

**De waardering van de vrijwillige inzet binnen het
Nationaal Programma Samen - Nieuw-West;**

Een onderzoek onder bewoners en alliantiepartners binnen het Nationaal
Programma Samen Nieuw-West

Thekla Ursem

Begeleid door: Rob Andeweg

Appendix:

1. Inleiding.....	3
1.1 Algemene inleiding	3
1.2 Onderzoeksvragen	5
1.3 Begripsverduidelijking	6
1.3.1 Sociale cohesie	6
1.3.2 Vrijwillige inzet.....	7
1.3.3 Wijk en Stadsdeel.....	8
1.4 Algemene schets van vrijwillige inzet in Nederland, Amsterdam en Amsterdam Nieuw-West.....	8
1.5 Eerder onderzoek uitgevoerd binnen andere NPLV-gebieden:.....	10
2. Theoretisch kader.....	11
2.1 Sociaal kapitaal naar vrijwillige inzet	11
2.1.1 Sociaal vertrouwen en vrijwillige inzet.....	11
2.1.2 Sociale netwerken en vrijwillige inzet	12
2.2 Vrijwillige inzet en sociale cohesie.....	13
2.3 Motivaties naar vrijwillige inzet	14
2.4 Waardering van vrijwillige inzet.....	15
2.5 Conclusies binnen het theoretisch kader	17
3. Methoden.....	18
4. Analyse en Resultaten	20
4.1 Onduidelijkheid over vergoedingen en afspraken.....	20
4.2 Intensiteit van de vrijwillige inzet.....	21
4.3 Verschil in vorm van vrijwillige inzet versus buurt verbondenheid	22
4.4 Wie initieert het werk?	22
4.5 Gelijkwaardigheid	24
5. De handvatten.....	26
5.1 Begripsvorming rondom vrijwillige inzet	26
5.2 Verwachtingsmanagement	27
5.3 Ruimte voor reflectie.....	27
5.4 Vormen van waardering	28
5.4 Handvatten van waardering	29
5.4.1 Inzet vanuit buurtparticipatie (bottom-up inzet)	29
5.4.2 Systematische vrijwillige inzet voor een organisatie (top-down inzet)	30
5.4.3 Inzet waar iets wordt opgehaald onder de vrijwilligers	31
5.5 Praktijkvoorbeelden voor elke vorm van waardering	32
Literatuurlijst	33
Appendix	38
Bijlage 1: Algemeen overzicht alle NPLV-gebieden	38
Bijlage 2: De benadering mail naar wijkverbinders en wijkprojectleiders	43
Bijlage 3: De samenvatting van het onderzoeksopzet gestuurd via de mail	44
Bijlage 4: Topiclijst Bewonersvertegenwoordigers en wijkprojectleiders.....	46
Bijlage 5: Code legenda Transcripten	48
Bijlage 6: Praktijkvoorbeelden voor elke vorm van waardering.....	58

Abstract:

In dit kwalitatieve onderzoek is er dieper gekeken naar hoe waardering van vrijwillige inzet binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West is georganiseerd. Dit onderzoek is uitgevoerd naar aanleiding van een onderzoek van Bart van den Bergh (2025), waarbij er vanuit het Nationaal Programma de vraag was naar meer concrete afspraken voor de alliantiepartners rondom de waardering van vrijwillige inzet. Hiervoor is nu nog geen eenduidig en transparant beleid voor de erkenning, herkenning, waardering en beloning van de bewoners die zich inzetten voor het Nationaal Programma. Dit werd gerealiseerd door gebruik te maken van een breder theoretisch kader, waarbij er is gekeken naar de invloeden van sociaal kapitaal en sociale cohesie, maar ook naar de invloeden van intrinsieke en extrinsieke motivatie. Daarnaast is de terminologie verduidelijkt, waarbij er een onderscheid is gemaakt tussen bewonersparticipatie en vrijwillige inzet. Ook is er een specifieke focus op hoe de financiële beloning het beste georganiseerd kan worden. Daarnaast wordt er in bredere zin gekeken naar andere onderzoeken die door andere NPLV-gebieden zijn uitgevoerd rondom dit onderwerp, zodat hier mogelijk op kan voortgebouwd kan worden. Hieruit werd gevonden dat er in de verschillende NPLV-gebieden ook nog geen algemeen waarderingsbeleid is voor vrijwillige inzet, waarbij er niet voortgebouwd kan worden op eerder onderzoek in dit veld.

Door middel van kwalitatieve interviews met zowel de wijkverbinders als de wijkprojectleiders uit Amsterdam Nieuw-West, zijn vervolgens de belangen en ervaren problemen ondervraagd. Op basis van deze interviews zijn handvatten gecreëerd waarbij de belangrijkste aanbevelingen waren om te werken met duidelijke handvatten rond begripsvorming, verwachtingsmanagement, reflectie, de soorten waardering en een waardering per niveau van vrijwillige inzet. Hierbij is het belangrijk dat deze handvatten niet definitief zijn, maar dat er altijd ruimte blijft voor maatwerk.

1. Inleiding

1.1 Algemene inleiding

Vrijwillige inzet wordt gezien als iets fundamenteels dat samenlevingen bij elkaar houdt, en als een manier om sociale en gemeenschappelijke problemen op te lossen (Hodgkinson, 2003). Hierbij wordt de vrijwillige inzet neergezet als essentieel voor het bestaan van een samenleving (Hodgkinson, 2003; Putnam, 2000; Vanderleyden & Stolk, 2017; Liu, et al., 2021). Als een van de belangrijkste indicatoren van het hebben van een sterke maatschappij, draagt vrijwillige inzet bij aan een sterkere economie, sociale cohesie, leefwereld in de wijk en het algemeen welzijn van de bevolking waardoor het leven in een samenleving waar veel vrijwillige inzet plaatsvindt veel positieve effecten met zich meebrengt (Groffen & Schmeets, 2025; Liu, et al., 2021; Nichol, Wilson, Rodrigues & Haighton, 2023; Dacombe, 2023). Niet alleen heeft vrijwillige inzet invloed op de samenleving, maar ook op individueel niveau heeft vrijwillige inzet veel positieve effecten. Zo werd er onderzocht of vrijwillige inzet een positief effect heeft op iemands persoonlijke, sociale, fysieke en mentale gezondheid (Nichol et al., 2023; Schmeets, Exel, ten Westenend & Martens, 2021). Vrijwillige inzet wordt gedefinieerd als werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Claassen & Welling, 2006; Loose & Gijselinckx, 2007). Hierbij gaat het over werk dat georganiseerd is door grotere organisaties of verenigingen (Dekker, 2017; Sociaal Planbureau Groningen, 2023). Vrijwillige inzet valt onder de grotere term ‘buurtparticipatie’, wat ook dingen bevat als informele hulp voor de buurt, zoals het onderhouden van een moestuin of het organiseren van een buurtborrel (Dekker, 2017; Sociaal Planbureau Groningen, 2023). Op buurtparticipatie als overkoepelende term is echter weinig zicht, omdat het juist op kleinschalig en persoonlijk verband wordt uitgevoerd.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NP SNW). Zij werken met verschillende domeinen om de uiteindelijke leefbaarheid en veiligheid binnen Nieuw-West te verbeteren. Binnen het domein Eigenaarschap, Inclusie & Democratie wordt er specifiek gewerkt aan hoe bewoners zichzelf zien ten opzichte van hun wijk. Hierin is het streven dat bewoners geen passief onderwerp zijn van beleid, maar actief mede-eigenaar worden van hun eigen wijk. Dit wordt gerealiseerd door het stimuleren van de inzet van buurtgenoten in opgave teams, werkgroepen en inzet binnen de verschillende alliantiepartners binnen het Nationaal Programma. Hoewel het Nationaal Programma hierin de waarde van de betrokkenheid van bewoners erkent als een belangrijk onderdeel om Eigenaarschap, Inclusie en Democratie te realiseren, ontbreekt er binnen de verschillende

alliantiepartners een eenduidig beleid rondom de waardering van vrijwillige inzet. Dit gaat onder andere over de erkenning en herkenning van bewoners, waarbij er de vraag is naar concretere handvatten voor de daadwerkelijke waardering met in het bijzonder aandacht voor de financiële beloningen.

In dit onderzoek wordt er een bijdrage geleverd aan het vormen van meer concrete handvatten die passen bij het soort geleverde vrijwillige inzet. Dit onderzoek is een vervolg op een eerder onderzoek van Bart van den Bergh (2025). In zijn onderzoek wordt er via kwalitatieve interviews gekeken naar de ervaringen van meerdere sleutelpersonen die veel in contact staan met bewoners, waarin er vragen gesteld worden rondom het waarderen van bewonersbetrokkenheid (van den Bergh, 2025). Hierbij werd er voortgebouwd op de 'waarderingssladder' die loopt van herkennen, erkennen, waarderen naar belonen om zo inzicht te krijgen in de belangen van beide bewoners en organisaties (van den Bergh, 2025; de Gast & Wijnperle, 2011). Dit huidige onderzoek biedt verdieping op dit eerdere onderzoek door gebruik te maken van een breder theoretisch kader, een verduidelijking van de terminologie en een specifieke focus op de financiële beloning. Daarnaast wordt er in bredere zin gekeken naar andere onderzoeken die door andere NPLV-gebieden zijn uitgevoerd rondom dit onderwerp, zodat ook dit meegenomen kan worden. Het doel is om via kwalitatieve interviews een beter zicht te krijgen op de motivaties en achtergrondkenmerken van de bewoners die zich vrijwillig inzetten en de alliantiepartners binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West. Hiermee worden handvatten gevormd voor de alliantiepartners om zo transparantere afspraken te maken over de waardering van vrijwillige inzet in deze buurt.

1.2 Onderzoeksvragen

Binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West is er dus behoefte aan een meer eenduidig en transparant beleid rondom de waardering van vrijwillige inzet. Daarnaast is er nog onvoldoende zicht op hoe dit beleid precies vormgegeven moet worden, en wat de belangen van de bewoners uit Amsterdam Nieuw-West zijn. Om uiteindelijk te komen tot concrete handvatten, wordt er gebruik gemaakt van de volgende hoofdvraag;

Op welke wijze en in welke mate kunnen de alliantiepartners binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NP SNW) meer onderling afstemmen en duidelijke afspraken eraan bijdragen dat bewoners zich meer erkend en gewaardeerd voelen voor hun vrijwillige inzet?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt er gebruikgemaakt van een aantal deelvragen die het pad naar het beantwoorden van de onderzoeksvraag gemakkelijker moeten maken;

1. Op welke wijze is de waardering van de vrijwillige inzet vormgegeven in andere NPLV-gebieden, wat is hieruit interessant voor de opzet in Amsterdam Nieuw-West?
2. In hoeverre bieden verschillende theoretische kaders nieuwe inzichten in de bijdrage van de vrijwillige inzet binnen de context van Amsterdam Nieuw-West?
3. Hoe wordt de vrijwillige inzet nu georganiseerd via de alliantiepartners, en in hoeverre nemen zij de kernconcepten eigenaarschap, inclusie en democratie al mee met hoe zij omgaan met vrijwilligers?¹
4. Wat vinden de bewoners van de wijk Amsterdam Nieuw-West belangrijk wanneer het gaat over de waardering van vrijwillige inzet?
5. Welke vormen van waardering dragen het meeste bij aan de bereidheid van vrijwillige inzet?

¹ Deze deelvraag wordt in dit onderzoek niet zelfstandig onderzocht. Hiervoor wordt voortgebouwd op het onderzoek van Bart van den Bergh (2025), waarin deze organisatie van vrijwillige inzet in kaart is gebracht.

1.3 Begripsverduidelijking

Omdat er binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West verschillende begrippen worden gebruikt voor hetzelfde onderwerp, was er vraag naar een wat uitgebreidere begripsverduidelijking op de meest prominente begrippen binnen dit onderzoek. Dit wordt gedaan zodat er in het vervolg binnen het Nationaal Programma eerder dezelfde terminologie wordt gebruikt om zo onduidelijkheden te voorkomen. De begrippen die in dit onderzoek gebruikt worden zijn gebaseerd op eerder gevonden literatuur, maar ook door binnen het Nationaal Programma te kijken welke termen gebruikt worden. Binnen deze begrippen is vervolgens het meest passende begrip uitgekozen om mee te nemen in de rest van dit onderzoek.

1.3.1 Sociale cohesie

De term sociale cohesie wordt in veel onderzoek gebruikt, waarin er door verschillende onderzoekers wordt aangekaart dat deze term veelomvattend is, met veel verschillende definities (Jenson, 1998; Chan, To & Chan, 2006). Zo omschrijft Durkheim (1893) sociale cohesie als de lijm die samenlevingen bij elkaar houdt, en ziet Putnam (1993) sociale cohesie als kenmerken van een sociale organisatie, zoals vertrouwen, normen en netwerken. Omdat sociale cohesie een groot omvattend kernconcept is, is er niet een eenduidige definitie te vinden. Zo wordt er ook al verschil gevonden in wat onderzoekers zien als indicatoren van sociale cohesie en wat niet. Zo zag Jenson (1998) in zijn onderzoek dat sociale cohesie uit 5 elementen bestaat die lopen op een continuüm terwijl Chan, To en Chan (2006) zelfs 9 verschillende indicatoren onderscheiden. Uit deze verschillende indicatoren kunnen uiteindelijk 3 hoofdgroepen gevormd worden, waar verschillende onderdelen van sociale cohesie onder kunnen vallen; Sociale relaties (sociaal kapitaal), Verbondenheid (identificatie van een individu op hun leefomgeving) en Oriëntatie op het algemeen belang (bereidheid om gemeenschap over individueel belang te stellen) (Schiefer & van der Noll, 2017; Chan, To & Chan, 2006)

Binnen het Nationaal Programma valt sociale cohesie onder het kerndoel eigenaarschap, inclusie en democratie waarbij sociale cohesie wordt gedefinieerd als een term die uitdrukt of mensen elkaar kennen, zich thuis voelen, saamhorigheid ervaren en/of onderlinge omgang als prettig ervaren. Deze definitie sluit aan op de definities die gevonden worden in de literatuur waardoor deze definitie dan ook aangehouden zal worden binnen het onderzoek. Binnen het NP SNW wordt er op verschillende manieren terug gerefereerd aan

sociale cohesie. Waarin verschillende doelen van het Nationaal Programma zinnen bevatten als; op een harmonieuze manier samenleven, onderling respect, solidariteit, het opbouwen van relaties en gezamenlijkheid, gelijkwaardige samenwerking tussen bewoners of

het organiseren van nieuwe netwerken in de wijk. Buiten deze andere verwoordingen van sociale cohesie wordt er in de publicaties van Samen Nieuw-West niet echt een andere term geopperd dan sociale cohesie. Er wordt in deze publicaties wel ingegaan op wat sociale cohesie precies betekent in de context van Amsterdam Nieuw-West, en hoe zij graag sociale cohesie willen behalen.

1.3.2 Vrijwillige inzet

Buurtparticipatie wordt gezien als een concept dat het meest omvattend is, waarin alle activiteiten worden meegenomen waarin individuen zich actief inzetten in de eigen wijk of leefomgeving (Sociaal Planbureau Groningen, 2023). Hieronder vallen formele activiteiten, maar ook informele activiteiten zoals het samen onderhouden van een buurtmoestuin of het halen van boodschappen voor de buurman (Sociaal Planbureau Groningen, 2023). Het gaat hierin ook over het opstarten van activiteiten door burgers die daarmee een bijdrage willen leveren.

Binnen de literatuur en verschillende Nationale Programma's worden er echter veel termen door elkaar gebruikt, wat voor verwarring kan zorgen (van Mourik, et al., 2022; Scherpenzeel & Gisder-Visser, 2023). Zo wordt vrijwillige inzet gedefinieerd als alle verschillende manieren waarop burgers (samen) onbetaalde activiteiten verrichten voor anderen (Claassen & Welling, 2006). Vrijwillige inzet is altijd op een of andere manier georganiseerd, waardoor deze term specifiek is dan de grotere term bewonersparticipatie. (Scherpenzeel & Gisder-Visser, 2023). Vrijwilligerswerk heeft een specifieke definitie; werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving (Claassen & Welling, 2006).

Voor dit onderzoek is gekozen voor de term vrijwillige inzet. Deze term is specifiek genoeg om te kijken naar georganiseerde vormen van inzet, waarbij deze term wel omvattender is dan de term vrijwilligerswerk en specifiek is dan de term bewonersparticipatie. Voor de doelstellingen van het Nationaal Programma Samen Nieuw-West zou de term bewonersparticipatie uiteindelijk wel interessant kunnen zijn, omdat deze term aansluit op de hoofddoelen eigenaarschap, inclusie en democratie. Dit komt doordat ook participatie in ongeorganiseerde vorm bijdraagt aan sociale cohesie.

1.3.3 Wijk en Stadsdeel

Een buurt vormt het laagste regionale niveau, waarin een buurt wordt gekenmerkt door een relatief homogene afbakening waarbij een gebied een dominante functie heeft. (CBS, z.d.a).

Wijken zijn opstellingen van een of meer aangesloten buurten, waarin een wijk een gedeelte van een gemeente is dat aangeduid wordt door een naam die overeenkomt met de laatste cijfers van de postcode van de wijk (CBS, z.d.b). Het verschil tussen stadsdeel en wijk is niet duidelijk aangegeven wanneer er wordt gekeken naar de definities van beide. Wel wordt de term stadsdeel gebruikt binnen de gemeente van Amsterdam, waardoor deze term voor dit onderzoek ook wordt gebruikt voor de duiding van het gebied Amsterdam Nieuw-West (Gemeente Amsterdam, z.d.).

Binnen het Nationaal Programma wordt zowel de term buurt en wijk gebruikt om gebieden af te bakenen. Voor dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van de term wijk, omdat dit duidelijke scheidslijnen heeft en hierdoor in een onderzoek makkelijker te onderscheiden is.

1.4 Algemene schets van vrijwillige inzet in Nederland, Amsterdam en Amsterdam Nieuw-West

Voor het onderzoek naar de omvang van de vrijwillige inzet in Amsterdam Nieuw-West voor het Nationaal Programma, is het essentieel om eerst de algemene context te schetsen. Dit wordt gedaan door in te zoomen op het landelijke niveau, de Amsterdamse setting, en uiteindelijk door te kijken naar de specifieke situatie in Amsterdam Nieuw-West. Hierdoor kan er een duidelijker beeld geschetst worden van de wijk zelf waarbij er vergelijkingen getrokken kunnen worden tussen de wijk en het algemene vrijwilligersprofiel op grotere schaal.

Op nationaal niveau blijkt uit onderzoek van het CBS dat 50% van de respondenten in de afgelopen 12 maanden vrijwillige inzet geleverd heeft voor een of meerdere organisaties of verenigingen (Groffen & Schmeets, 2025). Van deze groep vrijwilligers zet het overgrote deel (60,3%) zich regelmatig in, terwijl de rest dit op incidentele basis doet. Het overgrote deel van deze inzet wordt uitgevoerd bij sportverenigingen, wat 16,2% van al de vrijwillige inzet bevat. Voor de rest wordt er ook veel vrijwillige inzet uitgevoerd bij hobby- en gezelligheidsverenigingen (10,9%), buurten (10,0%) en bij scholen (9,8%) (Groffen & Schmeets, 2025).

Wanneer er specifiek gekeken wordt naar de Amsterdamse setting van de mate van vrijwillige inzet, wordt er in onderzoek aangetoond dat 36% van alle Amsterdammers een vorm van vrijwillige inzet uitvoert (Oomen, 2025). Dit cijfer ligt een stuk lager dan het landelijke gemiddelde van 50%. Deze lagere score kan worden verklaard door een grotere landelijke trend, waarin mensen die in een stedelijke omgeving zich over het algemeen minder snel vrijwillig inzetten wanneer dit wordt vergeleken met niet-stedelijke gebieden (Groffen & Schmeets, 2025). Amsterdammers lijken zich vooral vrijwillig in te zetten voor een

maatschappelijk doel (8%), voor een sportvereniging (8%), of voor buren, ouderen of gehandicaptenhulp (7%) (Oomen, 2025). Ook wordt in eerder onderzoek aangegeven dat 56% van de volwassen Amsterdammers wel eens informele hulp heeft geboden aan iemand anders. Dit is hulp dat wordt geboden wat niet verbonden is aan een organisatie of vereniging, zoals het helpen van buren of het passen op kinderen van een vriend, al neemt dit aandeel sinds 2016 steeds verder af (Oomen, 2025).

Binnen het onderzoek uitgevoerd in Amsterdam, is er ook gekeken naar mogelijke verschillen tussen de stadsdelen. Enerzijds wordt er een hoge betrokkenheid gevonden bij participatieprojecten of buurtbudgetten, waarbij 14% van de bewoners uit Amsterdam Nieuw-West zegt weleens betrokken te zijn, wat significant hoger is dan het Amsterdamse gemiddelde van 8% (Necker, 2024). Maar aan de andere kant zet 27% van de bewoners uit Nieuw-West zich vrijwillig in voor de buurt of stad in brede zin. Hoewel dit een best aardig aandeel is, ligt dit wel een stuk lager dan het Amsterdamse gemiddelde. Ook wordt er gezien dat dit aandeel sinds 2020 is afgenomen van 30,5% in Amsterdam Nieuw-West (Bicknese et al., 2025). Wanneer er wordt gekeken naar de ervaren leefbaarheid en sociale cohesie in dit stadsdeel, scoort Amsterdam Nieuw-West onder het gemiddelde wanneer dit wordt vergeleken met de sociale cohesie van de rest van Amsterdam, waarbij zij een leefsituatie-index hebben van 100 (Bicknese et al., 2025). Daarnaast lijkt Nieuw-West over het algemeen het minst tevreden te zijn over hun buurt met een rapportcijfer van een 6,6 in vergelijking met een 7,5 wat Amsterdammers gemiddeld geven over hun buurt. Ook is er in Nieuw-West het minste vertrouwen dat de buurt zal ontwikkelen, met een score van een 6,4 in vergelijking met een 7,0 die alle Amsterdammers gemiddeld geven (Bicknese et al., 2025).

1.5 Eerder onderzoek uitgevoerd binnen andere NPLV-gebieden:

Om voort te bouwen op eerder onderzoek, en niet eerder onderzoek dubbel uit te voeren, is het waardevol om binnen het vooronderzoek eerst een inventarisatie te maken van welk onderzoek er al is uitgevoerd rondom de waardering van vrijwillige inzet in andere gebieden van het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid (NPLV). Van de onderzoeken die in de andere NPLV-gebieden zijn uitgevoerd, is een overzicht gemaakt, waarvan de belangrijkste onderzoeken hieronder genoemd worden (Bijlage 1).

Verschillende gebieden, waaronder Den Haag Zuid-West en Tilburg Noord-West, zetten specifiek in op financiële prikkels door middel van belastingvrije vrijwilligersvergoedingen. Hierbij geven ze in Tilburg Noord-West de zogeheten ‘sleutelpersonen’ een vergoeding voor hun vrijwillige inzet, waarbij er een mogelijkheid wordt geboden om door te groeien naar een betaalde functie als wijkverbinder (NPLV Tilburg Noord-West, zd). In Amsterdam Zuidoost bestaat een systeem van bewonersvergoedingen die via de gemeente lopen (ZoIsZuidoost, zd). Naast de financiële beloningen wordt er in gebieden zoals Den Haag Zuid-West en Lelystad Oost ook veel waarde gehecht aan niet-financiële vormen van erkenning, zoals persoonlijke bedankjes, workshops en het aanbieden van trainingen via een speciale vrijwilligersacademie (B&A, 2025).

Het belang van het creëren van een helder en transparant waarderingsbeleid wordt in verschillende onderzoeken in verschillende NPLV-gebieden onderstreept. Zo heeft Den Haag Zuid-West een programma opgezet genaamd ‘Doe mee in Zuidwest’ waarbij er via interviews en enquêtes onderzoek is gedaan naar de specifieke beloning, behoeften en behoeften aan regels onderzocht (B&A, 2025). Deze vormen van waardering zullen ook in dit onderzoek meegenomen worden. In Arnhem-Oost is onderzocht welke kernwaarden centraal staan bij bewonersbetrokkenheid, waarbij autonomie, gelijkwaardigheid en transparantie als cruciale factoren naar voren kwamen (Nationaal Programma Arnhem Oost, 2025).

Daarnaast loopt er een grootschalig, gezamenlijk onderzoek van de rekenkamers in onder andere Lelystad Oost, Heerlen-Noord, Groningen-Noord en Dordrecht-West. Dit onderzoek, dat tot midden 2026 doorloopt, richt zich specifiek op de effectiviteit van burgerparticipatie en de wijze waarop bewoners bij wijkplannen worden betrokken (Gemeente Lelystad, 2025).

Tot slot wordt vrijwillige inzet in gebieden zoals Rotterdam-Zuid, Zaandam-Oost en Leeuwarden-Oost nadrukkelijk ingezet als een georganiseerde tussenstap of leerwerkplek naar betaald werk. Hoewel al deze initiatieven de urgentie van het onderwerp aantonen, blijft de concrete vertaling naar een eenduidig waarderingssysteem complex, waarbij er binnen de

NPLV-gebieden nog geen algemeen waarderingssysteem is ontwikkeld en algemeen beschikbaar is gemaakt. Dit maakt dit onderzoek erg wetenschappelijk relevant, waarbij er een nieuw systeem ontwikkeld wordt, waarbij andere organisaties hier weer op kunnen voortbouwen.

2. Theoretisch kader

Om een volledig beeld te schetsen rondom de waardering van vrijwillige inzet binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West, wordt er binnen het theoretische kader eerst uitgezoomd naar meer een algemeen theoretisch kader rondom vrijwillige inzet, waarbij er wordt gekeken naar de invloed van sociaal kapitaal op vrijwillige inzet, en hoe vrijwillige inzet bijdraagt aan sociale cohesie. Na uitgezoomd te hebben naar een meer algemeen theoretisch kader rondom vrijwillige inzet, wordt er ingezoomd naar een theoretisch kader rondom de waardering van vrijwillige inzet, waarbij er gekeken zal worden naar hoe motivaties een rol spelen binnen de gewilde vorm van waardering onder bewoners.

2.1 Sociaal kapitaal naar vrijwillige inzet

Sociaal kapitaal wordt vaak benoemd als een goede indicator voor de hoeveelheid vrijwillige inzet, waarbij het hebben van meer sociaal kapitaal samenhangt met een grotere betrokkenheid in de samenleving. Bewoners met meer sociaal kapitaal zetten zich vervolgens sneller vrijwillig in voor de samenleving (Bekkers, 2005; Putnam, 2000). Door Bourdieu (1986) wordt sociaal kapitaal omschreven als het totaal aantal bronnen die gekoppeld zijn aan een netwerk van relaties die wederzijdse kennis of erkenning bevatten. Hierbij zijn belangrijke aspecten van het hebben van sociaal kapitaal vooral de omvang van een netwerk en de mate waarin de leden van het netwerk bereid zijn om hun hulpbronnen te delen (Bourdieu, 1986). Putnam (1995), een andere grote denker binnen de sociaal kapitaaltheorie, ziet sociaal kapitaal als netwerken, normen en sociaal vertrouwen dat coördinatie en samenwerking voor het gezamenlijke belang faciliteert. Hierin wordt sociaal kapitaal beschreven als een meer omvattende term waarin ook indicatoren zoals sociaal vertrouwen of gezamenlijke normen een rol spelen in de hoeveelheid sociaal kapitaal dat een individu bevat (Putnam, 1995; Uslaner, 1999). Wanneer er een theoretisch kader geschetst wordt, is het interessant om te kijken welke vormen van sociaal kapitaal een mogelijke invloed kunnen hebben op de hoeveelheid vrijwillige inzet die bewoners leveren voor hun wijk. Hierdoor wordt er gekeken naar sociaal vertrouwen, omvang van het sociaal netwerk en de sterkte van dit netwerk, waarbij er indicatoren van Putnam en Bourdieu

worden gecombineerd om zo een zo compleet beeld te kunnen schetsen (Putnam, 1995; Bourdieu, 1986; Uslaner, 1999).

2.1.1 Sociaal vertrouwen en vrijwillige inzet

In eerdere literatuur wordt sociaal vertrouwen als een van de belangrijkste indicatoren gezien voor het uitvoeren van prosociaal gedrag (Irwin, 2009; de Cremer & Stouten, 2003; Evers & Gesthuizen, 2011). Hierin wordt er met sociaal vertrouwen gekeken naar het algemene vertrouwen in anonieme anderen (Schmeets & te Riele 2010; Taniguchi & Marshall, 2014). Het hebben van meer sociaal vertrouwen zorgt ervoor dat mensen meer bereid zijn om collectieve acties te ondernemen voor maatschappelijke problemen die er zijn in hun omgeving (Uslaner, 1999). Mensen met meer vertrouwen in hun medemensen willen graag een actievere rol bekleden in hun omgeving waardoor zij zichzelf eerder zullen inzetten voor de maatschappij (Putnam, 1995; Uslaner, 1999). Deze individuen zijn eerder geneigd om moreel gunstig gedrag te vertonen wanneer er vertrouwen is. Sociaal vertrouwen zorgt ervoor dat mensen minder bezig zijn met het behalen van een eigenbelang, waardoor de gehele samenleving uiteindelijk vooruit gaat (Uslaner, 1999). Een vorm van moreel gunstig gedrag is de vrijwillige inzet, waarbij men zich actief inzet voor het algemeen belang en niet het eigen belang. Hierdoor wordt er verwacht dat individuen die meer sociaal vertrouwen hebben, zich over het algemeen eerder vrijwillig zullen inzetten.

2.1.2 Sociale netwerken en vrijwillige inzet

De omvang van het sociale netwerk wordt in eerder onderzoek ook aangekaart als een belangrijke indicator voor het vergroten van de kans op vrijwillige inzet (McPherson, Popielarz & Drobnic, 1992). Hierbij wordt er gezegd dat wanneer een individu meer contact heeft met mensen uit zijn netwerk, er een grotere kans is dat er iemand in het netwerk zich vrijwillig in zou zetten voor de maatschappij. Uit eerder onderzoek wordt aangekaart dat de meeste mensen via hun sociale netwerk verbonden raken aan maatschappelijke organisaties, waarbij sociale druk en verwachtingen vanuit de omgeving een belangrijke rol spelen (Bekkers, 2005; Wilson & Musick, 1999). Wanneer er dus een groter netwerk is, is er een grotere kans dat individuen in aanraking komen met individuen die al vrijwilligerswerk leveren, waardoor zij dit zelf ook sneller vrijwillig zullen inzetten (Bekkers, 2005; Wilson & Musick, 1999). Hierin gaat het niet over hoe sterk deze onderlinge netwerken zijn, maar juist om de omvang van de netwerken. Uit eerder onderzoek wordt juist aangekaart dat zwakke banden belangrijk zijn, omdat deze banden rijker zijn aan nieuwe informatie, omdat zij bruggen vormen naar andere sociale netwerken en daardoor eerst niet toegankelijke informatie toegankelijk maken (McPherson, et al., 1992).

Hierdoor wordt er verwacht dat de omvang van iemands sociale netwerk een positieve invloed heeft op de vrijwillige inzet.

2.2 Vrijwillige inzet en sociale cohesie

Naast dat sociaal kapitaal invloed kan hebben op de mate waarin bewoners zich vrijwillig inzetten, wordt in de literatuur ook gevonden dat deze relatie ook de andere kant op kan werken. Hierbij wordt er gevonden dat het uitvoeren van vrijwillige inzet kan bijdragen aan een vergroting van het sociaal kapitaal, en daarmee indirect bijdraagt aan het vergroten van de sociale cohesie binnen een samenleving (Putnam, 2000; Horsham, et al., 2024). Het is met name interessant voor Amsterdam Nieuw-West, waar de sociale cohesie en het vertrouwen in de buurt lager liggen dan het Amsterdamse gemiddelde, om juist te kijken naar hoe het stimuleren van vrijwillige inzet hier mogelijk aan zou kunnen bijdragen (Bicknese et al., 2025).

Het onderzoeken van de relatie tussen vrijwillige inzet en sociale cohesie is echter een uitdaging. Sociale cohesie wordt in verschillende onderzoeken op een net andere manier gedefinieerd (Jenson, 1998; Chan, To & Chan, 2006). Hierbij wordt vrijwillige inzet vaak als onderdeel van sociale cohesie gezien en niet als aparte invloedsfactor (Horsham, et al., 2024; Davies, et al., 2023). Dit maakt het zo dat causaliteit lastig te bepalen is, waarbij het niet duidelijk is of vrijwillige inzet invloed heeft op sociale cohesie, of dat sociale cohesie invloed heeft op vrijwillige inzet (Horsham, et al., 2024; Fox, 2019).

In eerder onderzoek wordt gevonden dat het doen van vrijwilligerswerk mogelijkheden biedt voor contact binnen en tussen gemeenschappen, waardoor er meer sociale cohesie zou kunnen ontstaan in een samenleving (Putnam, 2000; Davies, et al., 2023). Door het samen uitvoeren van activiteiten voor een organisatie, kunnen sociale contacten en sociale netwerken ontstaan (Groffen & Schmeets, 2025). Hierbij kan vrijwillige inzet zowel bijdragen aan bonding sociaal kapitaal, waarbij herhaald contact bestaande relaties versterkt, als aan bridging sociaal kapitaal, waarbij nieuwe sociale contacten kunnen ontstaan tussen verschillende groepen in de wijk (Fox, 2019; Putnam, 2000). Deze contacten dragen bij aan het vergroten van sociale netwerken, wat een positieve invloed heeft op de sociale cohesie van de buurt waarbij er een fijnere leefomgeving gecreëerd wordt (Arts & te Riele, 2010).

Hierdoor kan het Nationaal Programma Samen Nieuw-West mogelijk bijdragen aan het versterken van de sociale cohesie in de wijk door meer in te zetten op vrijwillige inzet, omdat er uit eerdere literatuur verwacht wordt dat vrijwillige inzet en sociale cohesie elkaar positief kunnen versterken.

2.3 Motivaties naar vrijwillige inzet

Hoewel sociaal kapitaal en sociale cohesie inzicht kunnen geven in waarom het belangrijk is om als Nationaal Programma te investeren in vrijwillige inzet, zijn deze concepten niet genoeg om te verklaren waarom individuen zich vrijwillig inzetten en welke vorm van waardering zij het meest passend zouden vinden. Hiervoor wordt in de volgende paragrafen ingegaan op de individuele motivaties en vormen van waardering, om zo ook op individueel niveau een beter beeld te kunnen schetsen voor dit onderzoek.

Wanneer er wordt gekeken naar motivaties, worden er in eerdere literatuur twee belangrijke vormen aangekaart, dit zijn de intrinsieke en extrinsieke motivatie. Hierbij wordt intrinsieke motivatie omschreven als een motivatie om een activiteit uit te voeren omdat de activiteit zelf interessant is, of plezier en voldoening geeft aan de persoon die deze uitvoert (Finkelstien, 2009; Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994; van Mourik, et al., 2022). Een belangrijke rol bij intrinsieke motivatie is de behoefte aan autonomie, meesterschap en zingeving (de Gast, et al., 2011). Bij extrinsieke motivatie wordt een activiteit vooral uitgevoerd vanwege de verwachte opbrengsten die bepaald werk met zich meebrengt. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan het verhogen van het menselijk kapitaal door het verkrijgen van bepaalde vaardigheden, het verhogen van sociaal kapitaal, of het krijgen van sociale erkenning (Amabile, et al., 1994; van Mourik, et al., 2022; Antoni, 2009). Uit eerder onderzoek wordt gehaald dat intrinsieke motivatie uiteindelijk zorgt voor een beter houdbare participatie waarbij intrinsieke motivatie leidt tot een hogere betrokkenheid, duurzame inzet en betere resultaten binnen de vrijwillige inzet (de Gast, et al., 2011)

In de sociologische goal-framing theorie worden er door Lindenberg (2006) drie verschillende ‘master frames’ onderscheiden die invloed hebben op het uitvoeren van pro sociaal gedrag, zoals vrijwillige inzet. Dit zijn de overkoepelende sets aan doelen die kijken naar de kern motivaties van individuen; het hedonistische frame kijkt naar directe behoeftebevrediging zoals plezier of het vermijden van negatieve effecten, het winst frame kijkt naar het verbeteren van individuele hulpbronnen, en het normatieve frame kijkt vooral naar gedrag wat gestuurd wordt door sociale normen (Lindenberg, 2006; Karr, 2013).

Alle vormen van motivaties zijn psychologische processen waarin de motivatie om vrijwillige inzet uit te voeren verschilt per persoon. Het is dan ook erg belangrijk om hier rekening mee te houden, waarbij maatwerk nodig is om individuele burgers te betrekken binnen de vrijwillige inzet (van Mourik, et al., 2022). Door op individueel niveau in te spelen op autonomie, meesterschap en zingeving, zou dit een manier kunnen zijn om bewoners te verleiden tot participatie (de Gast, et al, 2011). Omdat bewoners verschillende motivaties

kunnen hebben voor het uitvoeren van vrijwillige inzet, wordt er verwacht dat zij verschillen in welke vorm van waardering zij als meest belangrijk zien.

2.4 Waardering van vrijwillige inzet

Dit onderzoek bouwt voort op de bevindingen die zijn gedaan binnen het onderzoek van Bart van den Bergh (2025). Binnen dit onderzoek worden verschillende vormen van waardering onderscheiden voor het uitvoeren van vrijwillige inzet (van den Bergh, 2025). Deze kunnen worden opgedeeld in vier categorieën: Herkenning, Erkenning, Waardering en Beloning.

Bij herkenning gaat het er vooral om dat organisaties weten hoeveel tijd, energie en offers vrijwilligers geven bij het uitvoeren van vrijwillige inzet. Hierbij gaat het niet alleen over het herkennen van de inzet die geleverd wordt, maar ook over of bewoners zich herkennen in de organisatie waar zij aan bijdragen. Wanneer bewoners zich meer betrokken voelen, kan dit ervoor zorgen dat zij zich meer thuis voelen in de inzet die zij leveren (van den Bergh, 2025).

Erkenning gaat een stap verder dan Herkenning. Hierbij worden bewoners die vrijwillige inzet leveren niet alleen gezien, maar ook serieus genomen. Hierbij krijgen bewoners ruimte binnen organisaties, waarin hun inbreng wordt meegenomen en dat er duidelijkheid is over hun positie, rechten en verantwoordelijkheden (van den Bergh, 2025). Gelijkwaardigheid speelt hierin een belangrijke rol, waarbij bewoners als volwaardige samenwerkingspartner gezien worden, en waarin hun kennis over de wijk ook daadwerkelijk wordt meegenomen (van den Bergh, 2025).

De derde vorm is Waardering, waarbij de erkenning ook zichtbaar gemaakt wordt (van den Bergh, 2025). Dit kan gedaan worden aan de hand van een persoonlijk compliment, een bedankje, een vrijwilligersuitje of het aanbieden van trainingen of cursussen. Waardering hoeft niet altijd financieel te zijn, maar vormen van aandacht, terugkoppeling en ontwikkelmogelijkheden laten de bewoners voelen dat hun bijdragen worden gezien en serieus genomen (van den Bergh, 2025).

De laatste vorm is Beloning, waarbij het om een meer fysieke vorm van waardering gaat. Voorbeelden van een beloning zijn bijvoorbeeld een geldbedrag, tegoedbon, het beschikbaar stellen van ruimtes of het geven van kortingen. Hierbij is het van belang dat de beloning in verhouding staat tot de geleverde inspanning, waarbij bewoners in een vergelijkbare vorm van inzet op eenzelfde manier beloond moeten worden (van den Bergh, 2025). Voor nu wordt er ondervonden dat de afspraken rond de waardering van vrijwillige inzet binnen het Nationaal Programma nog niet goed is geregeld, waarbij er veel onduidelijkheid heerst onder

de bewoners over wat zij kunnen verwachten. Dit zorgt ervoor dat voor sommigen de motivatie om vrijwillige inzet te leveren wordt verminderd waardoor zij niet meer mee willen doen aan het NPSNW (van den Bergh, 2025).

Verschillende typen vrijwilligers hebben hun eigen verwachtingen en behoeften wanneer het gaat over de punten erkenning, waardering en beloning mede omdat zij verschillen in hun persoonlijke motivaties die zij hebben voor het uitvoeren van vrijwilligers (Rossen & Ramakers, 2013). Hierdoor zijn ook de punten van erkenning, waardering en beloning een belangrijk punt voor maatwerk (Rossen & Ramakers, 2013). Om de vrijwillige inzet ook houdbaar te houden, en ervoor te zorgen dat vrijwilligers inzet blijven vertonen, is inspielen op intrinsieke motivatie niet altijd genoeg. Zo wordt er gevonden dat het voor vrijwilligers belangrijk is om ook hier een vorm van maatwerk te hebben, waarin er specifieke afspraken gemaakt worden die aansluiten op de persoonlijke belangen (Rossen & Ramakers, 2013).

Niet goed op de vrijwilliger afgestemde vormen van erkenning en waardering kunnen zelfs demotiverend werken en leiden tot het stoppen met de vrijwillige inzet (van den Bergh, 2025; Rossen & Ramakers, 2013). Erkenning en waardering moeten daarom maatwerk zijn. Wel lijkt er doorgaans een afkeer te zijn van al te grote beloningen. De voldoening wordt in eerste instantie gehaald uit de vrijwillige inzet zelf. Wel wordt een blijk van waardering van ‘hogerhand’ op prijs gesteld (Plempers, Wentink, & Broenink, 2005). Hierbij is het belangrijk dat, vooral voor de vorm belonen, dat hier een eenduidige lijn in getrokken wordt, om gevoelens van ongelijkheid te verminderen en hierdoor niet te riskeren dat de motivatie van de bewoners af zal nemen (van den Bergh, 2025).

Door dit mee te nemen, wordt verwacht dat bewoners die intrinsiek gemotiveerd zijn mogelijk meer waarde hechten aan herkenning en erkenning als vormen van waardering, terwijl bewoners die meer extrinsiek gemotiveerd zijn mogelijk meer waarde hechten aan concrete vormen van waardering en beloning. Hierbij blijft het belangrijk om rekening te houden met het feit dat motivaties naast elkaar kunnen bestaan en dat waardering daarom maatwerk blijft waarbij duidelijke afspraken en gelijke afspraken tussen alliantiepartners hierin erg belangrijk zijn.

2.5 Conclusies

Binnen het theoretische kader rondom de waardering van vrijwillige inzet, is er vanuit verschillende invalshoeken naar het onderwerp gekeken. Eerst werd er gekeken naar het verband tussen sociaal kapitaal en vrijwillige inzet, waarbij wordt verwacht dat sociaal vertrouwen en netwerkgrootte een positieve invloed kunnen hebben op het uitvoeren van vrijwillige inzet. Daarnaast kan vrijwillige inzet zelf ook positief bijdragen aan de sociale cohesie van de samenleving, doordat bewoners door het uitvoeren van vrijwillige inzet hun sociale netwerk kunnen vergroten via zowel bonding als bridging processen. Dit laat zien waarom het investeren in vrijwillige inzet voor het NPSNW van belang kan zijn.

Daarnaast wordt het duidelijk dat het niet genoeg is om alleen op een meer sociaal niveau te kijken naar vrijwillige inzet, omdat intrinsieke als extrinsieke motivatie ook een rol speelt in waarom individuen vrijwillige inzet zullen uitvoeren. Hierbij wordt er verwacht dat individuen met meer intrinsieke motivatie meer belang zullen hebben bij erkennende en herkennende vormen van waardering terwijl individuen met meer extrinsieke motivatie eerder waarderende of belonende vormen van waardering belangrijker vinden. Op basis van de eerdere literatuur, wordt er daarbij ook verwacht dat waardering niet als een vaste vorm gezien moet worden, waarbij er ruimte moet zijn voor maatwerk waarin de vormen van waardering op een passende manier ingezet moeten worden. Waarbij er volgens eerdere literatuur belang is bij een eenduidig en transparant waarderingsbeleid, zodat bewoners niet zullen uitvallen.

3. Methoden

Om naast de literatuurstudie een beter beeld te schetsen van wat de specifieke belangen zijn binnen Amsterdam Nieuw-West, is er gebruikgemaakt van kwalitatieve interviews. In deze kwalitatieve interviews is er gesproken met drie wijkverbinders en drie wijkprojectleiders. Er is gekozen om juist met wijkverbinders en wijkprojectleiders te praten omdat zij op verschillende manieren in contact staan met bewoners en organisaties, waardoor zij een goed beeld zouden hebben over wat de belangen zijn van verschillende groepen bewoners die vrijwillige inzet leveren. Hierdoor kunnen de interviews het beeld schetsen van een grotere groep bewoners, zonder dat er met een hele groep individuele bewoners gesproken moet worden om nog steeds dit complete beeld te kunnen schetsen. Zowel de wijkverbinders als de wijkprojectleiders zijn eerst benaderd via hun mail, met een samenvatting van de onderzoeksopzet, waarbij er vervolgens telefonisch contact is opgenomen (Bijlagen 2 & 3).

Er is gekozen voor semi-gestructureerde interviews. Hierdoor stonden de hoofdlijnen van het interview vast, waarbij er een mogelijkheid was om dieper op de antwoorden door te vragen. Deze manier van interviewen bood de gelegenheid voor de onderbelichte of onvoorziene onderdelen van de waardering van vrijwillige inzet, en werd er genoeg ruimte gecreëerd voor de geïnterviewden om hun verhaal te vertellen. Voor zowel de interviews met wijkverbinders als de interviews met wijkprojectleiders werd van tevoren een topiclijst opgesteld, met hierop de hoofdlijnen van beide interviews (Bijlage 4). Hierdoor wordt toch, ondanks de meer vrije opzet van het onderzoek, ingegaan op dezelfde hoofdpunten waardoor de interviews achteraf gemakkelijker met elkaar te vergelijken zijn. De interviews zijn, na toestemming gekregen te hebben van de respondenten, opgenomen waarbij de anonimiteit van de respondenten in dit onderzoek gewaarborgd wordt.

In de interviews werd er eerst ingegaan op de rol die de wijkverbinders en wijkprojectleiders vervullen in hun alliantie gebied. Vervolgens werd er gekeken naar het profiel en de inzet van actieve bewoners, waarbij intrinsieke motivaties een belangrijke rol spelen. Daarna werd er dieper gekeken naar de ervaringen die zij hebben met verschillende soorten waardering, en het geluid dat zij horen van actieve bewoners over waar er tekortgeschoten wordt, of welke vormen van waardering juist goed lopen. Vanuit de verschillende vormen van waardering, werd er vervolgens specifiek gevraagd naar de financiële kant van waarderen. Tot slot werd er aan alle respondenten nog gevraagd naar wat voor hen het belangrijkste element is wat meegenomen moet worden in de handvatten.

De gesprekken vonden zowel online als fysiek plaats. Hierbij werd er gekozen voor de ene of de andere vorm op basis van de beschikbaarheid van de geïnterviewden. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich vrij voelde om hun eerlijke mening rondom dit onderwerp te benoemen, is ervoor gekozen om alle deelnemers van het onderzoek volledig te anonimiseren. De interviews hadden een duur van tussen de 25 en 50 minuten.

Na de afname van de interviews, is er gebruikgemaakt van zowel bottom-up als top-down coderingsmethoden van de uitgeschreven transcripties om het vormen van de analyses, en uiteindelijk de handvatten, overzichtelijker te maken (Bijlage 5). Hierbij zijn de top-down codes vooral opgesteld aan de hand van het eerder opgesteld theoretisch kader, zoals motivaties (extrinsiek en intrinsiek), de vormen van waardering (herkenning, erkenning, waardering en beloning) en sociale factoren. Hierna is opnieuw naar de gecodeerde interviews gekeken, waarbij bottom-up codes zijn toegevoegd op basis van de onderdelen van de interviews die nu buiten de bestaande codes vielen. Dit waren codes zoals de gradaties in vrijwillige inzet, tijdsinvestering, persoonlijke ervaringen of de discussie over de terminologie van vrijwillige inzet en bewonersparticipatie.

In de kwalitatieve interviews worden nu alleen wijkverbinders en wijkprojectleiders geïnterviewd, die vooral de belangen en ervaringen van de bewoners vertolken. Om ook de kant van de organisatie goed mee te nemen in de handvatten, zullen de resultaten van de interviews, in de vorm van de handvatten, vervolgens voorgelegd worden aan verschillende alliantiepartners. Dit wordt gedaan om te kijken of de handvatten ook haalbaar zijn en duidelijk genoeg zijn om deze ook uit te voeren.

4. Analyse en Resultaten

Vanuit de getranscribeerde en gecodeerde interviews, zijn er verschillende elementen die overeenkomen binnen de interviews. Deze elementen zijn in eerste instantie onderverdeeld in twee perspectieven. Het perspectief van de wijkverbinders die zich direct bezighouden met het activeren van bewoners naar vrijwillige inzet. En vervolgens het perspectief van de wijkprojectleiders, die vanuit een meer organisatorisch perspectief hebben op de waardering van vrijwillige inzet. Hoewel zowel de wijkprojectleiders als de wijkverbinders met een net andere blik kijken naar de waardering van vrijwillige inzet, laten de resultaten naast een aantal verschillen vooral veel overeenkomsten zien. In dit hoofdstuk zullen de perspectieven van de wijkprojectleiders en wijkverbinders verder worden uitgewerkt, waarin de belangrijkste bevindingen uit de interviews naar voren worden gebracht.

4.1 Onduidelijkheid over vergoedingen en afspraken

Volgens de wijkverbinders heerst er onder de buurtbewoners veel onduidelijkheid over welke afspraken er bestaan binnen de alliantiepartners. Hierbij geven zij aan dat veel bewoners niet eens weten wat er financieel mogelijk is, en dat er in de meeste gevallen geen duidelijke afspraken hierover gemaakt worden. Er heerst onder de bewoners een behoefte aan duidelijkheid, zodat zij van tevoren al een goede verwachting hebben van wat hun geboden kan worden. Zo zegt een van de wijkverbinders het volgende:

"Ik denk voornamelijk dat er toch wel ook regels zijn moeten komen voor vrijwilligers, dat ze ook hun rechten hebben. Dus ook gewoon duidelijke afspraken van tevoren."
(interview 3 - wijkverbinder).

Niet alleen is er veel onduidelijkheid over vergoedingen en afspraken, ook bestaan er in heel veel gevallen helemaal geen afspraken over financiële vergoedingen. Dit gebrek aan verwachttingsmanagement aan de voorkant kan voor problemen zorgen. Wanneer vanuit de organisaties wel veel verwacht wordt van bewoners die vrijwillige inzet leveren, en hier geen duidelijke afspraken tegenover staan, vergroot dit de onduidelijkheid van de bewoners, waarbij zij niet weten waar zij aan toe zijn.

"Wij hebben geen afspraken qua vergoedingen en mensen zeggen natuurlijk niet dat ze daarom afhaken, maar ze geven wel, het gewoon druk hebben of ze komen gewoon niet opdagen, geven dan aan van, ja, ik kan niet." (interview 1 - wijkverbinder)

Dit laat zien dat het ontbreken van afspraken niet alleen praktisch onhandig is, maar ook invloed heeft op het gevoel van erkenning. Wanneer bewoners niet weten wat zij kunnen verwachten, wordt hun gevoel niet serieus genomen. Hierdoor neemt de houdbaarheid van vrijwillige inzet

af, wat op langere termijn voor problemen zou kunnen zorgen. Dit kan gezien worden als een signaal van een niet goed werkende waardering in deze wijken.

4.2 Intensiteit van de vrijwillige inzet

De wijkverbinders tonen aan dat actieve bewoners vaak zwaar belast worden, waarin er een verschil wordt gezien in mensen die hier en daar een bijeenkomst bijwonen, of een bewoner die meer actief is, in bijvoorbeeld het opstellen van een agenda, notuleren, of andere kernactiviteiten voor het bestaan van de alliantie. Vrijwillige inzet begint vaak klein, vanuit intrinsieke motivatie. Maar hierin kan het vrijwilligerswerk binnen de organisaties soms erg toenemen, waardoor de bewoners meer tijdsdruk ervaren naast hun normale baan.

“Tijd is gewoon vooral in deze, ja, nu eigenlijk is zo kostbaar voor mensen, omdat de druk eigenlijk in het leven vrij hoog is” (Interview 1 - wijkverbinder)

Wanneer bewoners eenmaal actief zijn binnen een organisatie, wordt dit vaak erg omarmd, waardoor het takenpakket van de bewoners groeit en groeit. Vooral de administratieve taken, zoals het schrijven van notulen of het voorzitten van een vergadering, zijn erg tijdrovende en belastende taken.

“Maar je merkt toch wel dat het zoveel belast eigenlijk ook met notulen schrijven, want je probeert ook wel echt eigenaarschap te creëren. (...) Ja, dat is best wel intensieve tijd in hun ogen en zo zie ik dat zelf persoonlijk ook.” (Interview 1 - wijkverbinder)

Dit proces verloopt vaak ongemerkt, juist omdat bewoners in het begin heel enthousiast zijn en graag ook willen bijdragen. Door de groei van het takenpakket, worden verwachtingen en tijdsbesteding steeds groter waardoor ook de financiële vergoedingen een rol gaan spelen, omdat de inzet niet meer in verhouding staat tot de belasting;

“Maar inderdaad, de grote struikelblok is dan vaak tijd. Hoeveel tijd vraagt het van mij? Vaak beginnen ze enthousiast met een paar uurtjes, maar die paar uurtjes binnen een organisatie wordt graag helemaal omarmd, wordt je heel belangrijk en krijg je een bepaalde positie. En dan vanuit een verwachttingsmanagement natuurlijk veel groter, veel meer. Waardoor het stukje financiën natuurlijk ook wel een rol gaat spelen.” (Interview 2- wijkverbinder)

Hieruit blijkt dat de intensiteit van de vrijwillige inzet binnen organisaties erg kan toenemen, waarbij bewoners beginnen vanuit een sterke intrinsieke motivatie waarbij de tijdsbesteding groter en groter wordt. Hier moeten bewoners in worden beschermd.

4.3 Verschil in vorm van vrijwillige inzet versus buurtverbondenheid

Vanuit het beeld wat de wijkprojectleider schetsen, wordt er via verschillende routes gesproken over vrijwillige inzet. Zo wordt er vanuit de wijkalliantie eerder gesproken vanuit een buurtverbinders perspectief, waarbij het doel is om individuen aan te sporen om vanuit intrinsieke motivatie zich in te zetten voor de buurt, om zo uiteindelijk een meer sociale cohesie te creëren in dit gebied. Een belangrijke factor hierin is community building, waar verschillende allianties mee bezig zijn.

"Ik zie wel een verschil tussen de benadering vanuit de community building, wat we aan het doen zijn, en een benadering (...) waarbij je gewoon een vrijwilliger hebt en dat is dan bij een vereniging of organisatie wat heel erg meer taakgericht is (...). Je bent meer als bewoner ook betrokken bij dat hele proces. Je krijgt ook zeggenschap, je ontwikkelt een soort van eigenaarschap." (Interview 6 - wijkprojectleider)

Wanneer bewoners worden geactiveerd vanuit deze meer de buurt verbondenheid en community building, wordt er minder gekeken naar vrijwillige inzet. Terwijl mensen die echt bij een organisatie betrokken zijn, wel behoefte hebben aan een meer financiële beloning.

"Maar er zit een soort dunne lijn tussen wat doen mensen uit een soort intrinsieke motivatie om een beetje naar elkaar om te kijken en een buurtje fijner te houden. Of iets leuks te organiseren voor de buurt. En wanneer neem je, bij wijze van spreken iets van werk over van de overheid waardoor ze dat niet meer doen en jij daarvoor betaald zou moeten worden" (Interview 4 - wijkprojectleider)

Het is dus van belang om een onderscheiding te maken in het soort vrijwillige inzet wat er geleverd wordt, waarbij er een verschil moet worden gemaakt tussen buurtparticipatie, wat een benadering heeft van community building en vooral op intrinsieke motivatie gebaseerd zijn, en vrijwillige inzet. Deze groep is bij een organisatie betrokken en haalt taken uit handen van bijvoorbeeld de overheid.

4.4 Wie initieert het werk?

Onder de wijkprojectleiders wordt aangekaart dat er een duidelijk verschil zit in inzet, afhankelijk van de vraag waar het initiatief van de inzet vandaan komt. Hierin wordt er een onderscheid gemaakt tussen de projecten die organisch ontstaan vanuit de intrinsieke motivatie van de buurtbewoners zelf om hun wijk vooruit te krijgen (bottom-up), en aan de andere kant de projecten of taken die vanuit een organisatie of overheid worden vastgesteld of opgelegd (top-down). Wanneer het initiatief meer bij de buurtbewoners ligt, komt deze motivatie meer vanuit het verbeteren van de wijk, en is deze meer intrinsiek. Zo stelt een van de wijkprojectleiders dat een bewoners vooral veel willen betekenen voor hun leefomgeving;

"Kijk, een bewoner die wil zich inzetten voor de buurt. Die wordt niet per se warm van wij moeten nu een wijkalliantie gaan vormen en we moeten een covenant gaan tekenen met z'n allen'. Die wil gewoon een leuke activiteit organiseren of die wil dat de straat veiliger wordt, of die wil dat er groen komt." (Interview 4 - wijkprojectleider).

Dit is een van de belangrijke doelen van community building, waarbij bewoners zelf gestimuleerd worden om verandering in hun eigen omgeving te realiseren met elkaar. Hierin wordt eigenaarschap binnen de wijk gecreëerd, waardoor deze projecten minder snel als formele vrijwillige inzet gezien worden maar meer als een steentje bijdragen aan de buurt. Zo zegt een wijkprojectleider het volgende:

"Maar voor die wijkalliantie is dat er niet. Je bent echt aan het bouwen aan een gemeenschap. Aan betrokken bewoners samen die zich inzetten voor hun leefomgeving. (...) Je bent meer als bewoner ook betrokken bij dat hele proces. Je krijgt ook zeggenschap, je ontwikkelt een soort van eigenaarschap." (Interview 6 - wijkprojectleider).

Veel projecten die worden opgezet binnen de alliantie, komen op gang door eigen interesse van buurtbewoners. Hierbij wordt er specifiek veel aandacht gegeven aan wat de bewoner zelf wil, om op deze manier eigenaarschap zo goed mogelijk te kunnen waarborgen. In dit soort projecten lijkt de financiële vergoeding minder nodig te zijn, omdat er een hoge intrinsieke motivatie geldt. De wijkprojectleiders geven aan zich vooral te proberen te richten op dit soort projecten.

"Wat wil de bewoner zelf? En daar spelen we op in. Dus wij zullen niet als een thema... Als ik een thema belangrijk vind, maar niemand vindt die belangrijk. Dan laat ik het en ga ik daar mensen geen hulp bij vragen. Dus daarom ga ik. Zijn de thema's waar ik mee omga zijn al thema's die dus veel bewoners belangrijk vinden. Dus dan is het denk ik ook wat makkelijker om bewoners te vinden. Die daar dan ook bij willen helpen en zich

voor willen inzetten. En dan is het denk ik natuurlijk lastig bij sommige organisaties. Die gewoon hulp nodig hebben bij bepaalde dingen. Waar gewoon afspraken over zijn gemaakt. Waarvoor ze zich moeten inzetten. En daar dan echt specifiek vrijwilligers voor moeten vinden. (interview 5 - wijkprojectleider)

Hier tegenover staat de meer systematische vorm van vrijwillige inzet, waarbij er bepaalde dingen worden verwacht van de vrijwilligers. Zo hebben zij vaker (verplichte) taken, waardoor het uitvoeren van vrijwillige inzet toch meer voelt als werk. In deze vormen van vrijwillige inzet, vullen vrijwilligers cruciale taken die vaak al meer vastliggen, hierdoor zou het kunnen zijn dat bewoners minder vanuit intrinsieke motivatie mee zouden doen dan dat zij zouden doen bij het zelf opzetten van projecten. Bij dit soort projecten speelt een financiële vergoeding een grotere rol, omdat er minder sprake is van intrinsieke motivatie.

“Maar er zit een soort dunne lijn tussen wat doen mensen uit een soort intrinsieke motivatie om een beetje naar elkaar om te kijken en een buurtje fijner te houden. Of iets leuks te organiseren voor de buurt. En wanneer neem je, bij wijze van spreken iets van werk over van de overheid waardoor ze dat niet meer doen en jij daarvoor betaald zou moeten worden (Interview 4 - wijkprojectleider)

Een voorbeeld van een project dat top-down georganiseerd is, is het welzijns dashboard, waarbij er vanuit de UvA is gevraagd of bewoners mee wilden doen aan co-creatie sessies. Omdat de organisatie hierbij expliciet kennis kwam halen bij de bewoners, werd er in dit geval wel gekozen voor een financiële compensatie:

Dat zijn co-creatie sessies. Met ongeveer 25 bewoners. En zij geven daarbij wel aan. Omdat we echt wat komen halen. Vinden we ook dat we daar iets tegenover moeten leggen. Die bewoners krijgen voor die per sessie 25 of 50 euro gekregen. VVV bon. (Interview 6 - wijkprojectleider)

4.5 Gelijkwaardigheid

Wanneer het gaat over het uitbreiden van bewonersparticipatie, is een belangrijk punt van waardering de gelijkheid. Hierbij is het belangrijk dat bewoners zich gehoord voelen en als volwaardige partners samen kunnen werken met projectleiders en andere instanties. Het doel is om bewoners en de professionals als gelijkwaardig te zien, waarbij iedereen gehoord wordt en inspraak heeft. Hierbij is het doel dat het gevoelde eigenaarschap van de bewoners over hun eigen wijk toeneemt.

"Participatie wordt wel steeds meer een ding, ook vanuit de overheid, maar er zit nog steeds altijd een bepaalde machtsverhouding in. Jullie mogen met ons meedoen, jullie mogen met ons meepraten, zeg maar. (...) Maar het is ook echt nadrukkelijk een gevoel dat mensen moeten hebben. (...) En wat ik wel gemerkt heb is dat gelijkwaardigheid ook wel echt meer gaat. Het gaat niet alleen over een bepaalde afspraak die je maakt of zo. Dat je zegt van nu zijn we gelijkwaardig aan het werk en jij hebt zeggenschap en jij hebt zeggenschap. (...). De gesprekken die je met andere medewerkers in de buurt hebt, dan moet je een bepaald gevoel hebben van gelijkwaardigheid. En dat is denk ik best wel moeilijk in regels of afspraken te omschrijven. Maar dat gaat echt over een bepaalde grondhouding als, ja, medewerker, professional in zo'n buurt. En daar is denk ik nog best wel een wereld te winnen aan, dat stukje. (Interview 4 - wijkprojectleider).

Om dit te realiseren, wordt er in bepaalde wijken al gesproken van 'leden' en niet van 'vrijwilligers', omdat het idee van gelijkwaardigheid wordt bevorderd. Hierdoor zou het idee van 'vrijwilligerswerk' minder belangrijk worden, en wordt er echt gestuurd op de eigenaarschap van de bewoners over hun eigen buurt. Dit zorgt ervoor dat bewoners vanaf het begin op gelijke hoogte worden gezet met de formele instanties in de wijk.

"Wij noemen het dus geen vrijwillige inzet, wij zijn gewoon leden. Maar wij zien dus bewoners op gelijke hoogte als organisaties en ondernemers. En ik merk wel dat het gewoon heel erg werkt dat we ze gewoon heel serieus nemen." (Interview 5 - wijkprojectleider)

Door het creëren van eigenaarschap en gelijkheid, is soms het resultaat van het werk al genoeg waardering voor de bewoners. Dat zij concreet bij kunnen dragen aan het vormen van ideeën en de uitvoering hiervan, en dat zij gehoord worden in hun verhaal speelt hierbij een belangrijke rol;

"Dat ze zich als gelijkwaardige partner hebben gezien. Dat dat al een hele belangrijke is. Dat ze aan tafel zitten. Dat wat zij zeggen ook wordt meegenomen. Dat

daar wat mee gedaan wordt. Dat dat ook weer terug wordt gekoppeld. Of dat wat er gerealiseerd wordt. Dat ze daar een rol in hebben. Gezamenlijk. En dat het een resultaat oplevert. Waar ze naartoe werken. Dat is denk ik de essentiële waardering. Voor de mensen, de bewoners die betrokken zijn bij een wijkalliantie.” (interview 6 - wijkprojectleider).

Hieruit kan worden gehaald dat de waardering binnen allianties niet alleen afhangt van een financiële beloning of niet, maar dat gelijkheid een belangrijke rol speelt in de waardering. Waarbij vooral het punt erkenning en herkenning aangehaald worden. De stem van de bewoner telt daadwerkelijk, waardoor bewoners zich gemotiveerd en gewaardeerd blijven voelen.

4.6 Financiële vergoeding

Uit de interviews komt naar voren dat de financiële vergoeding niet alleen wordt gezien als een manier van betalen, maar voor veel bewoners ook als een erkenning voor het werk wat zij doen. Hierbij gaat het niet over het kunnen rondkomen met het bedrag dat zij krijgen voor de inzet, maar echt als een manier om het werk wat zij leveren te erkennen en waarderen.

“Ik denk wel een vrijwilligersvergoeding. Niet voor, he, het is geen vetpot, dat weet ik. Maar voornamelijk voor de erkenning en de waardering. En een extraatje voor de mensen die wat leveren.” (Interview 3 - Wijkverbinder)

Daarbij wordt er wel gezegd dat er voorzichtig omgegaan moet worden met het geven van een financiële vergoeding, omdat een vergoeding ervoor zou kunnen zorgen dat de intrinsieke motivatie voor het uitvoeren van vrijwillige inzet zou kunnen afnemen bij de bewoners.

“Voor mij kan de valkuil ook weer zijn dat als iemand met intrinsieke motivatie begint en je gaat ze met een externe bron belonen, dan wordt de kantelpunt dat ze het daarvoor gaan doen. En dan is dat niet meer waardering genoeg. Eerst was het vanuit mezelf en nu is het voor het geld of voor die cadeaubon.” (Interview 1 - Wijkverbinder)

Bij het vormen van handvatten moet hierdoor op beide punten worden ingespeeld, waarbij een vrijwilligersvergoeding er is om extra erkenning en waardering te kunnen geven aan de groep vrijwilligers die zich hard inzetten, waarbij er niet teveel of te snel een financiële beloning gegeven moet worden om zo de intrinsieke motivatie te kunnen waarborgen.

Uit de interviews komt naar voren dat de financiële kant van waardering vooral als passend gezien wordt, wanneer de vrijwillige inzet verschuift van buurtbetrokkenheid naar meer structurele of taakgerichte inzet. Dit zijn bijvoorbeeld bewoners die een grotere verantwoordelijkheid op zich nemen in een organisatie, bijeenkomsten voorbereiden of taken verrichten waar de organisatie afhankelijk van is.

“Er zit een soort dunne lijn tussen wat doen mensen uit een soort intrinsieke motivatie om een beetje naar elkaar om te kijken en een buurtje fijner te houden. Of iets leuks te organiseren voor de buurt. En wanneer neem je, bij wijze van spreken iets van werk over van de overheid waardoor ze dat niet meer doen en jij daarvoor betaald zou moeten worden.” (Interview 4 - Wijkprojectleider)

Hierdoor kan worden gezien dat het van belang is om een onderscheid te maken tussen verschillende groepen die vrijwillige inzet leveren, waarbij de financiële kant van waardering pas in zicht komt wanneer zij meer structurele of taakgerichte inzet vertonen.

Hierbij is het vooral van belang dat de afspraken over de financiële vergoedingen duidelijk zijn, waarbij de punten over duidelijkheid een belangrijke factor spelen. Op deze manier kan er worden voorkomen dat de financiële vormen van waardering niet willekeurig worden ingezet, maar dat bewoners die een gelijke vorm van inzet leveren dezelfde vorm van waardering ontvangen.

4.7 Conclusies

Uit de analyse komen een aantal bevindingen naar voren die van belang zijn bij het vormen van de handvatten. Zo blijkt dat er onder de bewoners veel onduidelijkheid bestaat over de afspraken rondom vrijwillige inzet en de waardering van vrijwillige inzet, waarbij er onder de bewoners juist veel behoefte is aan duidelijke transparante afspraken tussen de bewoners en de alliantiepartners. Ten tweede kwam er in de interviews naar voren dat niet elke vorm van vrijwillige inzet een zelfde intensiteit heeft, waarbij er laagdrempelige acties zijn waar bewoners aan kunnen bijdragen, maar dat er ook meer tijdsintensieve vormen zijn van vrijwillige inzet waarbij overbelasting in taken en tijd een belangrijke rol gaat spelen waarin bewoners ook beschermd moeten worden. Hierbij is het belangrijk dat er een verschil wordt gezien in bewoners die participeren in de buurt, en bewoners die daadwerkelijk taken overnemen van de overheid. De rol van waardering heeft voor de verschillende vormen van vrijwillige inzet een andere rol gespeeld, waarin er andere behoeften liggen.

Niet alleen de hoeveelheid werk speelt hierbij een rol, maar ook de vraag wie het werk initieert. Hierin wordt er een verschil gemaakt in het werk dat uit eigen initiatief komt en een meer bottom-up vorm heeft van vrijwillige inzet, daartegenover het werk staat wat vooral uit een organisatie komt en meer top-down is.

Wanneer er wordt gekeken naar belangrijke vormen van waardering, wordt vaak genoemd dat het gevoel van gelijkheid, wat een punt is van herkenning, voor veel bewoners als erg belangrijk wordt ervaren. Wanneer het gaat over de financiële kant van waardering, is het

belangrijk dat er genoeg financiële beloningen gegeven moeten worden om bewoners die een hoge inzet leveren te erkennen voor hun werk, waarbij het belangrijk is dat de intrinsieke motivatie behouden wordt. Deze bevindingen vormen de basis voor de handvatten, die in het volgende hoofdstuk verder zijn uitgewerkt.

5. De handvatten

Op basis van de eerdere analyses worden er vervolgens concrete handvatten geformuleerd die alliantiepartners zouden moeten helpen om transparanter om te gaan met de vrijwillige inzet die onder hun ogen geleverd wordt. Deze handvatten zijn onderverdeeld in 5 onderdelen; Begripsvorming rondom vrijwillige inzet, Verwachtingsmanagement, Ruimte voor reflectie, Vormen van waardering en Handvatten van waardering. Deze zullen hieronder alle 5 worden toegelicht.

5.1 Begripsvorming rondom vrijwillige inzet

Om onduidelijkheid te voorkomen, is het belangrijk dat zowel professionals als bewoners praten over eenzelfde terminologie wanneer het gaat over de vorm van inzet. Binnen het Nationaal Programma worden er op dit moment veel verschillende termen voor vrijwillige inzet gebruikt, die allemaal een net andere betekenis hebben. Zo wordt er onder andere gebruikgemaakt van de termen bewonersparticipatie, vrijwillige inzet, vrijwilligerswerk, buurtpartners of leden. Door eenzelfde terminologie te gebruiken voor eenzelfde vorm van inzet, zal het gemakkelijker worden om de verschillende vormen van elkaar te kunnen onderscheiden. Hierdoor zal er in de praktijk minder langs elkaar heen gepraat worden wanneer bewoners en professionals het over hetzelfde onderwerp hebben.

Op basis van de eerdere literatuur, en de interviews. Worden er twee belangrijke termen uitgelicht:

- *Bewonersparticipatie*; In bewonersparticipatie gaat het over een bijdrage leveren aan zaken die zij belangrijk vinden. Hierbij hoort het opstarten van activiteiten door bewoners die op deze manier willen bijdragen aan de samenleving of hun buurt. Een belangrijk aspect is dat de bewoner de oprichter en belangrijkste participant is in de organisatie, waarbij het initiatief en de motivatie niet ligt bij een instantie of organisatie maar bij de bewoners zelf omdat zij zelf verandering willen zien. Het gaat bij bewonersparticipatie om community building.
- *Vrijwillige inzet*: Vrijwillige inzet is altijd op een manier georganiseerd. Hierbij worden activiteiten of evenementen georganiseerd via een organisatie, waarbij zij bewoners zoeken die hen daarbij willen helpen. Ondanks dat bewoners zich nog steeds vrijwillig aanmelden om te helpen, ligt het initiatief van de activiteiten niet bij de bewoners zelf, maar bij de organisatie. Dit komt gepaard met bepaalde verwachtingen van organisaties naar vrijwilligers toe, waardoor de inzet minder vrijblijvend is, en er een mogelijk takenpakket bestaat dat de bewoner moet uitvoeren.

Door dit onderscheid in deze twee vormen van inzet vooraf al helder te hebben, kan er per project beter worden afgestemd hoe je omgaat met de inzet en hierbij een passende vorm van waardering geven.

5.2 Verwachtingsmanagement

Om miscommunicatie of onduidelijkheid vooraf te gaan, is het belangrijk om, wanneer een bewoner meer structureel inzet gaat leveren, vooraf duidelijkheid te hebben over:

- De rechten en plichten van de bewoner,
- De tijdsinvestering die voor de taak gevraagd wordt met hierbij een duidelijke taakomschrijving
- Transparantie over de tijdlijnen van het project
- Welke vormen van waardering wel of niet mogelijk zijn voor de geleverde taak.

Dit is erg belangrijk, omdat er nu een patroon lijkt te zijn waarin bewoners enthousiast beginnen met een paar uurtjes inzet, en dat dat snel uitloopt naar een groter en zwaarder takenpakket. Door aan het begin van een samenwerking met actieve bewoners direct afspraken te maken, weten zowel de organisatie als de bewoner wat zij kunnen verwachten van de samenwerking. Hierdoor vervalt de onduidelijkheid bij de bewoner, waardoor zij minder snel uit zullen vallen en weten zij welke taken wel en niet van hen verwacht worden. Als deze afspraken niet vooraf gemaakt worden, kan er ruis ontstaan over bijvoorbeeld de financiële mogelijkheden, waardoor er een mogelijkheid is van uitval. Verwachtingsmanagement zorgt er hierbij voor dat de samenwerking tussen beide partijen sterker wordt en verbetert op langere termijn.

5.3 Ruimte voor reflectie

Om meer grip te krijgen of de gemaakte afspraken wel goed lopen, is het belangrijk dat er structureel ruimte gemaakt wordt voor een tussentijdse reflectie. Dit kan worden gedaan door regelmatig een informeel en open gesprek aan te gaan tussen de actieve bewoners en de organisatie. Dit gesprek hoeft, zoals eerder gezegd, niet officieel te zijn, maar kan ook informeel tijdens een gezamenlijke maaltijd of het drinken van een koffie.

Het is erg belangrijk om deze momenten van reflectie in te plannen, zodat er gekeken kan worden of beide kanten nog tevreden zijn over de samenwerking, en wat hier mogelijk in mist. Ook kan er teruggeblikt worden op de eerder afgesproken afspraken en of beide partijen zichzelf hier nog steeds in terug vinden. Zo kan er gezamenlijk gekeken worden of alle taken nog haalbaar zijn en plezier bieden, of dat er misschien extra waardering nodig is om te zorgen dat een actieve bewoner niet uitvalt.

5.4 Vormen van waardering

Het is belangrijk dat alle alliantiepartners goed weten welke vormen van waardering er zijn, en wat deze inhouden. Dit is van belang om met deze kennis de goede vorm van waardering te kunnen bieden aan de actieve bewoners. Wanneer de alliantiepartners eenzelfde terminologie gebruiken voor de verschillende vormen van waardering, zal dit op langere termijn zorgen voor meer duidelijkheid en transparantie. Niet alleen tussen de alliantiepartners maar ook naar de bewoners toe.

Vanuit de eerdere literatuur van Bart van den Bergh (2025) worden er 4 vormen van waardering onderscheiden. Deze vormen worden aangevuld met de informatie die opgedaan is binnen de interviews om zo een compleet beeld te schetsen. De vier vormen van waardering zijn de volgende;

- *Herkenning*: Een organisatie weet precies wat het vrijwilligerswerk inhoudt en welke ‘offers’ bewoners geven door zich vrijwillig in te zetten. De bewoners zien zichzelf en hun eigen motivatie terug in wat de organisatie doet, waardoor zij zich betrokken voelen. Hierbij is het belangrijk dat de bewoner zich gelijkwaardig behandeld voelt, waarin er een gelijkwaardige samenwerking wordt aangegaan. Ook het uitspreken van dank of het geven van een (figuurlijk) schouderklopje.
- *Erkenning*: De inzet van bewoners wordt door de organisatie echt gezien, en er wordt hiernaar gehandeld. Bewoners voelen zich echt serieus genomen als een gelijkwaardige partner, waarbij hun inbreng serieus genomen wordt. Er zijn duidelijke afspraken over rechten en plichten, waarbij er een gelijkwaardig gesprek is over wat er mogelijk is binnen de organisatie. Er is oog voor de persoonlijke kwaliteiten van een bewoner, en dit wordt ook teruggekoppeld naar de bewoner toe.
- *Waardering*: De erkenning van bewoners wordt ook daadwerkelijk geuit. Dit zou kunnen gebeuren door een compliment te geven, een bedankje te geven of een vrijwilligersfeest organiseren. Onder waardering kan ook het aanbieden van trainingen of cursussen vallen, waarbij naast een waardering ook een investering mogelijk is in persoonlijke groei en een meer positief zelfbeeld.
- *Beloning*: Een beloning dat echt tastbaar is. Dit is meer de financiële kant van beloning, waarbij er een cadeaubon gegeven wordt, korting op producten, of een daadwerkelijke financiële vergoeding. Hierbij is het belangrijk dat de financiële vergoeding niet in de weg gaat liggen van de intrinsieke motivatie van de bewoners, maar meer dient als een

extra manier van waardering wanneer bewoners veel tijd kwijt zijn aan hun inzet, of wanneer een organisatie specifiek iets nodig heeft van bewoners waarbij intrinsieke motivatie minder sterk aanwezig is.

Om alliantiepartners te ondersteunen bij de invoering van de juiste vorm van waardering, is er een overzicht gemaakt waarin concrete handvatten worden gegeven hoe de waardering van vrijwillige inzet in de praktijk kan worden gerealiseerd (Bijlage 6). Deze richtlijnen zijn gebaseerd op de kwalitatieve interviews uit dit onderzoek, de onderzoeksresultaten van Bart van den Bergh (2025), en Movisie (2011). Door de verschillende vormen van waardering te koppelen aan een uitwerking die in de praktijk gewaarborgd kan worden, is de hoop dat alliantiepartners gemakkelijker de gevraagde waardering kunnen toepassen in hun beleid.

5.5 Waardering per soort vrijwillige inzet

Om te bepalen welke vorm van waardering het belangrijkst is om te bieden aan actieve bewoners per project, moeten alliantiepartners goed kijken naar wie het initiatief heeft genomen binnen het project en wat er precies van de bewoner wordt verwacht. Doordat er in bepaalde situaties een dunne lijn bestaat tussen de verschillende rollen en taken van vrijwilligers, zijn dit algemene richtlijnen. In de praktijk kunnen deze richtlijnen als hulpmiddel dienen tijdens de gesprekken tussen de alliantiepartners en bewoners om voor de verschillende vormen van inzet de meest passende vorm van waardering te vinden, waarbij er naast de handvatten ruimte is voor maatwerk. Op basis van de resultaten uit de interviews en de literatuur, worden er drie categorieën van inzet onderscheiden; Inzet vanuit buurtparticipatie, Systematische inzet voor een organisatie en inzet waarbij er kennis wordt opgehaald. Voor deze categorieën wordt er een apart waarderingskader opgebouwd;

5.5.1 Inzet vanuit buurtparticipatie (bottom-up inzet)

Bij deze vorm van inzet komen bewoners zelf met ideeën voor hun wijk, zoals het organiseren van een opschoonactie in de straat of een laagdrempelige buurtactiviteit. Hieronder valt ook de inzet die vrijblijvend is, zoals het bijwonen van een bewonersbijeenkomst of het meedoen aan andere vrijblijvende activiteiten. De intrinsieke motivatie is hier erg hoog, waarbij deze groep graag wat wil betekenen voor de buurt. Het resultaat van de activiteit is in veel gevallen al een hele belangrijke vorm van waardering. Binnen deze groep ligt de gepaste waardering vooral bij de erkenning en herkenning van het uitgevoerde werk. Omdat deze bewoners bouwen aan een gemeenschap (community building) is de essentiële waarde dat zij zich serieus genomen voelen. Alliantiepartners kunnen dit realiseren door het bieden van zeggenschap, het geven van eigenaarschap en het gevoel van gelijkheid tussen professionals en bewoners.

5.5.2 Systematische vrijwillige inzet voor een organisatie (top-down inzet)

Wanneer bewoners meedoen aan een al vastgesteld project van een alliantiepartner, waarbij er een bepaald takenpakket van hen verwacht wordt. Het werk dat hier geleverd wordt is minder vrijblijvend dan bij bottom-up participatie. Omdat deze inzet een duidelijke tijdsinspanning en verantwoordelijkheid met zich meebrengt, wordt het van belang om naast erkenning en herkenning ook andere vormen van waardering te bieden. Binnen deze categorie is het van belang om verschil te zien in vrijwillige inzet wanneer het gaat over de zwaarte en intensiteit van de inzet. Juist hierom is er binnen deze categorie gebruikgemaakt van 3 niveaus van systematische vrijwillige inzet voor een organisatie. Hierbij is het van belang dat er in de basis altijd ruimte wordt gegeven aan erkenning en herkenning als vorm van waardering, waarbij het bieden van zeggenschap, het geven van eigenaarschap en het geven van een gevoel van gelijkheid tussen bewoners en professionals.

Niveau 1: Incidentele inzet (lage tijdsinspanning)

Een waardering die kan worden gegeven voor incidentele activiteiten met een lage tijdsinspanning. Hierbij kan gedacht worden aan het eenmalig helpen bij het opbouwen van een buurtborrel via een organisatie of het bezoeken van grotere evenementen. Voor deze groep is sociale en immateriële waardering het meest passend, zoals een gezamenlijk uitje, een etentje/diner met alle vrijwilligers of het aanbieden van een passende cursus of training bij het gegeven werk.

Niveau 2: Structurele inzet (tijdelijke inzet, met een middelmatige tijdsinspanning)

Wanneer bewoners structureel meedraaien in inzet van uren, en het werk wat zij doen, heeft een hoge waarde bij de organisatie. Hierbij komt er meer verantwoordelijkheid te liggen bij de vrijwilliger dan bij incidentele inzet. Dit zijn taken zoals het structureel koken voor een groep of het openen en sluiten van gebouwen. Ook activiteiten waar normaal iemand voor ingehuurd moet worden bij evenementen zoals het fotograferen bij deze evenementen, waarbij vrijwillige inzet meegenomen moet worden in het budget behoren tot deze groep.

Omdat de inzet hier minder vrijblijvend is, en er meer tijd en verantwoordelijkheid vraagt, is het geven van een kleine beloning vaak gepast. Hierbij kan het gaan om het geven van een cadeaubon van tussen de 10 en 50 euro (afhankelijk van de inzet), of een ander klein materieel bedankje genoeg.

Niveau 3: Kern Inzet (hoge tijdsinspanning, hoge verantwoordelijkheid)

Wanneer de inzet van de bewoner echt structureel is, en er zware taken worden verwacht. Dit zijn vaak administratieve en organisatorische taken die belangrijk zijn voor het functioneren van een organisatie. Deze taken zijn bijvoorbeeld het structureel notuleren, beheren van de agenda, het voorzitten of overleggen of wanneer een bewoner plaatsneemt als een bewoner-bestuurder in het alliantie bestuur. De taken van deze vrijwillige inzet zijn niet meer vrijblijvend, waarbij er een grote verantwoordelijkheid geëist is. In dit soort gevallen is een structurele vrijwilligersvergoeding noodzakelijk, en moeten vrijwilligers over alle organisatie een gelijkwaardige vrijwilligersvergoeding ontvangen (zoals de standaard 210 euro per maand). Door hier binnen de allianties een strakke lijn in te trekken, blijven deze afspraken transparant en helder voor deze groep van vrijwillige inzet.

5.5.3 Inzet waar iets wordt opgehaald onder de vrijwilligers

Wanneer een organisatie of een externe partij specifiek bewoners vraagt om mee te doen aan een onderzoek of het bijwonen van een aantal sessies (zoals bij het welzijns dashboard). In dit geval komt een organisatie echt iets halen bij de bewoners, zoals hun ervaring over de buurt. Omdat het initiatief nu volledig bij de organisatie ligt en de bewoner zelf geen initiatief neemt voor het onderzoek, is het ook hier van belang om een financiële compensatie tegenover de inzet te hebben staan. Dit zou in de vorm kunnen gebeuren van een cadeaubon tussen de 10 en 50 euro per sessie, waarbij het belangrijk is dat voorafgaand aan het onderzoek duidelijk aangegeven is hoeveel dit zou zijn en hoe de beloning gegeven zal worden om onduidelijkheid te voorkomen.

Hierbij is het belangrijk dat bewoners zich erkend en herkend voelen, waarin zij zo gelijkwaardig als mogelijk behandeld worden, en waarbij het duidelijk wordt dat hun expertise van belang is, en wordt er transparant teruggekoppeld op wat er met hun input is gedaan.

6. Algehele conclusie en discussie

6.1 Algehele conclusie

In de algemene onderzoeksvraag van dit onderzoek stond centraal op welke wijze alliantiepartners binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West duidelijke afspraken kunnen maken over de waardering van vrijwillige inzet, zodat bewoners zich meer erkend en gewaardeerd voelen. De aanleiding van dit onderzoek was de onduidelijkheid binnen het

Nationaal Programma over hoe vrijwillige inzet op een passende manier gewaardeerd kan worden, waarbij er geen duidelijke afspraken rondom dit onderwerp waren geformuleerd. Vooral rondom de financiële kant van waardering heerste volgens het Nationaal Programma veel onduidelijkheid, omdat alliantiepartners hier op verschillende manieren mee omgaan en bewoners daardoor niet altijd weten wat zij kunnen verwachten.

De onderzoeksvraag vraag is beantwoord door het vormen van concrete handvatten voor de alliantiepartners, waarbij begripsvorming, verwachtingsmanagement, ruimte voor reflectie, de vormen van waardering en waardering per soort vrijwillige inzet uit te werken tot duidelijke punten die door de alliantiepartners toegepast kunnen worden. Hierbij lieten de resultaten zien dat waardering niet als een vaste vorm gezien kan worden, maar dat waardering pas correct is, wanneer deze passend is. Waardering vraagt maatwerk, waarbij het ook belangrijk is om daarnaast duidelijke en transparante afspraken te hebben tussen bewoners en alliantiepartners. De handvatten vormen hierbij een goede basis, waarbij er zowel ruimte is gemaakt voor deze concrete afspraken en transparantie als maatwerk.

Er is voorafgaand aan het onderzoek een breder verkennend onderzoek gedaan naar wat er in andere NPLV-gebieden al is onderzocht wanneer het gaat over de waardering van vrijwillige inzet, om zo te voorkomen om dubbel werk te doen, waarbij er mogelijk cumulatief voortgebouwd kan worden op deze eerdere onderzoeken.

Deze handvatten werden gevormd aan de hand van een groter theoretisch kader, waarbij de rol van sociaal kapitaal, sociale cohesie, motivaties als de vormen van waardering zijn gebruikt om een beter zicht te krijgen op het begrip vrijwillige inzet. Daarnaast bouwde dit onderzoek door op het onderzoek van Bart van den Bergh (2025), waarbij de waarderingskader herkennen, erkennen, waarderen en beloning in dit onderzoek is gebruikt om concrete handvatten te kunnen creëren. De handvatten zijn grotendeels gevormd op basis van de resultaten van de 6 interviews die zijn afgelegd met beide wijkverbinders als met wijkprojectleiders, die meer inzicht hebben gegeven in de behoeften van de bewoners uit Amsterdam Nieuw-West. De resultaten vanuit de interviews kwamen overeen met de theorie, waarin er werd gesproken over het belang van intrinsieke motivatie, waarbij bij intrinsieke motivatie het belang van erkenning en herkenning als manieren van waarderen belangrijker zijn dan wanneer bewoners extrinsiek gemotiveerd zijn. Dit is ook meegenomen in de handvatten, waarbij de theorie bevestigd wordt door middel van de interviews.

6.2 Discussie en vervolgonderzoek

Bij het geven van de conclusies, in de vorm van handvatten. Is het belangrijk dat er kritisch gereflecteerd moet worden op het onderzoek, waarbij er een aantal discussiepunten genoemd moeten worden. Allereerst is het onderzoek gebaseerd op de interviews die zijn afgenomen met wijkverbinders en wijkprojectleiders, waarbij de veronderstelling is dat zij goed weten wat er speelt onder de bewoners die vrijwillige inzet leveren en wat zij lastig vinden. Hierbij is er in dit onderzoek niet direct gesproken met bewoners over hun persoonlijke ervaringen rondom hun vrijwillige inzet en wat hun behoeften zijn rondom de waardering van hun inzet. In het verkennende onderzoek van Bart van den Bergh (2025) is er intensief met bewoners gepraat, waardoor zij op deze manier wel meegenomen zijn in het onderzoek. Maar doordat er in dit onderzoek niet direct is gepraat met de bewoners, kan het zijn dat er informatie mist of anders is verwoord dan wanneer de bewoners zelf geïnterviewd waren. Voor vervolgstappen zou het hierdoor goed kunnen zijn om deze handvatten voor te leggen aan een groep bewoners, waarbij er gevraagd kan worden of zij zich kunnen vinden in de geleverde handvatten en of zij mogelijk nog iets missen.

Daarnaast is er voor het vormen van de handvatten vooral gekeken naar de belangen van de bewoners die vrijwillige inzet leveren, waarbij de organisatorische kant van de alliantiepartners nog erg onderbelicht is. Hierdoor zou het kunnen zijn dat de belangen rondom de duidelijke afspraken anders zijn dan die van de bewoners, waarbij er nog niet genoeg is gekeken naar de haalbaarheid van de handvatten voor in de praktijk. Dit is een vervolgstap van dit onderzoek, waarbij de handvatten in het volgende stadium van het onderzoek voorgelegd worden aan de alliantiepartners, waarbij de handvatten nog aangepast of aangescherpt kunnen worden, op basis van hun eigen belangen en de haalbaarheid van de handvatten.

In dit onderzoek is er daarnaast nu een algemeen onderzoek gedaan over alle bewoners in Amsterdam Nieuw-West, waarin de bevindingen vanuit verschillende wijken zijn samengenomen om tot de uiteindelijke conclusies te komen. Hoewel deze manier van onderzoeken een breed beeld schetst van Amsterdam Nieuw-West in zijn geheel, kan hierdoor minder goed gekeken worden naar de verschillen binnen wijken in Amsterdam Nieuw-West. Hierbij zou het voor vervolgonderzoek interessant kunnen zijn om dieper te kijken naar welke kenmerken van buurten helpen om maatwerk te leveren. Hierbij zou het interessant kunnen zijn om juist in te zoomen op wijken. Hierbij zouden achtergrondkenmerken in wijken zoals leeftijd, wijksamenstelling, migratieachtergrond, opleidingsniveau, SES, of verhuisbewegingen in de wijk een interessant gegeven kunnen zijn. Op deze manier kan er onderzocht worden in welke wijken meer of minder intrinsieke motivatie aanwezig is, en hoe dit invloed heeft op het

maatwerk dat per wijk geleverd moet worden wanneer het gaat over de waardering van vrijwillige inzet.

Daarnaast worden er vanuit het Nationaal Programma 6 gebieden als wijkalliantie benoemd in Nieuw-West. Deze gebieden worden expliciet gemonitord op de thema's van het Nationaal Programma, zoals inclusie en eigenaarschap. Omdat de handvatten voor de waardering van vrijwillige inzet vooral binnen deze wijkallianties ingezet worden, zou het voor vervolgonderzoek interessant zijn om na een bepaalde periode te onderzoeken wat het effect hiervan is. Hierbij kan er een vergelijking gemaakt worden tussen wijken waar wel de de handvatten wordt gebruikt en in de wijken waar deze handvatten niet gebruikt worden om hierin te kijken in hoeverre de handvatten voor meer duidelijkheid en tevredenheid zorgt onder bewoners die zich vrijwillig inzetten.

Literatuurlijst

- Amabile, T. M. , Hill, K. G. , Hennessey, B. A. & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
- Antoni, G.D. (2009). Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation. *KYKLOS*, 62(3), 359-370. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2009.00440.x>
- Arts, K. & te Riele, S. (2010). 5.Vrijwilligerswerk. In: Sociale Samenhang: Participatie, Vertrouwen en Integratie. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2010/48/sociale-samenhang-participatie-vertrouwen-en-integratie>
- B&A. (2025). Vrijwilligers in Zuidwest; inzichten uit onderzoek naar ondersteuning, ontwikkeling en waardering van vrijwilligers. *Nationaal Programma ZuidWest*. Geraadpleegd via: <https://doemee.npzw.nl/wp-content/uploads/2025/09/Factsheet-Vrijwilligers-Den-Haag-Zuidwest-pagina-1-2.pdf>
- Bekkers, R. (2005). Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values. *Political Psychology*, 26(3), 439-454. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2005.00425.x>
- Bicknese L., et al. (2025). De Staat van de Stad Amsterdam XIII; Ontwikkelingen in participatie en leefsituaties. *Onderzoek en Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/de-staat-van-de-stad-amsterdam-xiii-2024-2025>
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital." *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 241-258. New York: Greenwood Press.
- Brock, A., Kwakernaak, M., de Meere, F. & Boutellier, H. (2019). Literatuurstudie Sociale Cohesie. Verwey-Jonker Instituut. Geraadpleegd via https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2022/09/118050_Literatuurstudie_sociale_cohesie.pdf
- CBS. (z.d.a). Buurt. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/buurt>

- CBS. (z.d.b). Wijk. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/wijk>
- Chan, J., To, HP. & Chan, E. (2006). Reconsidering social cohesion: Developing a definition and analytical framework for empirical research. *Social Indicators Research*, 75, 273-302. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-2118-1>
- Claassen, A. & Welling, N. (2006). Verkenning van een nieuwe definitie van vrijwilligerswerk/vrijwillige inzet. *ITS*. Geraadpleegd via: <https://hdl.handle.net/2066/211511>
- de Cremer, D., Stouten, J. (2003). When Do People Find Cooperation Most Justified? The Effect of Trust and Self–Other Merging in Social Dilemmas. *Social Justice Research* 16, 41–52. <https://doi.org/10.1023/A:1022974027023>
- Dacombe, R. (2023). Theorizing inequalities in volunteering: Structural effects and social organization in deprived neighbourhoods. *Journal of Civil Society*, 19(2), 175–192. <https://doi.org/10.1080/17448689.2023.2206149>
- Davies, B., et al. (2023). The Causal Relationship Between Volunteering and Social Cohesion: A Large Scale Analysis of Secondary Longitudinal Data. *Soc Indic Res* 171, 809–825. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03268-6>
- de Gast, W.J. & Wijnperle, D. (2011). Vrijwilligers: Het vinden en binden van betrokken medewerkers. *Movisie*. Geraadpleegd via: <https://www.speelplein.net/Download/vrijwilligersvindenbindenvanbetrokkenmedewerkers.pdf>
- Dekker, P. (2017) Vrijwilligerswerk verkend. *Geron* 19, 6–10 . <https://doi.org/10.1007/s40718-017-0063-0>
- Durkheim, E. (1893). The division of labor in society. Free Press: New York, Verenigde Staten.
- Finkelstien, M. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653-658. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010>
- de Gast, J.W., van Steekelenburg, I., & van den Bosch, A. (2011) Pak de passie, *Magazine over betrokkenheid 2.0*, Utrecht, Movisie

Evers, A.B. & Gesthuizen, M.J.W. (2011). The impact of generalized and institutional trust on donating to activist, leisure, and interest organizations: individual and contextual effects. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(4), 381-392. <https://doi.org/10.1002/nvsm.434>

Fox, S. (2019). Volunteering and its Effects on Social Capital and Wellbeing in the UK: Insights from the United Kingdom Household Longitudinal Study. *Cardiff University*. Geraadpleegd via: <https://wiserd.ac.uk/wp-content/uploads/Volunteering-and-its-Consequences-using-UKHLS.pdf>

Gemeente Amsterdam. (z.d.). Stadsdeel. *Gemeente Amsterdam*. Geraadpleegd via: <https://www.amsterdam.nl/stelselpedia/gebieden-index/catalogus-gebieden/stadsdeel/>

Gemeente Lelystad. (2025). Rekenkamer Lelystad start onderzoek naar burgerparticipatie in Lelystad Oost. *Gemeente Lelystad*. Geraadpleegd via: <https://www.gemeentelelystad.nl/4/rekenkamer/Nieuws-Rekenkamer/Nieuws-Rekenkamer-Nieuws/Rekenkamer-Lelystad-start-onderzoek-naar-burgerparticipatie-in-Lelystad-Oost.html>

Groffen D. & Schmeets, H. (2025). Vrijwilligerswerk 2024. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2025/vrijwilligerswerk-2024?onepage=true>

Hodgkinson, V.A. (2003). Volunteering in Global Perspective. In: Dekker, P., Halman, L. (eds) *The Values of Volunteering. Nonprofit and Civil Society Studies*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9_3

Horsham, Z., Abrams, D., Davies, B., & Lalot, F. (2023). Social cohesion and volunteering: Correlates, causes and challenges. *Translational Issues in Psychological Science* 10(1), 51–68. <https://doi.org/10.1037/tps0000387>

Irwin, K. (2009). Prosocial behavior across cultures: The effects of institutional versus generalized trust. *Advances in Group Processes*, 26. Geraadpleegd via: [https://doi.org/10.1108/S0882-6145\(2009\)26](https://doi.org/10.1108/S0882-6145(2009)26)

Jenson, J. (1998). Mapping social cohesion: The state of Canadian research. *Canadian Policy Research Network*. Geraadpleegd via:

https://www.academia.edu/26949106/Mapping_Social_Cohesion_The_State_of_Canadian_Research

- Karr, L.B. (2013). An exploration of the implications of obligation for volunteerability. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 9(4), 131-138. Geraadpleegd via: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/An%20exploration%20of%20the%20implications%20of%20obligation%20for%20volunteerability%20%5BMOV-584541-00%5D.pdf>
- Lindenberg, S. (2006). Prosocial Behavior, Solidarity, and Framing Processes. *Solidarity and Prosocial Behavior*, 23-44. https://doi.org/10.1007/0-387-28032-4_2
- Liu, S., Wen, Z., Su, J., Ming-lin Chong, A., Kong, S., & Jiang, Z. (2021). Social Trust, Trust Differential, and Radius of Trust on Volunteering: Evidence from the Hong Kong Chinese. *Journal of Social Service Research*, 47(2), 276–291. <https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1758867>
- Loose, M. & Gijselinx, C. (2007). De meting van het vrijwilligerswerk in België. Brussel: Koning Boudewijnsstichting. Geraadpleegd via: https://docs.vlaamsparlement.be/docs/biblio/opensdigbib/monografie/2008/046_vrijwilligerswerk_in_belgie.pdf?csrt=8937641950585732728
- McPherson, M., Popielarz, P.A. & Drobnic, S. (1992). Social Networks and Organizational Dynamics. *American Sociological Review*, 57(2), 153-170. <https://doi.org/10.2307/2096202>
- Nationaal Programma Arnhem Oost. (2025). Advies bewonersbetrokkenheid Wijkkeners. *Nationaal Programma Arnhem Oost*. Geraadpleegd via: <https://arnhem-oost.nl/nieuws/advies-bewonersbetrokkenheid-wijkkeners/>
- Necker. (2024). Ontwikkeling participatiemonitor gemeente Amsterdam. *Necker*. Geraadpleegd via: <https://openresearch.amsterdam.nl/page/107155/ontwikkeling-participatiemonitor-gemeente-amsterdam>
- Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A., & Haighton, C. (2023). Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review. *Voluntas : international journal of voluntary and nonprofit*

organizations, 1–32. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00573-z>

Oomen, M. (2025). Maatschappelijke participatie in cijfers. Gemeente Amsterdam *Onderzoek en Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://onderzoek.amsterdam.nl/artikel/maatschappelijke-participatie-in-cijfers-2025>

Plempers, E., Wentink, M. & Broenink, N. (2005). Vrijwillig beloond: Een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers. *Verwey-Jonker Instituut*. Geraadpleegd via: <https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2005/01/D8553371-def.pdf>

Putnam, R. D. (1993). Social capital and public affairs. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 5-19.

Putnam, R.D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1).

Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster

Rossen, L. & Ramakers, C. (2013). Zingeving en duurzame inzetbaarheid van vrijwilligers in de zorg voor ouderen. *ITS Radboud Universiteit Nijmegen*. Geraadpleegd via: <https://www.netwerk100.nl/wp-content/uploads/2017/08/20140101-zingeving-en-duurzame-inzetbaarheid-vrijwilligers.pdf>

Scherpenzeel, R. & Gisder-Visser, A. (2023). Aan de slag met vrijwillige inzet; Gezond en actief leven akkoord. *Movisie*. Geraadpleegd via: <https://www.movisie.nl/artikel/aan-slag-vrijwillige-inzet>

Schmeets, H., Exel, J., ten Westenend, A. & Martens, D. (2021). Meer vrijwilligers in Heerlen met Heitje. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2021/meer-vrijwilligers-in-heerlen-met-het-heitje>

Schmeets, J.J.G. & te Riele, S. (2010). Sociale Samenhang in het drieluik van participatie, vertrouwen en integratie. In J. J. G. Schmeets (Ed.), *Sociale Samenhang: Participatie, Vertrouwen en Integratie* (pp. 7-14). CBS.

Schiefer, D. & van der Noll, J. (2017). The Essentials of Social Cohesion: A Literature Review. *Soc Indic Res* 132, 579–603. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1314-5>

Sociaal Planbureau Groningen. (2023). Vrijwilligerswerk en buurtparticipatie in Groningen en Drenthe. *Sociaal Planbureau Groningen*. Geraadpleegd via: <https://sociaalplanbureaugroningen.nl/vrijwilligerswerk-en-buurtparticipatie-in-groningen-en-drenthe/>

Taniguchi, H., & Marshall, G. A. (2014). The effects of social trust and institutional trust on formal volunteering and charitable giving in Japan. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(1), 150–175. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9328-3>

Tilburg NoordWest. (z.d.). De kracht van de wijk inzetten voor de wijk. *NPLVtilburg*. Geraadpleegd via: <https://www.nplvtilburg.nl/initiatieven/goede-start/de-kracht-van-de-wijk-inzetten-voor-de-wijk/#:~:text=De%20sleutelpersonen%20in%20NoordWest%20krijgen,inmiddels%20door gestroomd%20naar%20betaald%20werk.>

Uslaner, E. M. (1999). Trust but verify: social capital and moral behavior. *Social Science Information*, 38(1), 29-55. <https://doi.org/10.1177/053901899038001002>

van den Bergh, B. (2025). Onderzoek waardering bewonersbetrokkenheid bij Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NPSNW). Richtlijn voor ondersteuning, vergoedingen en andere vormen van waardering van de inzet van bewoners. (interne publicatie).

Vanderleyden, L., & Stolk, A. (2017). Vrijwilligerswerk. *Geron* 19, 3. <https://doi.org/10.1007/s40718-017-0062-1>

van Mourik et al. (2022). Wat werkt bij: Het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap. *Movisie*. Geraadpleegd via: <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-stimuleren-vrijwillige-inzet-actief-burgerschap>

ZoIsZuidoost. (z.d.). Het masterplan samengevat. *Zo is zuidoost*. Geraadpleegd via: <https://zoiszuidoost.nl/zo/>

Bijlagen

Bijlage 1: Algemeen overzicht alle NPLV-gebieden

Gebied	Belang/visie vrijwilligers/bewonersparticipatie (in uitvoeringsplannen)	Actieve onderzoeksbijdragen	Overige interessante projecten
Den Haag Zuidwest	Het inzetten van vrijwilligers, en zorgen dat dit systematisch goed geregeld is, is een belangrijk uitgangspunt voor Zuidwest. Hierbij wordt het belang van Coördinatoren in ontmoetingscentra genoemd als een belangrijk beginpunt. Om dit te kunnen realiseren wordt er ingezet op Belastingvrije vrijwilligersvergoedingen, proberen maatwerk te creëren in waardering (met beide financiële en niet-financiële vormen), Erkenning wordt aangeboden via trainingen/certificaten. Ook wordt vrijwilligerswerk gezien als een begeleiding naar betaald werk.	Er is onderzoek gedaan via het programma Doe mee in Zuidwest. 2 belangrijke onderzoeken worden hieronder genoemd: Er werden Enquêtes en interviews afgerond die kijkt naar de beloning behoeften van vrijwilligers - Duidelijke regels vrijwilligersvergoeding - Leren en trainingen/Groei en ontwikkeling - Vrijwilligersvergoeding, persoonlijk bedankje, deelname aan cursus. Ook is er onderzoek gedaan om inzicht te geven in wat stadmakers nodig hebben bij het opzetten en uitvoeren van initiatieven (ruimte, tijd, financiële ondersteuning).	Het opzetten van het programma Doe mee in zuidwest: Een programma dat bewoners, gemeente en organisaties dichterbij elkaar brengt. Hiervoor wordt op verschillende manieren kennis verzameld. Het ontwikkelen van Coördinatoren die coaching krijgen om zo ontmoetingscentra succesvoller te maken. Er moet meer ruimte zijn voor de initiatieven van bewoners, beter contact tussen bewoners en een toename van vertrouwen in maatschappelijke instanties.
Arnhem-oost	Het geven van een passende vergoeding staat in het uitvoeringsplan. Ook willen ze organisaties die werken met vrijwilligers extra ondersteunen en versterken.	Onderzoek onder wijkkeners naar de kernwaarden van bewonersbetrokkenheid - Autonomie - Betrouwbaar - Verbondenheid - Serieusname - Gelijkwaardigheid en representativiteit - Realiteit - Transparantie - Laagdrempeligheid	
Amsterdam Zuidoost	Bewonersparticipatie wordt breed meegenomen in het masterplan van Amsterdam Zuidoost. Zo willen zij voorkomen dat alleen dezelfde mensen participeren en willen zij scholieren via het vak maatschappijleer vragen ideeën te bedenken en uit te voeren om de participatie in dit gebied te vergroten.	ZOzoom - 2021 2 online zoom sessies vonden plaats over inclusie en participatie door in gesprek te gaan met bewoners. Hierbij werd er benadrukt om bewoners vanaf het begin te vertrekken omdat zij weten wat er leeft in de wijk en weten wat er nodig is.	Rol gemeente Amsterdam: Subsidie bewonersinitiatieven Zuidoost. Bewonersvergoedingen bij gemeentelijke trajecten en wordt er gekeken naar de uitwerking en toepassing van vergoedingssystemen voor bewoners die deelnemen op uitnodiging van de gemeente aan gemeentelijke trajecten,

			co-creaties of andere overlegvormen.
Lelystad Oost	Een van de doelen is het verbeteren van het welzijn door meer mensen gericht te activeren naar werk, scholing en vrijwilligerswerk om hun betrokkenheid te vergroten. Het opzetten van een wervingscampagne voor vrijwilligers. Het opzetten van de vrijwilligersacademie	Bezig met een onderzoek gestart in november 2025 door de Rekenkamer. Hierin zal er gekeken worden naar de betrokkenheid van bewoners en de bewonersparticipatie bij Samen Lelystad Oost. (In samenwerking met de rekenkamers van Arnhem, Dordrecht, Groningen en Heerlen). Dit onderzoek loopt tot midden 2026. Er wordt ook gedaan aan monitoring van participatie op de volgende punten - Aantal geworven vrijwilligers - Opgebouwde structuur door werving - Posts sociale media - Aantal aangeboden voorlichtingen en workshops - Deelname vrijwilligersacademie.	Vrijwilligersacademie: Betere training van vrijwilligers
Heerlen-Noord	Bewonersbetrokkenheid is maatwerk, bewonersbetrokkenheid wordt op een laagdrempelige manier meegenomen als onderdeel van de organisatie en uitvoering van het programma	Het gebied Heerlen-Noord doet mee aan het onderzoek van de rekenkamer die gaat over burgerparticipatie. De resultaten worden ergens eind 2026 verwacht. CBS onderzoek over algemeen Heerlen (en het heitje) waaronder Heerlen-Noord (niet specifiek georganiseerd door nationaal programma volgensmij)	Bovengrondse vakschool: Niet vrijwilligerswerk, maar wel het bieden van een opleiding naar werk wat verbonden is met buurtverbetering. Artikel Wijkwijzer: Bewonersbetrokkenheid onmisbaar in Heerlen-Noord Algemene vrijwilligers beloning (het heitje) georganiseerd door gemeente Heerlen.
Rotterdam-Zuid	Vrijwilligerswerk wordt gezien als opstap naar betaald werk (via programma Welzijn). Bewonersparticipatie via partners en de participatiestructuren die heersen worden onderzocht. Belangrijk is het contact tussen de bewoners en de partners, waarbij NPRZ ondersteunend is aan deze band	Onderzoek naar wie volgens vrijwilligers en bewoners activiteiten moeten realiseren: Vooral gezag hierin betrekken, dus grotere inspraak NPRZ. Nog geen uitgewerkte onderzoeken rondom participatie. Wel wordt participatie meegenomen als onderwerp voor vervolgonderzoek in een onderzoeksagenda: - De rol community building bij aanpak op Zuid, vergelijking met wijk aanpakken elders.	

		- Het effect van bezoek aan Wijkraden/themabijeenkomsten - Effect van het te houden burger beraad. - Evaluatie van het Participatieplan	
Vlaardingen Westwijk	Wijkambassadeurs ondersteunen vrijwillig bij activiteiten en vervullen een belangrijke rol in het signaleren wat er in de wijk gebeurt		In 2023 is er gestart met een programma waarin vrijwilligers verbonden worden aan de wijkaanpak. Door de komst van wijkambassadeurs die komen vanuit actieve vrijwilligers wordt er gestreefd naar grotere sociale cohesie in de buurt Artikel WijkWijzer: Wijkambassadeurs als versterkers van bewoners energie
Zaandam-oost	In het Pact Zaandam-Oost wordt aandacht besteed aan het belang van het participeren in de samenleving. Dit punt wordt dan ook meegenomen in het uitvoeringsplan. Hierin wordt er gewerkt met een intensieve aanpak van “werken of meedoen”.		Programma op weg naar werk: Collectieve begeleiding voor bewoners die nog niet klaar zijn voor betaald werk, maar wel vrijwilligerswerk als tussenstap kunnen doen
Eindhoven Woensel-Zuid	Actieve bewoners worden benoemd tot community builders waarin zij meer zeggenschap krijgen over de wijk. Het ondersteunen van bestaande bewonersinitiatieven door het geven van trainingen en begeleiding. Het geven van meer zeggenschap aan bewoners over hun leefomgeving	Geen verder onderzoek gedaan, maar de uitvoering van de plannen zal op deze manier worden gerealiseerd: Er wordt gevraagd naar actieve inzet en ondersteuning van de alliantiepartners, professionals moeten vrijheid krijgen om hun bewoners te kunnen ondersteunen en er moet gewerkt worden aan de communicatie.	
Leeuwarden -oost	Er wordt ingezet op bewonersparticipatie door proberen de bewoners te betrekken waar een activiteit voor bedoeld is.	Onderzoek Nieuw Elan naar de manier waarop bewoners betrokken kunnen worden bij planontwikkeling en hoe zij een stem kunnen krijgen in het bestuur van Leeuwarden-oost. <i>(deze publicatie is echter niet terug te vinden op de site, maar het onderzoek wordt wel vermeld in het programmaplan).</i>	Subsidie aanvraag impact fonds: Een fonds voor buurtinitiatieven die net buiten bestaande regelingen vallen Sociale supermarkt: Voor mensen met een laag inkomen als leerwerkplek voor

			bewoners
Tilburg Noordwest	In het uitvoeringsplan wordt vermeld dat vrijwillige inzet beloning verdiend. Dit doen zij door vergoedingen te geven aan sleutelpersonen en betaalde posities te creëren als wijkverbinder.		Sleutelpersonen (mensen die een belangrijke rol spelen in de wijk) kunnen voor hun inzet een vrijwilligersvergoeding ontvangen. Ook kunnen ze doorgroeien tot wijkverbinders. Een wijkverbinder is een betaalde functie.
Delft-West	Ze willen graag meer inzicht krijgen in hoe ze de bewoners die vrijwilligerswerk doen op een bepaalde manier kunnen stimuleren en belonen Ze willen ook meer zicht op de sleutelpersonen (waaronder vrijwilligers) aangezien zij een belangrijke rol hebben in de buurten		
Dordrecht-west	Ze willen een participatie plan opstellen; doe mee Dordrecht	Minimaal onderzoek over het soort vrijwilligerswerk dat in de verschillende buurten uit Dordrecht-West wordt geleverd. Maar hier wordt niet verder op ingegaan hoe dit precies zit. Het gebied Dordrecht-West doet mee aan het onderzoek van de rekenkamer die gaat over burgerparticipatie. De resultaten worden ergens eind 2026 verwacht.	
Nieuwegein Centrale As	Er wordt niet veel gezegd over hoe zij vrijwilligerswerk willen aanpakken in hun algemene doelen	Klein onderzoek van elk gebied over de gevoelde wijkbetrokkenheid en de al bestaande participatie binnen de wijken	
Utrecht Overvecht	Het gesprek starten met bewoners over sociale cohesie en participatie	Op dit moment wordt er onderzoek gedaan naar hoe zij de participatie willen aanpakken in Utrecht Overvecht, waarin zij in 2026 een omgevingsvisie willen leveren.	
Schiedam Nieuwland en Oost	Niet specifiek op ingegaan hoe zij met vrijwilligers willen omgaan, wel willen ze graag werken aan de verbondenheid van de bewoners met hun wijk. Maar er wordt niet op ingegaan hoe dit concreet wordt gerealiseerd.		

Breda-Noord	In Breda-Noord zeggen ze dat zij al erg trots zijn op de hoeveelheid mensen die zich vrijwillig willen inzetten voor de kansengelijkheid in Breda-Noord. Verder wordt er weinig gezegd over hoe zij de participatie in de buurt willen verbeteren of hoe ze dit voor de rest inzetten		‘Sterke Schouders’: mensen met veel tijd, middelen, expertise of een waardevol netwerk die graag een bijdrage willen leveren aan de kloof van de stad. Door deze in kaart te brengen, en te koppelen aan de meer ‘kwetsbare schouders’ hopen zij hier de ongelijkheid kleiner te maken.
Groningen-Noord	Een van de thema’s in Groningen-Noord richt zich op Meedoen, waarin iedereen in Groningen moet kunnen meedoen aan de samenleving. Op wijk- en straatniveau worden buurtprojecten ingezet om zo meer sociale verbindingen en participatie te creëren.	Het gebied Groningen-Noord doet mee aan het onderzoek van de rekenkamer die gaat over burgerparticipatie. De resultaten worden ergens eind 2026 verwacht.	

Bijlage 2: De benadering mail naar wijkverbinders en wijkprojectleiders

Onderwerp: Verzoek tot een interview: onderzoek waardering vrijwillige inzet Amsterdam Nieuw-West

Beste [...],

Mijn naam is Thekla Ursem en ik ben momenteel bezig met een onderzoek naar de waardering van vrijwillige inzet binnen het stadsdeel Amsterdam Nieuw-West. Dit onderzoek voer ik uit in het kader van mijn studie Sociologie aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Mijn opdrachtgever is Rob Andeweg, programmamanager Werkend Leren in Nationaal Programma Samen Nieuw-West. Ik benader u omdat Bouchra Dibi aangaf dat uw kennis en ervaring belangrijk zijn voor dit onderzoek.

In het onderzoek wordt gekeken naar de ervaringen van bewoners en vrijwilligersorganisaties binnen Amsterdam Nieuw-West rondom de waardering van vrijwillige inzet. Hierbij is het doel om een verhelderend beeld te schetsen van de huidige manier waarop vrijwillige inzet nu wordt gewaardeerd en wat hier mogelijk verbeterd kan worden. Door te kijken naar de ervaringen en de behoeften van bewoners en organisaties rondom de waardering van vrijwillige inzet, willen we adviezen formuleren over hoe de alliantiepartners van het Nationaal Programma de waardering kunnen versterken. Deze richtlijnen dienen als aanvulling op bestaande vormen van waardering, waarbij gebruikgemaakt zal worden van eerdere onderzoeken naar de waardering van vrijwilligerswerk. Graag zou ik met u in gesprek gaan om te horen wat uw ervaringen zijn rondom de waardering van de vrijwillige inzet en wat hier mogelijk aan verbeterd zou kunnen worden. Ik ben erg benieuwd naar uw kijk op het gebruik van waardering en hoe dit er in de praktijk uit ziet.

Graag hoor ik van u terug of u hiervoor open staat en wanneer u mogelijk zou kunnen. Bijgaand een samenvatting van de onderzoeksopzet.

Voor eventueel nadere informatie kunt u mij mailen [...] (Ik ben ook telefonisch bereikbaar via: [...])

Met vriendelijke groet,

Thekla Ursem

Onderzoeksopzet: Waardering van vrijwillige inzet

Inleiding en doel:

Vrijwillige inzet wordt gezien als iets fundamenteels dat samenlevingen bij elkaar houdt als een manier om sociale en gemeenschappelijke problemen op te lossen. Daarmee draagt vrijwillige inzet bij aan het verbeteren van de algemene sociale cohesie binnen een gebied, wat zorgt voor een fijnere leefwereld in de wijk en een verhoogd algemeen welzijn van de bewoners. Om de sociale cohesie in Amsterdam Nieuw-West te kunnen verbeteren, is het belangrijk dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. Hierdoor blijven huidige vrijwilligers zich vrijwillig inzetten en wordt vrijwillige inzet ook aantrekkelijker voor bewoners die zich nog niet inzetten.

In dit onderzoek wordt de waardering van de vrijwillige inzet binnen Amsterdam Nieuw-West onderzocht, waarbij er meer inzicht geschetst wordt in de ervaringen van bewoners en organisaties. Dit wordt uitgevoerd aan de hand van eerdere literatuur, interviews/focusgroepen en geformuleerde vragenlijsten. Het uiteindelijke doel dat hiermee wordt bereikt is de vorming van algemene richtlijnen waardoor de vrijwillige inzet van bewoners op een gelijkwaardige manier wordt gewaardeerd binnen verschillende organisaties. Hierdoor zou, vanuit het perspectief van de bewoners, de ongelijkheid in de waardering van verschillende vrijwilligersorganisaties moeten afnemen in Amsterdam Nieuw-West.

Onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

Op welke wijze en in welke mate kunnen de alliantiepartners binnen het Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NP SNW) meer onderling afstemmen en duidelijke afspraken eraan bijdragen dat bewoners zich meer erkend en gewaardeerd voelen voor hun vrijwillige inzet?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt er gebruikgemaakt van een aantal deelvragen die het pad naar het beantwoorden van de onderzoeksvraag gemakkelijker moeten maken;

1. Op welke wijze is de waardering van de vrijwillige inzet vormgegeven in andere NPLV-gebieden, wat is hieruit interessant voor de opzet in Amsterdam Nieuw-West?
2. In hoeverre bieden verschillende theoretische kaders nieuwe inzichten in de bijdrage van de vrijwillige inzet binnen de context van Amsterdam Nieuw-West?
3. Hoe wordt de vrijwillige inzet nu georganiseerd via de alliantiepartners, en in hoeverre nemen zij de kernconcepten eigenaarschap, inclusie en democratie al mee met hoe zij omgaan met vrijwilligers?
4. Wat vinden de bewoners van de wijk Amsterdam Nieuw-West belangrijk wanneer het gaat over de waardering van vrijwillige inzet?
5. Welke vormen van waardering dragen het meeste bij aan de bereidheid van vrijwillige inzet?

Methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden worden verschillende onderzoeksmethoden gebruikt.

- Literatuurstudies: Voor dit onderzoek wordt er op verschillende manieren teruggegrepen op eerder gedaan onderzoek.
 - *Theoretisch kader*: Analyse van mogelijk (sociologische) invloed op vrijwillige inzet. Hiervoor wordt er gekeken naar de werken van traditionele denkers met behulp van recente onderzoeken.
 - *Contextuele analyse*: Het schetsen van een beeld van de huidige stand van zaken van vrijwillige inzet binnen de context van Nederland, Amsterdam en Amsterdam Nieuw-West.
 - *Onderzoek NPLV*: Het vergelijken van onderzoeken en beleidsplannen van andere NPLV-gebieden rondom de waardering van vrijwillige inzet
- Interviews/Focusgroepen: Om een verbreedend beeld te krijgen van de ervaringen van verschillende belangengroepen rondom de waardering van vrijwillige inzet
 - *Bewoners (vertegenwoordigers)*: Kwalitatief onderzoek die meer inzicht schetst in de motivaties van bewoners, hoe zij de waardering nu ervaren en wat zij graag zien veranderen/behouden binnen de waardering van vrijwillige inzet
 - *Alliantiepartners/organisaties*: Kwalitatief onderzoek die kijkt naar de motivatie om met vrijwillige inzet te werken, welke vormen van waardering worden nu ingezet, wat willen zij graag behouden/veranderen in de waardering van vrijwillige inzet
- Vragenlijsten: Om een grotere groep bewoners te kunnen benaderen over hun gedachten rondom de waardering van vrijwillige inzet

Verwachte opbrengst

Het onderzoek zal leiden tot praktische richtlijnen rondom de waardering van vrijwillige inzet voor de alliantiepartners, en overige vrijwilligersorganisaties in het stadsdeel. Met deze richtlijnen wordt er verwacht dat de vrijwillige inzet in Amsterdam Nieuw-West op een meer gelijke en rechtvaardige manier wordt gewaardeerd.

Deze richtlijnen dienen als aanvulling op de vormen van waardering die er momenteel al zijn. Daarnaast bouwt dit onderzoek voort op eerdere studies naar de waardering van vrijwillige inzet waardoor de theoretische kennis rond de waardering van vrijwillige inzet wordt vergroot.

Bijlage 4: Topicijst Bewonersvertegenwoordigers en wijkprojectleiders

De ervaringen van individuen uit Amsterdam Nieuw-West die vrijwilligerswerk leveren bij verschillende vrijwilligersorganisaties

Welkom, Ik ben Thekla Ursem. En ik doe een onderzoek naar de waardering van vrijwillige inzet binnen Amsterdam Nieuw-West. Om een beter zicht te krijgen op wat de belangen zijn van de groep die zich vrijwillig inzet op het gebied van de waardering hiervan, is het belangrijk om juist in gesprek te gaan met jou, omdat je wijkverbinder/wijkprojectleider bent en goed weet wat er zich allemaal afspeelt onder de vrijwilligers, en wat zij belangrijk vinden. Voor dit gesprek wil ik graag een aantal vragen gaan stellen over de mogelijke motivaties voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk, hoe vrijwilligers zich nu gewaardeerd voelen, en wat hier mogelijk aan zou moeten veranderen. Dit gesprek zal ongeveer 20 tot 40 minuten duren, waarbij er genoeg ruimte is voor eigen invulling. Hierin wilde ik nog benadrukken dat alles wat in dit gesprek gezegd wordt vertrouwelijk is, waarin alle resultaten van het onderzoek anoniem worden verwerkt. We zullen dus niet jullie namen noteren in het verdere onderzoek.

- Waren er voor de rest nog vragen voordat we starten met het gesprek?
- Zou je kunnen beginnen met een korte beschrijving van jouw functie als wijkverbinder/wijkprojectleider contact
 - Hoe ben je begonnen als wijkverbinder/wijkprojectleider? hoe doen jullie dat?
 - Vind je het leuk werk?
 - Hoe verloopt het contact met de vrijwilligers uit de buurt?
 - Spreek je ze vaak
 - Hoeveel vrijwilligers zijn er in de buurt
 - Wat voor een soort werkzaamheden verrichten zij
- Wanneer je dan weer meer uitzoomen naar jouw netwerk van vrijwilligers, welke redenen zie jij vooral onder vrijwilligers voor vrijwillige inzet?
 - Zitten hier verschillen in voor verschillende groepen mensen (leeftijd of werkzaamheden)
- Heb jij het idee dat de vrijwilligers in de punt zich over het algemeen voldoende gewaardeerd voelen door de organisaties waar zij voor werken?
 - Welke geluiden hoor je dan vooral van de vrijwilligers?

Uit eerder onderzoek worden er 4 verschillende vormen van waardering onderscheiden van elkaar

- Herkenning (gezien worden)
- Erkenning (serieus genomen worden in taken)
- Waardering (door een bedankje of door een uitje)
- Beloning (door middel van financiële vergoedingen)

Welke vormen van waardering denk jij dat het meest belangrijk is voor de vrijwilligers?

- Waarom denk je dat, en welke vormen zijn misschien minder belangrijk?
- Is dit belangrijk voor alle vrijwilligers, of zitten hier ook verschillen in?
- Zijn er bepaalde vormen van waardering die misschien meer worden toegepast vergeleken met anderen?

Waar gaat het volgens jou soms mis bij organisaties, als het gaat om het waarderen van vrijwilligers. (Hoe kunnen zij zich verbeteren zodat de algemene gevoelde waardering van vrijwilligers hoger komt te liggen)

- Hoe kunnen zij hierin nog verbeteren
- Waar denk jij dat de meeste focus op moet komen te liggen?

Zijn er specifieke signalen uit de buurt rondom vrijwillige inzet die we nu nog niet besproken hebben, maar die wel essentieel zijn voor dit onderzoek?

Bijlage 5: Code legenda Transcripten

Top-down codes:

- **Vertrouwen:** Wanneer het gaat over het vertrouwen in anderen, maar ook in organisaties of overheid
- **Sociale netwerken:** Het belang bij sociale netwerken, de grootte van sociale netwerken en alles wat gaat over het contact tussen bewoners
- **Intrinsieke motivatie:** Wanneer het gaat over bewoners die intrinsiek gemotiveerd zijn, Wanneer er voldoening gehaald wordt uit vrijwillige inzet door het uitvoeren van vrijwillige inzet
- **Extrinsieke motivatie:** Wanneer het gaat over bewoners die intrinsiek gemotiveerd zijn, Wanneer er voldoening gehaald wordt uit vrijwillige inzet door de beloning die hieraan gekoppeld is
- **Herkenning:** Organisaties weten wat de bewoners doen en zien hiervan de waarde in
- **Erkenning:** Alle vormen van herkenning, waarbij gelijkwaardigheid een eigen categorie heeft
- **Waardering:** Alle vormen van waardering
- **Beloning:** Alle vormen van beloning, waarbij de financiële beloning een eigen categorie heeft
- **Financiële beloning:** De financiële kant van beloning waarbij beide de financiële vergoeding als het gebruik van cadeaubonnen of andere geld gerelateerde beloningen
- **Maatwerk:** Wanneer het gaat over dat niet voor elke bewoner eenzelfde vorm van waardering nodig is, en dat dit moet worden afgesteld op de bewoner
- **Gelijkwaardigheid:** Het belang van gelijkwaardig behandelen, het waarborgen van gelijkheid en eenzelfde punten
- **Transparantie:** Het belang bij het hebben van transparante afspraken, waarbij duidelijkheid binnen afspraken een grote rol speelt. Gelijke afspraken over de alliantiepartners en het belang hiervan.
- **Duidelijke afspraken:** Het belang bij het hebben van duidelijke afspraken, hoe afspraken nu lopen, wat hieraan verbeterd kan worden en gerelateerde zaken
- **Duurzame vrijwillige inzet:** Wanneer het gaat over het behoud van vrijwilligers die nu actief zijn, en het werven van nieuwe vrijwilligers. Hierbij hoort ook uitval van vrijwillige inzet en eenzelfde zaken

- **Tevredenheid:** Wanneer er tevredenheid over regelgeving, soort waardering of organisaties wordt vermeld
- **Ontevredenheid:** Wanneer er ontevredenheid over regelgeving, soort waardering of organisaties wordt vermeld

Bottom-up codes:

- **Persoonlijke ervaringen:** Alle zaken die gaan over persoonlijke ervaringen, zoals het beschrijven van de functie die zij uitvoeren of andere zaken die gaan over de taken van wijkverbinders/wijkprojectleiders en niet over de vrijwilligers.
- **Tijdsinvestering:** Alle uitspraken die te maken hebben met de tijdsinvestering van vrijwillige inzet, dat het doen van dat werk tijd kost, dat bewoners druk zijn of dat tijd kostbaar is
- **Gradaties in vrijwillige inzet:** Alle uitspraken die gaan over dat niet alle vrijwillige inzet een gelijke investering is, het verschil tussen incidenteel en structureel helpen bij een organisatie
- **Vrijwilligers met een grotere vertegenwoordigersrol:** Wanneer het gaat over bewoners die veel doen voor een organisatie, zoals het maken van agenda's of kartrekkers.
- **Vrijwillige inzet versus bewonersparticipatie:** Wanneer het gaat over de termen vrijwillige inzet en bewonersparticipatie en de verwarring hierover
- **Fase van een project:** Uitspraken over de allianties die nog in de opstartfase zitten
- **Moeilijk bereikbare groepen:** Mensen die moeilijk bereikbaar zijn, zoals jongeren, taalbarrières, lage inkomens, bewoners met andere prioriteiten
- **Timing van vergoeding:** Wanneer begin je met het geven van een financiële vergoeding
- **Terugkoppeling:** Wanneer het gaat over uitspraken die gaan over het terugkomen op afspraken of het belang bij het laten weten wat er met de input gebeurt

Bijlage 6: Praktijkvoorbeelden voor elke vorm van waardering

Vorm waardering	Uitwerking waardering in de praktijk	Hoe toe te passen?
Herkennen	In kaart brengen van behoeften en motivaties	Door in gesprek te gaan met bewoners over waarom zij begonnen zijn met het uitvoeren van de vrijwillige inzet.
	In kaart brengen van de tijdsbesteding van de vrijwillige inzet	Door meer inzicht te krijgen in de tijdsbesteding van de vrijwilligers aan de vrijwillige inzet, kan er actief gestuurd worden op het voorkomen van de overbelasting van actieve bewoners. Door hier meer zicht op te hebben, kunnen bewoners zich meer gezien voelen.
	In kaart brengen van nog niet betrokken doelgroepen	Door juist te zoeken naar nieuwe, nog niet betrokken doelgroepen, zullen juist deze groepen zich gezien voelen, waardoor de omvang van de vrijwillige inzet mogelijk vergroot kan worden.
	In kaart brengen van de lokale context	(externe) professionals kunnen zich vooraf inlezen in de cultuur en de geschiedenis van de wijk.
Erkennen	Het serieus nemen van de inbreng van bewoners	Het structureel positioneren van bewoners, en hen behandelen als experts van hun eigen woonomgeving.
	Het geven van een formele positie	Bewoners structureel aan tafel uitnodigen en stemrecht geven bij opgave teams (OT's).
	Het bieden van ruimte en flexibiliteit	Plannen, bijeenkomsten en co-creatiebijeenkomsten buiten kantooruren organiseren, zodat werkende bewoners ook mee kunnen doen.

	Niet voor de organisatie, maar voor de bewoners.	Als alliantiepartner of organisatie juist de bewoners het podium geven om de resultaten te presenteren, in plaats van dit podium als organisatie in te nemen.
Waarderen	Het geven van een schouderklopje	Informele complimenten uitdelen in de wandelgangen of tijdens het opbouwen van een buurtactiviteit. Hierbij gaat het echt over het uitspreken van deze complimenten.
	Het geven van een bedankje	Een persoonlijke attentie (zoals een kaartje of bloemetje) sturen bij mijlpalen of persoonlijke gebeurtenissen (verjaardag, afstuderen).
	Het geven van cursussen en trainingen	Investeren in de persoonlijke groei en het zelfbeeld van bewoners door trainingen aan te bieden die worden afgesloten met een certificaat.
	Het bieden van media-aandacht	Het succesvolle werk en de verhalen van actieve bewoners prominent delen in de lokale (wijk)media of tijdens grotere presentaties.
	Het organiseren van evenementen	Een gezamenlijk uitje of een feestelijke bedankbijeenkomst organiseren. Dit draagt niet alleen bij aan de ervaren waardering van de vrijwilligers, maar draagt ook bij aan teambuilding en contact tussen vrijwilligers.
	Het bieden van transparantie	Bewoners achteraf helder en proactief informeren over wat er exact met hun geleverde input en adviezen is gedaan. Hierbij is het belangrijk dat zij de resultaten zien van hun werk.
	Het vormgeven van gelijkheid	Professionals en bewoners intensief te laten samenwerken, waarbij gelijkwaardigheid gewaarborgd wordt. Hierbij kunnen vaardigheden en kennis uitgewisseld worden tussen professionals en bewoners.

Belonen	Het geven van een cadeaubon	Het uitreiken van bonnen (bijv. VVV, supermarkt of Bol.com) als tastbaar bewijs van dank, passend binnen een gelijke en redelijke maat. (dit kan lopen van 10 tot 40 euro, in uitzonderlijke gevallen, afhankelijk van de geleverde inzet en het budget)
	Het verstrekken van een vrijwilligersvergoeding per bijgewoonde activiteit	Het hanteren van een eenduidige vergoeding, waarbij de bewoners per keer dat zij een activiteit bijwonen een vast bedrag krijgen. Hierbij is het belangrijk dat deze vergoeding gemakkelijk verloopt, en er duidelijke afspraken zijn over hoeveel deze vergoeding inhoudt. (Deze vergoeding kan ook lopen van 10 tot 40 euro, in uitzonderlijke gevallen, per activiteit, waarbij het belangrijk is dat de afspraken duidelijk zijn)
	Het verstrekken van een structurele vrijwilligersvergoeding	Een vrijwilligersvergoeding voor de ‘kern vrijwilligers’ die op een structurele basis vrijwillige inzet leveren. Hierbij kan een structurele vrijwilligersvergoeding gegeven worden die kan oplopen tot 210 euro per maand.
	Het belonen in natura	Lokale producten schenken, zoals een groentepakket van een stadsboerderij uit de wijk, of samen uit eten gaan bij een lokale ondernemer.
	Het verlenen van privileges en facilitering	Wanneer bewoners gratis gebruik kunnen maken van ruimtes of materialen van de organisatie voor hun eigen opgezette buurtprojecten.
	Het leveren van resultaatgerichte beloning	Ervoor zorgen dat de acties daadwerkelijk leiden tot een zichtbare, positieve verandering in de buurt die aansluit bij de behoeften van de gemeenschap.