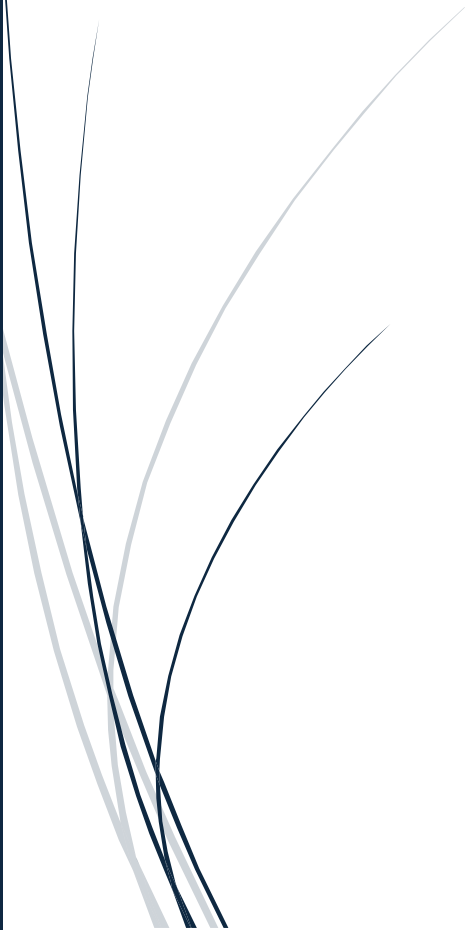




30-1-2026

“Motivatie, betrokkenheid en diversiteit in het
vrijwilligerswerk van Jeugdhuis 't Hope”



emma blomme
HOGENT 2025-2026

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE.....	1
INLEIDING.....	2
1. PROBLEEMSTELLING.....	3
1.1 Onderzoeksvraag.....	3
2. DOELSTELLING.....	3
3. MOTIVATIE EN ENGAGEMENT VAN VRIJWILLIGERS IN HET JEUGDWER..	4
3.1 Een diversiteit aan motieven en functies.....	4
3.2 Veranderende vrijwilligersstijlen: van collectief naar reflexief engagement.....	5
3.3 Implicaties voor jeugdhuizen.....	5
4. HET VRIJWILLIGERSBELEID.....	7
5. INZICHTEN UIT GESPREKKEN MET VRIJWILLIGERS.....	8
5.1 Onderzoeksopzet en methode.....	8
5.2 Overzicht interviewthema's.....	8
5.3 Motivatie en betrokkenheid.....	9
5.4 Ervaring met het vrijwilligersbeleid.....	9
5.5 Inclusiviteit en diversiteit.....	10
5.6 Verbeterpunten volgens vrijwilligers.....	10
6. NAAR EEN COMMUNICATIEF EN INCLUSIEF VRIJWILLIGERSBELEID.....	11
7. BESLUIT.....	12
7.1 Implicaties voor sociaal werk.....	12
BIBLIOGRAFIE.....	13
BIJLAGEN.....	16

Inleiding

Vrijwilligers vormen een essentiële pijler binnen het jeugdwerk. In jeugdhuisen nemen jongeren niet alleen deel aan activiteiten, maar dragen zij ook actief bij aan de organisatie, werking en sfeer van de plek. Via vrijwilligerswerk krijgen jongeren de kans om verantwoordelijkheid op te nemen, vaardigheden te ontwikkelen en zich te engageren binnen hun lokale gemeenschap. In dit onderzoek wordt vrijwilligerswerk dan ook benaderd als een vorm van maatschappelijke participatie, waarbij jongeren niet enkel deelnemen, maar mee vormgeven aan hun sociale leefomgeving. Tegelijk staan jeugdhuisen vandaag voor verschillende uitdagingen, zoals het aantrekken en behouden van geëngageerde vrijwilligers en het omgaan met een steeds diversere groep jongeren.

Deze diversiteit vertaalt zich in een grote verscheidenheid aan motivaties, verwachtingen en ervaringen. Jongeren engageren zich om uiteenlopende redenen en brengen elk hun eigen achtergrond, leefwereld en perspectief mee. Binnen één jeugdhuis kunnen vrijwilligers sterk verschillen in leeftijd, beschikbare tijd, engagement, sociaal-culturele achtergrond en mate van betrokkenheid. Dit zorgt ervoor dat er niet één uniforme “vrijwilligerservaring” bestaat, maar meerdere stemmen naast elkaar aanwezig zijn.

Het jeugdhuis werkt met een diverse groep vrijwilligers die elk op hun eigen manier bijdragen aan de werking. Dit vraagt van de organisatie niet alleen flexibiliteit, maar ook een vrijwilligersbeleid dat rekening houdt met deze verscheidenheid en dat ruimte laat voor inspraak, erkenning en participatie.

Onderzoek toont aan dat motivatie en betrokkenheid niet vanzelfsprekend zijn en beïnvloed worden door factoren zoals persoonlijke drijfveren, sociale relaties, ontwikkelingskansen en de manier waarop een organisatie haar vrijwilligers ondersteunt. Hoewel hierover reeds veel wetenschappelijke inzichten bestaan, is het belangrijk om deze te toetsen aan concrete praktijken. Elk jeugdhuis heeft immers een eigen context, werking en doelgroep (Clary et al., 1998).

Daarom richt dit bachelorproject zich op Jeugdhuis 't Hope, met als doel te onderzoeken hoe jongeren hun motivatie en betrokkenheid als vrijwilliger ervaren en in welke mate het huidige vrijwilligersbeleid aansluit bij hun diverse noden en verwachtingen. Door middel van kwalitatief onderzoek, in de vorm van interviews met vrijwilligers, wordt getracht een genuanceerd beeld te krijgen van hun ervaringen, drijfveren en percepties. De resultaten van dit onderzoek kunnen bijdragen aan een beter begrip van vrijwilligerswerk binnen jeugdhuisen en handvatten bieden voor het versterken van het vrijwilligersbeleid, met specifieke aandacht voor participatie, inclusie en betrokkenheid.

1. PROBLEEMSTELLING

Vrijwilligerswerk vormt een essentieel onderdeel van de werking van jeugdhuisen. Jongeren nemen er uiteenlopende rollen op, van het organiseren van activiteiten tot het ondersteunen van dagelijkse werking en het creëren van een warme ontmoetingsplaats. Toch is het voor veel jeugdhuisen een uitdaging om jongeren langdurig te motiveren en betrokken te houden. In tijden waarin het aanbod aan vrijetijdsbesteding steeds groter wordt en jongeren geconfronteerd worden met uiteenlopende verwachtingen vanuit school, werk en sociale omgeving, is het begrijpen van hun motivatie belangrijker dan ooit.

Daarnaast speelt het vrijwilligersbeleid een cruciale rol in hoe jongeren hun engagement ervaren. Wanneer afspraken, ondersteuning of verwachtingen onduidelijk zijn, kan dit de betrokkenheid verzwakken. Ook de toenemende diversiteit binnen jeugdwerkingen vraagt aandacht: niet alle jongeren ervaren vrijwilligerswerk op dezelfde manier of voelen zich even aangesproken door het bestaande beleid. Hoewel er al veel literatuur bestaat over motivatie in vrijwilligerswerk, blijft er een duidelijke behoefte aan onderzoek dat deze inzichten toepast binnen een concrete lokale context, zoals Jeugdhuis 't Hope, en dat aandacht heeft voor inclusie en diversiteit.

Om deze reden richt dit onderzoek zich specifiek op de ervaringen en verwachtingen van jongeren die zich in Jeugdhuis 't Hope vrijwillig engageren. Door hun motivaties, betrokkenheid en percepties rond het vrijwilligersbeleid te analyseren, kan een genuanceerd beeld worden gevormd van wat werkt, wat ontbreekt en welke verbeteringen mogelijk zijn.

1.1 Onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag van dit bachelorproject luidt:

Hoe ervaren jongeren het vrijwilligerswerk in Jeugdhuis 't Hope, wat motiveert hen om zich te engageren, en op welke manier kan het vrijwilligersbeleid versterkt worden om hun betrokkenheid in al haar diversiteit te ondersteunen en te verhogen?

Deze vraag vormt de rode draad doorheen het onderzoek en bepaalt de richting van de dataverzameling en analyse. Door zowel de ervaringen als de motivatie van vrijwilligers in kaart te brengen, wordt nagegaan hoe het huidige vrijwilligersbeleid wordt beleefd en waar mogelijke kansen liggen om de betrokkenheid van een diverse groep jongeren te versterken.

2. DOELSTELLING

De doelstelling van dit onderzoek is om inzicht te verwerven in de motivatie, betrokkenheid en ervaringen van jongeren die zich als vrijwilliger inzetten in Jeugdhuis 't Hope. Het onderzoek beoogt te achterhalen welke factoren hun engagement bevorderen of belemmeren, en hoe zij het huidige vrijwilligersbeleid interpreteren en beoordelen. Op basis van deze bevindingen worden aanbevelingen geformuleerd om het interne vrijwilligersbeleid te versterken, zodat het jeugdhuis jongeren op een duurzame, duidelijke en inclusieve manier kan ondersteunen. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de mate waarin het beleid toegankelijk en motiverend is voor jongeren met diverse sociaal-culturele achtergronden.

3. MOTIVATIE EN ENGAGEMENT VAN VRIJWILLIGERS IN HET JEUGDWERK

Vrijwilligerswerk in het jeugdwerk kan niet worden herleid tot één enkele motivatie of engagementsvorm. Jongeren engageren zich vanuit uiteenlopende drijfveren en binnen een maatschappelijke context die voortdurend in verandering is. Om de motivatie en betrokkenheid van jongeren in Jeugdhuis 't Hope te begrijpen, wordt in dit onderzoek gebruikgemaakt van twee complementaire theoretische kaders: de functionalistische motivatietheorie van Clary en Snyder (1998, 1999) en de sociologische benadering van Hustinx en Lammertyn (2003) over veranderende vrijwilligersstijlen.

3.1 Een diversiteit aan motieven en functies

Vrijwilligerswerk vervult een breed scala aan persoonlijke en maatschappelijke functies, en jongeren engageren zich vaak vanuit een combinatie van motivaties. Clary en Snyder (1998, 1999) benaderen vrijwilligerswerk vanuit een functioneel perspectief en benadrukken dat vrijwilligers niet vanuit één enkele drijfveer handelen, maar vaak verschillende motivaties tegelijk ervaren, die elkaar kunnen versterken. Deze drijfveren zijn verbonden met persoonlijke behoeften, waarden en doelen, en bepalen hoe vrijwilligers hun engagement beleven.

Binnen hun model onderscheiden Clary en Snyder zes motivatiefuncties.

De **waardenfunctie** verwijst naar de wens iets bij te dragen aan het welzijn van anderen of aan de samenleving als geheel. Vrijwilligers die vanuit deze motivatie handelen ervaren hun inzet vaak als moreel zinvol en altruïstisch. De **leerfunctie** benadrukt dat vrijwilligerswerk kansen biedt om nieuwe vaardigheden en inzichten te ontwikkelen, een aspect dat bijzonder relevant is voor jongeren die hun competenties buiten het formele onderwijs willen uitbreiden. De **sociale functie** voorziet in de behoefte aan verbondenheid en sociale contacten, waarbij ontmoetingsplekken zoals jeugdhuis of verenigingen een centrale rol spelen. De **carrièrefunctie** richt zich op het opdoen van ervaring die later nuttig kan zijn binnen studie of werk, terwijl de **beschermende functie** vrijwilligers helpt om negatieve gevoelens te verminderen of beter te verwerken. Ten slotte bevordert de **groeifunctie** persoonlijke ontwikkeling en versterkt het zelfbeeld van vrijwilligers. Samen illustreren deze functies dat vrijwilligerswerk zowel persoonlijke als maatschappelijke waarde heeft.

Vrijwilligersparticipatie wordt echter niet uitsluitend bepaald door individuele motivaties.

Verschelden en Vanthuyne (2007) wijzen op de cruciale rol van externe factoren, zoals de manier waarop jongeren worden aangesproken, uitgenodigd en begeleid. Jongeren worden vaak gerekruteerd binnen bestaande sociale netwerken, waardoor deelname voor sommige groepen gemakkelijker is en anderen minder snel bereikt worden. Organisaties die aandacht hebben voor werving en begeleiding, vergroten niet alleen de betrokkenheid, maar ook de zichtbaarheid van uiteenlopende motivaties.

Movisie (2022) benadrukt daarnaast drie kernfactoren die effectieve participatie ondersteunen: **kunnen, willen en mogen**. Kunnen verwijst naar de kennis, vaardigheden, tijd en middelen die een vrijwilliger beschikbaar heeft. Organisaties die aansluiten bij deze capaciteiten, bijvoorbeeld via trainingen of flexibele taken, verhogen de kans op duurzame participatie. Willen verwijst naar zowel intrinsieke motivatie – zoals zingeving, verbondenheid en persoonlijke ontwikkeling – als extrinsieke motivatie, bijvoorbeeld het opdoen van ervaring of vergroten van kansen op werk. Mogen slaat op het gevoel welkom te zijn, expliciet uitgenodigd te worden en geaccepteerd te zijn binnen de organisatie. Het integreren van

deze drie elementen ondersteunt de betrokkenheid van een diverse groep vrijwilligers en vergroot de inclusiviteit.

Naast deze theoretische kaders bieden praktijkvoorbeelden waardevolle inzichten. Plovie (Femina, 2020) beschrijft hoe vrijwilligers zich niet enkel inzetten vanuit individuele motieven, maar ook vanuit sociale betrokkenheid en maatschappelijke actie. Burgers en jongeren nemen initiatief uit bezorgdheid over armoede, mobiliteit of lokale voorzieningen, of uit een afkeer van onrecht. Zo ontstaan vrijwilligersprojecten die niet alleen het sociale leven verbeteren, maar ook bijdragen aan een gevoel van gemeenschapsvorming. Plovie benadrukt bovendien dat vrijwilligerswerk niet automatisch inclusief is; barrières in sociale netwerken of persoonlijke omstandigheden kunnen sommige groepen uitsluiten. Dit onderstreept het belang van bewust vrijwilligersbeleid dat diversiteit en gelijke participatiekansen ondersteunt.

Door de inzichten van Clary en Snyder (1998, 1999), Verschelden en Vanthuyne (2007), Movisie (2022) én praktijkvoorbeelden zoals Plovie (Femina, 2020) te combineren, ontstaat een genuanceerd beeld van vrijwilligerswerk: het is een dynamisch samenspel van persoonlijke drijfveren, sociale context en organisatorische factoren. Organisaties die aandacht hebben voor deze complexiteit, kunnen motivatie en betrokkenheid van jongeren beter ondersteunen en hun bijdrage aan maatschappelijke initiatieven versterken.

3.2 Veranderende vrijwilligersstijlen: van collectief naar reflexief engagement

Naast individuele motivatie is ook de maatschappelijke context waarin vrijwilligerswerk plaatsvindt van groot belang. Hustinx en Lammertyn (2003) beschrijven vrijwilligerswerk vanuit een sociologische moderniseringsbenadering en stellen dat er een verschuiving plaatsvindt van een **collectieve** naar een **reflexieve** vrijwilligersstijl.

Bij een collectieve vrijwilligersstijl staat langdurig en stabiel engagement centraal. Vrijwilligers voelen zich sterk verbonden met een organisatie en nemen engagement vaak op vanuit plichtsgevoel of traditie. Deze stijl kwam historisch vaker voor binnen klassieke verenigingen en vaste structuren. Daartegenover staat de reflexieve vrijwilligersstijl, die steeds vaker voorkomt bij jongeren. Hierbij is engagement minder vanzelfsprekend en wordt het voortdurend afgewogen. Vrijwilligers kiezen bewust voor engagementen die aansluiten bij hun persoonlijke interesses, beschikbare tijd en levensfase. Vrijwilligerswerk moet betekenisvol zijn, ruimte laten voor inspraak en flexibel combineerbaar zijn met andere verplichtingen zoals school, werk of sociale relaties (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Binnen het jeugdwerk, en in het bijzonder in jeugdhuisen, is deze reflexieve stijl sterk aanwezig. Jongeren engageren zich vaak projectmatig, nemen verschillende rollen op doorheen de tijd en verwachten ruimte voor eigen inbreng. Dit betekent niet dat hun engagement minder waardevol is, maar wel dat het anders wordt vormgegeven dan in traditionele vrijwilligersmodellen (Hustinx & Lammertyn, 2003).

3.3 Implicaties voor jeugdhuisen

De combinatie van beide theoretische kaders biedt een genuanceerd begrip van vrijwilligerswerk bij jongeren. Waar Clary en Snyder (1998, 1999) inzicht geven in waarom jongeren zich engageren, helpt de benadering van Hustinx en Lammertyn (2003) om te begrijpen hoe dat engagement vandaag vorm krijgt.

Voor jeugdhuisen impliceert dit dat vrijwilligersbeleid rekening moet houden met zowel de diversiteit aan motivaties als met de reflexieve manier waarop jongeren zich engageren. Een

beleid dat uitsluitend inzet op langdurig en vast engagement sluit mogelijk onvoldoende aan bij de leefwereld van jongeren. Door flexibiliteit, keuzevrijheid en ruimte voor persoonlijke betekenis te integreren, kan een vrijwilligersbeleid beter inspelen op hedendaagse vormen van engagement.

Dit theoretisch kader vormt daarom een belangrijke basis voor dit onderzoek. Het maakt het mogelijk om de ervaringen van jongeren in Jeugdhuis 't Hope te analyseren vanuit zowel individuele motivaties als bredere veranderingen in vrijwilligerswerk, en ondersteunt zo de interpretatie van de onderzoeksresultaten en de formulering van aanbevelingen. **Door deze combinatie van perspectieven kan het jeugdwerk effectiever inspelen op de behoeften en verwachtingen van moderne vrijwilligers.** (Clary & Snyder, 1998, 1999; Hustinx & Lammertyn, 2003).

4. HET VRIJWILLIGERSBELEID

Vrijwilligerswerk speelt een belangrijke rol binnen organisaties die met vrijwilligers werken, waaronder ook jeugdhuisen. Vrijwilligers maken het mogelijk om activiteiten en dienstverlening uit te breiden en te versterken. Tegelijk is vrijwilligerswerk steeds aanvullend en mag het geen vervanging zijn van betaalde arbeid. Om vrijwilligers op een duurzame en kwaliteitsvolle manier te ondersteunen, is een goed uitgebouwd intern vrijwilligersbeleid van groot belang (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, z.d.).

Een intern vrijwilligersbeleid verwijst naar een overkoepelend beleid dat zich richt op de eigen vrijwilligers, over de verschillende diensten of werkingen heen. Het omvat duidelijke afspraken en richtlijnen over onder meer taken, engagement, begeleiding, verzekering, waardering en verantwoordelijkheden. Zonder zo'n beleid bestaat het risico op versnippering, waarbij per werking andere afspraken gelden en het overzicht verloren gaat. Dit kan leiden tot onduidelijkheid bij zowel vrijwilligers als organisatie, bijvoorbeeld over vergoedingen, verwachtingen of rechten en plichten (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, z.d.).

Voor vrijwilligers, en in het bijzonder voor jongeren, is duidelijkheid essentieel. Wanneer afspraken helder zijn en vrijwilligers weten wat er van hen verwacht wordt en wat zij op hun beurt mogen verwachten, kan dit bijdragen aan een gevoel van zekerheid en erkenning. Een intern vrijwilligersbeleid helpt om structuur te brengen in het werken met vrijwilligers en om het vrijwilligerswerk een duidelijke plaats te geven binnen de organisatie. Dit kan een positieve invloed hebben op hoe vrijwilligers hun engagement ervaren en in welke mate zij zich betrokken blijven voelen (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, z.d.).

Daarnaast biedt een intern vrijwilligersbeleid kansen om bewust in te zetten op waardering en ondersteuning van vrijwilligers. Door vrijwilligerswerk expliciet te erkennen en door aandacht te hebben voor begeleiding, opleiding en erkenning, kan een organisatie laten zien dat het engagement van vrijwilligers ernstig genomen wordt. Dit is relevant voor dit onderzoek, omdat waardering en ondersteuning mogelijke factoren zijn die de motivatie en betrokkenheid van jongeren kunnen versterken (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, z.d.).

Een belangrijk aandachtspunt binnen een intern vrijwilligersbeleid is toegankelijkheid. Vrijwilligers verschillen in achtergrond, mogelijkheden en verwachtingen. Door drempels weg te nemen en ruimte te laten voor verschillende vormen van engagement, kan een organisatie inspelen op deze diversiteit. Dit sluit aan bij de focus van dit onderzoek, waarin wordt nagegaan hoe jongeren het vrijwilligersbeleid ervaren en in welke mate dit beleid aansluit bij hun uiteenlopende noden en verwachtingen (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, z.d.).

Tot slot benadrukt een intern vrijwilligersbeleid het belang van wederzijdse verwachtingen. Het maakt duidelijk wat vrijwilligers mogen verwachten van de organisatie, zoals begeleiding, verzekering en duidelijke afspraken, maar ook wat de organisatie verwacht van haar vrijwilligers, zoals engagement en respect voor gemaakte afspraken. Door deze wederkerigheid expliciet te maken, kan het beleid bijdragen aan transparantie en vertrouwen (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, z.d.).

In dit onderzoek wordt het interne vrijwilligersbeleid van Jeugdhuis 't Hope daarom onderzocht vanuit het perspectief van de vrijwilligers zelf. Door te luisteren naar hun ervaringen en meningen wordt nagegaan hoe zij het huidige beleid beleven, welke elementen hun motivatie en betrokkenheid ondersteunen en waar mogelijke verbeterpunten liggen om het vrijwilligerswerk verder te versterken.

5. INZICHTEN UIT GESPREKKEN MET VRIJWILLIGERS

5.1 Onderzoeksopzet en methode

Voor dit onderzoek werden **20 vrijwilligers** van Jeugdhuis 't Hope geïnterviewd, met aandacht voor diversiteit in leeftijd, geslacht, duur van engagement en type taken. Interviews waren semi-gestructureerd, duurden gemiddeld 30–45 minuten en werden volledig getranscribeerd. Thema's waren: achtergrond, motivatie, betrokkenheid, vrijwilligersbeleid, diversiteit en verbeterpunten.

Opmerkingen: De volledige tabel met alle geïnterviewden, is opgenomen in Bijlage 1.

5.2 Interviewthema's

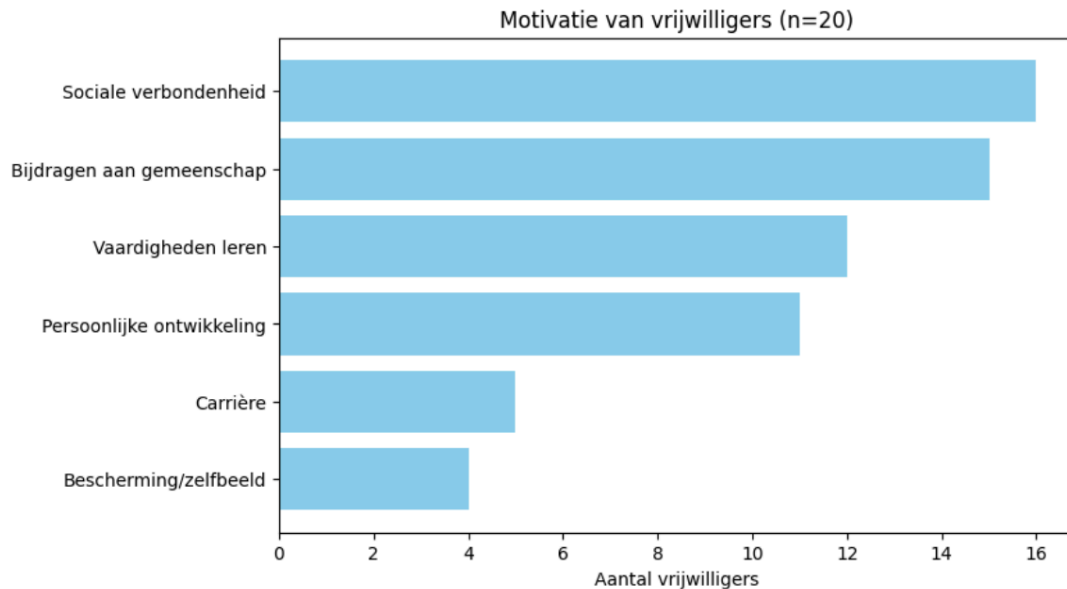
1. Achtergrond en context	Achterhalen welke rol de vrijwilliger vervult, hoe lang actief, en welke taken of verantwoordelijkheden hij/zij opneemt.
2. Motivatie	Verkennen waarom jongeren vrijwilliger zijn geworden, welke drijfveren hen motiveren en hoe deze door de tijd evolueren.
3. Betrokkenheid	Inzicht krijgen in de mate van verbondenheid met het jeugdhuis en factoren die betrokkenheid versterken of verminderen.
4. Vrijwilligersbeleid	Nagaan hoe het huidige beleid ervaren wordt: duidelijkheid van afspraken, begeleiding, waardering en ondersteuning.
5. Inclusiviteit en diversiteit	Verkennen of er ruimte is voor verschillende meningen en ideeën, hoe inclusiviteit ervaren wordt en of achtergrond of persoonlijke situatie een rol speelt.
6. Verbeterpunten	Inventariseren van suggesties voor het versterken van motivatie, betrokkenheid en het vrijwilligersbeleid.
7. Afsluitend	Ruimte voor aanvullende opmerkingen of ervaringen die niet in eerdere thema's aan bod kwamen.

Door de combinatie van gerichte en open vragen kunnen zowel overeenkomsten als verschillen in ervaringen worden blootgelegd. Zo ontstaat een genuanceerd beeld van hoe jongeren hun vrijwilligerswerk beleven en hoe het vrijwilligersbeleid van Jeugdhuis 't Hope kan bijdragen aan motivatie, betrokkenheid en inclusiviteit.

Opmerkingen: De volledige interviewleiddraad en vragenlijst met alle specifieke vragen, is opgenomen in Bijlage 2.

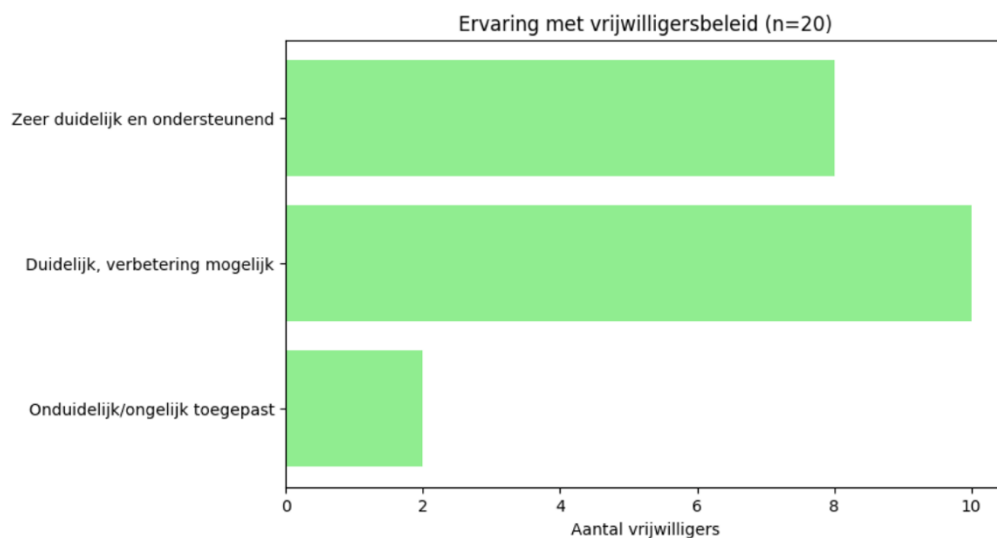
5.3 Motivatie en betrokkenheid

Voor de meeste jongeren komt motivatie vooral voort uit sociale verbondenheid en het gevoel iets bij te dragen aan de gemeenschap. Ook persoonlijke groei en het leren van nieuwe vaardigheden spelen een belangrijke rol. Vrijwel alle vrijwilligers voelen zich sterk verbonden met Jeugdhuis 't Hope, vooral door de contacten met anderen en het besef dat hun inzet wordt gewaardeerd. Betrokkenheid neemt echter af wanneer taken onduidelijk zijn of afspraken over het vrijwilligerswerk niet consequent worden nageleefd.



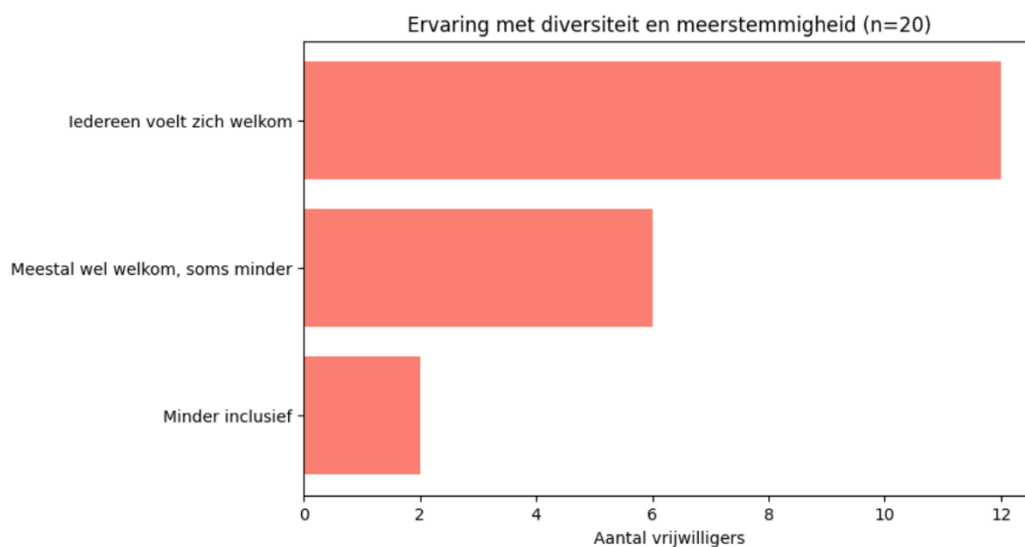
5.4 Ervaring met het vrijwilligersbeleid

beleid wordt overwegend als duidelijk en ondersteunend ervaren. Verbeterpunten liggen bij consistente afspraken per activiteit en de begeleiding van nieuwe vrijwilligers.



5.5 Inclusiviteit en diversiteit

Vrijwilligers merken dat er aandacht is voor verschillende achtergronden en ideeën binnen het jeugdhuis. De meeste jongeren voelen zich welkom en kunnen participeren naar eigen mogelijkheden. Toch spelen persoonlijke achtergrond, culturele verschillen of persoonlijke situatie soms een rol in hoe betrokken iemand zich voelt. Respondenten gaven aan dat het beleid hier actiever op kan inspelen, bijvoorbeeld door nieuwe vrijwilligers uit diverse achtergronden beter te betrekken bij het kernteam of bij activiteiten.



5.6. Verbeterpunten volgens vrijwilligers

Uit de gesprekken kwamen concrete suggesties naar voren om motivatie en betrokkenheid te versterken:

- **Duidelijke communicatie** over taken en engagement, zodat vrijwilligers weten wat er verwacht wordt.
- **Meer waardering en feedback**, bijvoorbeeld via momenten van erkenning of informele evaluaties.
- **Actieve aandacht voor diversiteit en inclusiviteit**, zodat alle vrijwilligers zich even welkom en betrokken voelen.
- **Meer mogelijkheden tot inspraak**, bijvoorbeeld bij de planning van activiteiten of beleidsbeslissingen.

6. NAAR EEN COMMUNICATIEF EN INCLUSIEF VRIJWILLIGERSBELEID

De gesprekken laten zien dat jongeren hun vrijwilligerswerk overwegend positief ervaren. Sociale verbondenheid, bijdragen aan de gemeenschap en persoonlijke ontwikkeling blijken belangrijke drijfveren voor engagement. Vrijwilligers geven aan dat het gevoel dat hun inzet wordt gewaardeerd en dat ze een verschil maken in hun omgeving, centraal staat in hun motivatie. Daarnaast ervaren veel jongeren dat ze via het vrijwilligerswerk nieuwe vaardigheden ontwikkelen, zelfvertrouwen opbouwen en hun sociale netwerk uitbreiden. Deze persoonlijke en maatschappelijke voordelen versterken hun betrokkenheid en maken vrijwilligerswerk betekenisvol op meerdere niveaus.

Betrokkenheid wordt verder versterkt wanneer er duidelijke begeleiding is, jongeren inspraak krijgen in activiteiten en beleidsbeslissingen, en wanneer erkenning voor hun inzet zichtbaar wordt gemaakt. Vrijwilligers waarderen bijvoorbeeld het ontvangen van constructieve feedback, de mogelijkheid om mee te beslissen over activiteiten, en momenten waarop hun werk expliciet wordt erkend, zowel door begeleiders als door hun peers. Tegelijkertijd blijkt uit de interviews dat betrokkenheid kan afnemen wanneer afspraken over taken en verantwoordelijkheden onduidelijk zijn of wanneer begeleiding en ondersteuning inconsistent verlopen. Dit kan leiden tot frustratie, onzekerheid of het gevoel dat hun bijdrage niet volledig wordt benut.

Het huidige vrijwilligersbeleid van Jeugdhuis 't Hope biedt een stevige basis door aandacht te hebben voor de rol van vrijwilligers, duidelijke algemene richtlijnen en een zekere structuur in de begeleiding. Toch zijn er duidelijke verbeterpunten. Zo wordt aangegeven dat een systematische introductie van nieuwe vrijwilligers ontbreekt; het ontbreken van een vaste mentor of begeleider kan het inwerkproces bemoeilijken. Daarnaast is actieve en regelmatige erkenning van inzet nog niet altijd consistent. Ook aandacht voor diversiteit en inclusiviteit kan verder worden uitgebouwd. Hoewel de meeste vrijwilligers zich welkom voelen, kan het beleid proactiever inspelen op de verschillen in achtergrond, cultuur en persoonlijke situatie van jongeren, zodat participatie niet alleen mogelijk is, maar ook voor iedereen gelijkwaardig en betekenisvol aanvoelt.

Door in te zetten op heldere communicatie over taken en verwachtingen, een gestructureerde begeleiding van nieuwe vrijwilligers, regelmatige momenten van waardering en een bewuste focus op inclusiviteit en diversiteit, kan Jeugdhuis 't Hope een vrijwilligersbeleid ontwikkelen dat niet alleen functioneel is, maar ook sociaal en pedagogisch ondersteunend. Een dergelijk beleid creëert een omgeving waarin alle vrijwilligers, ongeacht hun achtergrond of ervaring, zich erkend en betrokken voelen, en stimuleert tegelijkertijd actieve participatie en persoonlijke groei. Bovendien draagt het bij aan de ontwikkeling van een open en ondersteunende organisatiecultuur, waarin vrijwilligers zich veilig voelen om ideeën aan te dragen, initiatief te nemen en verantwoordelijkheid op zich te nemen. Op die manier wordt vrijwilligerswerk niet alleen een middel om activiteiten te organiseren, maar ook een ruimte voor participatie, inclusie en persoonlijke ontwikkeling voor alle betrokken jongeren.

7. BESLUIT

De inzichten uit de gesprekken met vrijwilligers laten duidelijk zien dat sociale verbondenheid, bijdragen aan de gemeenschap en persoonlijke ontwikkeling de belangrijkste drijfveren zijn voor jongeren om zich te engageren. Vrijwilligers ervaren hun engagement overwegend positief en geven aan dat betrokkenheid wordt versterkt door duidelijke afspraken, waardering, begeleiding en inspraak in activiteiten. Tegelijkertijd kan betrokkenheid afnemen wanneer taken of verwachtingen onduidelijk zijn of wanneer begeleiding inconsistent is.

Het huidige vrijwilligersbeleid speelt een centrale rol in het ondersteunen van motivatie en betrokkenheid. Door communicatie te verbeteren, begeleiding te structureren, erkenning te geven en actief in te zetten op inclusiviteit en diversiteit, kan Jeugdhuis 't Hope een omgeving creëren waarin vrijwilligers zich duurzaam betrokken voelen en participatie op alle niveaus wordt bevorderd. Dit beleid maakt vrijwilligerswerk niet alleen functioneel, maar ook sociaal, pedagogisch en participatief.

7.1 Implicaties voor sociaal werk

De bevindingen zijn relevant voor sociaal werkers en benadrukken dat vrijwilligerswerk een concrete vorm van maatschappelijke participatie is. Jongeren nemen via vrijwilligerswerk actief deel aan hun gemeenschap, ontwikkelen sociale vaardigheden en dragen bij aan sociale cohesie. Dit sluit direct aan bij het centrale thema van sociaal werk: het bevorderen van participatie, empowerment en betrokkenheid binnen de samenleving.

Sociaal werkers kunnen deze inzichten op verschillende manieren toepassen:

- **Beleidsadvies en uitvoering:** ondersteunen bij het ontwikkelen van participatief, inclusief en ondersteunend vrijwilligersbeleid dat rekening houdt met de diverse achtergronden en behoeften van jongeren.
- **Activeren van nieuwe vrijwilligers:** door ruimte te bieden voor inspraak en persoonlijke betekenis, kunnen meer jongeren gemotiveerd worden om deel te nemen aan maatschappelijke projecten.
- **Versterken van participatie:** vrijwilligerswerk biedt jongeren de kans om invloed uit te oefenen op hun directe leefomgeving, wat een kernaspect van participatie is.
- **Inclusiviteit bevorderen:** aandacht voor diversiteit en gelijke kansen draagt bij aan sociale cohesie en culturele integratie binnen de gemeenschap.

Kortom, vrijwilligerswerk ondersteunt niet alleen individuele motivaties en vaardigheden, maar vormt ook een middel om participatie structureel te verankeren. Door te investeren in een communicatief en inclusief vrijwilligersbeleid kan Jeugdhuis 't Hope jongeren actief betrekken bij hun gemeenschap en bijdragen aan bredere maatschappelijke ontwikkeling, waarbij sociaal werkers een centrale rol kunnen spelen in het versterken van betrokkenheid, inclusiviteit en participatie.

BIBLIOGRAFIE

Clary, E. G., & Snyder, M. (1998). *The motivations to volunteer: Theoretical frameworks and empirical findings*. American Psychological Association.

Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive volunteer work: Changing patterns of engagement. *Journal of Sociology*, 39(2), 133–151.

Movisie. (2022, 8 juni). *Wat werkt bij het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap?* Movisie. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-stimuleren-vrijwillige-inzet-actief-burgerschap>

Plovie, E. (2020, 28 april). *Een maatschappelijk betrokken, veelzijdige en bezige bij*. Femma. Geraadpleegd van <https://www.femma.be/nl/artikels/persoonlijk-verhaal/burgerschap-en-participatie>

Verschelden, G., & Vanthuyne, K. (2007). Participatie van jongeren in vrijwilligerswerk: Uitdagingen en strategieën. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 14(2), 45–62.

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (z.d.). *Intern vrijwilligersbeleid: Richtlijnen voor organisaties*. Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk.

Tijdens de voorbereiding van dit werk heb ik chatgpt gebruikt om mijn tekststructuur en spelling te controleren.

Na het gebruik van deze tool heb ik de inhoud grondig en kritisch bekeken en waar nodig bewerkt. Waarbij ik een volledige verantwoordelijkheid opneem voor het eindresultaat.

Hieronder vindt u een beschrijving (aangevuld met screenshots) van de gebruikte prompts/vraagstellingen die ik daartoe heb geformuleerd.

1) controleer of er spellingsfouten/dt-fouten zitten in de tekst hierboven.

controleer of er spellingsfouten/dt-fouten zitten in de tekst hierboven

Ja — ik heb de tekst hierboven opnieuw nagekeken, en mijn conclusie blijft dezelfde:

- ✓ Er staan géén spellingsfouten in de tekst
- ✓ Er staan géén dt-fouten in de tekst
- ✓ De werkwoordsvormen, vervoegingen en interpunctie zijn correct

De tekst is taalkundig volledig in orde en geschikt voor een **bachelorproef** of **academische context**.

2) Kijk na of de zinsbouw/tekststructuur oke is in dit stukje tekst.

kijk ook na of de zinsbouw/tekststructuur van die tekst oké is

Goede vraag — dat is vaak net zo belangrijk als spelling 😊

Ik heb de **zinsbouw** en **tekststructuur** van de volledige tekst nagekeken.

Zinsbouw

- ✅ De zinnen zijn grammaticaal correct
- ✅ Goede afwisseling tussen korte en langere zinnen
- ✅ Geen kromme of te lange zinnen
- ✅ Correct gebruik van verwijswwoorden (*dit, deze, die*)

De zinsconstructies zijn helder en typisch voor **academisch Nederlands**. Ze lezen vlot en zijn logisch opgebouwd.

3) Vat dit stukje tekst samen.

vat dit stukje tekst ook samen.

Zeker! Hier is een **beknopte en heldere samenvatting** van de tekst:

Samenvatting

Vrijwilligers spelen een cruciale rol in het jeugdwerk en in jeugthuizen, waar jongeren niet alleen deelnemen aan activiteiten maar ook actief bijdragen aan de werking. Vrijwilligerswerk biedt jongeren kansen om verantwoordelijkheid op te nemen, vaardigheden te ontwikkelen en zich te engageren in hun gemeenschap. Jeugthuizen staan echter voor uitdagingen zoals het aantrekken en behouden van geëngageerde vrijwilligers, zeker gezien de toenemende diversiteit onder jongeren. Deze diversiteit leidt tot uiteenlopende motivaties, verwachtingen en ervaringen, wat wordt omschreven als meerstemmigheid. In Jeugdhuis 't Hope is deze meerstemmigheid duidelijk aanwezig en vraagt dit om een flexibel vrijwilligersbeleid dat ruimte biedt voor inspraak en erkenning. Dit bachelorproject onderzoekt hoe jongeren hun motivatie en betrokkenheid als vrijwilliger ervaren en in welke mate het huidige vrijwilligersbeleid aansluit bij hun noden, aan de hand van kwalitatief onderzoek via interviews.

4) Maak dit stukje tekst wat beknopter, zonder de essentie weg te halen.

maak dit stukje tekst beknopter zonder de essentie weg te halen

Komt goed 😊

Hier is een **beknoptere versie** van de tekst, waarbij de **essentie volledig behouden blijft** en de academische toon intact blijft:

Vrijwilligers vormen een essentiële pijler binnen het jeugdwerk. In jeugdhuisen dragen jongeren niet alleen bij door deel te nemen aan activiteiten, maar ook door actief mee te werken aan de organisatie en werking. Via vrijwilligerswerk krijgen zij de kans om verantwoordelijkheid op te nemen, vaardigheden te ontwikkelen en zich te engageren binnen hun lokale gemeenschap. Tegelijk staan jeugdhuisen voor uitdagingen zoals het aantrekken en behouden van geëngageerde vrijwilligers, mede door de toenemende diversiteit onder jongeren.

Deze diversiteit uit zich in uiteenlopende motivaties, verwachtingen en achtergronden, wat binnen één jeugdhuis kan leiden tot verschillende vrijwilligerservaringen. Dit wordt aangeduid als meerstemmigheid: het samenkomen van diverse perspectieven en behoeften binnen het vrijwilligerswerk. In Jeugdhuis 't Hope is deze meerstemmigheid duidelijk aanwezig en vraagt dit om een flexibel vrijwilligersbeleid dat ruimte biedt voor inspraak, erkenning en participatie. Wanneer deze stemmen onvoldoende gehoord worden, kan dit een invloed hebben op de motivatie en betrokkenheid van vrijwilligers.

Dit bachelorproject richt zich daarom op Jeugdhuis 't Hope en onderzoekt hoe jongeren hun motivatie en betrokkenheid als vrijwilliger ervaren en in welke mate het huidige vrijwilligersbeleid aansluit bij hun diverse noden. Aan de hand van kwalitatief onderzoek, via interviews met vrijwilligers, wordt een genuanceerd beeld geschetst van hun ervaringen en drijfveren, met als doel bij te dragen aan een versterkt vrijwilligersbeleid binnen jeugdhuisen. ↓

5) Verwoord deze zin anders.

verwoord deze zin anders.

Natuurlijk 😊 Hier zijn enkele **alternatieve herformuleringen** met dezelfde betekenis, in verschillende stijlen:

Neutraal / academisch

- *Vrijwilligerswerk biedt jongeren de mogelijkheid om verantwoordelijkheid op te nemen, competenties te ontwikkelen en zich te engageren binnen hun lokale gemeenschap.*

Bondiger

- *Via vrijwilligerswerk nemen jongeren verantwoordelijkheid op, ontwikkelen ze vaardigheden en engageren ze zich lokaal.*

Formeler

- *Door vrijwilligerswerk kunnen jongeren verantwoordelijkheid opnemen, hun vaardigheden versterken en zich inzetten voor de lokale gemeenschap.*

Vlotter

- *Vrijwilligerswerk geeft jongeren de kans om verantwoordelijkheid te dragen, vaardigheden te ontwikkelen en actief bij te dragen aan hun lokale gemeenschap.*

Als je wil, kan ik de zin ook meteen laten aansluiten op de volgende zin in je tekst.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Alle geïnterviewden

#	Leeftijd	Geslacht	Type vrijwilligerstaak	Belangrijkste motivatie
1	17	M	Activiteiten organiseren	Waarden / bijdrage aan de gemeenschap
2	22	M	Barwerking	Sociale functie / vriendschappen
3	19	M	Kernteam	Persoonlijke ontwikkeling
4	27	M	Evenementen ondersteunen	Sociale functie / verbondenheid
5	16	V	Activiteiten organiseren	Waarden / bijdragen aan anderen
6	21	M	Barwerking	Persoonlijke ontwikkeling
7	26	M	Kernteam	Carrièrefunctie
8	17	M	Evenementen ondersteunen	Sociale functie / vriendschappen
9	19	V	Activiteiten organiseren	Waarden / bijdrage aan de gemeenschap
10	20	M	Barwerking	Persoonlijke ontwikkeling
11	27	M	Kernteam	Sociale functie / verbondenheid
12	25	M	Activiteiten organiseren	Waarden / bijdrage aan anderen
13	27	V	Evenementen ondersteunen	Persoonlijke ontwikkeling
14	22	M	Barwerking	Sociale functie / vriendschappen
15	19	V	Kernteam	Waarden / bijdrage aan de gemeenschap
16	16	V	Activiteiten organiseren	Persoonlijke ontwikkeling
17	18	V	Evenementen ondersteunen	Sociale functie / verbondenheid
18	23	M	Barwerking	Waarden / bijdrage aan anderen
19	21	M	Kernteam	Persoonlijke ontwikkeling
20	19	M	Activiteiten organiseren	Sociale functie / vriendschappen

Bijlage 2: volledige interviewleiddraad + vragenlijst

3.3 Vragenlijst (interviewleiddraad)

Voor dit onderzoek werd gekozen voor semigestructureerde interviews met vrijwilligers van Jeugdhuis 't Hope. Deze methode laat toe om gericht informatie te verzamelen rond vooraf bepaalde thema's, terwijl er tegelijkertijd ruimte blijft voor de eigen ervaringen, beleving en accenten van de respondenten. Dit is bijzonder relevant gezien de focus van dit onderzoek op motivatie, betrokkenheid en diversiteit aan perspectieven.

De interviewleiddraad is thematisch opgebouwd en sluit rechtstreeks aan bij de onderzoeksvraag. In een eerste deel wordt de context van het vrijwilligerswerk verkend, zodat de achtergrond en rol van de respondent duidelijk zijn. Vervolgens wordt ingegaan op de motivatie om zich als vrijwilliger te engageren en op de mate van betrokkenheid bij het jeugdhuis. Deze thema's vormen de kern van het onderzoek.

Daarnaast bevat de interviewleiddraad specifieke vragen over de ervaring met het vrijwilligersbeleid van Jeugdhuis 't Hope. Hierbij wordt nagegaan hoe duidelijk, ondersteunend en waarderend dit beleid wordt ervaren door de vrijwilligers. Dit maakt het

mogelijk om te onderzoeken in welke mate het huidige beleid bijdraagt aan of net een invloed heeft op de motivatie en betrokkenheid van jongeren.

Tot slot werden open vragen opgenomen rond diversiteit en inclusiviteit binnen het vrijwilligerswerk. Door deze vragen bewust open te formuleren, krijgen vrijwilligers de kans om hun eigen perspectief te delen en eventuele verschillen in ervaringen aan te geven. Op deze manier wordt recht gedaan aan de diversiteit binnen de groep vrijwilligers en kan een genuanceerd beeld worden gevormd.

De combinatie van gerichte en open vragen maakt deze interviewleidraad geschikt om zowel overeenkomsten als verschillen in ervaringen bloot te leggen. Dit draagt bij aan een diepgaand inzicht in hoe jongeren hun engagement als vrijwilliger beleven en hoe het vrijwilligersbeleid van het jeugdhuis verder versterkt kan worden.

Inleiding voor de respondent

Dank je wel om deel te nemen aan dit interview. Dit gesprek kadert binnen een bachelorproject rond de motivatie en betrokkenheid van jongeren die zich engageren als vrijwilliger in Jeugdhuis 't Hope. De antwoorden worden anoniem verwerkt.

1. Achtergrond en context

1. Kan je kort vertellen wat jouw rol is als vrijwilliger in Jeugdhuis 't Hope?
 2. Hoe lang ben je al actief als vrijwilliger?
 3. Hoe ben je betrokken geraakt bij het jeugdhuis?
 4. Welke taken of verantwoordelijkheden neem je momenteel op?
-

2. Motivatie

5. Wat was voor jou de belangrijkste reden om vrijwilliger te worden?
 6. Waren er meerdere redenen die meespeelden?
 7. Is je motivatie doorheen de tijd veranderd?
 8. Wat motiveert jou vandaag om je engagement verder te zetten?
-

3. Betrokkenheid

9. In welke mate voel jij je betrokken bij Jeugdhuis 't Hope?
 10. Wat zorgt ervoor dat je je verbonden voelt met het jeugdhuis?
 11. Kan je een situatie beschrijven waarin je je sterk betrokken voelde?
 12. Zijn er momenten geweest waarop je engagement moeilijker aanvoelde?
-

4. Vrijwilligersbeleid

- 13. Hoe ervaar jij de manier waarop het jeugdhuis met vrijwilligers omgaat?
 - 14. Zijn de afspraken rond taken en engagement voor jou duidelijk?
 - 15. Voel je je voldoende begeleid en ondersteund?
 - 16. Ervaar je waardering voor je inzet?
 - 17. Weet je bij wie je terecht kan met vragen of problemen?
-

5. Inclusiviteit en diversiteit

- 18. Voel jij dat er ruimte is voor verschillende meningen en ideeën?
 - 19. Heb je het gevoel dat iedereen zich even welkom voelt?
 - 20. Merk je verschillen in hoe vrijwilligers hun engagement ervaren?
 - 21. Denk je dat achtergrond of persoonlijke situatie hierin een rol speelt?
-

6. Verbeterpunten

- 22. Wat loopt volgens jou goed in de vrijwilligerswerking?
 - 23. Wat kan beter?
 - 24. Wat heb jij nodig om gemotiveerd en betrokken te blijven?
 - 25. Als je één ding mocht veranderen aan het vrijwilligersbeleid, wat zou dat zijn?
-

7. Afsluitende vraag

- 26. Is er nog iets dat je graag wil toevoegen?