

VRIJWILLIGERS (EN HUN KENMERKEN) IN VLAAMSE MIDDENVELDORGANISATIES

SPOTLIGHTPAPER nr. 17

6 mei 2019

Lise Szekér, Miet Lamberts, Lode Vermeersch

Inhoud

1. Opzet van deze paper	3
2. Hoeveel vrijwilligers?	4
3. Profielkenmerken van de regelmatige vrijwilligers	7
3.1 Geslacht	8
3.2 Leeftijd	10
3.3 Mensen in armoede	11
3.4 Scholingsgraad	12
3.5 Personen met een migratieachtergrond	14
4. Soorten vrijwilligers in middenveldorganisaties	16
4.1 Taakvrijwilligers	16
4.2 Oproepvrijwilligers	17
4.3 Ad-hoc vrijwilligers	17
4.4 Project-vrijwilligers	18
4.5 Specialist-vrijwilligers	20
4.6 Kernvrijwilligers	21
4.7 Bestuurder-vrijwilligers	22
4.8 Vertegenwoordiger-vrijwilligers	23
5. Aspecten van vrijwilligheid	24
5.1 Vergoeding	24
5.2 Mate van (on)vrijwilligheid	26
5.3 Motieven voor vrijwilligerswerk	28
6. Taken en competenties van vrijwilligers	30
7. Conclusies: vrijwilligers aan het stuur	35
8. Samengevat: belangrijkste trends en bevindingen	37
9. Referenties	38
Bijlagen	39

1. Opzet van deze paper

Deze paper geeft een panoramische blik op de bevindingen uit de organisatiebevraging van het onderzoeksproject *CSI Flanders*. Meer specifiek gaan we in dit document in op het vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld.

In totaal werden 496 middenveldorganisaties bevraagd met twee uitgebreide schriftelijke enquêtes over diverse aspecten van hun werking: hun relatie met de overheid, het streven naar maatschappelijke verandering, diversiteit, concurrentie, beleid, commercialisering, personeel en personeelsbeleid, vrijwilligers en vrijwilligersbeleid. Vooral in de tweede bevraging werd uitgebreid ingegaan op vrijwilligerswerk. Deze tweede enquête werd ingevuld door 403 van de 496 aangeschreven organisaties.

In deze paper gaan we op basis van de *CSI Flanders* bevragingen in op een aantal brede kernvragen met betrekking tot vrijwilligerswerk. We beantwoorden daarmee niet één specifieke onderzoeksvraag, maar geven een “breedbeeld” van het vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld vandaag:

-
- In welke mate doen Vlaamse middenveldorganisaties beroep op vrijwilligers?
 - Wat zijn de profielkenmerken (gender, leeftijd, ...) van die vrijwilligers?
 - Welke soorten vrijwilligerswerk is er vandaag in het Vlaamse middenveld?
 - Wat typeert en motiveert vrijwilligerswerk?
-

Hier en daar zullen de antwoorden op deze vragen nieuwe vragen oproepen of op zijn minst verdere context vergen ter verklaring. Om die reden organiseerden we in maart 2019 twee focusgroepen, één met beleidsmakers (4 deelnemers) en één met professionals werkzaam in het middenveld (10 deelnemers). Aan de hand van de input uit de focusgroepen zullen we in deze paper bepaalde tendensen uit de enquêtes verder duiden. Een beknopt verslag van de focusgroepen is te vinden als bijlage bij deze paper.

2. Hoeveel vrijwilligers?

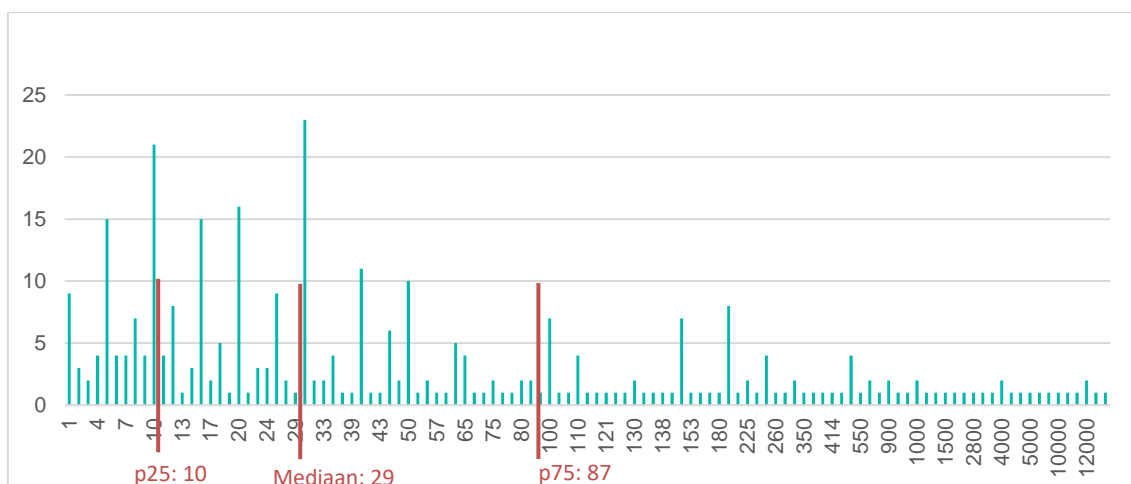
In de bevraging van de middenveldorganisaties werd aan de respondenten de volgende omschrijving van vrijwilligers meegegeven: “personen die voor uw organisatie werkzaamheden verrichten waar ze geen salaris of loon voor ontvangen, maar eventueel wel een onkostenvergoeding.” Ook al gaan we er vaak van uit dat het middenveld bijna per definitie in grote mate op vrijwillige inzet steunt, toch tonen de antwoordpatronen dat niet alle middenveldorganisaties met vrijwilligers werken. Ongeveer 15% van de bevroagde organisaties heeft geen enkele vrijwilliger. Sommige organisaties werken met erg weinig vrijwilligers. 4,5% van de bevroagde organisaties heeft er minder dan vijf. Dat betekent natuurlijk nog altijd dat het gros van de respondenten aangeeft 5 of meer vrijwilligers in de organisatie te hebben. Deze paper is gebaseerd op de antwoordpatronen van vooral die laatste organisaties. Dat zijn er in totaal 314.

Tabel 1. Aantal vrijwilligers in middenveldorganisaties

Aantal vrijwilligers in de organisatie	Aantal	%
Geen informatie	8	2
Geen vrijwilligers	63	15,6
Minder dan 5 vrijwilligers	18	4,5
5 of meer vrijwilligers	314	77,9

De bovenstaande tabel geeft al een eerste ruwe aanduiding van de verdeling van de vrijwilligers over het Vlaamse middenveld. Wanneer we de organisaties met 5 of meer vrijwilligers verder onder de loep nemen, dan valt vooreerst op dat er erg grote verschillen bestaan tussen de organisaties. Het maximum aantal vrijwilligers bij één organisatie is 50.600 vrijwilligers (deze is niet aangeduid op onderstaande grafiek).

Figuur 1. Aantal vrijwilligers (x-as) per middenveldorganisatie (y-as)



Omdat een beperkt aantal organisaties met erg hoge aantallen vrijwilligers de gemiddelden sterk zouden vertekenen, geven we hieronder – per deelsector én voor het gehele middenveld – de percentielen 25, 50 (of mediaan) en 75 weer van het aantal vrijwilligers per organisatie. Wat opvalt is dat in de sectoren van het sociaal-cultureel werk voor volwassenen en het jeugdwerk de hoogste cijfers worden opgetekend. Het percentiel 75 ligt bij het sociaal-cultureel volwassenenwerk zelfs op 457. Dat betekent dat niet minder dan een kwart van de geënquêteerde organisaties in die sector minstens 457 vrijwilligers heeft. Middenveldorganisaties die fungeren binnen de sociale economie of een focus hebben op werk, beroep of economie doen het duidelijk met veel minder vrijwilligers per organisaties.

Tabel 2. Aantal vrijwilligers per middenveldorganisatie, opgedeeld naar thema/deelsector (percentielen) (Cf. bijlage 1)

Sector	P25	Mediaan	p75
Welzijnsinstellingen	11	22	60
Welzijnsverenigingen	23	44	115.5
Sociale economie	11.5	19.5	37.5
Werk, beroep, economie	5	10	40
Gezondheid, ziekte, handicap	10	20	45
Nieuwe sociale bewegingen	17	30	200
Politieke organisaties	5	20	150
Volwassenenwerk	40	138	457
Jeugdwerk	30	122	250
Etnisch-culturele organisaties	30	38.5	135
Religieuze organisaties	10	27	120
TOTAAL	10	29	86

Wanneer we het gehele middenveld samen bekijken, dan is de mediaan van het aantal vrijwilligers 29.

Naast de verschillen tussen de deelsectoren merken we ook nog op dat er zeker bij de sociaal-culturele organisaties en de middenveldorganisaties werkzaam in de sociale economie een verband merkbaar is tussen de “leeftijd” van de organisatie en het aantal vrijwilligers. Hoe ouder de organisaties, des te meer vrijwilligers er doorgaans zijn. Dat kan te maken hebben met het feit dat middenveldorganisaties eerder als (zuilgebonden) massa-organisaties vorm kregen, terwijl dat vandaag minder het geval is.

Bij de sociaal-culturele organisaties merken we ook een omgekeerd verband tussen het aantal werknemers in de organisatie en het aantal vrijwilligers. Dus hoe minder personeelsleden in de organisaties, hoe meer vrijwilligers en – omgekeerd – hoe meer personeelsleden hoe minder vrijwilligers. Dit verband is echter niet merkbaar binnen de andere sectoren van het middenveld.

3. Profielkenmerken van de regelmatige vrijwilligers

Om een typering te maken van de vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor organisaties in het Vlaamse middenveld, kijken we eerst naar de klassieke persoonskenmerken gender en leeftijd. Vervolgens gaan we na welk aandeel van de regelmatige vrijwilligers¹ bestaat uit personen in armoede, hoe het staat met de scholingsgraad van de vrijwilligers en tenslotte bekijken we ook welk aandeel van de vrijwilligers een migratieachtergrond heeft.

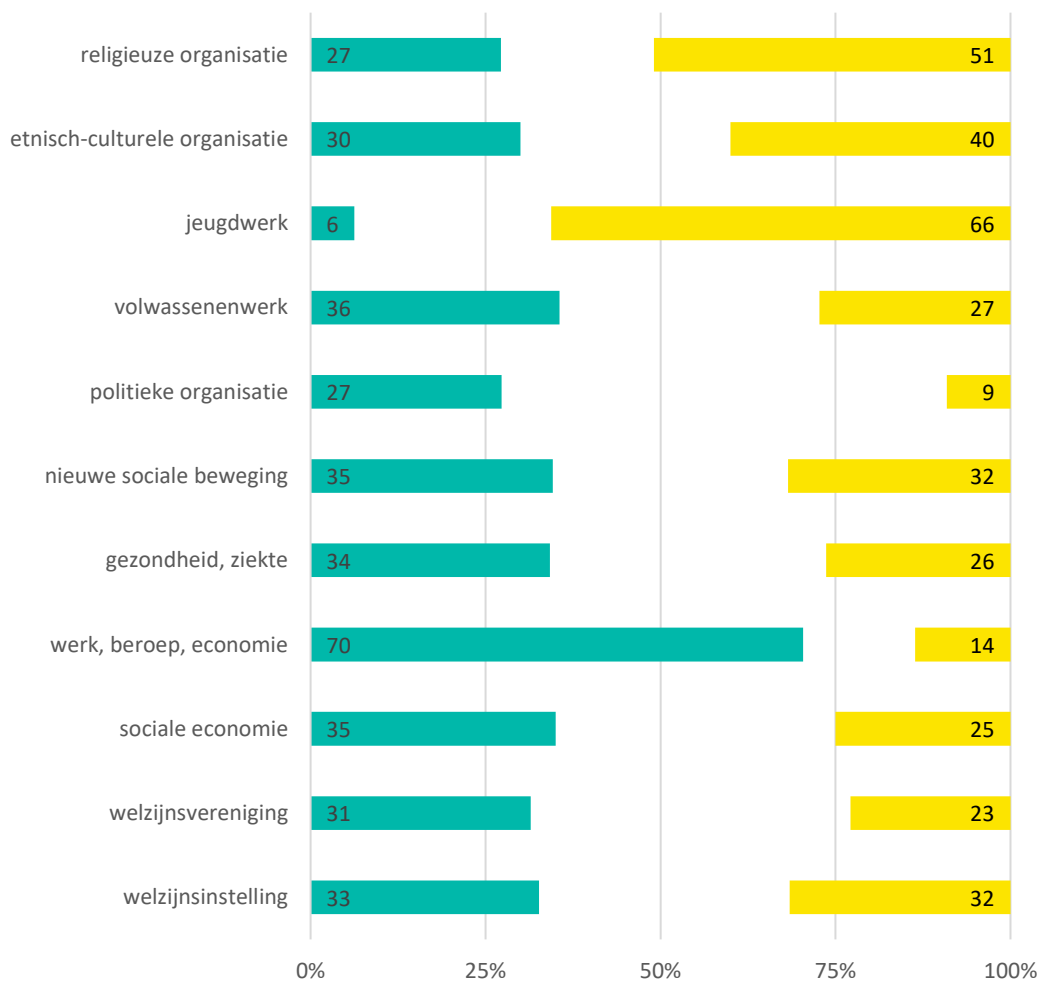
¹ Met 'regelmatige vrijwilligers' bedoelen we vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie en relatief veel tijd (maandelijks of wekelijks, enkele uren of meer) investeren in hun vrijwilligerswerk. Ze identificeren zich ook met het hun vrijwilligerswerk.

3.1 Geslacht

Tabel 3. Genderverdeling vrijwilligers die zich regelmatig inzetten voor middenveldorganisaties (percentages)

	Niemand (0%)	Enkelen (1-5%)	Een kleine minderheid (6-19%)	Een minderheid (20-39%)	Ongeveer de helft (40%-59%)	Een kleine meerderheid (60-79%)	De meerderheid (80-94%)	(Bijna) iedereen (95-100%)
vrouwen	6.31	3.44	7.71	12.82	29.65	20.50	13.50	6.08

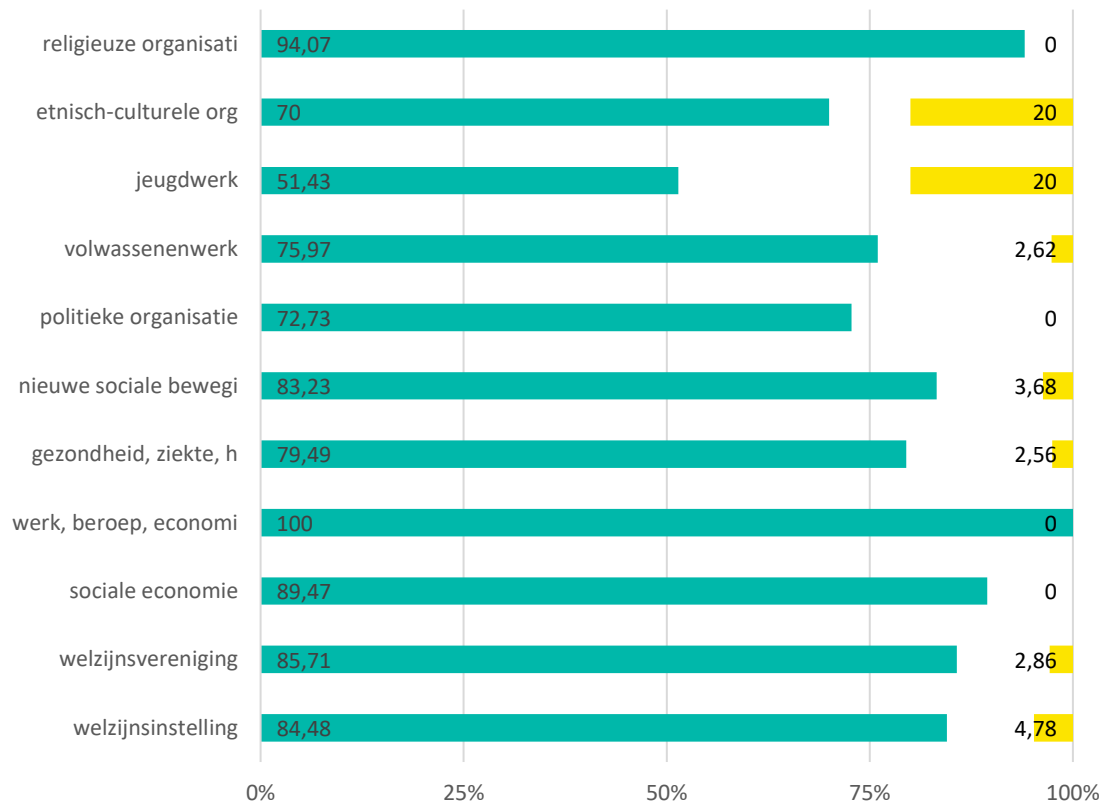
Figuur 2. Gendermix onder vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie, opgedeeld naar homogeniteit (groen) versus heterogeniteit (geel) (percentages)



De bovenstaande tabel (tabel 3) geeft aan dat ongeveer zeven op de tien Vlaamse middenveldorganisaties een vrijwilligersbestand hebben dat voor ongeveer de helft of meer uit vrouwen bestaat. De grafiek (figuur 2) die op de tabel volgt geeft een inzicht in de genderverdeling van de regelmatige vrijwilligers, opgedeeld naar de verschillende segmenten van het middenveld. Daarbij wordt een mate van genderdiversiteit uitgedrukt. De groene grafiekbalken tonen het percentage van organisaties met een erg homogeen vrijwilligersbestand (voor 80% of meer uit ofwel mannen ofwel vrouwen), terwijl de gele balken staan voor het percentage met een erg heterogeen vrijwilligersbestand (gelijkmatige aanwezigheid van mannen en vrouwen). De middenveldorganisaties die een focus hebben op werk, beroep en economie vormen duidelijk een uitschieter qua homogeniteit. Zij tellen – in vergelijking met de andere sectoren – erg veel organisaties met in hoofdzaak mannelijke vrijwilligers. De organisaties in het jeugdwerk en de religieuze middenveldorganisaties kennen dan weer een sterke heterogeniteit en dus een vrij sterk evenwicht tussen mannelijke en vrouwelijke vrijwilligers.

3.2 Leeftijd

Figuur 3. Leeftijdsmix onder vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie, opgedeeld naar homogeniteit (groen) versus heterogeniteit (geel) (percentages)



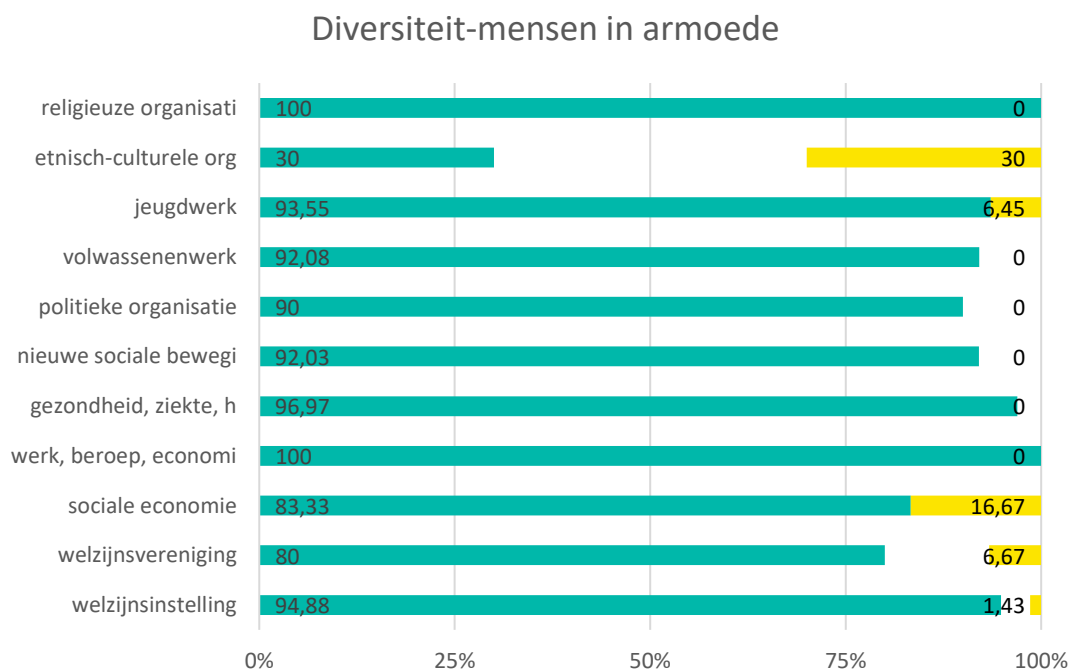
Net zoals de typering naar gender kunnen we ook een typering maken naar leeftijd. De grafiek hierboven (figuur 3) drukt de mate van diversiteit op het vlak van de leeftijd van de vrijwilligers uit. Opnieuw staan de groene grafiekbalken voor de organisaties met een vrij homogeen vrijwilligersbestand (vooral jongeren onder de 25 jaar of vooral volwassenen boven de 25 jaar). De gele balken staan voor een sterke heterogeniteit (sterkere mix van min-25-jarigen en plus-25-jarigen). Het duidelijk overwicht dat de groene balken hebben tegenover de gele balken toont meteen aan dat veel organisaties een vrij homogene groep vrijwilligers kennen. Het gaat vooral om organisaties die veel oudere (en dus weinig jonge) regelmatige vrijwilligers kennen. Het jeugdwerk, dat vaak een impliciete leeftijdsgrens van vooraan de dertig hanteert, kent wel een vrij grote groep van organisaties die een sterke heterogeniteit heeft van vrijwilligers onder én boven de leeftijd van 25 jaar. Idem voor de etnisch-culturele organisaties, waar de leeftijdsbalans in evenwicht houden ook beter lijkt te lukken dan in andere sectoren. Vanzelfsprekend hoeft dat

niet in elke deelsector een echte betrachting te zijn. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk bijvoorbeeld zal – de naam zegt het zelf – minder de neiging hebben min-25-jarigen aan te spreken voor vrijwilligerswerk (het inzetten van min-18-jarigen wordt binnen de Vlaamse subsidies ook niet gehonoreerd) en zullen die heterogeniteit tussen jongeren en volwassenen daarmee ook niet nastreven.

Als we de kenmerken van leeftijd en gender met elkaar verbinden zien we nog dat de middenveldorganisaties die veel jongeren als vrijwilliger weten aan te spreken ook een erg vrouwelijk vrijwilligersbestand hebben. Er is met andere woorden een significante samenhang tussen leeftijd en gender. Deze samenhang is opvallend in de sociaal-culturele sector.

3.3 Mensen in armoede

Figuur 4. Personen in armoede onder vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie, opgedeeld naar homogeniteit (groen) versus heterogeniteit (geel) (percentages)



Wanneer we kijken naar het geheel van vrijwilligers dat zich regelmatig engageert voor een middenveldorganisatie, stellen we vast dat het aandeel van personen in armoede onder die vrijwilligers zeer laag is: meer dan de helft van de organisaties (59,4%) geeft aan geen personen in armoede onder haar regelmatige vrijwilligers te rekenen. Een kwart telt er enkelen. Aan het

andere eind van het spectrum geeft slechts 2% aan dat de meerderheid of bijna iedereen van de vrijwilligers behoort tot deze doelgroep.

Binnen het merendeel van de organisaties (93,4%) is de vrijwilligersgroep dan ook sterk homogeen op dat vlak. Enkel binnen de sector van etnisch-culturele organisaties zien we ook organisaties met meer heterogeniteit op het vlak van de financiële draagkracht onder de vrijwilligers.

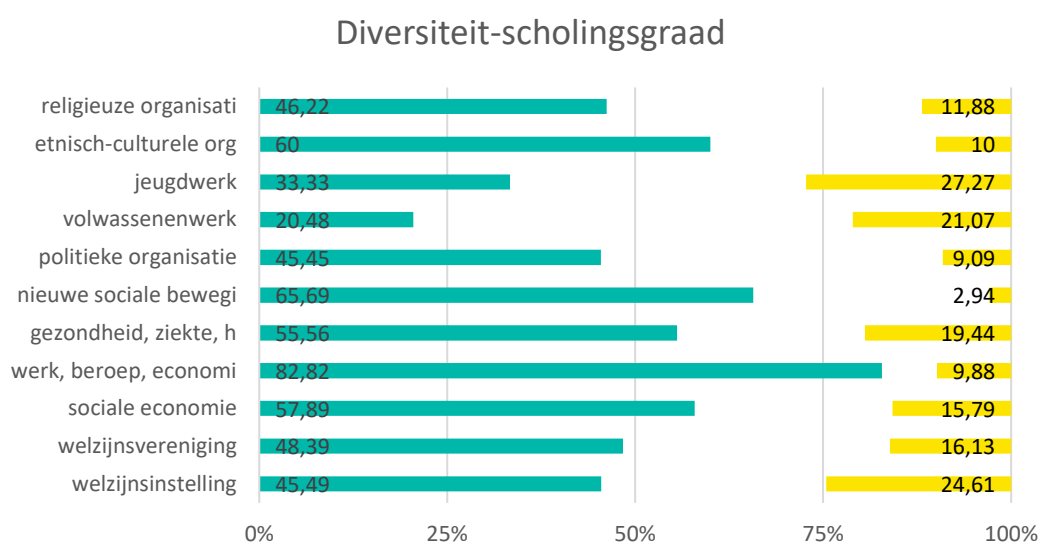
3.4 Scholingsgraad

We stelden aan de organisaties ook de vraag in welke mate hooggeschoolden (personen met minimum een diploma hoger onderwijs) deel uitmaakten van hun bestand van regelmatige vrijwilligers. Op deze vraag gaf meer dan de helft van de organisaties (55,7%) aan dat hooggeschoolden minstens een kleine meerderheid van hun bestand uitmaakten. Slechts 4,9% van de organisaties telt geen enkele hooggeschoolde vrijwilliger, 7% telt er slechts enkele. Algemeen lijkt het regelmatige vrijwilligerswerk in Vlaanderen dus sterk te steunen op hoogopgeleiden.

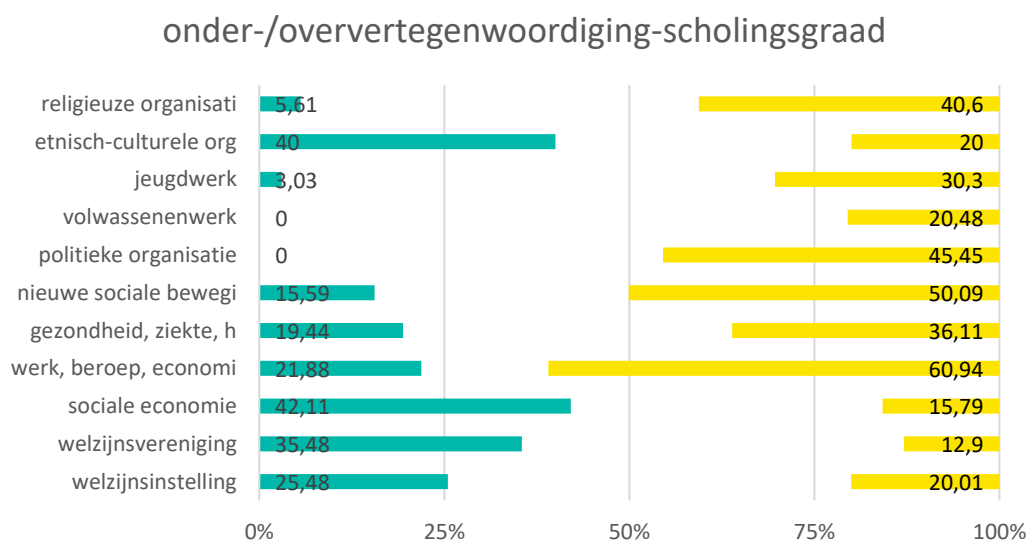
Vooraf de organisaties gericht op werk, beroep en economie (dat zijn: vakbonden, beroeps- en werkgeversverenigingen en service-clubs) hebben vaker een sterk homogeen vrijwilligersbestand, met een sterke oververtegenwoordiging van hoger geschoolden. Ook etnisch-culturele organisaties kennen vaker een homogeen vrijwilligersbestand maar in deze organisaties is er net vaker een *onder*vertegenwoordiging van hoger geschoolden.

We merken ook nog op dat er een omgekeerd verband vast te stellen tussen de scholingsgraad van vrijwilligers en hun financiële draagkracht. Hoe hoger het aantal hooggeschoolde vrijwilligers in een middenveldorganisatie, des te lager het aantal personen in armoede onder die vrijwilligers (en vice versa).

Figuur 5. Scholingsgraad onder vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie, opgedeeld naar homogeniteit (groen) versus heterogeniteit (geel) (percentages)



Figuur 6. Scholingsgraad onder vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisaties, opgedeeld naar ondervertegenwoordiging (groen) en oververtegenwoordiging (geel) (percentages)

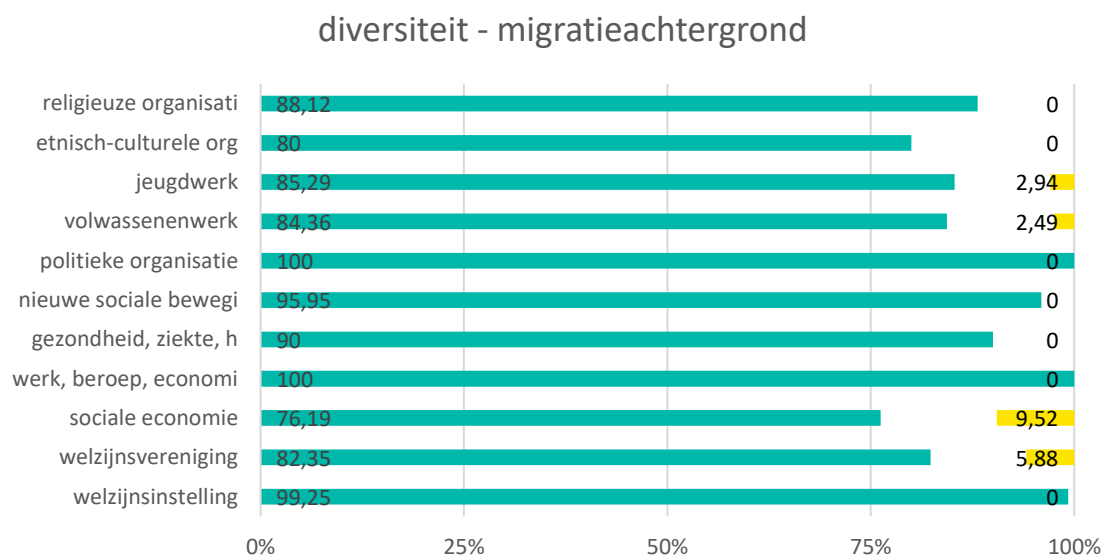


Bovenstaande figuur toont de mate van aanwezigheid van hooggeschoolden. De groene balken geven het aandeel organisaties aan met een ondervertegenwoordiging van hooggeschoolden binnen hun vrijwilligersbestand. De gele balken tonen het aandeel organisaties met een oververtegenwoordiging van hooggeschoolden.

3.5 Personen met een migratieachtergrond

Personen met een migratieachtergrond maken slechts in beperkte mate deel uit van de populatie van regelmatige vrijwilligers. In 43,2% van de organisaties zijn personen met een migratieachtergrond helemaal niet vertegenwoordigd in het vrijwilligersbestand. In 34,8% van de organisaties telt het vrijwilligersbestand slechts enkele personen met een migratieachtergrond.

Figuur 7. Migratieachtergrond van vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie, opgedeeld naar homogeniteit (groen) versus heterogeniteit (geel) (percentages)

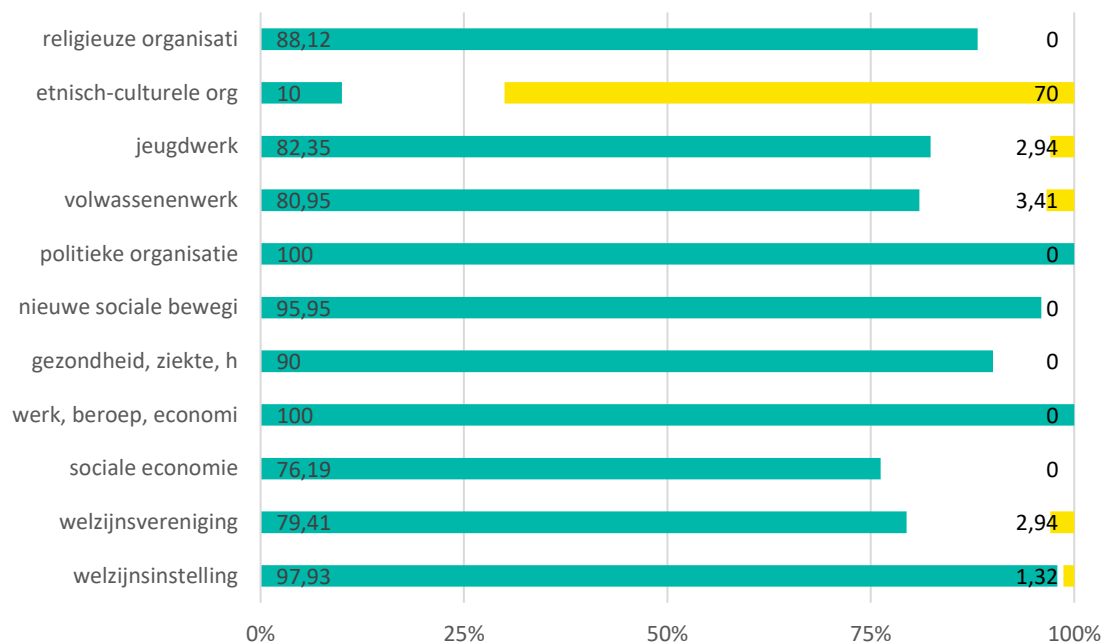


We vinden dus in alle middenveldsectoren een hoofdzakelijk homogeen samengesteld publiek van vrijwilligers naar migratieachtergrond. Met uitzondering van de etnisch-culturele organisaties zijn dit ook stuk voor stuk organisaties met een homogeen vrijwilligersbestand *zonder* migratieachtergrond (zie onderstaande figuur: de groene balken geven het aandeel organisaties aan met een ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond binnen hun vrijwilligersbestand en de gele balken tonen het aandeel organisaties met een oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond)².

² Voor een verdere uitdieping van het thema etnisch-culturele diversiteit in het Vlaamse middenveld verwijzen we naar de CSI-paper: Laoukili, F., Oosterlyncx, S., Cools, P. (m.m.v. Degraeve, E.) (2019). *Etnisch-culturele diversiteit in het Vlaamse middenveld*. www.middenveldinnovatie.be

Figuur 8. Migratieachtergrond van vrijwilligers die zich regelmatig engageren voor een middenveldorganisatie, opgedeeld naar ondervertegenwoordiging en oververtegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond (percentages)

onder-/oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond



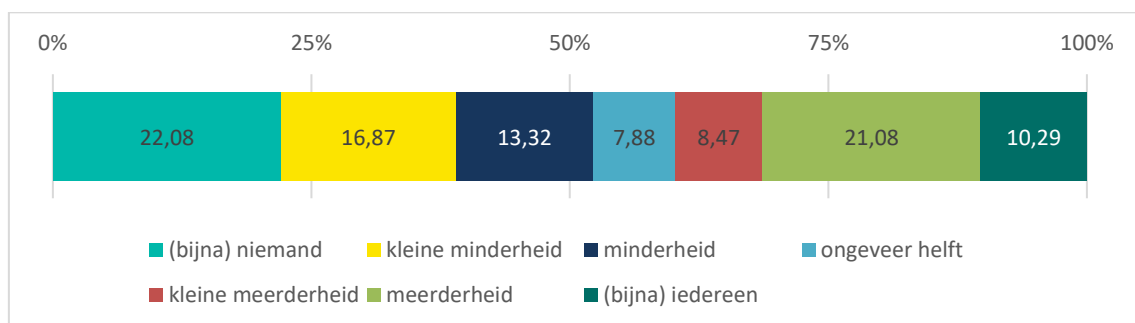
4. Soorten vrijwilligers in middenveldorganisaties

Vrijwilligerswerk is een brede noemer en ook de definitie die de CSI-bevraging hanteerde is vrij algemeen. Daarom werd in vragenlijst voor de organisaties dieper ingegaan op de rollen die de vrijwilligers binnen de middenveldorganisatie vervullen. Hiervoor werd een lijst van acht verschillende types van vrijwilligers gehanteerd (gebaseerd op Hustinx, 2003).

4.1 Taakvrijwilligers

Taakvrijwilligers zijn vrijwilligers die enkel een *duidelijk afgebakende taak* op zich nemen gedurende een langere tijd (bv. opleiding). Ongeveer een vijfde van de bevroegde middenveldorganisaties telt geen dergelijke vrijwilligers. Vooral bij nieuwe sociale bewegingen lijkt een dergelijk profiel van vrijwilliger eerder zeldzaam. Daartegenover staat een aanzienlijke groep van middenveldorganisaties die wel duidelijk veel taakvrijwilligers telt. Voor één op de vijf organisaties vormen deze vrijwilligers een meerderheid en één op de tien organisaties draait zelfs bijna uitsluitend op dat soort vrijwilligers. Dat zijn hoge aantallen in vergelijking met de andere types van vrijwilligers (cf. verder). Wanneer we nagaan welke organisaties dat precies zijn, dan blijken dat vooral middenveldorganisaties te zijn die werken rond gezondheid, ziekte of handicap of welzijnsverenigingen. Het lijkt aannemelijk dat het daarbij om vrijwilligers gaat die gedurende een lange tijd eenzelfde zorgtaak op zich nemen. Ook veel religieuze organisaties hebben relatief veel taakvrijwilligers, vermoedelijk in functie van hun terugkerende religieuze activiteiten. Bij nieuwe sociale bewegingen en etnisch-culturele verenigingen is taakvrijwilligheid eerder zeldzaam.

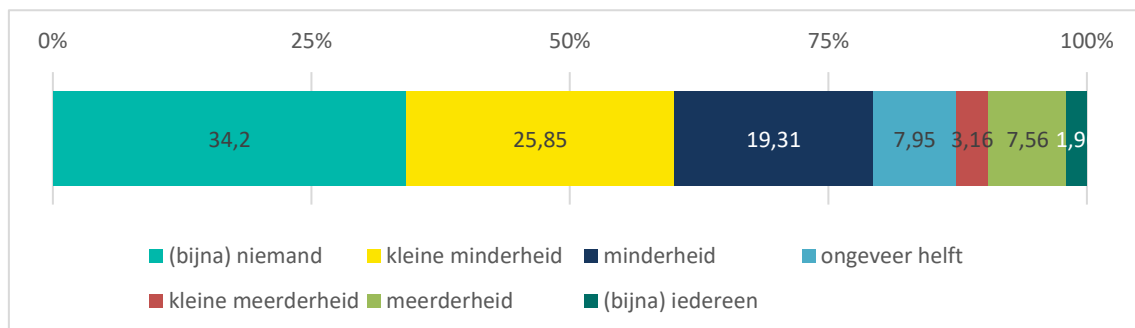
Figuur 9. Aandeel taak-vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)



4.2 Oproepvrijwilligers

In tegenstelling tot taakvrijwilligers zijn oproepvrijwilligers vrijwilligers wiens inzet verbonden is aan een specifieke oproep. De survey omschreef ze als vrijwilligers die enkel bepaalde *extra taken doen wanneer ze hiervoor specifiek opgeroepen worden*. Meer dan een derde van de organisaties kent dit soort vrijwilligerswerk niet. Meer dan andere organisaties maken nieuwe sociale bewegingen en etnisch-culturele verenigingen wel gebruik van dat soort vrijwilligerswerk. Dat is opvallend omdat net deze types van middenveldorganisaties eerder zelden de meer langdurige taakvrijwilligers kennen. In deze deelsectoren lijkt er dus een omgekeerd evenredig verband te bestaan tussen deze twee soorten vrijwilligers: meer taakvrijwilligers betekent minder oproepvrijwilligers en vice versa. Dergelijk verband is niet contra-intuïtief. Belangrijk is nog dat taakvrijwilligheid in het middenveld sterker verspreid is dan oproepvrijwilligheid. Of anders gezegd: de praktijk om vrijwilligers in te zetten voor een langere tijd en niet slechts “bij oproep” is dus meer courant onder middenveldorganisaties.

Figuur 10. Aandeel oproepvrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)

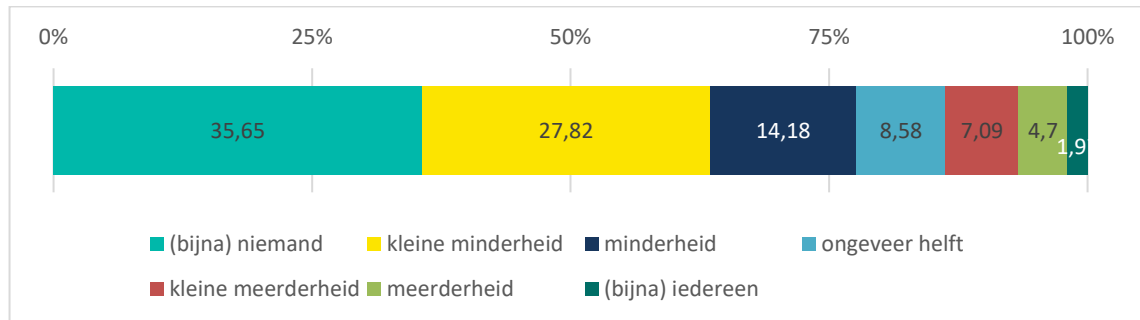


4.3 Ad-hoc vrijwilligers

Een ad-hoc vrijwilliger is een vrijwilliger die *inspringt in drukke tijden of bij een bijzonder evenement*. Er moet dus niet een bepaalde oproep zijn (zoals bij oproep-vrijwilligers), eerder gaat het om een piek in de werkzaamheden van de middenveldorganisatie. De onderstaande grafiek toont dat de verdeling van ad-hoc vrijwilligers vrij gelijklopend is aan die van oproepvrijwilligers. De twee concepten liggen ook niet erg ver uit elkaar. Van alle bevraagde organisaties blijken het opnieuw vooral veel nieuwe sociale bewegingen te zijn die relatief veel ad-hoc vrijwilligers

inzetten. Ook politieke organisaties maken gebruik van dit soort vrijwilligerswerk (wellicht bv. in verkiezingsperiodes).

Figuur 11. Aandeel ad-hoc vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)

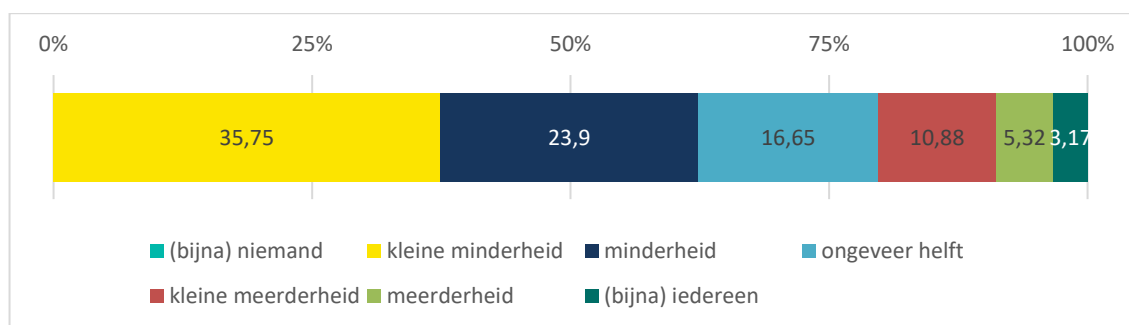


4.4 Project-vrijwilligers

Vrijwilligers die enkel *meewerken aan een specifieke project dat in tijd en inhoud afgebakend is*, worden ook project-vrijwilligers genoemd. Onderstaande grafiek toont aan dat er in het Vlaamse middenveld geen organisaties te vinden zijn die helemaal geen dergelijke vrijwilligers in het vrijwilligersbestand hebben. Het is dus een sterk verspreide vorm van vrijwilligerswerk. Tegelijk is het aandeel organisaties dat in erg grote mate beroep doet op project-vrijwilligers ook niet erg groot, wat gezien de occasionele aard van dit vrijwilligerswerk ook te verwachten is.

Welke sectoren in het middenveld kennen opvallend veel project-vrijwilligers? Vooral de organisaties die werken rond werk, beroep en economie, nieuwe sociale bewegingen, politieke organisaties maar ook organisaties in het jeugdwerk en etnisch-culturele organisaties. Onder religieuze organisaties is het veelvuldig inzetten van project-vrijwilligers dan weer geen *common practice*.

Figuur 12. Aandeel project-vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)



De driedeling tussen op oproep-vrijwilligers, ad-hoc-vrijwilligers en projectvrijwilligers is een conceptueel erg fijnmazige opdeling. We zouden deze drie vormen van vrijwilligerschap ook kunnen samennemen en stellen dat het hier gaat om een vorm van zeer *momentgebonden vrijwilligerswerk*, beperkt in de tijd. Wanneer we alle middenveldsectoren overschouwen, stellen we vast dat in de sociale economie dergelijk momentgebonden vrijwilligerschap eerder zeldzaam is, maar dat het in politieke organisaties, nieuwe sociale bewegingen, jeugdwerk en sociaal-cultureel volwassenenwerk uitgesproken vaak voorkomt.

Uit de focusgroepen

De deelnemers aan onze focusgroepen herkennen het belangrijk aandeel van momentgebonden vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld anno 2019. De vraag waarom zoveel organisaties beroep doen op een groot aandeel momentane vrijwilligers, is voor hen niet eenduidig te verklaren. Het lijkt zeker een kwestie van *aanbod*: veel vrijwilligers willen zich maar voor een beperkte tijdsduur of voor een specifiek event inzetten. Het kan echter ook een kwestie zijn van *vraag*: veel organisaties hebben alleen (of vooral) vrijwilligers nodig voor de duur van een bepaalde activiteit. Het gaat dan om organisaties die minder vaste, terugkerende taken hebben of daar minder vrijwilligers voor willen. Het spreekt voor zich dat aanbod en vraag hierbij elkaar kunnen versterken.

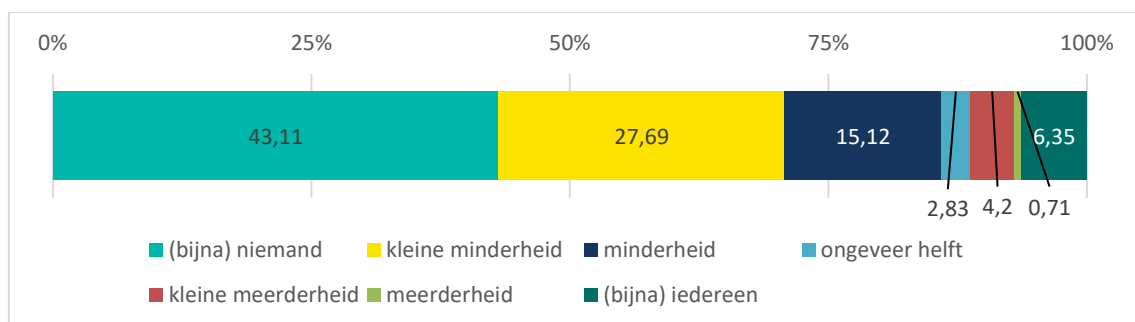
Uit de focusgroepen blijkt verder dat de groei van het momentgebonden vrijwilligerswerk voor veel middenveldorganisaties een grote uitdaging vormt, zeker wanneer er in de organisatie twee duidelijke en aparte “stromen” ontstaan: die van de vaste vrijwilligers (taak-, kern- en bestuursvrijwilligers) en die van de momentane vrijwilligers (oproep-, ad-hoc- en projectvrijwilligers). Organisaties worstelen met de vraag of zij deze twee types van vrijwilligerswerk sterker moeten trachten te “mengen” dan wel organisatorisch net uit elkaar

houden. Dat mengen van vrijwilligerswerk hoeft overigens niet problematisch te zijn, daar sommige verenigingen getuigen dat dezelfde vrijwilligers soms gedurende een bepaalde tijd enkel momentgebonden vrijwilligerswerk doen om zich dan later meer structureel in te zetten. Beide types van vrijwilligerswerk hebben dus niet noodzakelijk betrekking op andere vrijwilligers maar kunnen ook vasthangen aan bijvoorbeeld de leeftijd van de vrijwilliger.

4.5 Specialist-vrijwilligers

Sommige vrijwilligers hebben *specialistische kennis en worden specifiek daarop aangesproken door middenveldorganisaties*, zodat hun specialistische kennis af en toe geraadpleegd kan worden. Over het geheel van het Vlaamse middenveld is dit soort vrijwilligerswerk zeker niet dominant. Iets meer dan vier op de tien organisaties die op onze bevraging antwoordde, geeft aan (bijna) geen vrijwilligers te hebben die binnen die categorie past. Voor iets meer dan een kwart van de organisaties zijn de specialist-vrijwilligers slechts een kleine minderheid van hun vrijwilligersgroep. Het zijn – weinig verrassend – de organisaties die een duidelijk inhoudelijk of thematisch specialisme hebben (en die dus niet categoriaal werken) die vaker dergelijke vrijwilligers inschakelen. Meer bepaald gaat het om organisaties die gespecialiseerd zijn in werk, beroep en economie alsook middenveldorganisaties binnen de sociale economie. Veelal zijn de organisaties met een groot aandeel specialist-vrijwilligers relatief kleine organisaties in termen van totaal aantal vrijwilligers. Of omgekeerd gesteld: kleine middenveldorganisaties hebben vaker een specifiek (gekozen) vrijwilligersbestand van vrijwilligers met bepaalde specialiteiten dan grote organisaties.

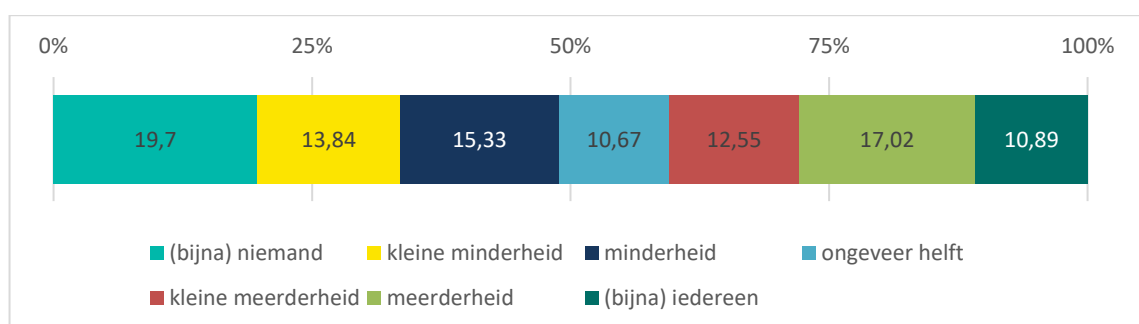
Figuur 13. Aandeel specialist-vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)



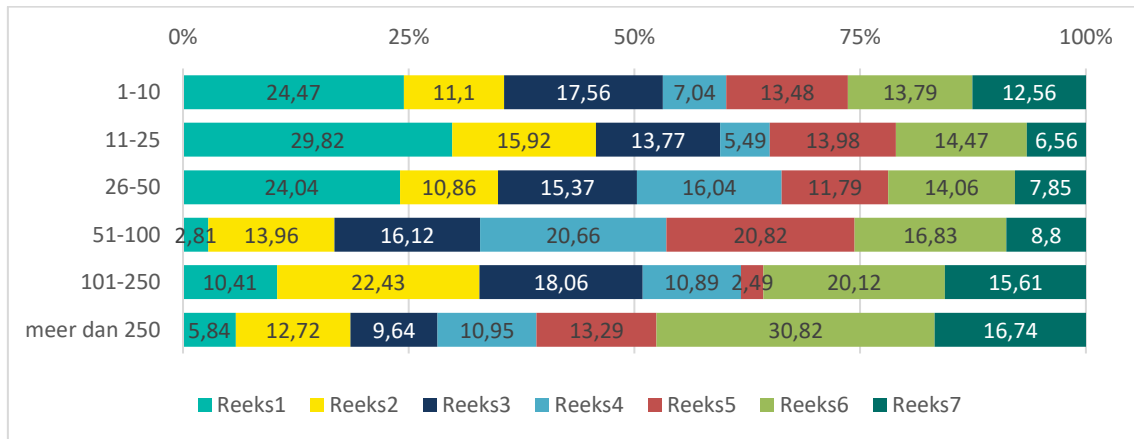
4.6 Kernvrijwilligers

Wanneer wordt gesproken over vrijwilligerswerk is de regelmatige of kern-vrijwilliger het beeld dat lange tijd als “het model” naar voor werd geschoven. Het gaat om vrijwilligers die zich *regelmatig engageren voor de organisatie en relatief veel tijd investeren (maandelijks of wekelijks, enkele uren of meer) in hun vrijwilligerswerk en zich hiermee ook identificeren*. Kernvrijwilligerswerk is conceptueel sterk verwant met het eerder besproken taakvrijwilligerswerk. Telkens gaat het om regelmatig en langdurig vrijwilligerswerk. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de verdeling van het kernvrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld erg gelijkloopt met die van het taakvrijwilligerswerk (figuur 9). Een derde van de bevroegde middenveldorganisaties met een focus op gezondheid, ziekte of handicap zegt dat nagenoeg al hun vrijwilligers kernvrijwilligers zijn. Ook het aandeel religieuze organisaties (28,7%) en het aandeel welzijnsorganisaties (14,3%) met bijna uitsluitend kernvrijwilligers is erg hoog. Verder zien we een duidelijke tendens volgens de totale grootte van de organisaties: naarmate middenveldorganisaties groter zijn (in termen van totaal aantal vrijwilligers) neemt het aandeel van kernvrijwilligers procentueel toe. Van alle organisaties met meer dan 250 vrijwilligers – de echt grote vrijwilligersorganisaties in Vlaanderen dus – zegt ongeveer de helft dat hun vrijwilligersbestand bij meerderheid of (bijna) volledig uit kernvrijwilligers bestaat. Het lijkt er dus op dat de grootte van het vrijwilligersbestand tot een andere vrijwilligersorganisatie noopt waarbij de vrijwilligers zelf de organisatie (bv. van een lokale afdeling of groep) gaan dragen.

Figuur 14. Aandeel kernvrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)



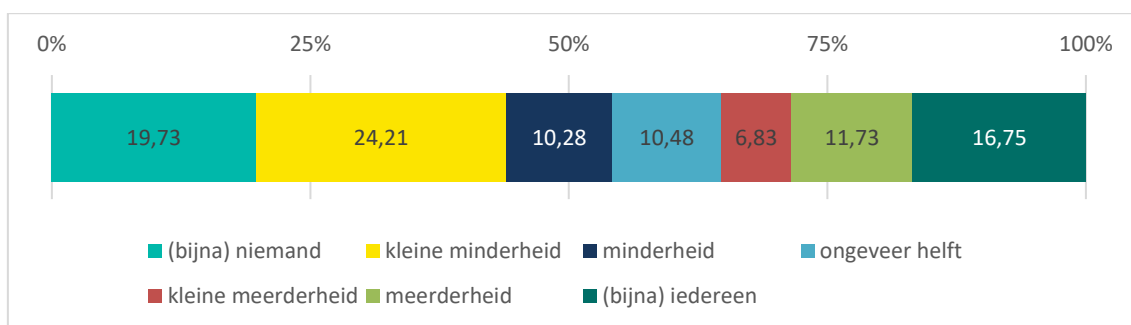
Figuur 15. Aandeel taak-vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties, opgedeeld naar grootte van de organisaties (totaal aantal vrijwilligers) (percentages)



4.7 Bestuurder-vrijwilligers

De bestuurder-vrijwilligers of bestuursvrijwilligers vormen nog zo'n archetype in het vrijwilligerswerk. Het gaat om die mensen die *vrijwillig bestuurstaken opnemen* binnen de middenveldorganisatie. In tegenstelling tot de kernvrijwilligers neemt het aandeel organisaties met een groot aandeel bestuurder-vrijwilligers af naarmate de middenveldorganisatie groter wordt. Dus: hoe meer vrijwilligers in de organisatie, hoe kleiner het aandeel bestuurder-vrijwilligers. Dit lijkt contra-intuïtief omdat schaalgrootte net meer bestuur lijkt te vragen. Toch kan dit mogelijk verklaard worden vanuit de idee dat een toename van grootte ook schaalvoordelen oplevert en de inzet van bestuurders per entiteit van de organisatie (afdeling, groep, ...) relatief gezien afneemt naarmate de entiteiten groeien of er meer entiteiten zijn. De bestuursstructuur kent dan een andere vertakking.

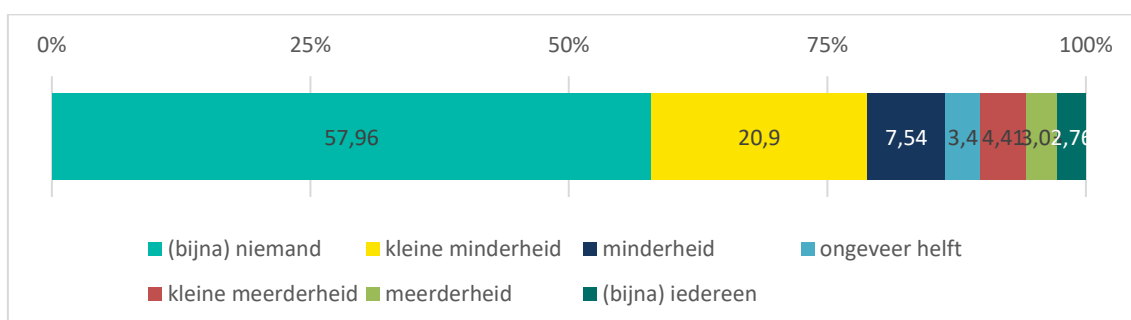
Figuur 16. Aandeel bestuurder-vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)



4.8 Vertegenwoordiger-vrijwilligers

Een laatste soort vrijwilligers die we in de bevraging onderscheidten zijn de zogenaamde vertegenwoordiger-vrijwilligers. Dit zijn de *vrijwilligers die de middenveldorganisatie vertegenwoordigen in externe raden of organen*. Dit type van vrijwilligers is, net als de specialist-vrijwilligers, in de meeste middenveldorganisaties quasi of geheel afwezig. Enkel bij de middenveldorganisaties met een focus op werk, beroep, economie is dit soort vrijwilligerswerk relatief groot.

Figuur 17. Aandeel vertegenwoordiger-vrijwilligers in de vrijwilligersgroep van middenveldorganisaties (percentages)



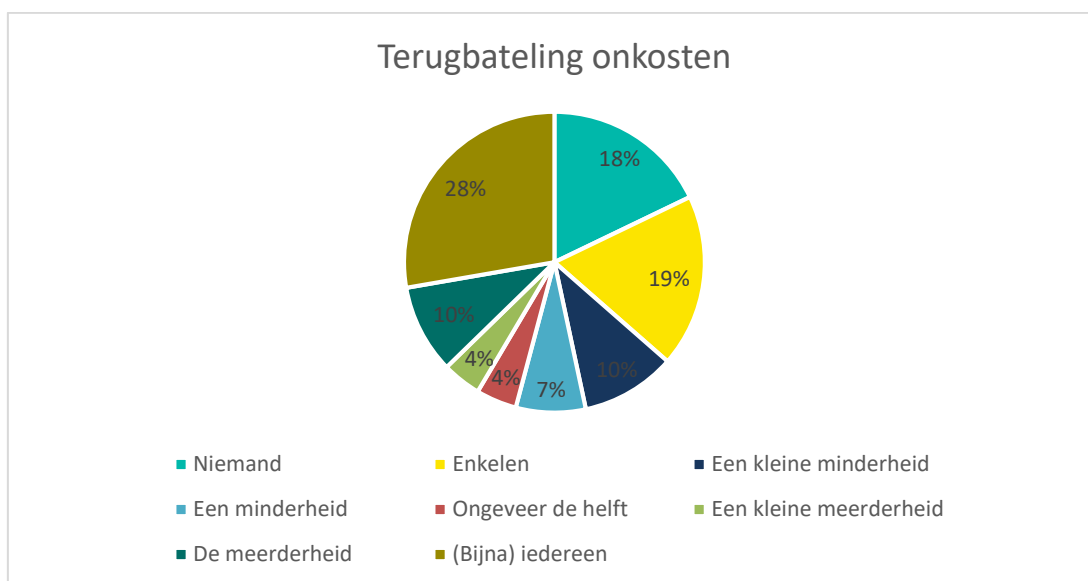
5 Aspecten van vrijwilligheid

In deze paragraaf zoomen we in op een aantal specifieke aspecten van het vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld.

5.1 Vergoeding

Verschillende theoretische benaderingen van het vrijwilligerswerk (zoals het *resource model* en de sociaal kapitaal benadering) beklemtonen dat vrijwilligerswerk niet vanzelf plaats vindt, maar dat er bepaalde bronnen, kwaliteiten of incentives voor nodig zijn (Putnam, 2000; Hustinx, Cnaan, Handy, 2010). Het zijn die grondstoffen die vrijwilligerswerk aanwakkeren en gaande houden. Een element daarin – dat de voorbije jaren sterk bediscussieerd werd in beleidsmiddelen en in de publieke arena – is het aspect van de onkostenvergoeding. De idee van een onkostenvergoeding voor vrijwillig engagement is natuurlijk moeilijk te verzoenen met de gedachte dat vrijwilligerswerk zich net kenmerkt door het feit dat er geen enkele baat is voor zij die het werk verrichten, behalve dan de baat die in het werk zelf ligt (geloof, ideaal, begeestering) (Redig, 2015). Toch is het een idee dat de voorbije decennia politiek terrein heeft gewonnen en ook in de praktijk zijn weg heeft gevonden. Dat blijkt ook uit onze bevraging. De onderstaande grafiek geeft de antwoordpatronen van de middenveldorganisaties op de vraag: “in welke mate vinden we (...) in uw groep van vrijwilligers, vrijwilligers die hun onkosten terugbetaald krijgen?”

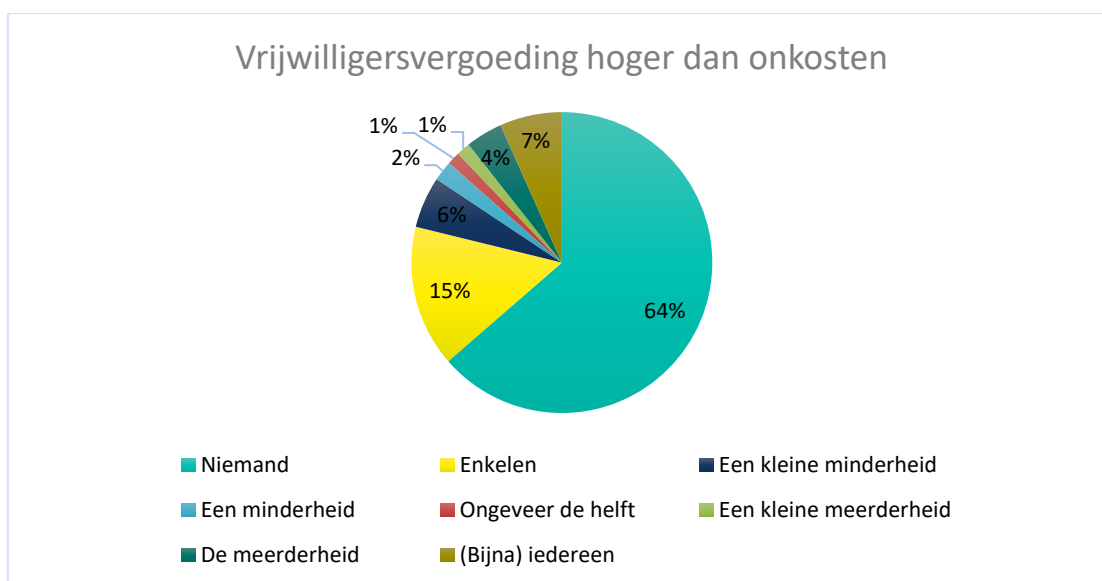
Figuur 18. Aandeel vrijwilligers die hun onkosten terugbetaald krijgen (percentages)



Minder dan een vijfde van alle middenveldorganisaties (18%) geeft aan geen enkele vrijwilliger een onkostenvergoeding. Bij nog ongeveer een vijfde (19%) is een onkostenvergoeding echt wel uitzonderlijk. Bij de overige organisaties is een onkostenvergoeding meer in zwang en meer dan een kwart van de bevroegde organisaties (28%) zegt zelfs aan alle vrijwilligers een onkostenvergoeding te geven. Dit is vooral het geval bij jeugdorganisaties (40% van hen zegt (bijna) alle vrijwilligers een onkostenvergoeding te geven) en welzijnsorganisaties (35,3% van hen zegt (bijna) alle vrijwilligers een onkostenvergoeding te geven). Er lijkt ook een lichte tendens te zijn dat de kans dat een organisatie haar vrijwilligers vergoedt toeneemt met de grootte van de organisatie.

Of middenveldorganisaties soms de vrijwilligers méér vergoeden dan enkel hun onkosten, werd ook bevroegd in de enquête. Dat blijkt echter slechts bij een zeer kleine groep van middenveldorganisaties het geval. Dat maakt dat we op het vlak van vergoeding kunnen concluderen dat middenveldorganisaties hun vrijwilligers vaak hun onkosten terugbetalen, zij het slechts zelden meer vergoeden dan wat de vrijwillige zelf uitgaf.

Figuur 19. Aandeel vrijwilligers die een (lage) vergoeding krijgen, die meer dan hun onkosten dekt (percentages)

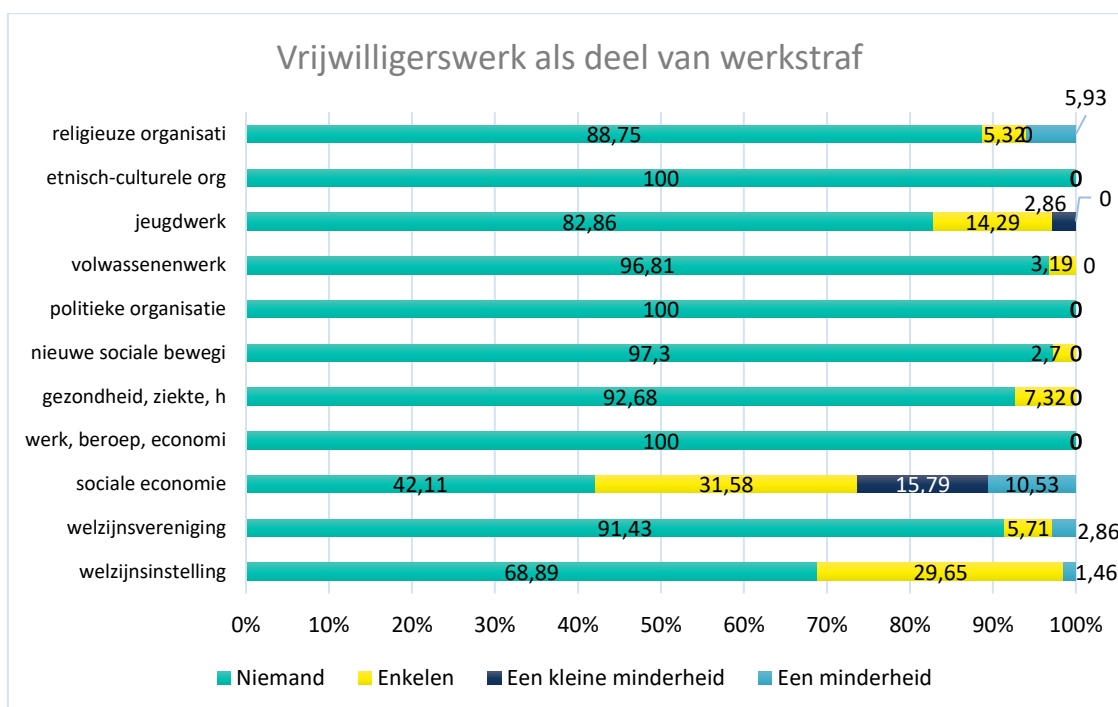


In de kantlijn vermelden we hierbij ook nog de zogenaamde *corporate volunteering*. Dat is vrijwilligerswerk waarbij de vrijwilligers van hun bedrijf een beloning of wat betaalde tijd vrij krijgen om te besteden aan vrijwilligerswerk. Dit blijkt uit onze bevraging echter uitzonderlijk te zijn. Slechts één op de tien middenveldorganisaties (11,4%) zegt enkele van dergelijke vrijwilligers in hun vrijwilligersgroep te hebben. Het gaat veelal om welzijnsorganisaties. Binnen de meeste deelsectoren is dergelijk vrijwilligerswerk totaal afwezig.

5.2 Mate van (on)vrijwilligheid

Doen vrijwilligers hun vrijwillige inzet ook echt vrijwillig? Gedwongen vrijwilligerswerk lijkt een contradictio in terminis, toch zijn er contexten waarin vrijwilligheid wordt aangestuurd of zelfs verplicht. Zo is het een mogelijkheid dat middenveldorganisaties vrijwilligers inzetten voor wie dat vrijwilligerswerk deel is van een werkstraf of opgelegd is door een rechtbank. Dit is echter zeldzaam. Slechts 2,3% van alle middenveldorganisaties zegt dergelijke vrijwilligers in het vrijwilligersbestand te hebben. Zelfs dan gaat het om niet meer dan enkelen of een kleine minderheid op de totaliteit van de vrijwilligers. De deelsectoren in het middenveld die het meest van deze vorm van vrijwilligerswerk gebruik maken, zijn organisaties in de sociale economie en welzijnsorganisaties.

Figuur 20. Aandeel vrijwilligers die vrijwilligerswerk doen als deel van een werkstraf, opgelegd door de rechtbank (percentages)



Nog minder courant is het vrijwilligerswerk dat gebeurt als deel van een tewerkstellingstraject of inburgeringstraject (Bv. OCMW, VDAB, ...). Acht op de tien middenveldorganisaties (78%) geeft aan nooit van dergelijk vrijwilligerswerk gebruik te maken. Enkel binnen de (in aantal organisaties relatief kleine) sector van de sociale economie komt dit voor. Daar zegt 15,9% van de bevroegde organisaties dat (bijna) iedereen van de vrijwilligers deel uitmaakt van een dergelijk traject.

Uit de focusgroepen

Uit de getuigenissen van zowel beleidsmakers als professionals uit het middenveld blijkt dat het concept van vrijwilligerswerk steeds meer “grijze zone” kent en dat deze “grijze zone” steeds heviger bediscussieerd wordt. Centraal in de meeste definities van vrijwilligerswerk staat dat het gaat om werk waar geen verloning tegenover staat en dat het werk louter draait op de wilsautonome keuze van de vrijwilligers. Relatief nieuwe types van vrijwilligerswerk, zoals *corporate volunteering*, dagen deze definitiekenmerken uit. Ze doen vragen rijzen over de mate van wilsautonomie van de vrijwilligers (is er bv. sprake van sociale druk door de werkgever?). Andere voorbeelden zijn de verplichte vrijwillige(rs)stage in het kader van een opleiding of vrijwilligerswerk in het kader van verplichte gemeenschapsdienst. Ook al lijkt het vanzelfsprekend om slechts te kunnen spreken van vrijwilligerswerk als het vrijwillige karakter

ervan duidelijk is, toch dienen zich steeds vaker dergelijke “grensgevallen” aan. Het toont aan hoe de veranderende praktijk van het vrijwilligerswerk ook de conceptualisering ervan gaandeweg tot verandering dwingt.

5.3 Motieven voor vrijwilligerswerk

Veel bestaand onderzoek over vrijwilligerswerk tracht te achterhalen wat de motieven zijn voor vrijwilligers om zich vrijwillig te engageren.

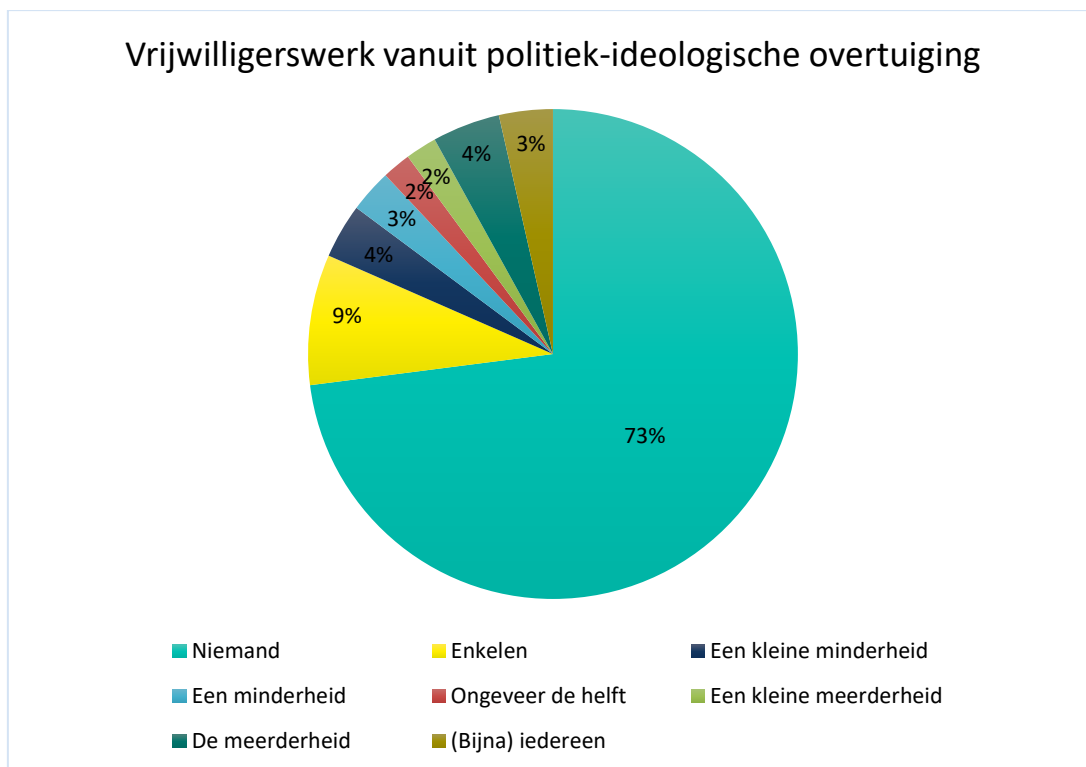
Zo gaat het *status model* (Lemon, Palisi, Jacobson, 1972; Smith, 1994) ervan uit dat er een rechtstreeks verband is tussen iemands sociale status en de mate waarin hij of zij vrijwilligerswerk doet. Deze redenering gaat er dus van uit dat vrijwilligerswerk steunt op een bepaalde sociale status.

Het *public goods model* gaat er dan weer van uit dat vooral altruïsme vrijwilligerswerk kan verklaren. Een werk kunnen doen waar meerdere personen iets aan hebben creëert een gevoel van waarde en urgentie (Andreoni, 1990; Hustinx, Cnaan, Handy, 2010; Unger, 1991). Het altruïstische of onbaatzuchtige gedrag is in dat geval vaak gestoeld op het basisgevoel van empathie. Het tonen van empathie gaat doorgaans het gemakkelijkst als het gaat om mensen die dicht bij de vrijwilliger zelf staan. Daarom vroegen we in onze vragenlijst aan de middenveldorganisaties hoeveel van hun vrijwilligers “vooral vrijwilligerswerk doen om eigen familieleden te helpen”. Klaarblijkelijk is dat een minderheid. Bij bijna acht op de tien organisaties (77,9%) speelt dit motief geen enkele rol. Organisaties bij wie deze motivator wel een rol speelt zijn welzijnsorganisaties en organisaties die werken rond ziekte, gezondheid of handicap. Hoogstwaarschijnlijk gaat het daarbij om vrijwilligers die expliciet zorgtaken op zich nemen (bv. mantelzorg, ziekenzorg, thuiszorg, ...).

De vrijwilliger is in zijn vrijwilligerswerk vaak op zoek naar meer dan enkel het helpen van bepaalde (verwante) personen. Het verrichten van vrijwilligerswerk kan ook verklaard worden vanuit de return die dat werk geeft voor de vrijwilliger zelf. Deze benadering gaat er dus van uit dat vrijwilligerswerk niet louter om altruïstische redenen gebeurt, maar (ook) omdat er een voordeel voor de vrijwilliger zelf aan verbonden is. Het is met andere woorden een facet in de zelfrealisatie van de vrijwilliger (Hustinx, 2003; Hustinx & Lammertyn, 2003; Hustinx, Marée, De Keyser, Verhaeghe, & Xhaufclair, 2015). Eén van de theoretische benaderingen die hierop ingaat is de zogenaamde *functiebenadering* van het vrijwilligerswerk (Clary & Snyder, 1999; Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, Miene, 1998). Verwachtings- en motivatietheoretici

beklemtone dat vrijwilligerswerk verschillende functies voor de vrijwilliger zelf kan vervullen, deels afhankelijk van wat de vrijwilliger precies nastreeft. Zo is er de sociale functie van het vrijwilligerswerk (bv. nieuwe mensen leren kennen), de vluchtfunctie (bv. een stressvolle situatie ontvluchten), de psychologische functie (bv. psychologische groei), ... Eén specifieke functie die in dergelijke benadering van vrijwilligerswerk vaak veel aandacht krijgt is de expressieve functie. Dit is de functie waarbij vrijwilligerswerk uitingsmogelijkheden biedt aan persoonlijke meningen, betrokkenheid, wereldbeelden, ... Zo kan een vrijwilliger aan vrijwilligerswerk doen omwille van zijn of haar politiek-ideologische overtuiging.

Figuur 21. Aandeel vrijwilligers die vrijwilligerswerk doen vanuit een politiek-ideologische overtuiging (percentages)



Op de vraag hoeveel vrijwilligers hun vrijwilligerswerk doen omwille van een politiek-ideologische overtuiging antwoordt slechts iets meer dan een kwart van de middenveldorganisaties dat ze dergelijk motief herkennen bij (een deel van) hun vrijwilligers. 3% van de organisaties zegt dat dit motief speelt bij (bijna) alle vrijwilligerswerk in hun organisatie. Het zijn – niet verwonderlijk – vooral politieke middenveldorganisaties die dit laatste antwoord geven. Ook bij heel wat sociale bewegingen, welzijnsorganisaties en organisaties in het volwassenenwerk is het aandeel vrijwilligers dat werkt vanuit een politiek-ideologische overtuiging relatief groot.

Een vergelijkbare functie van vrijwilligerswerk ligt in het kunnen verwezenlijken van een religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging. Deze functie van vrijwilligerswerk lijkt over het algemeen nog iets breder verspreid in het Vlaamse middenveld dan de politiek-ideologische functie. Wellicht kan dit verklaard worden vanuit de verzuilde traditie van een deel van dat middenveld. Het is opnieuw weinig verrassend dat vooral religieuze middenveldorganisaties deze functie bij veel of zelfs heel veel van hun vrijwilligers herkennen.

6 Taken en competenties van vrijwilligers

In dit laatste deel van deze paper gaan we kort dieper in op de taken die door vrijwilligers worden uitgevoerd binnen middenveldorganisaties. In de schriftelijke bevraging vroegen we aan alle 403 middenveldorganisaties in *“welke mate werden vrijwilligers het voorbije jaar ingezet voor volgende taken in uw organisatie?”*. De antwoorden konden door de organisaties worden weergegeven op een 7-punts Likertschaal gaande van ‘niet’ tot ‘meestal of altijd’. In de onderstaande grafiek brengen we deze antwoorden terug tot de dichotomie: het wel/niet inzetten van vrijwilligers voor deze taken.

Figuur 22. Mate waarin vrijwilligers (wel/niet) in het jaar voorafgaand aan de bevraging werden ingezet voor volgende taken (percentages)



De grafiek geeft mooi weer dat in het Vlaamse middenveld vrijwilligers door veel organisaties worden ingezet voor administratief, logistiek en praktisch werk. Maar de organisaties vallen nog méér terug op vrijwilligers voor bestuurstaken en voor het mee helpen nadenken over de doelstellingen en werking van de organisaties zelf.

Voor welke taken vrijwilligers worden ingezet, hangt sterk af van de aard en de grootte van de organisatie. Daarom geven we met onderstaande tabel meer gedetailleerde cijfers per deelsector. In deze tabel valt onder meer te lezen dat het voor politieke middenveldorganisaties duidelijk vanzelfsprekend is dat vrijwilligers meedenken over de doelstellingen en werking van de organisaties en meewerken aan standpuntbepaling. In bijvoorbeeld de sociale economie is dat al veel minder het geval. Maar liefst 84,21% van de welzijnsverenigingen deed in het jaar voor de afname van de survey beroep op vrijwilligers voor praktisch werk. Opnieuw ligt dat aandeel in de sociale economie en onder middenveldorganisaties die werken rond werk, beroep en economie beduidend lager.

Tabel 4. Mate waarin vrijwilligers (wel/niet) in het jaar voorafgaand aan de bevraging werden ingezet voor volgende taken, opgedeeld naar deelsector (percentages)

	Het verkopen van producten of diensten	Politiek werk (werken aan politieke en maatschappelijke verandering)	Belangenverdediging	Standpuntbepaling van de organisatie over thema's of gebeurtenissen	Administratieve of logistieke ondersteuning	Bestuurstaken	Meedanken over de doelstellingen en de werking van organisatie	Fondsen werven, collecteren	Praktisch werk dat moet gedaan worden	Rekruteren of begeleiden van leden/donateurs	Rekruteren of begeleiden van vrijwilligers	Dienstverlening
welzijnsinstelling	6,67	3,03	3,63	4,67	36,71	66,48	39,02	17,43	56,27	4,69	8,93	3,64
welzijnsvereniging	23,68	15,79	15,79	21,05	63,16	63,16	60,53	10,53	84,21	18,42	43,21	5,26
sociale economie	11,76	0	2,94	2,94	14,71	44,12	32,35	5,88	29,41	2,94	8,82	8,82
werk, beroep, economie	11,29	20,2	34,85	31,49	18,02	34,85	46,15	5,76	24,76	14,66	7,93	3,37
gezondheid, ziekte, handicap	14,89	17,02	40,43	36,17	59,57	72,34	68,09	38,3	68,09	40,43	42,55	6,38
nieuwe sociale beweging	24,67	23,94	29,02	34,1	50,08	72,53	61,63	35,57	50,03	29,02	33,37	5,71
politieke organisatie	7,69	46,15	23,08	53,85	61,54	76,92	84,62	30,77	69,23	23,08	38,46	7,69
volwassenenwerk	13,41	25,46	21,17	26,32	45,51	82,47	79,77	16,21	56,74	16,97	31,54	0
jeugdwerk	15,79	15,79	18,42	31,58	23,68	78,95	89,47	21,05	65,79	23,68	52,63	5,26
etnisch-culturele organisatie	0	60	70	80	50	100	100	0	60	0	20	0
religieuze organisatie	15,27	14,21	13,68	28,42	66,49	81,23	76,67	23,86	76,14	14,74	32,98	4,56

Voor het uitvoeren van verschillende taken zijn ook verschillende competenties nodig. We vroegen – door middel van een open vraag – aan de middenveldorganisaties welke competenties zij zoeken bij hun vrijwilligers. Om inzicht te krijgen in hoe die verwachtingen geëvolueerd zijn, brachten we ook een vergelijking met vroeger in de vraagstelling: *“Wat zijn volgens u de kennis, vaardigheden of attitudes die de kernvrijwilligers of de voornaamste vrijwilligers in uw organisatie nu meer dan vroeger nodig hebben of moeten hebben?”* Deze vraag leverde een lijst op van meer dan vijftig verschillende antwoorden, waarvan we hier de tien meest courante antwoorden geven:

1. Expertise
2. Engagement
3. Flexibiliteit
4. Ict-vaardigheden
5. Empathisch vermogen
6. Communicatieve vaardigheden
7. Sociale vaardigheden
8. Management expertise
9. Samenwerken
10. Affiniteit met doelgroep

De lijst toont dat naast domeinspecieke expertise en technische ICT-competenties, de middenveldorganisaties vandaag meer dan voorheen op zoek zijn naar zgn. *21st century skills*: generieke sleutelcompetenties die niet domeinspecifiek zijn, maar eerder een flexibele, lerende en samenwerkende houding weerspiegelen.

Uit de focusgroepen

Uit de focusgroepen met beleidsmakers en professionals uit het middenveld maken we op dat er een groeiende tendens is om steeds meer te verwachten van vrijwilligers. Volgens een aantal respondenten is een verklaring hiervoor te vinden bij de druk die binnen de professionele teams van middenveldorganisaties is ontstaan. Door financiële krapte, vermarkting e.d.m. moeten vrijwilligers steeds vaker taken overnemen die voorheen door de beroepskrachten werden gedaan. Ook een eventuele daling van het aantal vrijwilligers kan ook een verklaring vormen.

Eén respondent verwoordde het zo: “We hebben steeds minder vrijwilligers, dus de vrijwilligers die we hebben moeten steeds efficiënter zijn.”

Tegelijk moeten we ook naar het vrijwilligersbestand zelf kijken. Zo maakt de – typisch Europese – toename van de scholingsgraad van vrijwilligers dat die vrijwilligers zelf ook spontaan meer complexe taken (willen) opnemen, vanuit motieven zoals zelfontwikkeling en beleidsbeïnvloeding. Vrijwilligers stellen zich ook makkelijker dan voorheen de vraag: *what’s in it for me?* Dat ze vaak onmiddellijke satisfactie voor hun eigen wensen zoeken, spoort niet steeds met de lange-termijn-doelen van een middenveldorganisatie. Toch is het belangrijk voor de middenveldorganisaties om daar rekening mee te houden, zo geven de respondenten aan, want een voor-wat-hoort-wat-mentaliteit bij vrijwilligers kan ervoor zorgen dat als vrijwilligers niet de juiste voldoening vinden in het vrijwilligerswerk in de ene middenveldorganisatie, ze gemakkelijk overstappen naar een andere middenveldorganisatie of zelf een initiatief starten.

De toenemende professionalisering van vrijwilligers is niet zonder gevolgen. Zo kan het zorgen voor een toenemende druk bij de beroepskrachten die op hun beurt antwoord moeten bieden op nieuwe vragen van hooggeschoolde vrijwilligers (vragen omtrent ondersteuning, verspreiding van kennis, bijscholing). Het kan ook leiden tot een duaal vrijwilligersbestand, waarbij vooral de vrijwilligers met een bepaalde kwetsbaarheid zich impliciet uitgesloten gaan voelen.

7. Conclusies: vrijwilligers aan het stuur

Welke besluiten kunnen we trekken uit de analyse van het vrijwilligerswerk zoals beschreven in deze spotlightpaper? Om te beginnen valt op dat relatief weinig van de bevraagde middenveldorganisaties op het vlak van gender en leeftijd een goede balans vinden in hun vrijwilligersbestand. Mensen in armoede blijken doorgaans ook ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk. De enige middenveldorganisaties die op deze aspecten (genderbalans, leeftijdsbalans, personen in armoede) een uitzondering lijken te vormen zijn de etnisch-culturele organisaties. Zij kennen dan weer – gezien de aard van hun organisatie – een oververtegenwoordiging van vrijwilligers met een migratieachtergrond, terwijl deze groep in andere sectoren van het Vlaamse middenveld duidelijk ondervertegenwoordigd blijft. Verder kunnen we ook besluiten dat vrijwilligers vandaag vaker hoog opgeleid zijn met soms zeer gespecialiseerde (en professionele) kennis in bepaalde domeinen die ook relevant zijn binnen een middenveldorganisatie. Tegelijk lijken deze tendensen in het vrijwilligerswerk de organisaties ook tot nieuwe vormen van vrijwilligersbeleid te dwingen. Dat het vrijwilligersbestand van het Vlaamse middenveld geen perfecte afspiegeling is van de Vlaamse bevolking hoeft bovendien niet per se geproblematiseerd te worden, het kan immers ook het gevolg zijn van bewuste keuzes die de organisaties maken. Niettemin nodigen de cijfers in deze paper de middenveldorganisaties wel uit om aan zelfreflectie te doen en zich af te vragen waarom ze bepaalde groepen wel of niet bereiken en of daarbij impliciete of expliciete drempels in het spel zijn.

Op het vlak van het soort vrijwilligerswerk dat in het Vlaamse middenveld gebeurt, moeten we concluderen dat achter de brede noemer van vrijwilligerswerk duidelijk veel verschillende vormen van inzet en engagement schuilgaan. In deze paper keken we voornamelijk *hoeveel* middenveldorganisaties steunen op *welk soort* van vrijwilligers. Uit die vergelijking kunnen we besluiten dat de deelsector waarbinnen een organisatie actief is of het thema waarrond de organisatie werkt een belangrijke voorspeller is van het soort vrijwilligers waarop die organisatie beroep doet. Het taakvrijwilligerschap – vrijwilligers die een duidelijk afgebakende taak op zich nemen gedurende een langere tijd – blijkt nog steeds de meest verspreide vorm van vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld. Samen met de sterke spreiding van het kernvrijwilligerschap en het bestuursvrijwilligerschap geeft dat een algemeen beeld dat misschien wat afwijkt van de vaak gehoorde stelling dat vrijwilligers zich vandaag enkel (willen) inzetten over een korte periode en voor specifieke projecten. Het leeuwendeel van de organisaties heeft nog veel vrijwilligers die niet aan die deze kenmerken voldoen. Dat hoeft echter niet te betekenen dat

de zogenaamde ‘nieuwe’ vrijwilligers die eerder op zoek zijn naar een duidelijk, afgebakend engagement niet aan het opkomen zijn (zoals beschreven in: Alfes, Antunes, & Shantz, 2017; Snyder & Omoto, 2008). Over echte veranderingen in de tijd kunnen we op basis van onze bevraging niet spreken (daarvoor is een longitudinale meting nodig), maar het lijkt wel zo te zijn dat nieuwere organisaties, die niet categoriaal werken maar zich inzetten op specifieke maatschappelijke thema’s, vaker dan andere organisaties zogenaamde “momentgebonden” vrijwilligers hebben.

Op grond van de analyse van onze schriftelijke bevraging van 403 middenveldorganisaties kunnen we verder ook concluderen dat er verschillende *drivers* zijn voor vrijwilligerswerk: anderen helpen, politiek-ideologische overtuiging, religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, enz. Er is niet één specifieke motivator of functie die in onze analyse echt dominant bleek.

In de laatste paragraaf van deze paper keken we ook naar de precieze taken die door vrijwilligers worden uitgevoerd. Abstractie makend van de verschillen tussen organisaties (naargelang hun thema of grootte) kunnen we besluiten dat veel middenveldorganisaties beroep doen op vrijwilligers voor administratieve, logistieke en praktische taken. Dat neemt echter niet weg dat de bevraging ook echt duidelijk maakt dat vrijwilligers ook expliciet worden ingeschakeld voor het bestuur en de organisatie zelf. De vrijwilligers zijn dus niet zomaar extra krachten, maar ze staan duidelijk mee aan het stuur van het Vlaamse middenveld.

8. Samengevat: belangrijkste trends en bevindingen

1. Onevenwicht in het vrijwilligersbestand

Op het vlak van gender en leeftijd vinden weinig middenveldorganisaties een goede balans in hun vrijwilligersbestand. Ook hebben middenveldorganisaties globaal genomen duidelijk moeite om personen met een migratie-achtergrond als vrijwilligers te engageren.

2. Taakvrijwilligerschap primeert

Taakvrijwilligerschap – vrijwilligers die een duidelijk afgebakende taak op zich nemen gedurende een langere tijd – blijkt nog steeds de meest verspreide vorm van vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld. Toch is ook meer “momentgebonden” vrijwilligerschap in sommige deelsectoren zeker niet te verwaarlozen.

3. Onkostenvergoeding is common practice

Het betalen van een onkostenvergoeding aan vrijwilligers is vandaag een courante praktijk in het middenveld. Zelden wordt meer betaald dan de onkosten die de vrijwilliger maakte.

4. Verschillende vrijwilligers, verschillende motieven

Vrijwilligerswerk in het Vlaamse middenveld kan niet verklaard worden vanuit één type motivator. Afhankelijk van de deelsector, organisatie en het type vrijwilligerswerk dat verwacht wordt, spelen bij de vrijwilligers andere motieven om zich belangeloos in te zetten.

5. 21st century skills

Meer dan voorheen zoeken middenveldorganisaties bij hun vrijwilligers vooral 21st century skills: generieke sleutelcompetenties die niet domeinspecifiek zijn, maar eerder een flexibele, lerende en samenwerkende houding weerspiegelen.

9. Referenties

- Alfes, K., Antunes, B., Shantz, A.D. (2017). The Management of Volunteers – What Can Human Resources Do? A Review and Research Agenda. *The International Journal of Human Resource Management* 28, 1(2), 62–97. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1242508>.
- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464–77.
- Clary, E. G., Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Hustinx, L. (2003). *Reflexive Modernity and Styles of Volunteering. The Case of the Flemish Red Cross Volunteers*. Katholieke Universiteit Leuven, 2003. https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/82555/1/9995223_docsbib.pdf.
- Hustinx, L., Cnaan, R.A., Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434.
- Hustinx, L., Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 14, 2, 167–187.
- Hustinx, L., Marée, M., De Keyser, L., Verhaeghe, L., Xhaufclair, V. (2015). *Het vrijwilligerswerk in België: kerncijfers, 2015*. <https://biblio.ugent.be/publication/6964419/file/6964429>.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. NY: Simon & Schuster.
- Redig, G. (2015). Instrumentaliseren van vrijwilligers. De schone en het beest. *Sociaal.net*, 1 april 2015. <https://sociaal.net/analyse-xl/instrumentaliseren-van-vrijwilligers/>
- Snyder, M., Omoto, A.M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review* 2(1), 1–36.
- Tittensor, D. (2007). Social Capital and Public Policy - The Current Challenge Facing the Victorian Government. *Australian Journal of Public Administration*, 66(4), 512-518.
- Unger, L.S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12(1), 71–100
- Wilson, J., Musick, M. (1997). Who cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, 62(5), 694-713.

Bijlagen

Bijlage 1: thematische opdeling van het Vlaamse middenveld in elf categorieën

Welzijnsinstellingen	instellingen (geen verenigingen) die actief zijn in de gehandicaptenzorg, jeugdhulp en bredere welzijnsthema's	<i>Bv. centra voor algemeen welzijnswerk, Tele-onthaal, samenlevingsopbouw</i>
Welzijnsverenigingen	verenigingen (geen instellingen) die werken rond armoede, sociale inclusie en bredere welzijnsthema's	<i>Bv. verenigingen waar armen het woord nemen, sociale kruideniers</i>
Sociale economie	maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen)	
Werk, beroep, economie	vakbonden, beroeps- en werkgeversverenigingen en service-clubs	<i>Bv. confederatie Bouw, Vlaamse auteursvereniging</i>
Gezondheid, ziekte en handicap	patiëntenverenigingen, verenigingen actief rond bredere gezondheidsthema's	<i>Bv. CM, Sensoa, Holebifoon, Centrum ter preventie van zelfdoding, Similes</i>
Nieuwe sociale bewegingen	bewegingen die werken rond actuele maatschappelijke thema's zoals milieu, mobiliteit, vrede, Noord-Zuid, vluchtelingen, ...	<i>Bv. Fairtrade Belgium, Oxfam-solidariteit, Bond Beter Leefmilieu, Fietsersbond</i>
Politieke organisaties	bewegingen die politieke actie voeren en positie innemen	<i>Bv. Liga voor de Mensenrechten, Vlaamse volksbeweging, Beweging.net</i>
Volwassenenwerk	sociaal-culturele organisaties voor volwassenen die zich richten op specifieke groepen of rond specifieke thema's werken	<i>Bv. seniorenorganisaties, vrouwenverenigingen, holebi-verenigingen, culturele fondsen, amateurkunstenfederaties, vormingsinstellingen, Vormingplus-centra</i>
Jeugdwerk	sociaal-culturele organisaties die groepsgericht werken voor/door kinderen en jongeren (van 3 tot 30 jaar)	<i>Bv. jeugdbewegingen, koepel van jeugthuizen, particuliere speelpleinwerkingen</i>

Etnisch-culturele federaties	verenigingen met en voor bepaalde groepen van etnisch-culturele minderheden	
Religieuze organisaties	organisaties die actief zijn rond religie, zingeving en levensbeschouwing	<i>Bv. Kerknet, Boeddhistische Unie van België, Federatie Vrijzinnig centra</i>

Bijlage 2: Bevindingen uit de focusgroepen met beleid en middenveld

Datum: 22/03/2019

Locatie: Sociale Innovatiefabriek - Ravensteingalerij 28, 1000 Brussel

Aantal deelnemers beleid: 4

Aantal deelnemers middenveld: 10

Aanwezige CSI-onderzoekers: Lise Szekér, Miet Lamberts, Lode Vermeersch, Bart Verhaeghe

Focusgroep met beleidsmakers: belangrijkste tendensen

- Er is een duidelijke consensus onder de respondenten dat het stimuleren van vrijwilligerswerk om tal van redenen belangrijk is. Het is bovendien ook duidelijk dat overheden hun bijdrage moeten leveren aan dat stimuleren van vrijwilligerswerk. Tegelijk moet overheden ervoor zorgen dat dat stimuleren niet omkantelt naar een impliciete of expliciete verplichting. Het 'onverplichte' karakter van het vrijwilligerswerk moet ook bewaard blijven. De vraag waar vrijwilligheid eindigt en verplichting begint is echter niet eenduidig te beantwoorden. Zo zal de plaats van vrijwilligerswerk binnen activeringstrajecten voor discussie vatbaar blijven. In maatwerkbedrijven is het onderscheid tussen 'vrijwilligerswerk' en regulier 'werk' vaak vrij flou. Ook bij het zogenaamde 'onbelast bijverdienen' kan interferentie ontstaan met vrijwilligerswerk. Meer duidelijkheid in het wetgevend kader kan helpen om het onderscheid tussen beide helder te krijgen.
- Het is ook aan de overheden om vrijwilligersorganisaties slim te ondersteunen bij het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers. Met name voor vrijwilligersgroepen die een extra inspanning vragen of vandaag niet (gemakkelijk) bereikt worden (bv. migranten, vluchtelingen, mensen in invaliditeit) lijkt dit aangewezen, bijvoorbeeld via het schrappen van de meldingsplicht bij de RVA of het helpen om occasioneel vrijwilligerswerk meer soepel te laten verlopen. Zo stimuleren overheden niet alleen het vrijwilligerswerk maar zorgen ze ook dat de vrijwilligersbestanden van middenveldorganisaties meer divers worden. Het toegankelijkheidsvraagstuk oplossen is niet echter niet eenvoudig, ook niet voor overheden. Meer dan stimuleren kunnen en moeten overheden in deze niet doen, zo wordt gesteld door de respondenten.
- Overheden kunnen ook helpen in het eenduidig gebruik van de notie 'vrijwilligerswerk'. De term en het bijhorend statuut worden vandaag vaak verkeerdelijk gebruikt, zowel door

middenveldorganisaties, beleidsmakers als door de vrijwilligers zelf. Het kan nuttig zijn hiervoor tussen de besturen en beleidsvelden meer afstemming te creëren!

- De bevroagde beleidsmakers onderkennen het fenomeen van het meer momentgebonden vrijwilligerswerk. Dit fenomeen lijkt een afspiegeling van hoe de samenleving vandaag evolueert. Er wordt veel gevraagd van mensen op privé-vlak en op het werk, daardoor kunnen veel mensen zich enkel voor bepaalde activiteiten en events inzetten. Het lijkt daarom zinvol een onderscheid te maken tussen de échte 'niet'-vrijwilliger en de 'nu niet'-vrijwilliger (mensen die door werk en gezin overladen zijn qua tijd maar eigenlijk wel positief staan tegenover vrijwilligerswerk). Ondanks het feit dat het vrijwilligerswerk verandert door de tijd, hebben de bevroagde beleidsmakers niet het gevoel dat het vrijwilligerswerk echt afneemt.
- De bevroagde beleidsmakers geven verder nog aan dat het vrijwilligersmanagement zelf een zaak is van de middenveldorganisaties. De overheid kan wel – zoals dat gebeurt in het decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk – verantwoording vragen aan de organisaties. Niet in alle subsectoren is er vandaag een uitgewerkte visie rond vrijwilligersmanagement, zo wordt gesteld. Daarom kan het nuttig zijn dat bepaalde opleidingsinstanties daar meer vorming rond aanbieden of hun opleidingen breder bekend maken.

Focusgroep met middenveldorganisaties: belangrijkste tendensen

- Net als bij de beleidsmakers wordt ook door de middenveldorganisaties de toename aan momentgebonden vrijwilligerswerk herkend. De mogelijke verklaringen hiervoor waaieren volgens hen uit. Enerzijds is de vraag van de vrijwilligers zelf veranderd. Veel vrijwilligers kunnen en willen zich maar voor een beperkte tijd inzetten. Anderzijds ligt de verklaring ook bij de middenveldorganisaties zelf. Veel organisaties vragen de vrijwilligers maar voor bepaalde evenementen of in de tijd afgebakende taken, net omdat het anders moeilijk is vrijwilligers te vinden. Via zo'n afgebakend engagement trachten de organisaties toch mensen duurzaam te verbinden. Er wordt dus getracht niet de boodschap "we hebben je maar voor eventjes nodig" uit te dragen.
- Middenveldorganisaties trachten vandaag duidelijk hun structuren aan te passen aan het veranderend vrijwilligerswerk. Zo wordt geëxperimenteerd met andere, meer losse afdelingsvormen. Uiteraard botsen dergelijke veranderingen dan weer vaak met vrijwilligerswerk dat wel nog ingebakken zit in de klassieke, piramidale structuren van het verenigingswerk. Daarom opteren middenveldorganisaties er soms voor de twee vormen van

vrijwilligersbeleid naast elkaar te laten bestaan, waarbij de meer klassieke aanpak slechts langzaamaan minder aandacht krijgt.

- Voor wat betreft de verwachte vaardigheden en competenties herkennen de deelnemers aan de focusgroepen dat er belangrijke verschuivingen aan het gebeuren zijn. De “lat” voor het vrijwilligerschap lijkt zeker niet te dalen, wel integendeel. Er wordt veel, en misschien wel steeds meer, expertise van vrijwilligers verwacht. Dat heeft het voordeel dat vrijwilligerswerk steeds efficiënter wordt, soms moet dat ook om de terugname in beroepskrachten te compenseren. Organisaties willen dus de ‘inzetbaarheid’ van hun vrijwilligers verhogen. De keerzijde is dat vrijwilligerswerk als manier om bij te leren, jezelf te ontwikkelen en jezelf te ontdekken steeds minder kansen krijgt. Door de hoge verwachtingen (bv. het feit dat ook voor vrijwilligerswerk met vacatures wordt gewerkt) wordt de toegang tot vrijwilligerswerk voor kwetsbare groepen ook steeds moeilijker.
- Het inbouwen van diversiteit in (de verwachtingen naar) het omgaan met vrijwilligers lijkt een uitdaging voor een toekomstgericht vrijwilligersbeleid. Bij sommige vrijwilligers kunnen de verwachtingen best hoog zijn en de toebedeelde taken erg complex, bij anderen zal dat net erg afschrikken. Hetzelfde geldt voor de duur van het gevraagde engagement. Om de juiste match te hebben tussen organisatie en vrijwilliger is het een zaak om in het vrijwilligersbeleid goed na te gaan welke vrijwilligers men wil aantrekken en waarom vrijwilligers zich aangetrokken voelen tot een organisatie (bv. voor de activiteiten, voor het thema, voor de andere vrijwilligers, omdat ze tijd hebben in deze levensfase, enz.). Bovendien is het zaak om het vrijwilligersbeleid niet zuiver functioneel te laten zijn, een tendens die vandaag bestaat. Het vrijwilligersbeleid mag niet louter een doorvertaling zijn van het HR-beleid voor beroepskrachten maar moet ook gedreven zijn door de informaliteit en de specifieke waarden van de organisatie. De respondenten pleiten met andere woorden voor een complementariteit tussen een functioneel, een interactioneel en een value-based vrijwilligersbeleid. Soms moet dat er ook kunnen toe leiden dat een organisatie bewust afscheid neemt van een (vaste) vrijwilliger, als dat goed is voor een organisatie. Het vraagt echter een doordacht beleid om dat te kunnen doen. De lakmoesproef hiervoor is de vraag of ook de ex-vrijwilligers nog steeds achter de organisatie blijven staan en als “ambassadeurs” over de organisatie praten.
- De mate waarin vrijwilligerswerk echt ‘vrijwillig’ is, staat soms onder druk. Zo lijkt het verplicht uitvoeren van vrijwilligerswerk na een gevangenisstraf of binnen een activeringstraject of een opleiding op zijn minst vraagtekens te plaatsen bij de idee van vrijwilligheid en wilsautonomie. Niettegenstaande deze vaststelling en ongeacht de vraag of dit wel of niet wenselijk is, lijkt

het steeds moeilijker – in theorie maar zeker in de praktijk – een harde cesuur te maken tussen ‘vrijwilligerswerk’ en ‘werk’.

- Een tendens die hiermee samenhangt is de toegenomen professionalisering van vrijwilligers. Vrijwilligers zijn steeds vaker hoger opgeleid en willen ook hun skills kunnen inzetten in het vrijwilligerswerk. Dit zet dan weer druk op de beroepskrachten die een antwoord moeten kunnen bieden op de vragen van deze vrijwilligers. Op deze manier verwachten ‘geprofessionaliseerde’ vrijwilligers veel tijd en professionaliteit van de beroepskrachten. Als gevolg hiervan ontstaat een sfeer en discours van professionaliteit die niet altijd matcht met de lager geschoolde vrijwilligers.