barmedewerkers in de schouwburg worden dan bijvoorbeeld vervangen door vrijwilligers. De dienstverlening en het product blijven gehandhaafd: voorstellingen blijven doorgang vinden en het gevoel dat bij het theater hoort, verdwijnt niet. Maar het voordeel van de bezuiniging wordt niet vertaald in lagere ticketprijzen of betere service richting de klanten. Het voordeel voor zowel de vrijwilligers als de klanten is niet duidelijk. Het voordeel lijkt dan vooral te liggen bij de overheid – een onoverzichtelijke en onpersoonlijke entiteit – en niet bij personen die zelf bij de schouwburg betrokken zijn. Onderzoek naar vrijwilligerswerk wijst uit dat vrijwilligers zich misbruikt kunnen voelen wanneer zij op ‘oneigenlijke’ gronden worden ingezet.

Voor de uitwisselbaarheid betekent dit dat vrijwilligerswerk dat gekwalificeerd kan worden als ‘zelfwerkzaamheid’, zoals veel werk van leden en ouders in een sportvereniging, moeilijk uitwisselbaar is met andere beroepskrachten. Wanneer echter de ontvanger van de dienst duidelijk te scheiden is van de producent ervan zijn vrijwilligers en beroepskrachten veel makkelijker uit te wisselen. Een analoge redenering geldt voor de ongewenstheid van de verdringing. Hoe directer het voordeel van het vrijwilligerswerk toekomt aan de vrijwilliger zelf, hoe minder snel de verdringing als ongewenst zal worden beschouwd (zie figuur 7).



Figuur 7 *Uitwisselbaarheid en verdringing naar kostenbesparing*

4. Een beoordeling van verdringing

De grote aantallen vrijwilligers die in onze samenleving actief zijn en de daaraan verbonden economische waarde hebben als potentieel nadeel dat daarmee betaald werk wordt verdrongen. Tegelijkertijd zal het voor iedereen duidelijk zijn dat deze verdringing bij een vrijwillige voetbaltrainer bij de F4 heel anders is dan bij een vrijwilliger van een bibliotheek. In dit onderzoek is deze intuïtieve vraag geadresseerd door het ontwikkelen van een benadering van uitwisselbaarheid en verdringing. Onder uitwisselbaarheid wordt verstaan dat vrijwilligers en beroepskrachten dezelfde activiteiten kunnen uitvoeren. Uitwisselbaarheid is daarmee een neutrale term, waarvoor geldt dat eigenlijk iedere activiteit die ergens betaald en beroepsmatig wordt uitgevoerd in een andere context onbetaald en vrijwillig wordt uitgevoerd. Op basis daarvan kan duidelijk worden vastgesteld dat vrijwilligerswerk geen functieomschrijving is, maar een typische beloningsstructuur (geen geld). Verdringing daarentegen is een beoordeling van de consequenties van de uitwisselbaarheid. Hoewel de redenering ook andersom zou kunnen zijn, is de algemene teneur in het Nederlandse debat dat verdringing ongewenst is wanneer vrijwilligers de rol van beroepskrachten overnemen. Dit onderzoek laat zien dat de mate van (on)gewenstheid van de verdringing afhankelijk is van de context, niet van de activiteiten.

De eerste constatering is dat op het niveau van activiteiten alle werkzaamheden uitwisselbaar zijn tussen vrijwilligers en beroepskrachten, tenzij een specifiek toegevoegde waarde perspectief wordt gehanteerd op deel-activiteiten binnen interventies. In het specifiek toegevoegde waarde perspectief wordt, gebaseerd op de inhoudelijke verschillen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk, een interventie opgeknipt in delen die beter door vrijwilligers en beter door beroepskrachten kunnen worden gedaan. Deze benadering leidt tot een fundamentele mogelijkheid van ONuitwisselbaarheid van beroepskrachten en vrijwilligers. En met het benoemen van niet uitwisselbare activiteiten is vanzelfsprekend verdringing geen issue meer. Het specifieke waarde perspectief staat in contrast tot het schaarse perspectief dat vaak onder vervanging en verdringing zit: bij te weinig geld of voldoende geschikte vrijwilligers worden beroepskrachten vervangen, bij voldoende budget of lastig te werven vrijwilligers worden beroepskrachten aangenomen.

Als deze eerste (theoretische) beoordeling van (on)uitwisselbaarheid van de activiteiten leidt tot de conclusie dat beroepsmatig en vrijwillig werk vergelijkbare waarde creëren, en dat zal waarschijnlijk in veel situaties het geval zijn, moet de uitwisselbaarheid in een context worden gezet. Dan wordt duidelijk dat de beoordeling van verdringing, maar ook wel de onderliggende uitwisselbaarheid, sterk door de context worden bepaald. Zo zal er in een organisatie waarin alleen vrijwilligers werken, bijvoorbeeld een sportvereniging, veel minder snel sprake zijn van ongewenste verdringing. De contexten die een rol spelen in de beoordeling zijn:

- de doelstelling (service delivery, mutual support, campaigning)
- de maatschappelijke positionering (civil society, markt en overheid)
- het georganiseerde verband (door vrijwilligers ondersteund, door vrijwilligers gestuurd, door vrijwilliger georganiseerd)
- de begunstigde van de kostenbesparing (vrijwilliger zelf, cliënt / leden, marktpartij, verzekeraar, overheid, etc.)

Per context kan vervolgens een deelredenering worden gemaakt over de mate van uitwisselbaarheid en de ernst van de verdringing. In appendix 2 staat per context een weergave van de redenering. Tabel 10 vat de resultaten per context samen.

organisatie		Uitwisselbaarheid			Verdringing		
		minder	neutraal	meer	minder ongewenst	neutraal	meer ongewenst
Activiteiten	Taken			alle		alle	
	Interventie kenmerken	betekenisvolle relatie verrijking context			met unieke waarde vrijwilliger / beroepskracht		zonder unieke waarde vrijwilliger / beroepskracht
context	Doelstelling		campaigning	mutual support service delivery	mutual support	campaigning	service delivery
	Georganiseerd verband	vrijw.-georganiseerd		vrijw.-ondersteund vrijw.-gestuurd	vrijw.-gestuurd	vrijw.-georganiseerd	vrijw-ondersteund
	Maatschappelijke positionering		civil society	markt overheid	civil society		markt overheid
	Kostenbesparing	Zelf-werkzaamheid		dienstverlening door derden	direct voordeel voor vrijwilliger	direct voordeel binnen leden-organisatie	direct voordeel voor overheid of verzekeraar

Tabel 10 Resultaten per context

Vooralsnog zijn geen uitspraken te doen over de onderlinge verhouding van de verschillende contexten maar als laatste fase in dit onderzoek is het wel mogelijk om vervolg proposities te maken over de extreme opties. Zo is het risico op ongewenste verdringing groot in een vrijwilligers-ondersteunde, service delivery organisatie die niet behoort tot de civil society maar tot de markt of de overheid en waarbij de kostenbesparing vooral relevant is voor die overheid of bijvoorbeeld een verzekeraar. Andersom is het risico op ongewenste verdringing laag in een vrijwilligers-gestuurde of –georganiseerde mutual support organisatie waarbij de kostenbesparing direct terecht komt bij de vrijwilliger zelf. Even zo geldt dat, naast het toegevoegde waarde perspectief, ook zelfwerkzaamheid van vrijwilligers niet of nauwelijks kan leiden tot uitwisselbaarheid en daarmee ongewenste verdringing.

Referenties

- Arends, J., & Flöthe, L. (2015). *Wie doet er vrijwilligerswerk*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek .
- Bekkers, R., & Ruiter, S. (2011). Generatieverschillen in maatschappelijke waarden en vrijwillige inzet. In E. Boss, & R. Hetem (Eds.), *Vrijwillige Inzet Onderzocht* (pp. 29-42). Utrecht: MOVISIE.
- Bender, D. E., & Ewbank, D. (1994). The focus group as a tool for health research: issues in design and analysis. *Health Transition Review*, 63-80.
- Bradley, D. B. (1999). A reason to rise each morning: The meaning of volunteering in the lives of older adults. *Generations*, 23(4), 45-50.
- Bridges Karr, L, L.C.P.M Meijs, & J. Metz (Eds.) (2014), *Volunteering and Youth Services. Essential readings for social work, social policy and urban management*. Amsterdam: SWP
- Brudney, J. L. (1990). The Availability of Volunteers Implications for Local Governments. *Administration & Society*, 21(4), 413-424.
- Brudney, J. L., & Gazley, B. (2002). Testing the conventional wisdom regarding volunteer programs: A longitudinal analysis of the service corps of retired executives and the US small business administration. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31(4), 525-548.
- Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (2000). Volunteers in state government: Involvement, management, and benefits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1), 111-130.
- Burger, A., & Dekker, P. (2014). *Noch markt, noch staat*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Butrica, B. A., Johnson, R. W., & Zedlewski, S. R. (2009). Volunteer dynamics of older Americans. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64(5), 644-655.
- Callow, M. (2004). Identifying promotional appeals for targeting potential volunteers: An exploratory study on volunteering motives among retirees. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9(3), 261-274.
- Caro, F. G., & Bass, S. A. (1995). Dimensions of Productive Engagement. In S. A. Bass (Ed.), *Older and Active: How Americans over 55 are contributing to Society* (pp. 204-216). New Haven: Yale University Press.
- Caro, F., & Bass, S. (1997). Receptivity to volunteering in the immediate post-retirement period. *Journal of Applied Gerontology*, 16(4), 427-442.
- Catterall, M., & Maclaran, P. (2006). Focus Groups in Marketing Research. In R. W. Belk, *Handbook of Qualitative Research Methods in Marketing* (pp. 550-566). Cheltenham: Edward Elger.
- CBS. (2014). *In 2019 helft van volwassenen 50-plusser*. Retrieved 12 15, 2016, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2014/38/in-2019-helft-van-volwassenen-50-plusser>
- CBS. (2016). *Bruto Binnenlands Product*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

- CBS. (2016). *CBS Statline: Opbouw binnenlands product (bbp); nationale rekeningen*. Retrieved 01 22, 2017, from <http://statline.cbs.nl/statweb/publication/?vw=t&dm=slnl&pa=82262ned&d1=0-4,9-17,20-21,88,91,94,97,130-132,135-136,139,142&d2=a&hd=141013-1643&hdr=g1&stb=t>
- CBS Statline. (2016). *Bevolking; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari*. Retrieved 12 15, 2016, from <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=7461bev>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Sociale contacten en maatschappelijke participatie*. Retrieved 10 18, 2016, from <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82249NED&D1=0-9,15,28-32&D2=0-9&D3=a&HDR=T&STB=G1,G2&VW=T>
- Chappell, N. L., & Prince, M. J. (1997). Reasons why Canadian seniors volunteer. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 16(2), 336-353.
- Chum, A., Mook, L., Handy, F., Schugurensky, D., & Quarter, J. (2013). Degree and direction of paid employee/volunteer interchange in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(4), 409-426.
- Cnaan, R. A., & Goldber-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The journal of applied behavioral science*, 27(3), 269-284.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- De Nederlandse Bank. (2010). *Vrijwilligerswerk vele miljarden waard*. Retrieved 01 20, 2016, from <http://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/nieuws-2010/dnb244483.jsp>
- Dekker, P., & de Hart, J. (2009). *Vrijwilligerswerk in meervoud: Civil society en vrijwilligerswerk*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dekker, P., de Hart, J., & Faulk, L. (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Donk, Van der W.B.H.J. (2001). *De gedragen gemeenschap*. Oratie Universiteit van Tilburg, Faculteit der Rechtswetenschappen.
- Elferink, J. (2010). *Voorbeeldtraining*. Utrecht: MOVISIE.
- Erlinghagen, M. (2000). Informelle Arbeit - Ein Überblick über einen schillernden Begriff [Informal Work - A General View on a Dazzling Concept]. *Journal of Applied Social Science Studies*, 120(2), 239-274.
- Fokkema, T., & Dykstra, P. A. (2009). *De aanpak van eenzaamheid; feiten en misverstanden*. Den Haag: Demos.
- Handy, C. B. (1988). *Understanding voluntary organizations* (Vol. 988). London: Penguin.
- Handy, F., Mook, L. en Quarter, J. (2008). The interchangeability of paid staff and volunteers in Nonprofit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 37, Iss. 1, pp. 76-92.
- Handy, F., & Srinivasan, N. (2004). Improving quality while reducing costs? An economic valuation of the net benefits of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(1), 28-54.

- Hank, K., & Erlinghagen, M. (2010). Dynamics of volunteering in older Europeans. *The gerontologist*, 50(2), 170-178.
- Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67-102.
- Haski-Leventhal, D., Ronel, N., York, A. S., & Ben-David, B. M. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? how are they being served? *Children and Youth Services Review*, 30(7), 834-846.
- Hoogervorst, N., Metz, J., Roza, L., & van Baren, E. (2016). How Perceptions of Altruism and Sincerity Affect Client Trust in Volunteers Versus Paid Workers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(3), 593-611.
- Ilsley, P. J. (1990). *Enhancing the volunteer experience*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Kaskie, B., Imhof, S., Cavanaugh, J., & Culp, K. (2008). Civic engagement as a retirement role for aging Americans. *The Gerontologist*, 48(3), 368-377.
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research. Introducing focus groups. *British Medical Journal*, 299-302.
- Kleidman, R. (1994). Volunteer activism and professionalism in social movement organizations. *Social Problems*, 41(2), 257-276.
- Krueger, R. A. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews*. St. Paul: University of Minnesota.
- Lee, A., & Burden, C. (1991). Volunteering activities of seniors. *Journal of Volunteer Administration*, 9(4), 29-35.
- Linssen, R., & Schmeets, H. (2010). Participatie en vertrouwen in Europa. In H. Schmeets (Ed.), *Sociale samenhang: Participatie, vertrouwen en integratie* (pp. 135-152). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Meijs, L.C.P.M. & C. Westerlaken (1994). Vrijwilligersorganisaties en HRM, Talenten: beleid of misleid? *Personeelsbeleid*. 30:6 p. 37-43.
- Meijs, L. C., W. , H., & Roza, L. (2011, November). *De economische waarde van het vrijwilligerwerk door Humanitas*. Retrieved 01 16, 2016, from http://www.irim.eur.nl/fileadmin/default/content/irim/research/centres/erasmus_centre_for_strategic_philanthropy/research/publications/de_economische_waarde_van_het_vrijwilligers_werk_door_hum.pdf
- Metz, J., Roza, L., Meijs, L., Baren van, E., & Hoogervorst, N. (2016). Differences between paid and unpaid social services for beneficiaries. *European Journal of Social Work*, 1-14.
- Moen, P., Erickson, W. A., Agarwal, M., Fields, V., & Todd, L. (2000). *The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report*. New York: Cornell University.
- Mook, L., Handy, F., Ginieniewiz, J., & Quarter, J. (2007). The value of volunteering for a nonprofit membership association. The case of ARNOVA. *Non Profit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(3), 504-520.

- Mook, L., Farrell, E., Chum, A., Handy, F., Schugurensky, D., & Quarter, J. (2014). Individual and organizational factors in the interchangeability of paid staff and volunteers: Perspectives of volunteers. *Canadian journal of nonprofit and social economy research*, 5(2).
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (1982). Socialization in small groups: Temporal changes in individual-group relations. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 137-192). New York: Academic Press.
- Morgan, D. L., & Krueger, A. (1993). When to Use Focus Groups and Why. In D. L. Morgan, *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art* (pp. 3-19). Thousand Oaks: SAGE Publishers.
- Morris, R., & Caro, F. (1995). They young-old, productive aging, and public policy. *Generations*, 19(3), 32-38.
- Morrow-Howell, N., & Mui, A. C. (1989). Elderly volunteers: Reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13(3-4), 21-34.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., & Sherraden, M. (2001). *Productive Aging: A Conceptual Framework*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A., & Tang, F. (2003). Effects of volunteering on the well-being of older adults . *The journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(3), S137-S145.
- Morrow-Howell, N., Kennevy, S., & Mann, M. (1999). The perceived benefits of participating in volunteer and educational activities. *Journal of Gerontological Social Work*, 32(2), 65-80.
- Nagle, B., & Williams, N. (2013). *Methodology brief: Introduction to focus groups*. Dover: Center for Assessment, Planning and Accountability.
- Narushima, M. (2005). 'Payback time': Community volunteering among older adults as a transformative mechanism. *Ageing and Society*, 25(4), 267-284.
- NOV (2017a) 'Vrijwilligerscentrales in gesprek met FNV Bondgenoten' (z.j.) Geraadpleegd op 19 januari 2017 via <https://www.nov.nl/netwerken/centrales/vrijwilligerscentrales-in-gesprek-met-fnv-bondgeno>
- NOV (2017b) 'Vrijwilligers en betaalde krachten' (z.j.) Geraadpleegd op 19 januari 2017 via <https://www.nov.nl/standpunten/vrijwilligers-betaalde-krachten>
- O'Reilly, P., & Caro, F. G. (1994). Productive aging: An overview of the literature. *Journal of Aging & Social Policy*, 6(3), 39-71.
- O'Reilly, P., & Caro, F. G. (1994). Productive Aging: An Overview of the Literature. *Journal of Aging and Social Policy*, 6(3), 39-71.
- Penninx, K. (2010). *Zin in meedoen - Werkzame principes voor het stimuleren van vrijwillige inzet van mensen in de derde levensfase*. Utrecht : MOVISIE.

- Roza, L., Becker, A., van Baren, E. A., & Meijjs, L. C. (2011). The 'Why' of Older Volunteers: Do Employment and Loss of Spouse Influence the Motivation of Older Volunteers. *The International Journal of Volunteer Administration*, 28(1).
- Siegrist, J., Von dem Knesebeck, O., & Pollack, C. E. (2004). Social productivity and well-being of older people: A sociological exploration. *Social Theory & Health*, 2(1), 1-17.
- Stewart, D. W., Shamdasani, P. N., & Rook, D. W. (2007). *Focus Groups: Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publishers.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research*. Newbury Park: SAGE Publishers.
- Sundeen, R. A. (1990). Family life course status and volunteer behavior: Implications for the single parent. *Sociological Perspectives*, 33(4), 483-500.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of health and social behavior*, 42(2), 115-131.
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across life course. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55(5), S308-S318.
- Wiehe, V. R., & Isenhour, L. (1977). Motivation of volunteers. *Journal of Social Welfare*, 4, 73-79.
- Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who Cares? Towards an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, 62(5), 694-713.
- Wymer Jr., W. W. (1999). Understanding volunteer markets: The case of senior volunteers. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 6(2-3), 1-23.

Appendices

Appendix 1: Methodologische verantwoording

In deze bijlage wordt ingegaan op de methodologie die is toegepast in dit onderzoek. Het onderzoek naar de waarde van het vrijwilligerswerk door ouderen bestaat uit verschillende onderdelen: een literatuurstudie, een analyse van beschikbare kwantitatieve data en focusgroepen met oudere vrijwilligers. Het onderzoek naar de uitwisselbaarheid en beoordeling van de verdringing is vooral gebaseerd op een analyse van de literatuur, aangevuld met enkele expertconsultaties.

Literatuurstudie

Ten eerste is een literatuurstudie naar de stand van vrijwilligerswerk in Nederland en de verschillende methoden om het vrijwilligerswerk te waarderen. Ook voor de tweede en derde pijler van het eerste deel van dit onderzoek, het bestuderen van de functionele en additionele waarde van oudere vrijwilligers, is een literatuurstudie gedaan. Vooral over de toegevoegde, specifieke waarde van vrijwilligers bleek weinig literatuur geschreven te zijn, hetgeen de noodzaak van het huidige onderzoek onderstreept. Voor het tweede deel van het onderzoek naar de uitwisselbaarheid en de beoordeling van verdringing is eveneens literatuuronderzoek gedaan. Hier was de belangrijkste bijdrage van de literatuur gelegen in het analyseren van de verschillende contexten, omdat over de feitelijke vraag wederom weinig te vinden was.

Secundaire analyse gegevens CBS en SCP

Ten behoeve van de eerste pijler van dit onderzoek, de economische waarde van het vrijwilligerswerk door ouderen, is ook een secundaire analyse gemaakt van bestaande data. Voor de daaropvolgende empirische analyse is gebruikgemaakt van openbare gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP).

Focusgroepen

Om inzicht te verwerven in de functionele en toegevoegde waarde van ouderen in het vrijwilligerswerk, zijn er focusgroepen georganiseerd. Een focusgroep is een kwalitatieve vorm van onderzoek, waarbij inzicht wordt verkregen in de meningen, ervaringen en ideeën van de participanten. In een kleine groep vindt een gestructureerde discussie plaats, geleid door een moderator. Het voornaamste voordeel van focusgroepen ten opzichte van andere kwalitatieve onderzoeksmethoden is de groepsinteractie die ontstaat. Deze groepsinteractie kan ervoor zorgen dat de participanten makkelijker praten; deze werkwijze wordt namelijk als veiliger en anoniemer ervaren (Catterall & Maclaran, 2006). Ook kan de groepsinteractie ervoor zorgen dat participanten zelf ook connecties leggen tussen de ervaringen en meningen van anderen en die van henzelf, waardoor er meer waardevolle informatie naar boven komt (Nagle & Williams, 2013). Door deze eigenschappen van focusgroepen kan informatie worden verzameld die bij het gebruik van andere methodes waarschijnlijk onderbelicht zou blijven (Morgan & Krueger, 1993). Deze onderzoeksmethode leent zich daarom uitstekend om te ontdekken wat voor oudere vrijwilligers de functionele waarde van het vrijwilligerswerk is, en waar zij op een andere manier waarde toevoegen dan jongere vrijwilligers.

Algemene richtlijnen voor het aantal deelnemers per focusgroep suggereren een deelnemersaantal van minimaal 4 en maximaal 12 (Bender & Ewbank, 1994; Kitinger, 1995; Krueger, 2002; Stewart, Shamdasani, & Rook, 2007). In dit onderzoek is gestreefd naar 6 deelnemers per focusgroep. In totaal zijn er vijf focusgroepen gehouden. In twee focusgroepen waren er inderdaad 6 deelnemers, in twee andere bleven er door afmeldingen uiteindelijk maar 4 deelnemers over en in één focusgroep waren er 7 participanten (27 deelnemers in totaal). De focusgroepen zijn verspreid door het land gehouden, in Den Bosch, Zwolle, Rotterdam en Arnhem. Iedere focusgroep duurde ongeveer twee uur. De richtlijn voor het aantal focusgroepen (in dit geval 5) is het zogenaamde 'point of saturation', oftewel het punt van verzadiging. Dit punt wordt bereikt wanneer een nieuwe focusgroep geen nieuwe of relevante informatie meer oplevert (Strauss & Corbin, 1990). Dit punt werd naar het idee van de onderzoeker bij de vierde focusgroep bereikt, waarna ter controle nog een vijfde focusgroep is gehouden. Deze bevestigde dat het punt van verzadiging was bereikt.

De participanten aan de focusgroepen hebben zich aangemeld voor het onderzoek na een oproep die via verschillende kanalen werd verspreid. De voorwaarden voor deelname aan het onderzoek waren dat de deelnemer in de categorie 'ouderen' moest vallen (45 jaar of ouder) en zich bezig moest houden met vrijwilligerswerk. Degenen die zich aanmeldden voor het onderzoek werden uitgenodigd om aan één van de focusgroepen deel te nemen. Uiteindelijk hebben 27 mensen deelgenomen aan de focusgroepen. De leeftijd van de participanten varieerde van 47 jaar tot 80 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 66,2 jaar. Van deze deelnemers werkten er 3 nog; de andere 24 waren niet meer in een betaald beroep actief. Verder bestond de groep deelnemers uit 12 vrouwen en 15 mannen. De aard van het vrijwilligerswerk verschilde sterk tussen de participanten. Relatief vaak was men actief in zorggerelateerde activiteiten (11 participanten), zoals gastheer/-vrouw in een ziekenhuis en assisteren in een verzorgingshuis. Ook waren 4 van de participanten actief (geweest) in een bestuursfunctie in de sport. Verder werden onder andere ook nog computerhulp, schuldhulpmaatje, taalcoach voor anderstaligen, medewerker in het filmhuis en politiek vrijwilliger genoemd. Veel deelnemers hadden een bredere ervaring met vrijwilligerswerk.

Tijdens de focusgroepen is aan de participanten toestemming gevraagd om een geluidsopname van de bijeenkomst te maken. Nadat deze toestemming was verleend, werd de geluidsrecorder aangezet. Tevens werden door de moderator aantekeningen gemaakt tijdens de focusgroep. De geluidsfragmenten werden achteraf geheel woordelijk getranscribeerd. Na twee focusgroepen kwamen de onderzoekers bij elkaar om te reflecteren over de transcripties en te analyseren of het punt van verzadiging al was bereikt. Gezamenlijk zijn ook de resultaten van de focusgroepen besproken en de in de data gevonden thema's vastgesteld.

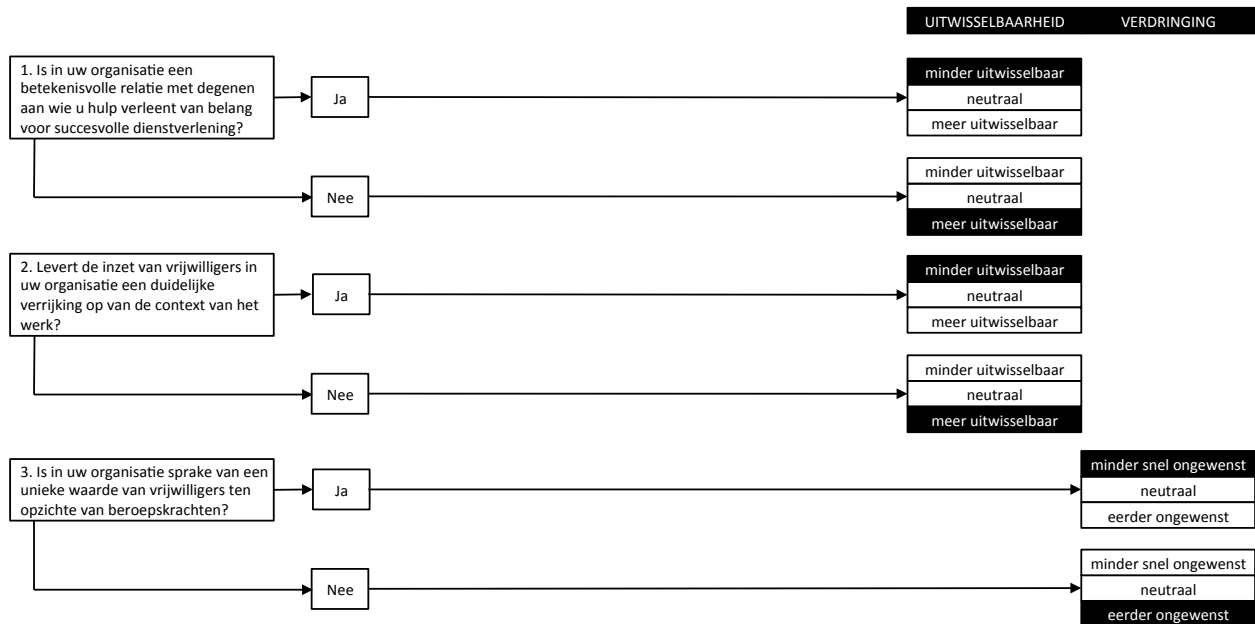
Gezien het feit dat deze focusgroepen zijn gevormd op basis van eigen interesse in deelname, zijn deze focusgroepen geen doorsnede van de Nederlandse samenleving. Een complete random steekproef is in dit geval ook niet nodig, omdat het gaat om focusgroepen waarbij participanten graag moeten willen praten over het onderwerp en hierover ook willen nadenken en discussiëren. Aangenomen werd dat participanten die zich vrijwillig opgaven om deel te nemen aan de focusgroepen, meer zouden openstaan om hun meningen en ervaringen te delen en te bediscussiëren.

Expertconsultatie

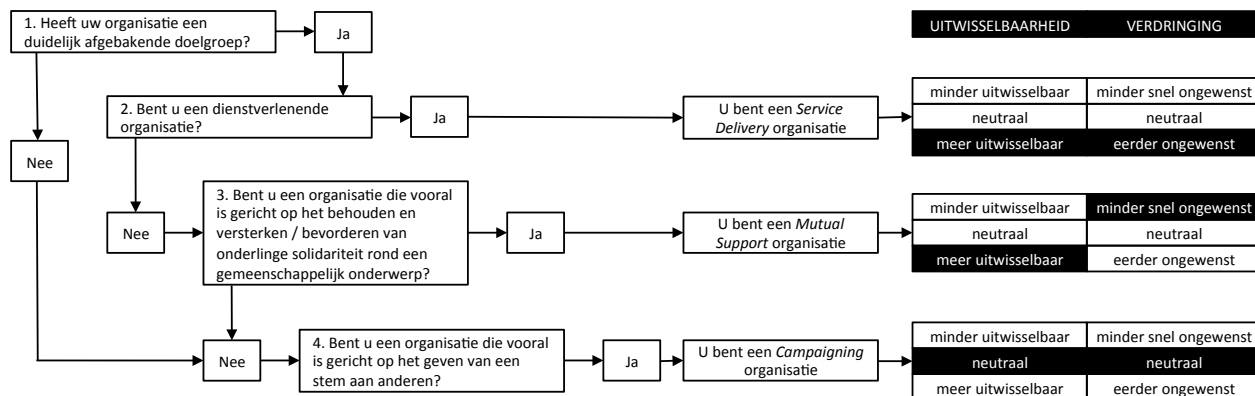
Voor het onderdeel van de uitwisselbaarheid en de beoordeling van de verdringing is aan een aantal experts schriftelijk om hun reactie gevraagd.

Appendix 2: Uitwisselbaarheid en verdringing in context

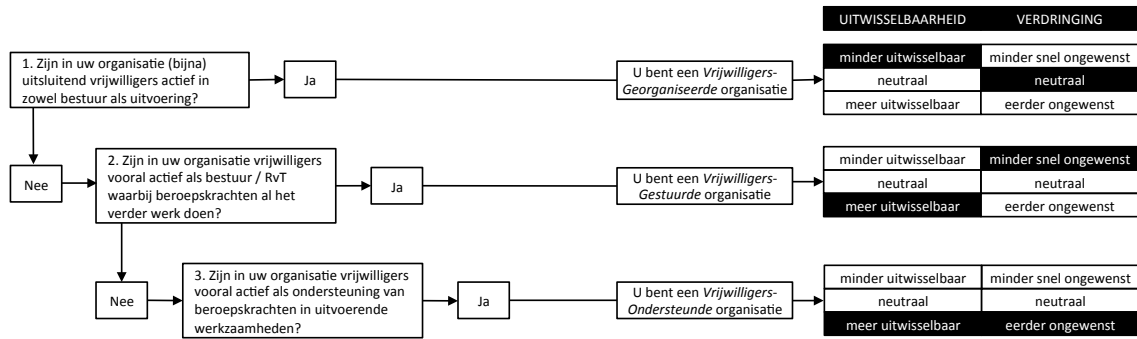
INTERVENTIE KENMERKEN VAN DE ORGANISATIE



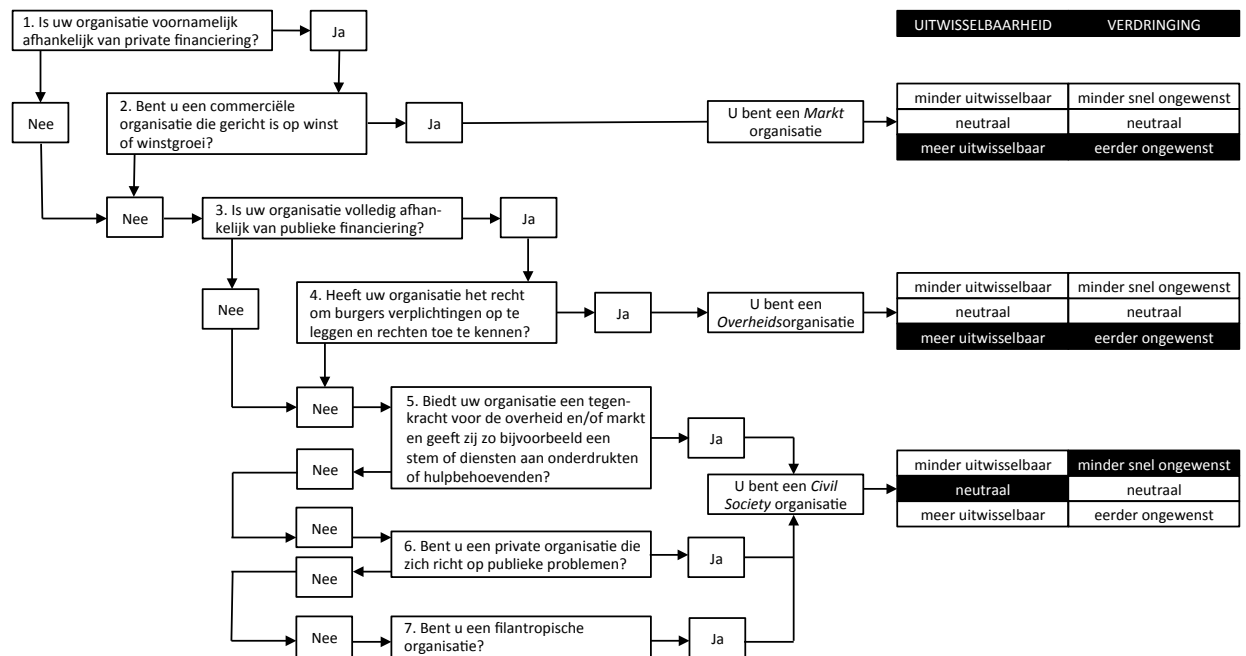
DOELSTELLING VAN DE ORGANISATIE



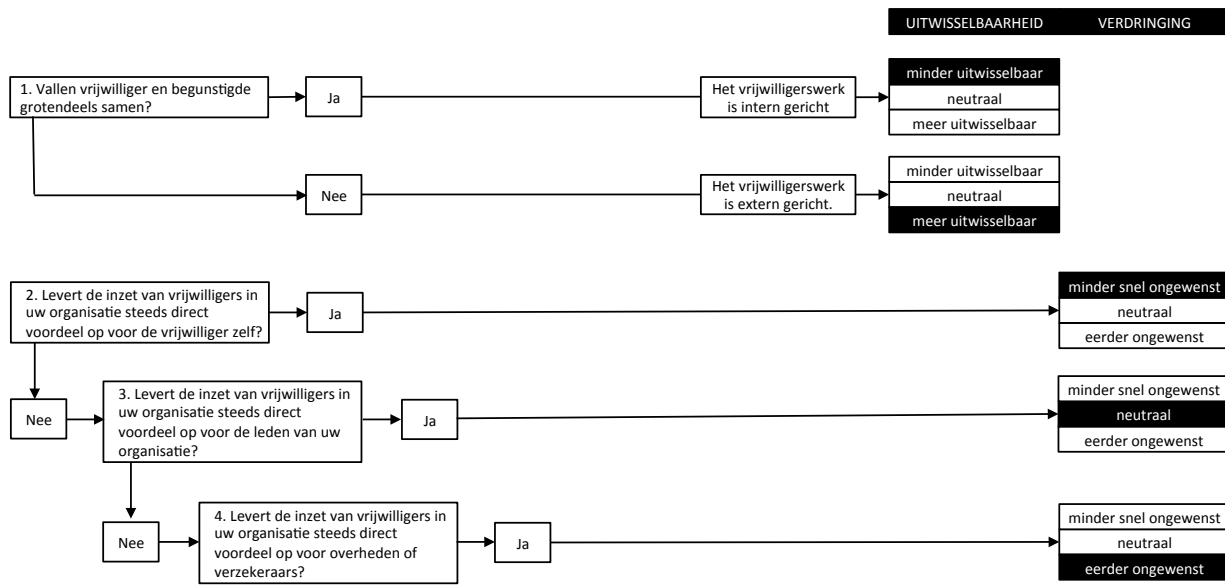
GEORGANISEERD VERBAND VAN DE ORGANISATIE



MAATSCHAPPELIJKE POSITIONERING VAN DE ORGANISATIE



ONTVANGER KOSTENBESPARING



Colofon

Auteurs:

Prof. dr. Lucas Meijs
Kirsten Parren MSc, MA
Frans-Joseph Simons MSc, MA

Vakgroep Business-Society management
Rotterdam School of Management
Erasmus Universiteit
Burgemeester Oudlaan 50
3062 PA Rotterdam

In opdracht van:

Wetenschappelijk Bureau 50PLUS
Postbus 292
2501 CG Den Haag