

# SAMENWERKEN MET VRIJWILLIGERS

---

## op kleinschalige tuinderijen in Nederland

Masterscriptie

Student:	Linde van der Knaap (900606448040)
Begeleider:	Esther Veen
Universiteit:	Wageningen University
Masterprogramma:	Organic Agriculture
Stoelgroep:	Rurale Sociologie
Datum:	23 februari 2017



## SAMENVATTING

In de landbouw in Nederland is een trend gaande waarin meer productie biologisch is voor de lokale markt. Veel tuinders op kleinschalige biologische tuinderijen werken met vrijwilligers. Dit onderzoek is uitgevoerd om de samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers inzichtelijk te maken en zo te kunnen verbeteren. De hoofdvraag luidt: Wat zijn de voornaamste uitdagingen en succesfactoren van het werken met vrijwilligers op kleinschalige biologische tuinderijen in Nederland? Om dit te onderzoeken zijn de volgende theorieën gebruikt: de wervingscirkel van Movisie (2005), motivatie categorieën van Clary et al. (1998) en de Tevredenheidsindex voor vrijwilligers van Galindo-Kuhn en Guzley (2002). Drie kleinschalige biologische tuinderijen in Nederland zijn als case studies gebruikt. Om data te verzamelen zijn er participatieve observatiedagen geweest en er zijn zestien semigestructureerde interviews afgenomen onder tuinders, vrijwilligers en ex-vrijwilligers. Uit de resultaten blijkt dat tuinders vrijwilligers aannemen omdat zij dat gezellig vinden. Verder blijkt dat er geen gebruik wordt gemaakt van de wervingscirkel, aangezien vrijwilligers zelf naar de tuinderijen toe komen om zich aan te melden. Als belangrijkste motieven noemen vrijwilligers waarden en zelfbescherming. Daarnaast stellen tuinders dat zij vrijwilligers binden door het bieden van goede koffie, structuur en een fijne sfeer. Alle vrijwilligers zijn heel tevreden over hun werkzaamheden, de waardering en de integratie. Onvrede bestaat onder vrijwilligers over het feit dat er in de winter geen werk geboden wordt. Het is belangrijk in acht te nemen dat deze resultaten gebaseerd zijn op een erg kleine populatie (drie tuinderijen). Hierdoor is het moeilijk om conclusies te trekken over de samenwerking op kleinschalige biologische tuinderijen in Nederland over het algemeen. Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat sfeer, een veilige werkomgeving en afwisselende werkzaamheden succesfactoren zijn wat betreft samenwerken met vrijwilligers op tuinderijen. De grootste uitdagingen liggen in het kantelpunt waarop er te veel vrijwilligers aanwezig dreigen te zijn, waardoor tuinders managers dreigen te worden zonder dat zij dat willen.

## ABSTRACT

Within the farming systems of the Netherlands there is a trend in which more food is produced organically for the local market. A lot of farmers at small holder organic market gardens work with volunteers. This research is done with the aim to give an insight of the collaboration between farmers and volunteers and to be able to improve this. The main question of this research is: What are the most important challenges and success factors while working with volunteers at smallholder organic market gardens in the Netherlands? In order to study this, the following theories are used: the recruitment circle of Movisie (2005), motivation categories of Clary et al. (1998) and the Satisfaction index of Galindo-Kuhn and Guzley (2002). Three smallholder organic market gardens in the Netherlands are used as case studies. Participative observation days and sixteen interviews with farmers, volunteers and ex-volunteers were done to gather data. The results show that farmers hire volunteers because of the social aspects; they like to work with other people. Furthermore, farmers seem not to make use of the recruitment circle, while volunteers show up and subscribe themselves. Volunteers state that the following motives are most important: value and protectiveness. Farmers state that they try to bind volunteers to their market garden by offering good coffee, structure and a good vibe. All volunteers state to be satisfied with their activities, the support and integration. Dissatisfaction is caused by the winter break in which farmers cannot offer any work to the volunteers. It is important to realize that this research is based on a very small population (only three case studies). Thereby, it is hard to generalize the conclusions of this case studies to collaboration between farmers and volunteers at smallholder market gardens in general. But, from the results can be concluded that on these three market gardens the vibe, safe working environment and varied activities are the most important success factors of the collaboration with volunteers. The biggest challenge is when the tipping point of too many volunteers is reached, than farmers feel as a manager, while they do not enjoy that.

## VOORWOORD

Voor je ligt het onderzoek dat ik met veel plezier heb uitgevoerd het afgelopen half jaar om zo mijn master Organic Agriculture aan Wageningen University af te ronden. Ik heb het erg leuk gevonden om mij te verdiepen in de samenwerking en de sociale aspecten die komen kijken op het moment dat er met vrijwilligers gewerkt wordt. Ik wil graag de tuinders van tuinderijen Elzenkamp, Horsterhof en 'N Groene Kans heel erg bedanken voor hun openhartigheid en hun tijd. Verder wil ik alle vrijwilligers bedanken voor de prettige samenwerking tijdens de meeloopdagen. Natuurlijk wil ik ook mijn huisgenoten bedanken voor al hun steun tijdens dit proces. Ten slotte, wil ik Esther Veen bedanken voor de feedback en haar vertrouwen in mijn proces, erg fijn.

Het was een mooie tijd waarin ik veel geleerd heb!

## INHOUD

Samenvatting.....	2
Abstract.....	2
Voorwoord.....	3
1. Inleiding.....	5
2. Probleemstelling.....	7
3. Theoretisch kader.....	10
3.1 Begrippen.....	10
3.2 Theoretisch raamwerk.....	11
4. Methodologie.....	15
4.1 Case studies.....	15
4.2 Manier van data verzamelen.....	16
4.3 Data analyse.....	18
5. Resultaten.....	19
5.1 Welke redenen hebben tuinders om met vrijwilligers te werken en hoe matchen deze met competenties van vrijwilligers?.....	19
5.2 Op welke manieren werven tuinders nieuwe vrijwilligers?.....	22
5.3 Wat zijn de belangrijkste motieven van vrijwilligers om zich op een tuinderij in te zetten en hoe kan een tuinder daarop inspelen?.....	26
5.4 Wat zijn de belangrijkste factoren die zorgen voor tevredenheid van vrijwilligers op tuinderijen en welke bindingstrategieën gebruiken tuinders?.....	30
5.5 Wat zijn de belangrijkste factoren die zorgen voor onvrede van vrijwilligers op tuinderijen en welke factoren zorgen voor hun uiteindelijk vertrek?.....	34
6. Discussie.....	38
7. Conclusie.....	42
Bronnen.....	44

## 1. INLEIDING

De Nederlandse agrarische sector wordt al decennia lang gekenmerkt door een trend van schaalvergroting en intensivering (CBS 2010; CBS, 2016a; Luijt & Voskuilen, 2012). Door intensievere landbouwmethoden kan iedere boer individueel meer areaal beheren. Door de kleine marges en hoge concurrentie tussen boeren worden veel kleinschalige bedrijven onrendabel. In 2010 is het aantal agrarische bedrijven gehalveerd ten opzichte van 1980. De steeds lager wordende marktprijzen en lage marges zorgen ervoor dat agrarische bedrijven verdwijnen (Luijt & Voskuilen, 2012). Naast de schaalvergroting van Nederlandse land- en tuinbouw vindt specialisering en intensivering plaats. Deze ontwikkelingen versterken elkaar (Van der Meulen et al., 2011).

Schaalvergroting en intensivering hebben naast een aantal negatieve economische aspecten (faillissementen) ook verscheidene negatieve gevolgen voor het milieu. Om een hogere productie per hectare te halen worden insectenplagen en verschillende soorten onkruid en schimmels bestreden met chemische bestrijdingsmiddelen. Verder worden voedingsstoffen die nodig zijn voor een snelle groei van gewassen toegediend in de vorm van kunstmest. Het gebruik van deze producten leidt vaak tot vervuiling van bodem- en oppervlaktewater, bodemerosie, verlies van biodiversiteit, verlies van ecosysteemdiensten en bijensterfte (Lal, 1993; Tilman et al., 2001; Foley et al., 2005; Stark & Richards, 2008).

Naast trends aan de aanbodzijde van voedsel kent de vraagzijde zijn eigen trends. Consumenten kiezen steeds vaker voor alternatieven die biologisch, lokaal en/of seizoensgebonden geproduceerd zijn om zo negatieve milieu impact te beperken (Bionext, 2015). In Nederland is de besteding aan duurzaam voedsel in 2014 een bedrag van 2,6 miljard euro, dat is een stijging van 18% ten opzichte van 2013 (Logatcheva, 2015).

Ten eerste kiezen consumenten steeds vaker voor biologische producten om zo bij te dragen aan het verminderen van negatieve ecologische effecten die gangbare landbouw uitoefent op het milieu (Dagevos et al., 2005). De vraag naar biologisch voedsel is in Nederland zelfs hoger dan het aanbod (Bionext, 2016). Ten tweede vinden consumenten de productielocatie een belangrijk aspect om mee te nemen bij het kiezen van alternatieve producten. Consumenten kiezen steeds vaker voor lokaal voedsel (Haaster-de Winter et al., z.j.). Hiermee hoopt men dat er minder voedselkilometers gemaakt worden en veelal zorgt dit voor een korte voedselketen. Bij een korte voedselketen zijn er minder tussenpersonen betrokken die ook meedelen in de winst, wat zorgt voor een hogere marge voor boeren. Supermarkten nemen een groot aandeel van winst zodra zij een schakel worden van de voedselketen; zo hebben zij marges tot 68% op onbewerkte producten als appels en uien (Baltussen et al., 2014). Ten derde kiezen consumenten tegenwoordig vaker voor seizoensgebonden producten (Groen, 2013). Dit gaat vaak samen met het consumeren van lokaal geproduceerd voedsel. Zodra men kiest bepaalde producten lokaal te kopen sluit men bepaalde groenten in bepaalde seizoenen uit. Zo kun je geen lokaal geproduceerde aardbeien in de winter kopen en zullen er juist wel veel kolen in de winter verkrijgbaar zijn.

Tuinders spelen in op deze vraag naar duurzaam voedsel; sinds 2000 is het landbouwareaal waarop biologische groente geteeld wordt gestegen van 22 duizend ha naar bijna 25 duizend ha (Wageningen Economic Research, 2016). Dit areaal stijgt doordat er steeds meer lokaal georiënteerde, kleinschalige tuinderijen komen die biologisch produceren (Bionext, 2016). Dit zijn zowel boeren die omschakelen als nieuwe bedrijven die worden gecreëerd. Deze nieuwe tuinderijen hebben vernieuwende bedrijfsmodellen die bijdragen aan zowel ecologische, economische als sociale duurzaamheid. Zo ontstaan er zelfoogsttuinen waarbij werk uit handen van boeren wordt genomen door consumenten en waar consumenten tegelijk kunnen leren hoe hun voedsel groeit. Een van de opkomende economische modellen is Community Supported Agriculture. Bij dit model verbinden klanten zich aan

een boerderij door jaarlijks lidmaatschap te betalen, en wekelijks groenten/fruit/vlees te komen halen. Doordat de klanten vooraf betalen nemen zij een deel van het risico op zich; als een oogst mislukt krijgen alle leden iets minder groente, terwijl de boer wel zijn/haar inkomsten behoudt. Op deze manier wordt het economisch risico gedeeld tussen de boer en alle leden (consumenten). Bij deze nieuwe bedrijven wordt een sterke concurrentiepositie door betaalbaar voedsel aan te bieden gecombineerd met maatschappelijke functies als rurale ontwikkeling en educatie (Boerwinkel et al., 2005). Door een boerderij multifunctioneel te maken kan het bijdragen aan maatschappelijke functies, denk aan: consumenten betrekken bij de bedrijfsvoering (sommige boerderijen laten leden meebeslissen over welke gewassen er verbouwd gaan worden), door open dagen te houden, door vrijwilligers aan te nemen, door natuur inclusieve landbouw te bedrijven en door schoolklassen uit te nodigen. Deze manier van maatschappelijk verantwoord ondernemen door boeren zorgen voor rurale ontwikkeling (Oostindië et al., 2011).

In dit onderzoek wordt gekeken naar biologische tuinderijen met een multifunctioneel bedrijfsmodel, waarbij vrijwilligers aan het werk zijn. De onderzochte tuinderijen zijn kleinschalig, wat in dit onderzoek wordt gedefinieerd als kleiner dan vier hectare. Twee tuinderijen werken (onder andere) met het bedrijfsmodel van Community Supported Agriculture, en een bedrijf werkt door middel van directe verkoop op basis van internet bestellingen. Dit onderzoek gaat in op een van de maatschappelijke functies van deze bedrijven, namelijk het werken met vrijwilligers.

Om inzicht te verkrijgen in eventuele vraagstukken die spelen op het gebied van maatschappelijke functies op kleinschalige biologische tuinderijen ben ik op werkbezoek gegaan bij verschillende tuinderijen in Nederland. Ik heb met vier tuinders hun dagelijkse bezigheden en belangrijkste uitdagingen besproken. Uit dit vooronderzoek werd duidelijk dat alle vier de bedrijven met vrijwilligers werken en dat deze samenwerking ook een keerzijde kent. Zo is de balans vinden tussen energie geven aan vrijwilligers en energie besparen door vrijwilligers te laten werken lastig voor boeren. Dit wordt hieronder aan de hand van literatuur verder uitgelegd.

## 2. PROBLEEMSTELLING

In de probleemstelling wordt ingegaan op het vraagstuk dat in dit onderzoek centraal staat: samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers werkzaam op kleine biologische tuinderijen in Nederland. De aanleiding en doel van het onderzoek worden beschreven. Daarna wordt de hoofdvraag uitgelegd en opgedeeld in vijf deelvragen.

Nederlandse biologische tuinderijen hebben te maken met een verhoogde arbeidsintensiteit in vergelijking tot gangbare bedrijven (met in de maanden mei tot en met augustus is een arbeidspiek) (Hendrix & Smits, 1999). Ten eerste komt dit doordat er geen chemische gewasbeschermingsmiddelen gebruikt worden; onkruid wordt dus handmatig verwijderd (AgriHolland 2016; Hendrix & Smits, 1999). Ten tweede komt de verhoogde arbeidsintensiteit door de vraag naar gevarieerde teelt op tuinderijen, dat zorgt voor minder specialisatie en dus minder mogelijkheden tot mechanisatie (Hendrix & Smits, 1999). Ten derde komt dit doordat sommige kleinschalige agrarische bedrijven logistiek soms minder efficiënt zijn georganiseerd (Hendrix & Smits, 1999). De verhoogde vraag naar arbeid op biologische tuinderijen kan vaak niet worden bekostigd. Dit komt doordat de concurrentie hoog is met de grootschalige boeren die intensief telen en lage prijzen aanhouden (Hendrix & Smits, 1999). Consumenten zijn niet bereid deze meerprijs te betalen, dit heeft tot gevolg dat op een groot deel van biologische tuinderijen een deel van de werkzaamheden door vrijwilligers wordt verricht (Hendrix & Smits, 1999).

Het percentage Nederlanders van 15 jaar en ouder dat in 2014 minstens een dag vrijwilligerswerk gedaan heeft is 48% (CBS, 2015). Het CBS (2016b) stelt dat hoger opgeleiden het meest bijdragen aan vrijwilligerswerk. De overheid speelt een belangrijke rol in de vrijwilligerssector door te stimuleren en faciliteren in de vorm van regels, wetten, belastingvrije onkostenvergoedingen en netwerkmogelijkheden (Vrijwilligers.nl, z.j.a; Vrijwilligerswerk.nl, z.j.b.; Vereniging van Nederlandse Gemeenten, z.j.a; Belastingdienst, z.j.; Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk, 2016). Ook nemen gemeenten een belangrijke rol op zich door het faciliteren, verzekeren en waarderen van vrijwilligers (Vrijwilligerswerk.nl, z.j.a).

Veel tuinders hebben een doorlopende vraag naar vrijwilligers gedurende het zomerseizoen, dit kan worden afgeleid uit de oproepen voor nieuwe vrijwilligers op sites van tuinderijen (Elzenkamp, z.j.; Landgoedgroenten, z.j.; Amelis'Hof, z.j.; Warmoes, z.j.; De Nieuwe Akker, z.j.; De Stroom, z.j.; Ruimzicht, z.j.; De Ark, 2016). Op veel tuinderijen werken vrijwilligers gemiddeld een of twee dagdelen per week met variërende beloningen. Bij de een dient een groentepakket als beloning, terwijl bij de ander het samenzijn en/of het leren als beloning dient.

In bestaande literatuur is veel bekend over het werven van vrijwilligers en over binding aan de organisatie of het bedrijf. Deze literatuur is veelal gericht op de zorg, sport, recreatie en organisaties die door vrijwilligers zijn opgezet (Devilee, 2005). Hieruit blijkt dat bedrijven of organisaties in moeten springen op de motivaties van de vrijwilliger (Devilee, 2005; Clary et al., 1998). Clary et al. (1998) stellen dat motieven van vrijwilligers gegroepeerd kunnen worden in zes categorieën: waarden, zelfbescherming, sociaal, zelfontplooiing, carrière, educatie. Deze motieven zouden ook van toepassing kunnen zijn op vrijwilligers werkzaam op tuinderijen, maar momenteel is er een gat in de literatuur over de motieven in deze specifieke sector.

Het doel van dit onderzoek is inzicht te verkrijgen in de samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers op kleinschalige tuinderijen in Nederland, zodat tuinders zich (nog) beter kunnen aanpassen aan de wensen van vrijwilligers. Tuinders die denken over hoe zij hun bedrijf kunnen verbreden om (beter) bij te dragen aan rurale ontwikkeling kunnen overwegen om met vrijwilligers te gaan werken, en in hun overweging kunnen zij zich informeren over de samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers aan de

hand van dit onderzoek. Om deze inzichten te bestuderen is een kwalitatief onderzoek gedaan, waarin een beeld is geschetst van uitdagingen en succesfactoren in de samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers. De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

**Wat zijn de voornaamste uitdagingen en succesfactoren van het werken met vrijwilligers op kleinschalige biologische tuinderijen in Nederland?**

Aan de hand van literatuur over andere sectoren waarin vrijwilligers werken (sport, zorg en vrijwilligersorganisaties) wordt besproken welke uitdagingen er zijn bij het werken met vrijwilligers. Zo wordt een algemeen beeld gevormd over vrijwilligers in Nederland, wat later als raamwerk fungeert om uitdagingen en succesfactoren te kunnen toetsen op tuinderijen. Om tot een duidelijk antwoord op de hoofdvraag te komen is de vraag in vijf deelvragen verdeeld die hieronder allemaal besproken zijn. De antwoorden van deze deelvragen hebben geleid tot het antwoord van de hoofdvraag.

Allereerst besluit een tuinder met bepaalde redenen om vrijwilligers bij haar of zijn bedrijf te betrekken. Het is belangrijk dat het doel van de organisatie, in dit geval de tuinderij, aansluit bij de competenties van de vrijwilligers (Meeuwsen, 2014). Als de tuinder bijvoorbeeld wil dat bepaalde klussen heel snel worden uitgevoerd, dan is het belangrijk dat snelheid een van de competenties is van de vrijwilligers die worden aangenomen. Om deze connectie tussen tuinder en vrijwilliger inzichtelijk te maken is de volgende deelvraag beantwoord:

**1. Welke redenen hebben tuinders om met vrijwilligers te werken en hoe matchen deze met competenties van vrijwilligers?**

Als een tuinder besluit met vrijwilligers te werken dient zij of hij deze te werven. De tuinders zijn doorgaans niet specifiek gespecialiseerd in werving en hebben geen vaste strategieën voor human resource management (HRM). HRM vormt veelal een aparte afdeling die zich bezighoudt met personeelsbeheer en -beleid binnen een grotere organisatie (Biemans, 1999). Op tuinderijen is er bijna altijd sprake van een of twee eigenaren die alle taken van het bedrijf op zich nemen, hierdoor is er geen aparte afdeling met HRM experts. Het is momenteel onduidelijk hoe tuinderijen vrijwilligers werven (Meeuwsen, 2014). Om inzicht te geven in de methoden die tuinders gebruiken om nieuwe vrijwilligers te werven is de volgende deelvraag beantwoord:

**2. Op welke manieren werven tuinders nieuwe vrijwilligers?**

Het is van belang om als bedrijfsleider in te spelen op de motivatie van vrijwilligers en om te begrijpen wat hun doel is. Zo kan een bedrijfsleider hen binden aan het bedrijf (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, z.j.b). Motivatie is veranderlijk en varieert naarmate de betrokkenheid bij een bedrijf langer duurt (Blauw et al., 2011). Uit vooronderzoek bleek dat vrijwilligers werkzaam op de bezochte tuinderijen het over het algemeen fijn vinden in de buitenlucht te werken en praktisch bezig te zijn. Ook Dijkshoorn-Dekker en De Blaeij (2015) stellen dat vrijwilligers in tuinen positieve gezondheidseffecten ervaren zoals minder stress en meer sociale contacten. Welke motieven het meest voorkomen en hoe er door de tuinder ingespeeld kan worden op deze motieven is echter onduidelijk. Om hier inzicht in te verkrijgen is de volgende deelvraag beantwoord:

**3. Wat zijn de belangrijkste motieven van vrijwilligers om zich op een tuinderij in te zetten en hoe kan een tuinder daarop inspelen?**

Als de motivatie van vrijwilligers duidelijk is en de werving heeft plaatsgevonden is het zaak om vrijwilligers te binden aan de tuinderij, door hen tevreden te stellen. Meeuwsen (2014) stelt dat er



zowel materiële en immateriële vormen van binding bestaan, om te zorgen dat vrijwilligers zich actief blijven inzetten. Onder materiële binding vallen randvoorwaarden zoals vrijwilligerscontracten, verzekeringen en onkostenvergoedingen. Onder immateriële binding vallen zaken als waardering, herkennen en erkennen van prestaties van vrijwilligers en ruimte om te ontwikkelen. Echter, is onduidelijk welke factoren het belangrijkste zijn voor tevredenheid van vrijwilligers op tuinderijen. Om inzicht te verkrijgen wordt antwoord gegeven op de volgende deelvraag:

**4. Wat zijn de belangrijkste factoren die zorgen voor tevredenheid van vrijwilligers op tuinderijen?**

In de literatuur is niet duidelijk welke factoren leiden tot onvrede van vrijwilligers op tuinderijen. Ook redenen om uiteindelijk te stoppen met vrijwilligerswerk op tuinderijen zijn onbekend. Zoals eerder gezegd is alleen bekend dat veel tuinders een doorlopende vraag naar vrijwilligers hebben gedurende het zomerseizoen (Elzenkamp, z.j.; Landgoedgroenten, z.j.; Amelis'Hof, z.j.; Warmoes, z.j.; De Nieuwe Akker, z.j.; De Stroom, z.j.; Ruimzicht, z.j.; De Ark, 2016). Om te begrijpen waarom vrijwilligers op tuinderijen stoppen wordt de volgende deelvraag beantwoord:

**5. Wat zijn de belangrijkste factoren die zorgen voor onvrede van vrijwilligers op tuinderijen en welke factoren zorgen voor hun uiteindelijk vertrek?**

Door antwoord te geven op bovenstaande vragen is inzicht verkregen in uitdagingen en succesfactoren van de samenwerking tussen vrijwilligers en tuinders op kleine tuinderijen. In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van verschillende concepten en theorieën, deze worden besproken in het volgende hoofdstuk: Theoretisch kader.

### 3. THEORETISCH KADER

In het theoretisch kader wordt gebruik gemaakt van verschillende termen en concepten. Zo worden begrippen als *biologisch*, *vrijwilligerswerk*, *vrijwilligers* en *flex-vrijwilliger* gedefinieerd. Door vast te stellen welke definities er aangenomen zijn in dit onderzoek is duidelijk hoe begrippen gebruikt zijn in dit onderzoek. Daarnaast wordt er een theoretisch raamwerk gegeven, wat ik gebruik als basis voor empirisch onderzoek naar uitdagingen en succesfactoren van tuinders bij het werken met vrijwilligers op tuinderijen.

#### 3.1 BEGRIPPEN

*Tuinderijen* zijn agrarische bedrijven die groente en/of fruit verbouwen (Encyclo, z.j.). In dit onderzoek wordt uitgegaan van tuinderijen met een areaal van maximaal drie ha aan intensieve groenteteelt met meer dan 20 soorten groente en/of fruit. Deze randvoorwaarden zijn vastgesteld om zo een beeld te schetsen van een specifieke groep tuinders. Om de tuinderijen vergelijkbaar te houden is gekozen voor tuinderijen die te maken hebben met vergelijkbare mate van arbeidsintensiteit en vergelijkbare teeltplannen.

*Biologisch* is een wettelijk beschermde term die productiebedrijven en producten mogen voeren als hun productiemethoden voldoen aan de vastgestelde eisen, zoals het verbod op kunstmest en chemische bestrijdingsmiddelen. Er wordt toegezien op productiemethoden door Skal Biocontrole. Skal (z.j.) stelt op haar site:

"De biologische wetgeving is gericht op het behoud en de rechtvaardiging van het vertrouwen van de consument in biologische producten. Een landbouwproduct of voedingsmiddel mag alleen biologisch heten als het productieproces aan wettelijke voorschriften voldoet. De Europese overheid bepaalt de regels, de ruim 3900 gecertificeerde bio-ondernemers leven deze na en wij controleren hierop."

*Vrijwilligerswerk* De term *vrijwilligers* en *vrijwilligerswerk* worden in literatuur verschillend gedefinieerd. De definitie van *vrijwilligerswerk* is passend omschreven door sociaal kennisinstituut en adviesbureau Movisie: "werk dat onbetaald en onverplicht verricht wordt ten behoeve van anderen of van (de kwaliteit van) de samenleving in het algemeen, in enig georganiseerd verband" (Movisie, 2013). Deze definitie wordt gebruikt, en hieruit concludeer ik dat de term *vrijwilligers* het volgende betekent: allen die *vrijwilligerswerk* eenmalig of vaker uitvoeren.

*Flex-vrijwilliger* Er is de laatste jaren sprake van het begrip *nieuwe vrijwilliger*. Het oude beeld van mensen die handelen uit altruïstische overwegingen maakt plaats voor mensen die handelen uit eigenbelang en denken aan persoonlijke verrijking (Vanthuyne et al., 2006; Van der Pennen, 2003; Bekkers, 2013; Sociaal en Cultureel Planbureau, 2005). Deze verandering past in de bredere trend van individualisering, waarin Nederlanders meer behoefte hebben aan autonomie en keuzevrijheid (Van Dam, 2009). Deze trend zorgt ervoor dat vrijwilligers potentieel meer voorwaarden stellen, zelf tijd en werkzaamheden willen indelen, calculerend een kort-verband aangaan (Van Dam, 2009; Van der Pennen, 2003). De nieuwe vrijwilliger wordt ook wel *flex-vrijwilliger* genoemd, omdat deze zich liever inzet voor een bepaalde afgebakende opdracht met een doel (en in ruil voor iets), dan langdurig verbonden te zijn aan een instituut (Van der Pennen, 2003; Bekkers, 2013; Sociaal en Cultureel Planbureau, 2013). Het is relevant te onderzoeken of deze eigenschappen ook gelden bij de huidige vrijwilligers op tuinderijen, zodat er ingespeeld kan worden op deze nieuwe wensen.

### 3.2 THEORETISCH RAAMWERK

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er verschillende zaken zijn die op elkaar afgestemd moeten worden tussen vrijwilliger en werknemer om tot een goede samenwerking te komen (Movisie, 2008; Meeuwssen, 2014; Bekkers, 2013). Hieronder is schematisch weergegeven om welke zaken het gaat, zie figuur 1. Veel onderzoek over vrijwilligers is gedaan op basis van sportverenigingen, zorginstellingen en andersoortige bedrijven en zijn dus niet een op een toepasbaar op tuinderijen. Om te kijken wat succesfactoren en uitdagingen zijn voor tuinders die werken met vrijwilligers wordt dit raamwerk als basis gebruikt. Alle zaken die links onder *Tuinders* staan weergegeven in figuur 1 (redenen, werven, faciliteiten en bindingstrategieën), zijn zaken beïnvloedbaar door tuinders door bepaalde manieren van bedrijfsvoering. Alle zaken die rechts onder *Vrijwilligers* in het figuur staan weergegeven (competenties, vrijwilligerspoel, motieven en tevredenheid) zijn zaken gezien vanuit de vrijwilligers. Elke zaak die beïnvloedbaar is door de tuinder die samenhangt met eigenschappen van vrijwilligers staan wijzend naar elkaar in het raamwerk. Als de twee zaken goed op elkaar afgestemd zijn, wordt verwacht dat de samenwerking goed verloopt. Om een voorbeeld te geven: als een reden van een tuinder om vrijwilligers aan te nemen is, dat het werk snel klaar is, dan is het van belang dat snelheid een van de competenties is van zijn of haar vrijwilligers.

Hieronder wordt uitgelegd welke theorieën de basis zijn van de connecties in het theoretisch raamwerk. Naderhand wordt elk aspect van het raamwerk apart toegelicht.



**Figuur 1 - Theoretisch raamwerk van connecties tussen tuinders en vrijwilligers**

Hieronder wordt uitgelegd welke theorieën de basis zijn van de connecties in het theoretisch raamwerk. De connecties van het raamwerk dienen als leidraad voor de hoofdstukindeling van het hoofdstuk: Resultaten.



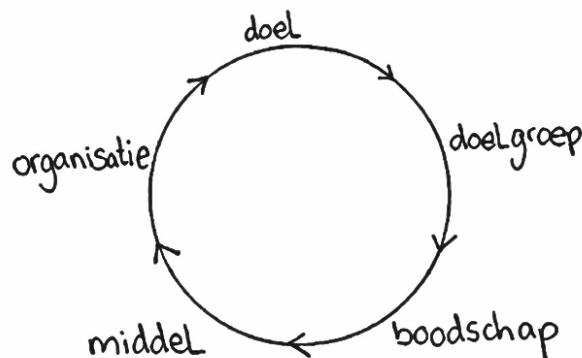
Tuinders hebben verschillende redenen om met vrijwilligers te werken: om de werkdruk te verlagen, om levendigheid te creëren op de tuin, om een sociale werkplek in de frisse buitenlucht te bieden voor degene die dit nodig hebben (Elzenkamp, z.j.; Ommuurde tuin, z.j.; Groenekans.nl, z.j., De Stroom, z.j.). De verschillende redenen voor tuinders om vrijwilligers aan te nemen hebben betrekking op verschillende eigenschappen van eventuele vrijwilligers (vanaf nu: vrijwilligerspoel). Zo is een tuinder die op zoek is naar iemand om de werkdruk te verlagen op zoek naar iemand met vaardigheden voor tuinieren. Sociaal en Cultureel Planbureau (2005) stelt dat vrijwilligers vaak een achtergrond hebben in

de sector waarin zij zich inzetten, wat voordelig is voor tuinders. Een andere motivatie voor een tuinder kan zijn het bedrijf openstellen als sociale werkplek om zo mensen veiligheid of een ritme te bieden. Deze tuinder houdt er waarschijnlijk rekening mee dat vrijwilligers niet perse competenties of snelheid hebben in tuinieren. Het gaat hier om het afstemmen van de redenen van een tuinder om vrijwilligers aan te nemen en de competenties die deze vrijwilligers hebben. Hoe deze afweging plaatsvindt en of hierbij problemen optreden tussen tuinders en vrijwilligers is onbekend.



Het werken met vrijwilligers begint bij het vinden van een geschikte doelgroep en de mensen in deze doelgroep enthousiasmeren om zich actief op te stellen voor een organisatie (Movisie, 2008). Over het werven van vrijwilligers zijn verschillende theorieën en worden verschillende adviezen gegeven. Het is belangrijk om als bedrijf bij het werven al duidelijk te zijn over wat voor vrijwilligers je zoekt. Als de matching bij het werven goed verloopt, is de tevredenheid van vrijwilligers hoger, want valse verwachtingen kunnen worden voorkomen door goede informatie te geven. Hiermee wordt de kans op uiteindelijke binding van de vrijwilligers groter (Galindo-Kuhn & Guzley, 2002).

Een hulpmiddel dat geadviseerd wordt te gebruiken door vrijwilligersorganisaties of bedrijven die met vrijwilligers werken is de wervingscirkel, zie figuur 2. In dit onderzoek wordt na gegaan in hoeverre tuinders (al dan niet onbewust) gebruik maken van de wervingscirkel en bij welk onderdeel hun focus ligt bij het werven. Uit de resultaten van de ervaringen van vrijwilligers zullen succesfactoren en uitdagingen geconcludeerd worden.



**Figuur 2 - Wervingscirkel** (Bron: Movisie, 2016a)



Het is belangrijk motieven van vrijwilligers af te stemmen op de faciliteiten die aanwezig zijn op de tuin. Zoals eerder genoemd is het effectief te weten waarom een vrijwilliger zich wil inzetten voor een taak of een bedrijf, zodat daarop ingespeeld kan worden (Movisie, 2016b). Als een tuinder bijvoorbeeld weet dat een nieuwe vrijwilliger als doel heeft om bepaalde vaardigheden te leren, dan is het belangrijk dat deze tuinder daar ook de mogelijkheid toe geeft. Dit kan door het takenpakket van de vrijwilliger daarop aan te passen of door tijd en ruimte te laten voor uitleg en vragen over de werkzaamheden en het waarom achter de handelingen die uitgevoerd worden. Echter, is hiervoor wel tijd, kennis, geduld en kunde nodig en het is onzeker of tuinders dit kunnen faciliteren. Dit is een van de voorbeelden die laten zien dat motieven en wensen van vrijwilligers niet vanzelfsprekend beantwoord kunnen worden door het bieden van een werkplek, maar dat er voor verschillende motieven ook verschillende faciliteiten nodig zijn.

De grote verscheidenheid aan motieven om vrijwilligerswerk te doen is veelvuldig besproken in de literatuur (Van der Pennen, 2003; Vanthuyne et al., 2006; Bekkers, 2013; De Vries, 2008; Meeuwsen, 2014). In dit onderzoek wordt het raamwerk van Clary et al. (1998) gebruikt, aangezien deze gebaseerd is op een grote literatuurstudie van motieven van vrijwilligers. Daarnaast wordt deze theorie vaak geciteerd en gebruikt in andere onderzoeken over vrijwilligers. Clary et al. (1998) hebben de volgende zes categorieën van functionele motieven opgesteld:

- **Waarden;** uitdrukken van normen en waarden.
- **Educatie;** nieuwe leerervaringen en mogelijkheden tot het uitvoeren van vaardigheden en gebruiken kennis wat men anders allicht verleert.
- **Sociaal;** opbouwen van relaties en kans om bij een groep te horen.
- **Carrière;** ter voorbereiding op een nieuwe carrière of het bijhouden van carrière gerelateerde vaardigheden.
- **Zelfbescherming;** beschermen van jezelf tegen negatieve gedachten en gevoelens.
- **Zelfontplooiing;** voldoening door zichzelf te ontwikkelen en positieve energie te gebruiken voor anderen.

Bovenstaande categorieën zijn gebruikt om te categoriseren met welke intenties vrijwilligers starten op tuinderijen. Door hun motieven op deze functionele manier te categoriseren, ontstaat er een overzichtelijk beeld over de voornaamste motieven van vrijwilligers. Hierdoor kunnen tuinders beter begrijpen met wat voor vrijwilligerspoel zij te maken hebben en kunnen tuinders aanbod van werkzaamheden aanpassen op persoonlijke wensen van hun vrijwilligers. Als deze wensen ook daadwerkelijk vervuld worden gedurende het werk dat ze verrichten, zullen ze zich eerder binden aan een bedrijf (Clary et al., 1998). Op dit moment is echter onduidelijk wat veelgenoemde motieven van vrijwilligers op tuinderijen zijn, en hoe hier effectief op ingespeeld kan worden.



Om vrijwilligers te binden aan een bedrijf is het belangrijk om als bedrijfsleider waardering te laten blijken, om vrijwilligers tevreden te stellen en hun prestaties te (h)erkennen (Davis et al., 1999; Silverberg et al., 2001). Galindo-Kuhn & Guzley (2002) hebben een tevredenheidsindex gemaakt voor vrijwilligers aan de hand van zestien artikelen over werknemertevredenheid en vrijwilligertevredenheid. De volgende vijf elementen kwamen naar boven als bepalend voor de tevredenheid over vrijwilligerswerk:

- **Communicatie kwaliteit;** adequaatheid van informatie, duidelijkheid en feedback
- **Werkzaamheden;** passend voor zowel de kennis en kunde als voor mogelijkheid tot ontwikkeling
- **Doeltreffendheid door deelname;** nut en mogelijkheid tot bijdragen voor anderen
- **Steun vanuit de organisatie;** praktische steun door training en uitleg en emotionele steun door waardering
- **Integratie;** relatie met andere vrijwilligers en werknemers en de werkgever

In dit onderzoek dienen deze elementen als leidraad om in beeld te brengen welke factoren het belangrijkste zijn om vrijwilligers tevreden te stellen.

Naast bovengenoemde elementen stelt Meeuwsen (2014) dat het van belang is bij het binden van vrijwilligers om randvoorwaarden te bieden. Op deze manier kun je als bedrijf laten zien dat je vertrouwen hebt in vrijwilligers en dat je hen wilt faciliteren. Voorbeelden van randvoorwaarden zijn vrijwilligerscontracten, vrijwilligersverzekeringen, reiskostenvergoedingen. Verder stelt Civiq Instituut Vrijwillige inzet (2005) dat het van belang is vrijwilligers goed te begeleiden in het begin. Hierbij gaat het erom dat er samen met de nieuwe vrijwilliger gekeken wordt naar welke werkzaamheden passend zijn. Ook is het belangrijk te af en toe de evalueren met een nieuw iemand over zijn of haar ervaringen, zodat er gekeken kan worden naar eventuele verbeteringen (Civiq Instituut Vrijwillige inzet, 2005).

De bovengenoemde zaken, samen met de literatuur van de probleemstelling, vormen het theoretisch raamwerk dat dient als basis voor dit onderzoek. De zaken die afgestemd moeten worden tussen tuinders en vrijwilligers worden kwalitatief onderzocht. Elke connectie in het theoretisch raamwerk is verwerkt in een aparte deelvraag. Op welke manier deze deelvragen beantwoord zijn staat beschreven in het volgende hoofdstuk: Methodologie.

## 4. METHODOLOGIE

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd welke methoden gebruikt zijn voor dit onderzoek. Eerst worden de gekozen case studies ingeleid. Daarna wordt beschreven welke manieren van data verzamelen er gebruikt is en waarom. Daar wordt ook een beeld gegeven van alle geïnterviewden en de ervaringen tijdens de participatieve observatie dagen. Ten slotte wordt duidelijk hoe de verzamelde data geanalyseerd is.

Dit onderzoek is van exploratieve aard, aangezien er sprake is van een open vraagstelling en het een zoektocht was naar bepaalde samenhang die is ontstaan gedurende het literatuur onderzoek en de participatieve observatie dagen (Baarda & De Goede, 2001). Ik heb mogelijke verbanden tussen de eigenschappen van vrijwilligers en tuinders, het verloop van de samenwerking en de connectie tussen de vrijwilligers onderling verkend. Veronderstellingen heb ik gedurende het onderzoek bijgesteld en gaandeweg ben ik open gebleven voor onverwachte verbanden en heb ik ruimte gelaten om daarop in te gaan (Baarda & De Goede, 2001; Swanborn, 2004).

### 4.1 CASE STUDIES

Om geschikte case studies te vinden heb contact gezocht met een tuinder uit de biologische sector die vele tuinders en schakels van de keten kent. Naar aanleiding van de in de inleiding beschreven schets over kleinschalige tuinderijen die een hoge variatie aan soorten gewassen, wilde ik tuinderijen bestuderen die een hoge variatie en dus hoge arbeidsintensiteit hadden. Verder vond ik het belangrijk dat de case studies minstens vier jaar ervaring hebben met vrijwilligers, zodat zij een aantal seizoenen op een plek kunnen evalueren en kunnen vertellen over het verloop van het werven van nieuwe vrijwilligers, maar ook over dat vrijwilligers stoppen, en hoe zij vertrekken. Uiteindelijk heb ik de tuinder met wie ik contact had gezocht de volgende criteria voor mogelijke case studies van tuinderijen gegeven:

- biologische gecertificeerd,
- minstens een eigenaar die zijn/haar inkomsten volledig uit de tuinderij haalt,
- minstens twee vrijwilligers betrokken,
- minstens 20 groenten- en/of fruitsoorten,
- minstens vier jaar onder leiding van de huidige eigenaar/eigenaren.

Op basis hiervan gaf zij een lijst van dertien geschikte bedrijven. Na deze bedrijven te hebben vergeleken heb ik de volgende drie bedrijven geselecteerd om te bestuderen: De Elzenkamp, Horsterhof en 'n Groene Kans. Deze drie bedrijven waren interessant om met elkaar te vergelijken aangezien er relatief grote verschillen zitten in areaal, aantal betrokken vrijwilligers, doorloop van vrijwilligers en verkoopkanalen. Hieronder is een profiel geschetst met de belangrijkste eigenschappen van de tuinderijen om zo een beeld te krijgen van de case studies, zie tabel 1.

**Tabel 1 - Bedrijfsprofiel van de case studies**

	<b>De Elzenkamp</b>	<b>Horsterhof</b>	<b>'n Groene Kans</b>
<b>Areaal</b>	3 ha tuinbouw	2,5 ha tuinbouw 6 ha weiland	0,4 ha tuinbouw
<b>Producten</b>	50 soorten groenten	50 soorten groenten en kruiden 7 koeien	25 soorten groenten en fruit
<b>Verkoopkanalen (aantal)</b>	Groentepakketten (150) boerderij-verkoop en boerencoöperatie	Groentepakketten (190) boerderij-verkoop	Groentepakketten (wisselend, vanaf 5) boerderij-verkoop, op bestelling (20-30 per week)
<b>Kosten groentepakket middel</b>	€ 9,40	€ 11,-	€ 7,50
<b>Aantal eigenaren</b>	1	2	2

<b>Aantal betaalde werknemers (incl eigenaren)</b>	2	3,5	1,5
<b>Aantal betrokken vrijwilligers</b>	18	3 à 4	2
<b>Totaal aantal dagdelen gewerkt door vrijwilligers per week</b>	25	Wisselend	3
<b>Locatie</b>	Aan de rand van Voorthuizen, 10.000 inwoners	Aan de rand van Duiven, 25.000 inwoners	Aan de rand van Utrecht, 340.000 inwoners

## 4.2 MANIER VAN DATA VERZAMELEN

### LITERATUURSTUDIE

Om een beeld te schetsen van de vrijwilligerssector in Nederland en de ontwikkeling van kleinschalige landbouw heb ik een literatuurstudie gedaan. Deze kennis is gebruikt om verder exploratief onderzoek te doen in de vorm van participatieve observatie en semigestructureerde interviews. Ik heb de literatuurstudie gebruikt om vast te stellen welke succesfactoren en uitdagingen bij het werven en binden van vrijwilligers al gevonden zijn in andere sectoren. Ten slotte heb ik de literatuurstudie gebruikt voor het vaststellen van methoden die het meest bruikbaar zijn om te interviewen.

### OBSERVATIEONDERZOEK

Om feitelijk gedrag van zowel tuinders als vrijwilligers vast te stellen heb ik participatieve observatie gebruikt (Baarda & De Goede, 2001). Door deel te nemen als vrijwilliger aan dagelijkse praktijken van de case studies heb ik een beter beeld gekregen van de bedrijven, de werkzaamheden, de faciliteiten die de tuinders bieden en de integratie van vrijwilligers op het bedrijf en de dagelijkse structuren die worden aangehouden.

Om de participatieve observaties vergelijkbaar met elkaar te maken heb ik een aantal zaken waar ik specifiek op heb gelet, zie tabel 2. Daarnaast heb ik de meest opvallende zaken gerapporteerd. Deze data heb ik gebruikt als input voor het opstellen van de semigestructureerde interviews. De eerste vier zaken in tabel 2 komen voort uit vijf elementen die bepalend zijn voor de tevredenheid van de vrijwilligers volgens Galindo-Kuhn & Guzley (2002), zoals eerder beschreven in het theoretisch raamwerk. De andere zaken zijn meer algemeen. De ervaringen die ik heb opgedaan tijdens deze observaties heb ik narratief beschreven met de volgende onderwerpen als basis:

**Tabel 2 - Participatieve observatie onderwerpen**

Onderwerp	Operationalisatie
Communicatie kwaliteit	Adequate informatie zoals taakomschrijving en tijdschema van de dag
	Duidelijkheid van de informatie
	Feedback
Werkzaamheden	Aanpassing werkzaamheden aan de wensen/competenties van vrijwilligers
Steun van tuinder(s)	Laten blijken van waardering (emotionele steun)
	Training en extra uitleg (praktische steun)
Integratie	Relatie tussen vrijwilligers onderling
	Relatie tussen vrijwilligers en tuinders
Competenties vrijwilligers	Hebben ze de vaardigheden die nodig zijn voor de werkzaamheden
	Mate van uitleg nodig voor de werkzaamheden
Algemene sfeer op het bedrijf	Manier van communiceren
	Mate van werkdruk
Algemeen	Structuur, wat betreft werkzaamheden, overzicht en werktijden
	Aanwezigheid faciliteiten als kleding, gereedschap en machines

Het eerste dat mij opviel tijdens de participatieve observatiedagen was dat tuinders wel aandacht besteedden aan het voorstellen van mij in de groep (en dus lette op integratie), maar dat twee van de



drie tuinders niet de tijd namen om mij rond te leiden over hun tuinderij (communicatie). Ik had dus geen idee van welke gereedschappen waar staan en hoe dingen ongeveer in zijn werk gaan. Echter, dit werd opgelost doordat de tuinders per klus uitleg gaven en duidelijk vertelden welke materialen daarvoor nodig waren en waar die te vinden waren. De werkzaamheden waren simpel en soms konden de vrijwilligers kiezen welk van de werkzaamheden zij wilden uitvoeren.

De dagen ervaarde ik erg verschillend op de drie bedrijven. Bij een van de drie tuinderijen heerste er een duidelijke groepssfeer waarin mensen op elkaar inspeelde, grappen maakte en persoonlijke verhalen vertelden tijdens de werkzaamheden en de pauzes. Mensen werkten hier een of twee dagdelen per week, maar wel ongeveer in dezelfde waardoor ze elkaar goed leken te kennen. Op deze tuinderij voelde ik een duidelijk verschil qua sfeer op verschillende dagen van de week. Een van de dagen waren er maar liefst zeven vrijwilligers en een stagiair aan het werk. Tijdens een andere dag was het iets rustiger met vijf vrijwilligers. Op een andere tuinderij heerste er totale rust, er waren dan ook slechts twee (en een keer slechts een) vrijwilliger(s) werkzaam op de ochtend. Deze twee vrijwilligers leken elkaar wel te waarderen, maar er leek geen klik te zijn (geen persoonlijke gesprekken, grappen of iets in die richting). De ervaring van groepsgevoel op de derde tuinderij zat voor mijn gevoel tussen de eerste twee in. Daar werd samengewerkt met stagiairs, vrijwilligers en werknemers. De groep was erg divers qua leeftijd, ervaring en interesses. Op een van de dagen werkten we met twee vrijwilligers, een werknemer en een stagiair. Ik voelde een goede sfeer waarin de tuinders de leiding namen wat betreft het creëren van een goede sfeer (door interesse te tonen in alle personen, grappen te maken en te vragen naar welke werkzaamheden de voorkeur uitging tijdens de taakverdeling).

## SEMIGESTRUCTUREERDE INTERVIEWS

---

Ik heb gekozen voor het gebruik van semigestructureerde interviews aangezien het interviews vergelijkbaar maakt (Kumar, 2005) én het ruimte biedt voor interessante bevindingen, gevoelens, opinies en kennis over het onderwerp vanuit de ervaringsdeskundigen (Baarda & De Goede, 2001). De interviewvragen heb ik samengesteld op basis van het theoretisch raamwerk, de literatuurstudie en de participatieve observatie dagen bij de case studies. Van elk van de case studies is de tuinder geïnterviewd en minstens drie vrijwilligers. Ten slotte heb ik met drie ex-vrijwilligers van twee verschillende tuinderijen gesproken, zodat ik kon onderzoeken wat beweegredenen kunnen zijn om met vrijwilligerswerk te stoppen, en waar de onvrede over bepaalde dingen beginnen. Om de anonimiteit te waarborgen zijn de geïnterviewden alleen gecategoriseerd en benoemd als: *tuinder*, *vrijwilliger* en *ex-vrijwilliger*. Dit onherkenbaar houden van geïnterviewden is gedaan om ervoor te zorgen dat zij zich vrij voelden om hun ideeën te delen en hun mening uit te spreken, zonder dat daar later iets mee gedaan kan worden in hun eigen kringen.

## PROFIEL VAN GEÏNTERVIEWDE TUINDERS

---

De geïnterviewde tuinders presenteren zichzelf als enthousiaste mensen die met liefde hun vak uitvoeren en kwalitatief goed voedsel produceren. Dit merkte ik aan hun actieve houding en hun aanpak van zaken. Allemaal werken ze hard om ervoor te zorgen dat ze een goed product neerzetten, dat doen ze met plezier en in samenwerking met de nodige vrijwilligers. Twee van de drie tuinderijen hebben enkele vrijwilligers die zich jarenlang actief inzetten naast een groep wisselende vrijwilligers die zich voor een paar maanden of een seizoen actief inzetten en daarna weer vertrekken. De derde tuinderij is een stuk kleiner en lijkt de strategie wat betreft vrijwilligers aannemen en hun werktijden inplannen jaarlijks te veranderen. Deze veranderingen baseert zij op ervaringen na een seizoen werken met bepaalde vrijwilligers, haar gemoedstoestand en de werkzaamheden op de tuinderij op dat moment. Al met al stellen alle drie de tuinders dat ze het leuk vinden om met vrijwilligers te werken door de gezelligheid die zij met zich meebrengen, maar dat er ook wel uitdagingen aan verbonden zijn zoals plannen, iedereen managen en iedereen tevreden houden (hier wordt verder op ingegaan in het hoofdstuk: Resultaten).

## PROFIEL VAN GEÏNTERVIEWDE VRIJWILLIGERS

De geïnterviewde vrijwilligers hebben allen hun eigen persoonlijkheid, eigen karaktereigenschappen en eigen normen en waarden, waardoor ik vele nieuwe inzichten heb verkregen. Naast de verschillen waren er ook overeenkomsten te vinden in opinies en achtergronden van een groot deel van de geïnterviewden. Zo hadden twaalf van de dertien geïnterviewden geen baan naast het vrijwilligerswerk (twee van deze twaalf zijn tijdens hun jarenlange inzet als vrijwilliger gepensioneerd). Veel van hen zeggen het fijn te vinden vrijwilligerswerk te kunnen doen zodat ze wel bezig zijn en ritme in hun week krijgen zonder echt de druk van een betaalde baan te voelen. Een van de vrijwilligers beschrijft werkdruk van vrijwilligerswerk als volgt: "Het is voor mij een prettige manier om toch te werken, maar niet de druk te hebben van ik moet."

Een andere overeenkomst tussen veel van de geïnterviewde vrijwilligers is de behoefte aan een veilige werkplek waar tijd en aandacht is voor elkaar. Deze vrijwilligers hebben een zogenaamd 'rugzakje', dit kan zijn door bijvoorbeeld een burn-out, een psychose of een depressie. Veel van hen lijken dit te willen delen met anderen. Een ex-vrijwilliger legt het als volgt uit: "Alle vrijwilligers –ja ik zeg het heel cru– die hadden wel iets. Maar dan bevind je je in een groep van gelijkgestemden. Dat was heel fijn op dat moment, dat je het over dingen kunt hebben waar je tegenaan bent gelopen en dat mensen dat herkennen. Dat was gewoon prettig. Dat je collega's hebt die ook moeite hebben met drukte of chaos of die ook met zichzelf in de knoop zitten. Dat je dan kunt sparren." Een andere vrijwilliger zegt: "Mijn eerste gedachte was: 'ik ga me aan de tuinder aanbieden om haar te helpen', Maar toen dacht ik van: 'dit klopt niet'. Het kan een beetje kloppen; omdat ik haar heel graag mag wil ik haar graag helpen, want ze kan altijd wel handen gebruiken. Maar het was vooral dat ik dacht het is eerlijker als ik tegen haar zeg ik heb het gewoon nodig." Hieruit blijkt dat de werkomgeving en de sfeer die gecreëerd wordt door de groep en de tuinder als belangrijk ervaren wordt door veel vrijwilligers.

### 4.3 DATA ANALYSE

Voor het beantwoorden van de deelvragen zijn de interviews inhoudelijk gecodeerd aan de hand van de theorie van Kumar (2005). Als eerste stap heb ik de interviews teruggeluisterd en uitgetypt, om zo nog eens de informatie te horen en later de data te kunnen analyseren en vergelijken. Als tweede stap heb ik hoofd thema's geïdentificeerd, dus tijdens het lezen en bestuderen van de uitgetypte interviews heb ik de informatie gesorteerd met de vijf deelvragen als categorieën. Als derde stap heb ik de informatie gelabeld en in een groot schema gezet, zodat ik makkelijk de verschillende opinies en ervaringen van de geïnterviewden kon vergelijken. Zo ben ik op zoek gegaan naar samenhang en tegenstellingen tussen geïnterviewden en bedrijven. Als laatste stap heb ik deze analyse verwoord in het hoofdstuk: Resultaten. De resultaten worden geïnterpreteerd en in context geplaatst in de huidige literatuur in het hoofdstuk: Discussie.

In bovenstaand hoofdstuk is beschreven welke methoden gebruikt zijn voor dit onderzoek, welke case studies centraal staan, op welke manier de data verzameld is en hoe deze data geanalyseerd is. In het volgende hoofdstuk staan de resultaten die verkregen zijn aan de hand van deze methoden beschreven.

## 5. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de literatuurstudie, interviews en participatieve observatie besproken aan de hand van het theoretisch raamwerk, zie figuur 3. De deelvragen (die elk een van de matches tussen tuinder en vrijwilliger omvatten) zijn voortgekomen uit het theoretisch raamwerk. Zo gaat de eerste deelvraag over de connectie tussen redenen van tuinders om vrijwilligers te betrekken bij hun bedrijf en competenties van vrijwilligers om aan deze verwachtingen te voldoen. Er wordt meerdere malen verwezen naar interviews, dit gaat om de interviews die gehouden zijn met de drie tuinders, met tien van hun vrijwilligers en met drie ex-vrijwilligers die een van de drie tuinderijen verlaten hebben. Als er vermeld staat 'tien interviews', dan worden alleen de huidige vrijwilligers die geïnterviewd zijn bedoeld. Echter, als er staat 'dertien interviews', dan gaat het om zowel de huidige als de ex-vrijwilligers.

### 5.1 WELKE REDENEN HEBBEN TUINDERS OM MET VRIJWILLIGERS TE WERKEN EN HOE MATCHEN DEZE MET COMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS?



Deze deelvraag gaat in op de balans tussen, aan de ene kant, de belangrijkste redenen die tuinders hebben om vrijwilligers te verwelkomen, en aan de andere kant, wat de competenties van de vrijwilligers zijn. In de literatuur is er vrijwel niets bekend over de competenties van vrijwilligers op tuinderijen. Enkel Ekers et al. (2015) doen een uitspraak over gerelateerde eigenschappen van vrijwilligers; zij stellen dat de effectiviteit en betrouwbaarheid van vrijwilligers twee heikele punten zijn van het werken met vrijwilligers. Dit hoofdstuk gaat in op deze twee heikele punten.

#### REDENEN VAN TUINDERS

De tuinders geven allemaal aan 'gezelligheid' als belangrijkste reden te hebben om vrijwilligers te betrekken bij hun werkzaamheden. Zo zegt een van de tuinders: "Ik vind het vooral heel gezellig, het werk is gewoon leuker. Anders zit je altijd alleen." Een andere tuinder ziet dat zijn sociale leven is verminderd door afgezonderd te leven op een boerderij, en om dat tegen te gaan worden er onder andere vrijwilligers betrokken op het bedrijf. Daarover zei hij: "We zijn nog jong en je bent hier altijd, je gaat niet van je erf af. Dan is het leuk als er mensen hier komen, jongelui of mensen die studeren of mensen die vrijwilliger zijn. Dan heb je ook nog een beetje een sociaal leven daaromheen."

Daarnaast denken de tuinders ook aan de kansen die ze bieden voor vrijwilligers: buiten werken, werkritme bieden zonder dat er te veel werkdruk ervaren wordt en het creëren van een veilige sociale omgeving waarin mensen zichzelf kunnen zijn en waar mensen elkaar ontmoeten. Een van de tuinders zegt hierover: "De winst is ook dat er gewerkt kan worden zonder druk voor de vrijwilligers." Ook de gezelligheid voor en door vrijwilligers wordt gezien door deze tuinder: "Er is contact met anderen, vooral voor diegenen die verder niet veel contacten hebben, die het niet makkelijk kunnen."

Tuinders stellen dat het werken met vrijwilligers effectief is; werkzaamheden worden meestal met voldoende tot goed resultaat uitgevoerd door vrijwilligers. Een tuinder legt het uit: "Kijk voor mij [...] zijn het handen; er gebeurt gewoon heel veel. Het is gewoon onbetaald werk." Tuinders maken ook bepaalde keuzes op basis van het feit dat er vrijwilligers beschikbaar zijn. Zo zegt een van de tuinders: "Ik heb heel vaak gemerkt in het bedrijf dat je moet kiezen tussen 'wat is ecologisch' en 'wat is economisch'. Economisch is snel en efficiënt. Met vrijwilligers erbij kies je wel iets sneller voor de ecologische variant, merk ik." Hieruit kan worden opgemaakt dat het werken met vrijwilligers wel degelijk effectief is en dat bijdraagt aan de kwaliteit van het product.

Echter, merken alle tuinders ook op dat vrijwilligers niet altijd de mate van behendigheid of snelheid hebben, waar zij zelf, een werknemer of een stagiair wel over beschikt. Zo zegt een van de tuinders: "Het [managen van vrijwilligers] kost aandacht en tijd. Dus op sommige gedeeltes werkt het wel echt dat er ontzettend veel meer productie is, en op sommige momenten niet. Als ik het dan alleen met mijn partner zou doen, zou het net zo hard gaan, of harder. Of was het een beter product soms. Soms! Maar dat hoort erbij." De volgende anekdote beschrijft de situatie ook zorgvuldig: "Er zijn bijvoorbeeld drie vrijwilligers die de wortels aan het afwegen zijn en anderhalf uur later zijn ze halverwege. Als ik dat in mijn eentje doe of een van de werknemers staat daar met een stagiair, dan is dat binnen een uurtje helemaal klaar." Deze zaken wijzen erop dat tuinders beseffen dat vrijwilligers niet altijd even behendig of snel werken als zij zelf. Toch, ook al gaan werkzaamheden niet zo snel als gehoopt, blijft het feit dat er tijdsbesparing is door het werken met vrijwilligers, omdat de tuinder deze werkzaamheden niet zelf hoeft uit te voeren en deze slechts hoeft te coördineren. Uiteindelijk kan dit alsnog effectief worden genoemd, aangezien de vrijwilligers het werk van de tuinder uit handen nemen.

Over de betrouwbaarheid van de vrijwilligers zijn de tuinders niet geheel positief. Zij hebben vooral ervaring met betrouwbare vrijwilligers, maar op alle tuinderijen zijn enkele vrijwilligers werkzaam geweest die niet trouw waren. Het merendeel van de vrijwilligers die betrouwbaar zijn, is aanwezig op de afgesproken tijdstippen en voert de werkzaamheden na een korte uitleg effectief uit. "De vaste vrijwilligers zijn vaak wel capabele mensen die ook bewust helpen, omdat ze het een tof bedrijf vinden en het ook leuk vinden om daar aan bij te dragen en tijd over hebben," zegt een van de tuinders tevreden. De onbetrouwbare vrijwilligers laten steken vallen door vaak af te bellen, regelmatig te laat te komen of helemaal niet te verschijnen zonder af te zeggen. Deze situaties leiden tot ergernis bij de tuinders. De gemaakte planning moet worden aangepast en vaak betekent het dat de werkdruk voor de tuinder verhoogt of dat bepaalde klussen helemaal niet gedaan kunnen worden. Een tuinder zegt hierover: "Als we druk zijn en ze komen niet opdagen vind ik dat wel vervelend en zeg ik: 'Hé, wat is dat nou? Zo werkt het niet, mooi is dat.' Je moet er ergens wel op kunnen rekenen dat ze komen. [...] Dat heb je wel vaker met vrijwilligers, dat ze een beetje meer moeite hebben met planning en sturing geven aan hun eigen leven en een beetje zoekende zijn. Dat is een deel van de vrijwilligers hè, zeg maar het deel wat komt en gaat."

## COMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS

---

De competenties om als vrijwilliger te kunnen antwoorden op de vraag van tuinders zijn over het algemeen voldoende. Vrijwilligers beschouwen zichzelf veelal als onervaren, maar zijn bereid om nieuwe vaardigheden te leren. Tuinders werken de vrijwilligers in door per klus uit te leggen wat er van hen verwacht wordt en zo nodig handelingen te demonstreren. Een van de vrijwilligers zegt over het inwerken: "Alles werd heel goed uitgelegd. En als ik bezig was met werken, en de tuinder moest iets anders doen, dan kwam ze altijd tussendoor even kijken hoe het ging, en of ik het wel goed deed. En als het dan niet ging, dan zei ze er op een hele rustige manier wat van." Bij het uitvoeren van een nieuwe taak wordt een vrijwilliger vaak gekoppeld aan een meer ervaren vrijwilliger, zodat ze elkaar steunen. Er zijn wel verschillen in de competenties van vrijwilligers, maar de tuinders zeggen dat snel genoeg door te hebben en daarop in te spelen. Zo zegt een van hen: "Je merkt het aan als je iets uitlegt, hoe lang mensen iets kunnen volgen. En ook dat ik soms veel te hard van stapel loop."

Tijdens de participatieve dagen bij de drie bedrijven merk ik dat veel tuinders de strategie aannemen om zaken per klus uit te leggen en eventueel iets te demonstreren. Ik merk dat ik het zelf ook fijn vind dat een uitleg overzichtelijk blijft, en de taak daarmee makkelijk uitvoerbaar is. De uitleg van een klus is vaak een op een of alleen met de mensen die de taak uitvoeren, wat zorgt voor een informele sfeer en ruimte om eventuele vragen te stellen. Een vrijwilliger legt uit: "Bij alles wat je gaat doen is er even een uitleg over wat je gaat doen en wat er van je verwacht wordt. En dan ga je gewoon aan de slag alleen of met zijn tweeën. Dus dat ging eigenlijk vanzelf, het was vanzelfsprekend." Dit duidt erop dat de competenties die van de vrijwilliger verwacht worden ook daadwerkelijk aanwezig zijn en dat de

taken haalbaar zijn na een korte uitleg. Sommige vrijwilligers hechten juist wel waarde aan het inzien van een programma en vragen daar in de ochtend naar. Een van de tuinders vertelt dat ze in die gevallen opsomt welke grote klussen er die dag op het programma staan. Een andere tuinder zegt een tijd lang in de zomer een bord gebruikt te hebben voor vaste taken zoals kippen voeren en schapen weiden, daarvan wisten vrijwilligers hoe ze gedaan moesten worden. Echter, voor het hele dagprogramma gebruikte zij geen bord, aangezien ze redelijk precies is en het vaak gaat om kleine klussen die uitleg vereisen. Ze zegt er liever bij aanwezig te zijn in het begin om te kunnen controleren dat het goed uitgevoerd wordt.

Werkdruk en stress zijn belangrijke factoren die meespelen bij de competenties van vrijwilligers, aangezien vele van hen het eerder genoemde 'rugzakje' met zich meedragen. Veel van hen hebben naast vrijwilligerswerk geen betaalde baan, hebben geen uitgebreid sociaal leven of hebben te maken met psychische problemen (zoals een depressie of een burn-out). Dit maakt dat deze groep vrijwilligers sneller werkdruk ervaart dan vrijwilligers die naast hun vrijwilligerswerk een betaalde baan hebben. Volgens tuinders is het moeilijk om in te schatten hoe snel een vrijwilliger werkt en hoeveel stress de vrijwilligers aankunnen (ze ervaren dat dit verschillend is per dag). Een tuinder zegt hierover: "Als ik iets beter in mijn hoofd heb wanneer iemand komt, en wie die persoon is, wat kan die doen. En als ik iets meer de tijd neem om daarover na te denken, dan kan dat efficiënter werken."

Op de vraag of de werkdruk van de tuinders soms overslaat op vrijwilligers antwoordt een van de vrijwilligers: "Het triggert mij wel, ik voel het wel. Dan kan ik zelf ook op slot raken, of dan kan ik zelf ook druk gaan ervaren, zo van 'ik moet volgende week wel komen, ook al wil ik niet.' Dan neemt de druk wel toe." Een tuinder vertelt over het 'rugzakje' van sommige vrijwilligers: "Vrijwilligers zijn heel leuk, je bent er heel dankbaar voor en je vindt het heel tof dat ze er zijn, maar ze zijn ook wel mensen met een verhaal dat nemen ze mee. Als dat er een beetje teveel zijn, met een te groot verhaal, dan ben je bijna een zorgboerderij. Dat hadden we toen een beetje. Wij slaan niemand af, iedereen die wil komen is welkom."

Vrijwilligers komen werken op een tuinderij om een bijdrage te leveren aan het bedrijf door effectief werk te verrichten. Over het algemeen zien vrijwilligers hun bijdrage aan het bedrijf waar zij vrijwilligerswerk verrichten als nuttig. Een van hen legt uit: "Ik vind dat ik toch wel meehelp hier. Ook als je schoonmaakwerk doet, dat moet ook gedaan worden. Je levert je bijdrage aan het bedrijf. Dat vind ik belangrijk."

Vrijwilligers zeggen dat zij betrouwbaar zijn door het nemen van hun eigen verantwoordelijkheid en het vrijwilligerswerk niet als vrijblijvend te beschouwen. Zij gaan ervan uit dat er op bepaalde dagen in de week op vaste tijden gewerkt wordt en dat zij dan werkzaamheden uitvoeren die op dat moment nodig zijn volgens de tuinder. Een vrijwilliger zegt hierover: "Ik vind wel dat je als je je als vrijwilliger aanmeldt... dat je dan wel je afspraken moet nakomen." Een ander zegt: "De tuinder weet wel dat ze op mij kan bouwen. Ik ben er eigenlijk altijd wel, en die keer dat ik er niet ben, ben ik echt beroerd." Slechts een van de dertien vrijwilligers geeft toe wel eens te laat te komen op de tuinderij en op dat gebied niet geheel betrouwbaar te zijn.

## MATCH TUSSEN TUINDERS EN VRIJWILLIGERS

---

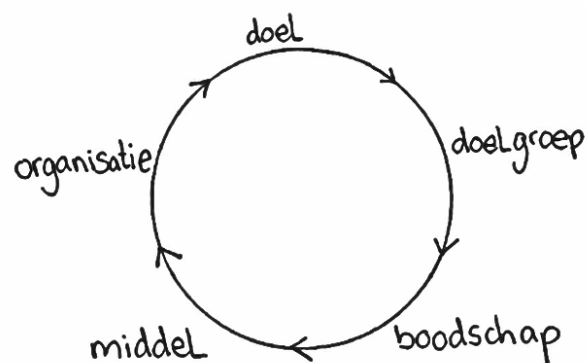
Het is duidelijk dat de match van tuinder en vrijwilliger op het gebied van gezelligheid er is; de tuinder heeft mensen op zijn/haar bedrijf om mee samen te werken door vrijwilligers aan te nemen. Ook blijkt het een goede match dat de tuinder verschillende kansen biedt voor vrijwilligers (werken in de buitenlucht, een werkritme, een veilige sociale omgeving) en de vrijwilligers dat nodig lijken te hebben. De effectiviteit van vrijwilligers blijkt hoog, aangezien er veel werk uit handen wordt genomen door hen. Echter, wordt dit werk niet altijd in hetzelfde tempo of met dezelfde kwaliteit afgeleverd door de vrijwilligers in vergelijking met tuinders, werknemers of stagiairs. Tuinders weten dat ze te maken

hebben met mensen met verschillende competenties en leggen klus voor klus uit wat er verwacht wordt, waardoor toch iedereen kan meedraaien. Betrouwbaarheid van vrijwilligers is besproken; deze wordt over het algemeen ietwat verschillend ervaren door tuinders en vrijwilligers. De tuinders hebben door ervaring geleerd dat niet alle vrijwilligers even betrouwbaar zijn bij het nakomen van afspraken en tijden, maar dat het merendeel het vrijwilligerswerk toch wel serieus neemt. De vrijwilligers vinden van zichzelf dat zij betrouwbaar zijn (behalve een geïnterviewde) en beschrijven vrijwilligerswerk dan ook niet als vrijblijvend. Concluderend; tuinders en hun redenen om vrijwilligers aan te nemen matchen grotendeels met de competenties van vrijwilligers.

## 5.2 OP WELKE MANIEREN WERVEN TUINDERS NIEUWE VRIJWILLIGERS?



Bij deze deelvraag wordt ingegaan op de verschillende manieren die door tuinders gebruikt worden om nieuwe vrijwilligers te werven. Vijf onderdelen van de eerder genoemde wervingscirkel (zie figuur 4) zijn gebruikt om te onderzoeken welke onderdelen van de werving bij het plannen en uitvoeren van vrijwilligerswerving het meeste aandacht krijgen van de tuinders, en hoe dit dan precies aangepakt wordt. Tijdens de interviews is de afbeelding niet besproken, maar is er impliciet naar gevraagd. Per onderdeel wordt er ingegaan op strategieën van de tuinders en ervaringen die zij hebben.



**Figuur 4 - Wervingscirkel** (Bron: Movisie, 2016a)

### DOEL

In het vorige hoofdstuk is besproken welke redenen tuinders hebben om vrijwilligers te werven, hier wordt kort ingegaan op het feit dat blijkt dat tuinders niet actief werven.

Alle tuinders zijn het erover eens dat de komst van nieuwe vrijwilligers een beetje vanzelf gaat zonder er iets voor te doen. Dit bevestigt een van hen met de woorden: "Het is niet zo dat we op zoek zijn, ze komen echt wel vanzelf." Op alle drie de tuinderijen hebben de tuinders weleens een punt bereikt waarop zij ervaren dat er te veel vrijwilligers aanwezig waren, waardoor zij zich meer een manager voelden dan een tuinder en zij voor hun gevoel te veel moesten nadenken over taakverdeling en werkgelegenheid. Een tuinder vertelt over zo een periode: "In 2013 was het echt chaos, toen waren er veel mensen uit Duiven. Toen kregen we er wel echt een andere uitdaging bij ook. Toen was het wel echt een beetje teveel. [...] Dan ben je de hele tijd bezig met dingen uitleggen, daar word ik heel moe van. Dan kan je niet meer je eigen ding doen."

Twee tuinders stellen dat er een groep vrijwilligers is die min of meer stabiel blijft, en een wisselende groep met een snelle doorloop. Ook constateren zij dat veel vrijwilligers zoekende zijn wat betreft hun leven en dagelijkse bezigheden. Zij merken dat vrijwilligers het leuk vinden om zich in te zetten op de tuinderij, maar zodra zich een nieuwe uitdaging voordoet (een baan, een opleiding of sollicitaties) het vrijwilligerswerk als eerste wordt opgegeven. Een tuinder beschrijft dit als volgt: "Het zijn vaker mensen die al een uitkering hebben al een paar jaar en die dan ineens een soort van bevlieging hebben van ik ga op een boerderij helpen. Maar dat waait ook weer over, even hard als dat het gaat. Dus die komen en die gaan."

Twee tuinders zeggen dat ze het fijn vinden om niet altijd vrijwilligers op de tuinderij te hebben, zodat je er niet altijd rekening mee hoeft te houden. Zo heeft een van de tuinders geen vrijwilligers op maandagochtend. Ze zegt hierover: "Nu is maandagochtend voor mij vrij invulbaar. Dat is ontzettend fijn. Dan hoef ik met niemand rekening te houden." Ook zegt ze: "Ik denk dat het belangrijk is dat je het echt op een aantal dagdelen doet, dat je denkt: die dagdelen brengt het mij iets. Op het moment dat het jou iets brengt kun je ook meer bieden, meer geven."

## DOELGROEP

---

De mening over de ideale vrijwilliger verschilt onder de tuinders. Een van hen geeft aan iets (volgens hem) onmogelijks te willen: "Iemand die tuinbouw een beetje kent, en biologisch, en die een beetje weet hoe de gewassen werken en zo, dat is geen vrijwilliger, die zijn er niet. Die willen wij wel heel graag, maar die zijn er niet." Ook zegt hij: " Een goede vrijwilliger is gewoon als een werknemer." Een andere tuinder zegt voorkeur te hebben voor mensen die op een normale manier meedraaien in de maatschappij, dus iemand die geen psychische achtergrond heeft, niet te maken heeft met een uitkering, een burn-out of een pensioen. Iemand die een parttime of fulltime betaalde baan heeft in het dagelijks leven.

Een van de tuinders heeft nogal gewisseld met vrijwilligers, elk jaar opnieuw evalueert ze het seizoen en bedenkt ze wat ze wil en wat ze aankan qua vrijwilligers. Ze zegt hierover: "Daar zijn we wel vaak in gewisseld, dat je zegt: 'Nee, nu past het beter zo erbij' of 'Nu iedereen met een zorgvraag doen we niet'. Dat hangt er maar net vanaf hoe je er zelf in staat. Dat is mijn ervaring, dat dat zich wel uit middelt naar wat je bent." Op basis van haar gemoedstoestand neemt ze mensen wel of niet aan op het moment dat zij bellen of langskomen om te melden dat ze geïnteresseerd zijn om te komen als vrijwilliger. Haar gemoedstoestand wordt beïnvloed door onder andere de hoeveelheid werkzaamheden op de tuinderij en de aanwezige vrijwilligers (en hun status).

Een bruikbare, leuke doelgroep is volgens een van de tuinders de groep vrijwilligers die via de website van WWOOF<sup>1</sup> in contact met haar komt. Ze zegt: "We willen volgend jaar weer iets vergroten, dus er mogen iets meer vrijwilligers. We willen vooral inzetten op WWOOF-ers." Ze is erg positief over onder andere de routine die de WWOOF-ers al snel krijgen, door dagelijks mee te helpen. En over het verschil tussen een WWOOF-er en een vrijwilliger zegt ze: "De uitwisseling is weer heel anders. Ze zitten over het algemeen in een heel andere levensfase, dus zo begin 20. Heel vaak hebben ze wat van de wereld gezien en bijna altijd komen ze van een andere plek in de wereld, dus er is altijd wat uit te wisselen. [...] Ze zijn vaak bezig met biologische landbouw, of biologische voeding dus er is gewoon altijd veel te kleppen. Het is gewoon leuk te horen waar zij mee bezig zijn. [...] Het contact met hen of de dingen die je bespreekt met hen zijn echt anders dan met de vrijwilligers, dus dan is dat echt een leuke aanvulling." De andere twee tuinderijen maken geen gebruik van WWOOF-ers en noemen het ook niet als optie.

---

<sup>1</sup> WWOOF staat voor *World Wide Opportunities on Organic Farms*. Dit is een internationale organisatie die vrijwilligers koppelt aan biologische boerderijen, vaak tegen kost en inwoning. Vrijwilligers die via deze organisatie op een boerderij werkzaam zijn worden WWOOF-ers genoemd.

Het beeld van de ideale vrijwilliger is geschetst, maar dat betekent nog niet dat de tuinders ook daadwerkelijk met deze typen te maken hebben. In de praktijk blijkt dat het type vrijwilliger werkzaam op deze drie tuinderijen niet veel ervaring heeft met tuinbouw. Een tuinder zegt: "Het zijn altijd mensen die weinig met landbouw kunnen. Die het leuk vinden, maar die weinig ervaring hebben."

Ook de psychische achtergrond van de vrijwilligers komt hier terug. Een tuinder vertelt: "Er was een tijdje dat ik echt niet zo'n zin had in mensen met een psychische achtergrond. En nu zijn we daar iets soepeler in geworden en dat gaat. Maar, als het dan even niet goed gaat dan baal ik wel erg, want ik kan het dan heel slecht erbij hebben. Want dan is het gewoon heel druk." Ook zegt zij hierover: "Soms is het die aanwezigheid. Laten we zeggen de belastbaarheid, dat iemand niet volledig belastbaar is, dat is het goede woord. En dat je daar dus pas later achter komt door schade en schande. Dat krijg je niet op een briefje van te voren."

Een andere tuinder legt uit hoe soms moeilijkheden ervaren worden met de omgang met sommige vrijwilligers: "Kijk mensen met een uitkering, we hebben er twee gehad, gewoon twee behoorlijk aparte types, die hebben ook gewoon echt zeven dagen per week geen hool te doen, snap je. Die moeten voor zichzelf zorgen en that's it, en daar kunnen ze ook al soms heel druk mee zijn al. Die snappen ook niet zo goed wat voor leven wij dan hebben. Dus ik ben altijd heel hartelijk en geïnteresseerd in iedereens verhaal en ik probeer mensen nooit te beoordelen op wie ze zijn en op wie ze zijn geworden, dat kun je alleen maar horen. En van ze leren. Maar dan is er wel een hele grote kloof. Kijk iemand die al dertig jaar een uitkering heeft. [...] Die snapt dan nooit wat voor leven wij dan hebben en dat wij soms gewoon chagrijnig zijn, of een week lang gewoon moe zijn omdat dingen niet lopen."

Een ander issue van de doelgroep van de daadwerkelijke vrijwilligers is het al dan niet passen op een bepaalde tuinderij. Tijdens de interviews werd duidelijk, vanuit zowel de tuinders als de vrijwilligers dat elke tuinderij zijn eigen sfeer heeft gecreëerd. Dit gebeurt vanzelf door zowel de persoonlijkheid en werkwijze van de tuinder als door de groep die er werkzaam is (vrijwilligers en stagiairs). Zodra een nieuwe vrijwilliger zich thuis voelt blijft deze hoogstwaarschijnlijk langer blijven. Echter, om uit te vinden of een tuinderij en de sfeer bevalt moet een vrijwilliger ervaren hoe het is. Een tuinder zegt het heel simpel: "Ik heb inmiddels dus gemerkt dat degenen die hier passen blijven wel. En degenen die niet passen gaan hier weg." Een ander zegt hierover: "Je krijgt de mensen die bij jouw bedrijf passen. Weet je, er is hier een clubje nu, en dat past bij dit bedrijf denk ik. Die zou niet op elke tuin zomaar knippen plakken kunnen zijn." In paragraaf 5.4 wordt verder ingegaan op het binden en behouden van vrijwilligers en de doorstroom.

## BOODSCHAP

---

Twee van de drie bedrijven hebben hun eerste vrijwilligers geworven door een krantenbericht over het bedrijf. Dit bericht was niet door hen geschreven, maar voor hen geschreven om omwonenden te informeren over de overname/start van het bedrijf als soort van portret. Naar aanleiding van deze berichten (zonder expliciete vraag naar vrijwilligers) kregen zij positieve reacties van geïnteresseerden. Hierdoor hebben ook de eerste geïnteresseerden zich gemeld en sindsdien wordt er met vrijwilligers gewerkt.

Zoals eerder gezegd staat op veel websites van tuinderijen een oproep om vrijwilligers actief bij de tuinderij te betrekken. De websites hebben dit allemaal in hun eigen vorm met een andere tekst. Veel presenteren het als vraag, dus bekeken vanuit de tuinder. Op de website van Elzenkamp is het opvallend dat er vanuit de vrijwilliger wordt gedacht; in plaats van een vraag staat er juist dat wat er geboden wordt aan de vrijwilligers. "Ben je op zoek naar een werkplek met de volgende kenmerken?"



*Buiten zijn, met je handen werken, de seizoenen ervaren, in eigen tempo, werken, vanaf 1 dagdeel per week, gezelligheid, kleine groep mensen, persoonlijke aandacht."*

Naast het feit dat er op veel websites actief om vrijwilligers gevraagd wordt, is er ook een deel dat daarin passief handelt. De groep die 'actief' de vraag lijkt te stellen op de website, blijkt in praktijk niet per se actief op zoek te zijn naar nieuwe vrijwilligers, maar zeggen duidelijk te willen maken dat de optie er is. Websites die een meer 'passieve' houding hebben tegenover het werven van nieuwe vrijwilligers vermelden het feit dat er vrijwilligers betrokken zijn op de tuinderij slechts als een gegeven. Dat duidt erop dat er genoeg vrijwilligers aanwezig zijn om de nodige werkzaamheden te verrichten en dat er niet actief gezocht wordt. Op de website van Horsterhof worden slechts twee zinnen besteed aan het feit dat er met vrijwilligers gewerkt wordt in een tekst die voor de rest vertelt over het bedrijf: *"Er komen geregeld stagiairs en vrijwilligers meewerken. Ook is er een groep klanten die vrijwillig wekelijks meehelpt met het maken van de groentekistjes."* Op de website van 'n Groene Kans staat het ook passief vermeld: *"Als tuinders mogen we onszelf gelukkig prijzen met een diverse maar actieve groep vrijwilligers die ons op allerhande manieren ondersteunt. ... Sommige mensen helpen iedere week een of meerdere ochtenden, terwijl voor anderen "helpen op 'n Groene Kans" betekent: eens per jaar aardappels rapen op de jaarlijkse aardappeloogstdag."* Dit heeft de tuinder expres gedaan, zodat als mensen bellen dat ze dan kan beslissen of ze deze wel of geen werkplek wil bieden. Ze vertelt dat ze soms geen zin heeft in extra vrijwilligers en afhoudend reageert op een telefoontje van een vrijwilliger die zich aanbiedt. Dit om te voorkomen dat er te veel en te 'zware' vrijwilligers aangenomen worden. Een van haar ex-vrijwilligers heeft ook eens tegen haar gezegd dat zij een extra drempel over moest voor haar gevoel om daar als vrijwilliger te mogen starten. Dit hangt samen met de strategie die zij aanhoudt om elk jaar opnieuw te bedenken wat ze aankan qua vrijwilligers gebaseerd op haar gemoedstoestand. Uit deze anekdotes blijkt dat beide tuinderijen die passief aangeven met vrijwilligers te werken alsnog worden benaderd door geïnteresseerden die willen werken als vrijwilliger.

## MIDDEL

---

Vrijwilligers blijken vrijwel allemaal uit de buurt te komen en op de fiets naar de tuinderijen te komen. Het is dus van belang te denken in termen van lokale middelen om nieuwe vrijwilligers te bereiken. Er wordt geen vergoeding aangeboden, dus is het voor de mensen die per auto, trein, bus of scooter komen niet aantrekkelijk om te komen werken.

Alle drie de tuinders zeggen dat het krijgen van nieuwe vrijwilligers vanzelf lijkt te gaan op dit moment. Een van de tuinders heeft aan het begin wat lijntjes uitgegooid, en plukt daar nu nog de vruchten van. Ze vertelt: *"Er zijn een aantal organisaties in de buurt die weten hoe ik werk, hoe het werkt. En dus ook wie hier matcht, ja dat weten ze wel. Dan zeggen ze: 'Ga maar bij die tuinder kijken, dat is wel goed voor jou'. [...] Dus zo zijn er verschillende organisaties die dat weten. Op de vrijwilligersvacaturebank in Barneveld en bij Welzijn Putten. [...] De vrijwilligerscentrale van deze gemeente snapt onze positie. Want eigenlijk zijn we geen maatschappelijke organisatie, dus je zou in die zin niet op die lijst kunnen. Maar omdat zij zien dat we er tussenin zitten..."* Een andere tuinder zegt ook dat ze niets hoeft te doen om vrijwilligers te werven. Ze stelt echter wel: *"Maar misschien zou een beetje actiever werven wel helpen voor wat mensen die wel meedraaien in de maatschappij. Misschien komen die juist op een wervingsactie af."* Hiermee doelt ze op het feit dat de mensen die zelf contact zoeken met haar vaak een 'rugzakje' hebben.

De manieren waarop de vrijwilligers zijn binnengekomen zijn erg uiteenlopend. Drie zijn via een jobcoach of dokter getipt om eens contact op te nemen met een tuinderij om daar vrijwilligerswerk te gaan doen. Het contact tussen de tuinder en deze coaches bestond al, dus er zijn eerder al meerdere vrijwilligers via deze weg binnengekomen op twee tuinderijen. Via een stukje in de plaatselijke krant en Spectrum (een biologisch dynamische tijdschrift) hebben drie vrijwilligers zich aangemeld bij twee

verschillende tuinderijen. Drie anderen kwamen met de tuinderij in aanraking op de markt en tijdens het langsfietsen en maakten direct een praatje met de tuinder. Verder heeft iemand via de WWOOF website een geschikte tuinderij gevonden en heeft een klant met een groentetas gevraagd of er hulp nodig was op het bedrijf toen ze op de tuinderij kwam om de groentetas op te halen.

## ORGANISATIE

---

De vraag hoe de werving georganiseerd wordt lijkt niet relevant voor tuinders aangezien de vrijwilligers zelf de weg lijken te vinden en contact zoeken met de tuinderijen. Een van de tuinders zegt een mailinglijst te hebben voor geïnteresseerden, om hen op de hoogte te houden en hen eens te kunnen mailen als er hulp nodig is.

## MATCH

---

Bij deze drie tuinderijen blijkt geen actieve werving plaats te vinden, omdat genoeg nieuwe vrijwilligers zichzelf aanmelden om te komen werken. Twee van de drie tuinders stelt dat de vrijwilligers die bij het bedrijf en bij de rest van de groep passen blijven hangen, en de anderen vanzelf weggaan. Dit geeft aan dat er organisch een match ontstaat of niet, maar dan dienen zich weer nieuwe vrijwilligers aan die mogelijk wel passen. Bij de derde tuinder lijkt het anders te gaan: degene die goed in hun vel zitten zijn snel weer weg. De tuinder vindt dit jammer; dit duidt op een mismatch tussen de tuinder en haar vrijwilligers. Als zij als doel heeft vrijwilligers die 'goed functioneren in de maatschappij' te bereiken, dan moet zij allicht actief gaan werven, een geschikte boodschap bedenken en andere middelen gebruiken.

## 5.3 WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE MOTIEVEN VAN VRIJWILLIGERS OM ZICH OP EEN TUINDERIJ IN TE ZETTEN EN HOE KAN EEN TUINDER DAAROP INSPELEN?



Deze deelvraag gaat in op de motieven die vrijwilligers hebben om vrijwilligerswerk op een tuinderij te doen. De zes categorieën vastgesteld door Clary et al. (1998) zijn gebruikt als uitgangspunt om de antwoorden van de geïnterviewden te groeperen: waarden, zelfbescherming, sociaal, zelfontplooiing, carrière, educatie. Echter, meerdere keren zijn motieven genoemd die niet gegroepeerd kunnen worden onder de categorieën van Clary et al. (1998). De motieven die erbuiten vallen zijn ingedeeld in twee nieuwe categorieën: 'buiten zijn' en 'fysiek bezig zijn'. Deze motieven blijken zo belangrijk gevonden te worden dat ze beiden een eigen categorie hebben gekregen tijdens het analyseren van de interviews. Alle vrijwilligers geven aan meerdere motieven te hebben om dit vrijwilligerswerk te doen. De acht genoemde categorieën worden hieronder besproken op volgorde van belangrijkheid volgens de vrijwilligers. Daarna wordt ingegaan op de mate waarin tuinders deze motieven onderscheiden bij hun eigen vrijwilligers. Ook de rol die tuinders zichzelf geven bij het omgaan met deze motieven wordt besproken. Hier gaat het dus om de faciliteiten die zij kunnen bieden om verwachtingen van vrijwilligers waar te maken. Is het bijvoorbeeld een taak van de tuinder om te helpen bij de persoonlijke ontwikkeling van vrijwilligers als zij dat als motief blijken te hebben? En hoe gaan zij om met de wens van een werkritme als ze alleen in de zomer werk kunnen aanbieden?

## MOTIEVEN VAN VRIJWILLIGERS

---

De categorie waaronder meest van de genoemde motieven vallen is **waarden**. Negen van de dertien vrijwilligers zegt vrijwilligerswerk te doen omdat zij het idee hebben op deze manier bij te dragen aan de samenleving. Het is hun waarde om tijd nuttig te besteden in het voordeel van de maatschappij. Een vrijwilliger legt uit: "Ik wil nog iets betekenen voor de samenleving, voor mijn medemens. Dingen die ik nog kan doen, die ik leuk vind, wil ik graag doen." Daarbij komen de waarden die veel van hen hechten aan het feit dat er biologisch geproduceerd wordt; deze waarden willen zij uitdragen door

zich in de biologische sector in te zetten. Een vrijwilliger zegt hierover: "Ik heb ook wel iets met biologische landbouw, dat vind ik wel heel mooi, daar sta ik achter. Zeg maar de principes daarvan." Een ander refereert hiernaar met de woorden: "Als je iets kunt doen en het is ook nog biologisch en het is gewoon verantwoord qua gevoel, dan is het wel goed om te doen."

Ook negen van de dertien vrijwilligers refereren naar motieven die te maken hebben met **zelfbescherming**: afleiding, (werk)ritme en zinvolle invulling van dagen. De meesten van hen verwijzen naar de afleiding die ze ervaren door te werken op het bedrijf en door simpelweg bezig te zijn. Hierdoor wordt er minder of niet aan problemen gedacht of aan alles wat van henzelf nog moet gebeuren. Een vrijwilliger omschrijft dit: "Ik heb het gewoon nodig. Want ik heb het werk nodig om afleiding te vinden. Ik heb het nodig om mijn hoofd leeg te maken door het werken hier." Een ander veelgenoemd motief is het verkrijgen van een ritme in de week of op een dag. Voor sommigen is dit belangrijk omdat zij na het vrijwilligerswerk aan de slag willen als betaalde werknemer. Dit zijn mensen die een burn-out hebben gehad en tijdelijk in de ziektewet zitten en toch in de flow willen blijven. Terwijl het bij anderen gaat om zinvolle invulling van een paar dagdelen per week, omdat zij zijn afgekeurd of omdat zij geen betaalde baan kunnen vinden. Iemand zegt hierover: "Omdat ik niet thuis wil gaan zitten. Je moet wel iets doen. Als je altijd thuis zit dan word je ook niet vrolijk."

Een van de categorieën die niet door Clary et al. (1998) zijn beschreven, maar die wel vaak genoemd is door de geïnterviewde vrijwilligers is het **buiten zijn** en zich in een groene omgeving bevinden. Zo beweert meer van de helft van hen het fijn of lekker of leuk te vinden om buiten te zijn. Een van hen zegt: "Tuinieren vind ik heel leuk. Je hebt de ruimte, de buitenlucht, de natuur veel om je heen. Ik vind dat buitenwerk wel lekker." Anderen zeggen zowel het buitenzijn fijn te vinden als interesse te hebben in de natuur. Zo stelt een van hen: "Ik vind het heel boeiend, ook gewoon het leven op de tuinderij: hoe alles groeit en bloeit." Een laatste motief dat te maken heeft met buiten zijn is de ervaring van een helende werking die enkele vrijwilligers voelen door buiten te werken. Zo zegt een vrijwilliger: "Ja, ik heb het nodig om buiten te zijn en om met mijn handen te werken. Gezien mijn achtergrond. Kijk, als je manisch bent, en depressief ook, dan ga je alleen maar in je hoofd zitten, en dan maar door, destructief."

**Sociale motieven** zijn ook relatief vaak genoemd; door zeven van de dertien vrijwilligers. Zij spreken van het belang om 'onder de mensen' te zijn. Zij zien het vrijwilligerswerk op de tuinderij als kans om wekelijks mensen te ontmoeten. Zij beoordelen de sfeer vaak als gezellig of goed. De sfeer wordt volgens vrijwilligers neergezet door zowel de tuinders als de groep vrijwilligers. Een vrijwilliger stelt: "Ik had een hele goede klik met de tuinders en andere vrijwilligers. Het was gewoon een fijne plek om tijd door te brengen." En een ander legt het ervaren van groepsgevoel uit: "Waar vrijwilligerswerk ook in voorziet wat mij betreft is bij een groep horen. Dus ergens bij horen. Wel degelijk van: ik ga naar de boerderij toe. Dus je hoort ergens bij."

De tweede categorie die niet door Clary et al. (1998) is beschreven, maar die wel relevant wordt gevonden door vrijwilligers van tuinderijen is het **fysiek bezig zijn**. Vijf van de dertien geven aan dat ze het fijn te vinden om met hun handen bezig te zijn en fysieke klussen uit te voeren. De groep vrijwilligers die dit noemt, noemt dit naast andere motieven en gaan hier verder niet op in. Een iemand stelt het simpel: "Ik werk graag met mijn handen."

**Zelfontplooiing** is een categorie waarin vijf van de motieven van vrijwilligers vallen, deze motieven zijn vrij uiteenlopend. Een van de zaken die aangehaald wordt is het ontdekken van interesses, hierover zegt iemand: "Ik werd geadviseerd [door het UWV] van ga eens kijken of je wat kunt doen om weer een beetje in het werkritme terecht te komen. En om te leren wat vind ik leuk en wat vind ik niet leuk. Zodoende heb ik verschillende dingen gedaan waaronder dus ook bij hen bij de boerderij." Een andere vrijwilliger heeft het ook over zelfontplooiing, maar zegt hierover: "Ik had tijd nodig voor mezelf, om

weer een beetje tot mezelf te komen." En weer een ander ziet vrijwilligerswerk als een inspiratiebron en zet zich onder andere daarom in als vrijwilliger.

**Carrière** wordt ook vijf keer genoemd als motief om vrijwilligerswerk te doen. Bij twee van deze vijf gaat het om de link die zij leggen tussen hun baan als kok en het werk op de tuinderij dat hen iets leert over het produceren van de groenten. Een van de vrijwilligers die in het dagelijks leven kok is zegt hierover: "Na zoveel jaar met groente te zijn bezig geweest als kok dacht ik: nou ik zou wel eens groente willen zien groeien." De andere kok zegt hierover: "Dit [vrijwilligerswerk] sluit heel erg aan bij mijn kook toestanden. Ik heb al die jaren voor mijn catering vrijwel alles hier qua groente gehaald. Gewoon met mijn eigen groente dat allemaal kunnen doen. [...] Ik heb ook heel veel klussen hier op de boerderij gedaan: zomer diner, workshops." Andere motieven die onder de categorie carrière vallen gaan over vrijwilligers die in een re-integratietraject van het UWV zitten. Daarmee zien zij dit vrijwilligerswerk als opstap voor een betaalde baan, of als test om werkdruk te ervaren. Een van hen zegt: "Ik was met het UWV bezig met een re-integratietraject om te kijken: wat is in praktijk de belastbaarheid. Het beste kan je dat testen bij een bedrijf waar je vrijwillig werkt, daar is dit het snelst te realiseren."

**Educatie** is het minst genoemde motief voor vrijwilligerswerk onder de vrijwilligers, slechts twee personen refereren naar een motief dat te maken heeft met een leerproces. Een vrijwilliger zegt hierover: "Het was ook niet echt mijn doel hoor, meer een beetje vaag van nou ik zou wel iets meer willen weten. Nou, dus, als je daar naar terug wilt koppelen: dan ben ik niet heel veel meer te weten gekomen, maar mijn bewustzijn van zo zien mooie groenten eruit is wel bevestigd en ook wel toegenomen." De andere persoon realiseert zich dat zijn leerproces niet gaat over de specifieke tuinderij-bezigheden, maar over sociale aspecten. Hij zegt: "Ik leer vooral veel in het intermenselijke, in de interactie zeg maar. Ik leer heel veel van de tuinder, in haar mens-zijn in haar kwetsbaar durven zijn, kunnen zijn." Er blijkt vanuit de vrijwilligers dus over het algemeen weinig motivatie te zijn om echt iets te leren over groenteproductie of het runnen van een tuinderij. Alle tuinders zeggen dan ook dat zij duidelijk een verschil ervaren tussen de houding van vrijwilligers en stagiairs. Daarbij komt dat alle tuinders hogere verwachtingen hebben van de competenties van stagiairs dan de competenties van de vrijwilligers; meer kennis, vaardigheden en betrouwbaarheid. Als iemand iets wil leren van het vak meldt deze persoon zich waarschijnlijk aan als stagiair stellen de tuinders. Een van hen vertelt: "Als mensen echt wat willen leren, dan zeg ik ook altijd: "dan moet je maar stagiair worden". Ik ga niet een veredelde tuincursus geven als je hier vrijwilligerswerk komt doen."

## FACILITEITEN VAN TUINDERS

---

Motieven die vrijwilligers hebben om te werken op tuinderijen dragen bij aan beleving van het dagelijks leven van vrijwilligers. Zo kijken vrijwilligers uit naar het wekelijkse dagdeel, of de paar wekelijkse dagdelen dat ze op de tuinderij zijn, omdat ze zich daar weer in kunnen zetten op een veilige werkplek, buiten kunnen zijn, de rest van de vrijwilligers kunnen zien, fysiek bezig kunnen zijn of aan zichzelf of aan hun carrière kunnen werken (of een combinatie hiervan). Geen van deze motieven zijn echter seizoensgebonden; ze zijn meer aan een levensfase gebonden. Dit terwijl tuinders gebonden zijn aan seizoenen en dus elk jaar in de winter weinig werkzaamheden te bieden hebben. Zowel tuinders als vrijwilligers geven aan het jammer te vinden dat er in de winter weinig te doen is. Zo zegt een tuinder: "Voor sommige mensen is het echt fijn wat te doen op een dag, en voor sommige mensen is het echt een beetje een stukje regelmaat in je leven zoeken en je op de been houden." Een van de tuinders geeft aan dit jaar voor het eerst in de winter door te gaan met vrijwilligerswerk te bieden. Een andere tuinder zegt te kijken naar welke vrijwilligers de wekelijkse werkzaamheden het meest nodig lijken te hebben om op de been te blijven en hen dan in de winter door te laten werken. Andere vrijwilligers geeft ze een 'verplichte' winterstop en laat ze op verschillende momenten in de lente weer beginnen, afhankelijk van de werkzaamheden en de status van de vrijwilligers. Een van de gevolgen van de winterstop voor vrijwilligers is het afvallen van vrijwilligers. Sommige vrijwilligers zien

de verplichte pauze als geschikt moment om te stoppen, zodat zij een volgende stap in hun leven kunnen maken.

Over het algemeen zeggen tuinders niet altijd tot op persoonlijk niveau te weten wat het motief is van iemand om zich in te zetten op hun bedrijf in het begin. Toch weten ze na een tijdje wel ongeveer wat iemand motiveert om dit vrijwilligerswerk te doen. Zo zegt een tuinder: "Het wordt meestal in de loop van de tijd duidelijk. Dat is soms een beetje lastig met zo een gesprekje in het begin. Want mensen zeggen: 'Ja ik vind het gewoon lekker om in de natuur te werken'." Uit de interviews blijkt dat niet alle vrijwilligers duidelijk aangeven wat hun motivatie is, zo zegt een tuinder: "Ik denk dat ik zo bij allemaal wel wát op kan noemen, maar of ik het goed heb weet ik niet zeker. [...] Heel soms vraag ik het me weleens af bij iemand, dat ik denk hoe kan dat nou? Dat die ene vrijwilliger hier al zoveel jaar komt. Wat vindt zij nou hier precies? Dat weet ik niet zeker wat ze hier nou vindt, maar toch blijft ze komen. Dan is er iets goed genoeg om te blijven komen. Dus nee, soms weet ik het niet zeker wat het precies is. Maar de meeste wel ongeveer." Dezelfde tuinder zegt later: "Het mooie is dus: iedereen is anders. Ik zeg altijd: 'Je hoeft niet te vertellen waarom je hier komt. Mag je doen, voel je niet verplicht.' Maar de grap is dat de meeste elkaar dus soms best veel vertellen." Een andere tuinder beweert dat de verantwoordelijkheid van het communiceren van motieven bij de vrijwilligers zelf ligt: "Vrijwilligers zijn vaak toch een beetje zoekende. Die moeten zelf komen met wanneer ze het genoeg vinden, of ze wat anders willen doen." Als een tuinder niet goed weet waarom een vrijwilliger op de tuinderij is, kan hij of zij er moeilijk op inspelen. Maar, over het algemeen valt te zeggen dat de tuinders een redelijk beeld hebben over de motivatie van hun vrijwilligers.

De opinie van tuinders en vrijwilligers over belangrijke **capaciteiten van tuinders** om goed met vrijwilligers samen te kunnen werken en met hun motivaties om te gaan komt overeen. Allen zeggen dat het in de eerste plaats belangrijk is dat de tuinder sociale vaardigheden heeft. Zo zegt een tuinder: "Ik denk dat je gewoon aardig wat sociale vaardigheden nodig hebt, in aanvoelen inzien wanneer mensen iets niet goed trekken. Waar de druk te veel wordt. En aanvoelen, inzien wanneer mensen niet goed samen kunnen. Dat je ze beter dingen apart kunt laten doen. Je moet kunnen omdenken. Maar wel het positieve van iets kunnen benaderen, ook al denk je van jezelf soms: 'Gloeiende, o nee!'." Een vrijwilliger wijst ook op het belang van luisteren als vaardigheid: "Het is heel prettig als je gezien wordt en gehoord wordt, en gewaardeerd wordt. Dat je gewoon mag zijn. En dat er ook goed naar je geluisterd wordt over waar je beperkingen liggen, in het doen van werkzaamheden." Het is duidelijk dat op een van de tuinderijen iedereen buitengewoon positief is over de sociale vaardigheden van de tuinder. Hierbij wordt door velen (inclusief haarzelf) verwezen naar haar achtergrond als sociotherapeut en begeleider. Een van haar vrijwilligers zegt lovend: "Wat de tuinder heel erg helpt is haar sociale achtergrond, of in ieder geval dat sociale gevoel. Dat ze goed kan inschatten van ik zie dit, en laten we daarop bijsturen. Dat kan ze heel goed en dat is haar pre denk ik."

Verder zeggen twee tuinders dat het belangrijk is verantwoordelijkheden altijd bij jezelf te houden en de fouten van vrijwilligers op je te nemen. Zo zegt een van hen: "Als iets niet goed gaat, het bij jezelf houden: 'Ik had het beter moeten uitleggen, daar kan je niks aan doen', 'Het geeft niet' of 'Dan weet je het voor een volgende keer'. Tegelijk is er een soort eerlijkheid nodig."

Een laatste capaciteit die tuinders moeten bezitten om met vrijwilligers te werken is didactische vaardigheid, zeggen meerdere vrijwilligers. Een ex-vrijwilliger zegt hierover: "Je moet het eerst uitleggen. Doe dat voor. Oogst instructie, doe dan tien minuten voordat we echt gaan oogsten instructie: de ene dag de bietjes, de andere dag de sla, even voordoen. Iemand laten doen met gereedschap ook. Zo doe je dat. Maar, dat moet er wel in zitten [als eigenschap bij de tuinder]."

## MATCH

De motieven van vrijwilligers matchen grotendeels met de faciliteiten die tuinderijen bieden. Echter, motieven om vrijwilligerswerk te doen veranderen niet met het seizoen mee, terwijl de hoeveelheid werkzaamheden die tuinders kunnen bieden in de winter wel vermindert. Dit is een probleem waar tuinders geen goed antwoord op hebben (behalve een paar vrijwilligers die het werken op de tuinderij het meeste nodig hebben door laten werken gedurende de winter). Tuinders blijken een redelijk goed beeld te hebben over de motieven van de vrijwilligers en kunnen op bepaalde wensen inspelen door hen gepaste werkzaamheden te bieden. De vaardigheden die daarvoor nodig blijken te zijn: sociale vaardigheden, didactische vaardigheden en verantwoordelijkheid bij zichzelf houden (ook als er dingen misgaan).

### 5.4 WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE FACTOREN DIE ZORGEN VOOR TEVREDENHEID VAN VRIJWILLIGERS OP TUINDERIJEN EN WELKE BINDINGSTRATEGIEËN GEBRUIKEN TUINDERS?



Om te onderzoeken welke factoren bijdragen aan tevredenheid van vrijwilligers op tuinderijen zijn alle aspecten van de Tevredenheidsindex van vrijwilligers besproken: werkzaamheden, steun, integratie, communicatie en doeltreffendheid (Galindo-Kuhn en Guzley, 2002). Deze worden hieronder besproken in volgorde van belangrijkheid volgens vrijwilligers. Daarna wordt ingegaan op de mate waarin tuinders zich bezighouden met het binden en tevreden stellen van hun vrijwilligers binnen deze factoren. Ten slotte wordt geconcludeerd of de tevredenheid van vrijwilligers matcht met de bindingstrategieën en inzet van de tuinders.

#### TEVREDENHEID VAN VRIJWILLIGERS

Als het gaat om **werkzaamheden** zijn alle dertien vrijwilligers tevreden over het vrijwilligerswerk dat zij verricht(t)en. Echter, de achterliggende redenen van de positieve houding tegenover hun werkzaamheden blijken verschillend. Negen van de dertien vrijwilligers zeggen dat zij tevreden zijn omdat er de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling en zelfexpressie is bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Zo zegt een van hen: "Ik hou van ontwikkeling, dus ik sta altijd wel open voor nieuw." En een deel van de vrijwilligers stelt de afwisseling van de werkzaamheden fijn te vinden op zowel korte als lange termijn; gedurende een dag zijn er veel verschillende klussen en elk seizoen brengt andersoortige werkzaamheden met zich mee. Iemand vertelt hierover: "Elk seizoen biedt natuurlijk iets anders. Het kan in de lente het neerzetten van palen zijn, of hekken neerzetten waar snijbonen tegenaan groeien of weet ik veel wat. Dus het is heel breed. En in de winter is het onderhoudswerk." Andere vrijwilligers zijn juist positief over het hebben van vaste taken en genieten juist van houvast en het ritme wat daarmee gecreëerd wordt. Zo zegt een ex-vrijwilliger: "Ik vond, zeker in het begin, heel fijn van: ik kom hier voor het inpakken van die groentepakketten. That's it, gewoon duidelijk. Je weet ook het gaat van half negen tot ongeveer tien uur." Zes van de dertien vrijwilligers geeft aan het fijn te vinden dat er rekening wordt gehouden met hun wensen. Zo zegt een van hen: "Soms moet ik iets doen wat niet mijn ding is, dan kan ik dat ook gewoon zeggen en dan hoef ik dat niet meer te doen. Zij vind het ook wel belangrijk dat je werk doet wat je leuk vindt." het laatste terugkerende thema is de lichamelijke beperking van vrijwilligers; vier van de dertien vrijwilligers zeggen last te hebben van hun knieën of rug waardoor zij bepaalde klussen niet kunnen uitvoeren. Zij zijn allemaal tevreden over de aangepaste werkzaamheden die de tuinders geven als het nodig is. Zo zegt een vrijwilliger: "Ik ben niet echt een landarbeider die urenlang op de knieën op het land ligt. Dat heb ik vroeger nooit gedaan en dat kan ik nou ook niet zo goed. Ik doe dan meestal binnen hier het afwegen en schoonmaakwerkzaamheden."

Bijna alle vrijwilligers zijn tevreden over de mate van **steun** die wordt geuit door tuinders. Een vrijwilliger legt de situatie uit: "Ja, ik wordt zeker wel gewaardeerd om wat ik doe. Dat gevoel krijg ik wel van de tuinder en ze zegt dat ook heel vaak. Ze bedankt me altijd als ik wegga weet je wel. En je merkt het ook gewoon: hoe haar inzet is naar ons toe, dan krijg je ook wel een gevoel van waardering." De enige vrijwilliger die niet tevreden is over hoe de tuinder met vrijwilligers omgaat is (mede hierdoor) een ex-vrijwilliger. Ze stelt: "Ik vond ook dat zeker de tuinder, niet erg prettig was naar vrijwilligers toe. Er miste een stuk waardering. Dat je zegt: 'Nou goh, fijn dat je er was'. Ze zei meestal wel dankjewel, maar... Ja... Je voelde het niet. Het was niet alsof je er dan bij hoorde." Alle vrijwilligers zijn tevreden over het feit dat er een materiële beloning in de vorm van groente wordt aangeboden door tuinders om hun waardering te uiten. Bij een tuinderij krijgen vrijwilligers een door de tuinder samengesteld pakketje groenten met twee of drie producten. Bij een andere tuinderij worden kratten uitgesteld met al het groente en fruit wat niet mooi genoeg is om aan de klanten te verkopen, daar kunnen de vrijwilligers met hun tas langslopen om zoveel te pakken als ze willen. Op de laatste tuinderij heerst de cultuur dat je kunt pakken wat je wilt uit de koelcel en de opslag, als er op dat moment maar geen schaarste is van dat product. Het derde thema dat vrijwilligers noemen als het gaat om waardering is het zogenaamde 'luisterend oor'; zij zijn tevreden over de interesse die tuinders bieden in hun leven of persoonlijke ontwikkelingen. Zo zegt een vrijwilliger: "Ze hoeven niet te zeggen: 'Oh je doet het geweldig'. Maar ook dat ze gewoon luisteren. Luisteren naar mijn verhaal. En ja, dat hebben ze eigenlijk altijd gedaan. Dat is voor mij genoeg waardering." Ook wordt door vijf vrijwilligers tevredenheid uitgesproken over het feit dat er een etentje wordt georganiseerd elk jaar om alle vrijwilligers te bedanken (dit wordt op alle drie de bedrijven georganiseerd). Toch was ook een ex-vrijwilliger niet blij met jaarlijkse vrijwilligersuitjes die zijn georganiseerd, ze vertelt: "Een paar uitjes voor vrijwilligers die zo slecht georganiseerd waren, dat ik dacht van: 'Nou?!' Dat vond ik niet alleen hoor. Dat er niet genoeg eten was en dat het eten eigenlijk nog voorbereid moest worden. Dan naar een filmpje kijken op een laken ... Of een keer een wandeling en dan je eigen drankje betalen, dat ik denk nou ja. Zucht [...] Ik heb heel sterk het gevoel bij de tuinder, dat had ik al een beetje, dat eigenlijk heeft ze niks met vrijwilligers." Hieruit blijkt dat een uitje of etentje goed georganiseerd moet zijn om een positief gevoel van waardering uit te dragen.

Over **integratie** in de vorm van groepsgevoel en goede omgang met vrijwilligers en andere werknemers op de tuinderij zijn twaalf van de dertien vrijwilligers tevreden. Argumenten van humor, openheid, ongedwongenheid en een veilige sfeer dragen allemaal bij aan positieve opinies over de sfeer op het werk. Een van de vrijwilligers stelt: "Wat opviel was gewoon de open en eerlijke sfeer. Ook gewoon de veiligheid om bij wijze van spreken overal over te hebben. Dus ook gewoon niet werk gerelateerde dingen." Ook wordt door veel vrijwilligers aangehaald dat de tuinders net als de rest van de vrijwilligers bijdragen aan de sfeer op het bedrijf, zo zegt iemand: "Ik vind het altijd heel leuk de sfeer hier. De tuinders zijn hele leuke mensen die gewoon heel goed met hun personeel omgaan. Heel ongedwongen. Ja, het is een leuke werksfeer hier." Over het feit dat zich vaak nieuwe vrijwilligers toevoegen aan de groep wordt vooral positief gesproken. Zo zegt een vrijwilliger: "Ja, dat hoort er een bij hè. Het is wel elke keer opnieuw even wennen, maar dat hoort erbij. Ja, het is leuk. Andere mensen dan is de energie anders." Echter, zijn er zeker ook vrijwilligers die voelen rustig te moeten wennen aan nieuwe personen. Zo vertelt een vrijwilliger: "Ik denk dat we allemaal wel eerst een beetje de kat uit de boom keken. Want je komt natuurlijk allemaal met een verhaal of een 'rugzakje', dus dan, iedereen was in het begin best wel een beetje dat je aftast."

**Communicatie** wordt door zeven van de dertien vrijwilligers expliciet genoemd als het gaat om tevredenheid. Vrijwilligers lijken tevreden te zijn over de mate van informatie die zij krijgen (zoals eerder gemeld krijgen zij meestal per klus uitgelegd wat de bedoeling is als dat nodig is). Ook blijkt er tijd voor vragen en extra uitleg, zo vertelt een van de vrijwilligers: "Elke keer als er iets is wat ik nog niet begrijp en ze hebben tijd of ik heb vragen, dan leggen ze dat ook uit. Ik denk dat met bio-dingen kan je nooit uitgeleerd zijn." Ook feedback wordt volgens vrijwilligers op een goede manier gegeven.

Zo zegt iemand: "Dan gaat de tuinder even praten met je of dan gaat ze even zeggen hoe het anders kan. Bijvoorbeeld, ik kom weleens te laat, zoals vandaag. Vandaag zei ze dat dan niet, omdat ik ziek was geweest, maar daarvoor zei ze dan gewoon: 'Wil je wel proberen om eerder te komen?' Want als iedereen er is, en ze gaat dan de taken uitdelen. Maar ik vind het wel fijn dat ze dat zegt, want ik vind het fijn dat als iemand dat in zijn hoofd heeft, maar stel ik heb het zelf helemaal niet door, dat iemand wel erop blijft hameren. En zij hamert wel echt met balans."

Het laatste onderdeel dat volgens Galindo-Kuhn en Guzley (2002) voor tevredenheid zorgt is het gevoel van **doeltreffendheid** dat vrijwilligers ervaren door vrijwilligerswerk te doen, dit wordt aangehaald door zeven van de dertien vrijwilligers. Een van hen zegt: "Het is gewoon de voldoening van werk. Dus het is gewoon de voldoening van ik heb vandaag iets nuttigs gedaan in plaats van uit mijn neus lopen vreten bij wijze van spreken." Een andere vrijwilliger haalt aan dat de doeltreffendheid geldt voor zowel zichzelf als voor het bedrijf: "Bovendien geeft het persoonlijk voldoening als ik dingen doe. In plaats van dat ik stil zit heb ik een bed geplant en dan kijk ik terug en dan zie ik dat bed. Dat was ook de bedoeling. Dus die wederkerigheid zit daar ook in."

## BINDINGSTRATEGIEËN VAN TUINDERS

---

Uit interviews is gebleken dat de **ontvangst** geen vaste structuur heeft; er is niet altijd een rondleiding over de tuinderij of een uitleg over wat er allemaal voor werkzaamheden zijn op de tuinderij. Een tuinder zegt wel vaak door te nemen welke werkzaamheden er ongeveer op welke dag plaatsvinden, zodat een nieuwe vrijwilliger kan beslissen wat hem of haar het beste past (bijvoorbeeld groentetassen inpakken, oogsten of op het land werken). Verder zeggen de tuinders allemaal dat de werkzaamheden niet moeilijk zijn, en dat de nieuwe vrijwilligers vanzelf ingewerkt worden door mee te doen.

De **randvoorwaarden** lijken verschillend geïnterpreteerd door de tuinders. Slechts een van de tuinders heeft een contract die ze na een maand laat tekenen door de nieuwe vrijwilligers, ze zegt: "Daar staan allemaal heel simpele dingen in. Het gaat erom dat we het serieus nemen. Er staan allemaal suffe dingen in dat je je handen buiten moet wassen, zodat niet de hele gootsteen hier onder het zand zit. Dat is eigenlijk gewoon zodat je mensen erop aan kunt spreken. Dat het allemaal al een keer gezegd is en dat je kunt zeggen van: 'we vinden het fijn dat het hier zus en zo gaat'." Een andere tuinder heeft wel een contract klaarliggen, maar dat wordt alleen gebruikt in het geval dat het nuttig is voor de vrijwilliger, bijvoorbeeld als bewijs voor de jobcoach. En de laatste tuinder doet helemaal niet aan contracten. Alle drie de tuinders hebben een vrijwilligersverzekering afgesloten.

Volgens tuinders zijn de volgende factoren belangrijk bij het binden en enthousiast houden van vrijwilligers op hun bedrijf: sfeer, afwisselende werkzaamheden, goede koffie, structuur (vaste werktijden en pauzetijden) en affiniteit met het bedrijf (maar dat kun je niet beïnvloeden als tuinder). Een van de tuinders wijst op het feit dat het op persoonlijk vlak ook moet klikken: "Het zijn sowieso mensen met een verhaal, dus het is ook een beetje: met een persoonlijk vlak ben je ook bezig. Je praat over andere dingen, dat loopt een beetje door elkaar heen. Als dat er helemaal niet is, dan houd het meestal ook wel een keertje op."

Een andere bindingstrategie om vrijwilligers tevreden te houden: tuinders passen **werkzaamheden** gedeeltelijk aan op de wensen van vrijwilligers. Dit doen ze naar aanleiding van zowel voorkeur, als competenties als lichamelijke beperkingen. Een tuinder zegt hierover: "Dat is dan ook een beetje het invoelen, aanvoelen enzovoorts, dat je op een gegeven moment weet hoe iemand reageert op boontjes plukken. Bij een paar weet ik, die worden er niet zo blij van, en bij een paar weet ik die worden er heel blij van! Daar hou ik dus wel rekening mee, omdat het voor de lange termijn voor iedereen leuker is, ook voor mij. Als iemand daar zit te zuchten en te steunen, liever niet!" Een vrijwilliger bevestigt dit door het volgende: "Ik vind wel dat ze mij die kans geven om gewoon rustig, je hebt hier de ruimte dus je kunt je eigen gang gaan. Je hebt ook klussen alleen bijvoorbeeld. Ze geven



ook de ruimte als je met rust gelaten moet worden, zeg dat even en dan houden we daar rekening mee. Wat dat betreft vind ik dat wel prettig. Dus die ruimte geven ze ook. Kijk dingen zijn bespreekbaar.”

Een andere bindingstrategie van tuinders is het uitten van **steun**, zowel immaterieel (door het te zeggen, het uit te stralen waardering) als materieel (met groente en fruit als beloning, of een kerstpakket). Een van hen vertelt over hoe hij vrijwilligers waardering laat blijken: “Door ze te bedanken, door te zeggen ‘dankjewel’, ‘tof dat je er was’, ‘fijn dat je er bent’ als ze komen. Ook niet altijd. Het hangt er ook vanaf bij wie, bij sommige mensen zeg je dat juist niet, zeg je ‘hai’. [Lacht] [...] Laten merken ook als er dingen gebeuren waar je echt profijt van hebt, dan extra bedanken. En ook complimentjes maken naar de dingen waar ze goed in zijn. Zo van “Je bent hartstikke goed hier of daar in”. Dat motiveert ook enorm. Dat helpt ook wel verder. En ook dagen dat je merkt dat je het anders niet gered had. Dan ook gewoon laten merken, zo van ‘Supertof dat je er was, anders hadden we het niet af gehad en dan was het elf uur geworden vanavond, bedankt!’ Daar zijn ze heel blij mee.” Een andere tuinder vertelt over de verschillende manieren waarop ze haar waardering uit: “Door toch ook gewoon bijna elke keer te zeggen ‘bedankt!’. En gewoon blijheid te tonen als iets af is. Zo. En ik vind het ook leuk een persoonlijk kaartje met de kerst te geven. Ieder een eigen. Heel bewust een neutraal kaartje waar niet op staat ‘Prettige Kerstdagen’. Want er zijn heel veel die houden helemaal niet van kerst, maar een kaartje.”

Een tuinder blijkt het moeilijk te vinden haar waardering te uiten om vrijwilligers te binden aan het bedrijf. Ze vertelt: “Typisch mijn niet sterke kant denk ik. [...] Ik denk wel dat ik oppas met het negatief benaderen. Daar heb ik het gevoel dat ik vrij bewust ben. Ik hou me in als ik iets niet goed vind, dan denk ik ‘dit hark ik vanmiddag nog wel een keertje’, op die manier. Ik denk niet dat ik heel veel waardering uitstraal, maar dat ik wel oppas dat mensen niet gekwetst weggaan.” De ex-vrijwilliger heeft, zoals eerder gezegd, ook problemen met haar manier van uiten van waardering. Dit blijkt een heikel punt.

**Integratie** wordt niet gezien als bindingstrategie door tuinders, aangezien zij stellen dat zij niet de enige zijn die sfeer bepalen. Zij stellen dat dit een taak is van zowel de tuinder als de rest van de groep. Een van hen stelt: “Ja, ik denk wat betreft de gezellige sfeer daar speel ik zeker een rol in, maar ook weer niet helemaal want het hangt ook van andere mensen af. Dat is dan de combi.” Verder stellen alle drie de tuinders dat de huidige situatie en werksfeer nu eenmaal is hoe die is, en dat dit bepaalde mensen wel bevalt, en anderen juist weer niet. Zo zegt een van hen: “Meestal vinden ze hun plek en ze vinden het leuk, of ze vinden hun plek niet en ze vinden het niet leuk en dan gaan ze weer.”

De strategie die tuinders aannemen wat betreft **communicatie** is dat zij per klus uitleggen hoe de werkzaamheden uitgevoerd moeten worden. Soms hebben tuinders geen tijd om het precies uit te leggen en maken ze gebruik van koppels, waarvan een vrijwilliger (of stagiair) de klus al eerder heeft uitgevoerd en het dus kan uitleggen aan de ander. Hierover zegt een tuinder: “Je kan niet iedereen alles laten en zien en alles uitleggen hoe het gaat. Er zijn ook andere vrijwilligers en andere mensen die kunnen ook zulk soort verantwoordelijkheden zelfs op zich nemen. Stagiairs moeten dat begeleiden ook een beetje leren, die vinden dat dan ook leuk.” Verder vertelt een tuinder over haar blijkbaar duidelijke aanpak als er nieuwe mensen komen: “Er was een iemand die was hier twee keer geweest deze zomer, die zei: Ik vind dat je super helder bent in het zeggen wat je verwacht en wat je niet verwacht, en wat er moet en wat er niet moet’. Daar was ik mezelf niet zo bewust van.”

Tuinders laten blijken dat er een kantelpunt is als het gaat om het bieden van nuttig werk, en dus de **doeltreffendheid** van een vrijwilliger, bij het aannemen van te veel vrijwilligers. Bij alle drie de tuinderijen is het zo geweest dat er op een bepaald moment genoeg vrijwilligers, of net te veel vrijwilligers aanwezig waren. Bij een teveel aan vrijwilligers ontstaat er voor de tuinders een

managersrol die zij niet perse ambiëren; dat zorgt voor tijdverlies door het moeten verzinnen van kleine klussen om vrijwilligers bezig te houden. Een van de tuinders legt zijn ervaring uit over de momenten waarin er geen nuttige klussen meer waren: "Dan is het veel minder motiverend voor vrijwilligers. Als je de situaties hebt met paadjes vegen en dat soort dingen. Dat ze zoiets hebben van ja, dat had morgen ook wel gekund, of volgend jaar. [Lacht] Dan voelen ze zich wat minder gewaardeerd. Dat is ook wel een beetje hoe de natuurlijke balans ontstaat in de vrijwilligers. Als er weinig dingen te doen zijn waardoor ze zich gewaardeerd voelen, dan krijg je minder vrijwilligers, want dan haken er wat af. En als er veel dingen zijn die gedaan moeten worden, dan heb je meer enthousiaste mensen die het gevoel hebben dat ze iets nuttigs hebben gedaan. Of die zelf al een zinvolle dag hebben gehad."

## MATCH

---

Tuinders noemen als bindingsstrategie koffie, structuur en sfeer (wat gedeeltelijk bepaald wordt door vrijwilligers). Vrijwilligers zeggen tevreden te zijn over de sfeer, de afwisseling van werkzaamheden en de steun en waardering die zij ontvangen (door een 'dankjewel' en door koffie, thee, koek en groente). Hieruit blijkt dat de match tussen tuinders en vrijwilligers gemaakt is, doordat tuinders met hun bindingsstrategieën vrijwilligers tevreden stellen. Echter, zeggen enkele geïnterviewde dat de tevredenheid ook veel te maken heeft met een persoonlijke klik tussen de vrijwilligers en de tuinder waar zij voor werken. Dit kan niet ontstaan door een bindingstrategie, maar is een natuurlijk verloop van omstandigheden, die wel degelijk een cruciale rol blijkt te spelen in het tevredenheidsgevoel.

## 5.5 WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE FACTOREN DIE ZORGEN VOOR ONVREDE VAN VRIJWILLIGERS OP TUINDERIJEN EN WELKE FACTOREN ZORGEN VOOR HUN UITEINDELIJK VERTREK?

Vrijwilligers zijn over sommige dingen ontevreden, maar dat hoeft nog niet te zorgen voor de daadwerkelijk actie te stoppen met vrijwilligerswerk. Ten eerste wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de factoren die zorgen voor onvrede bij vrijwilligers. Ten tweede wordt uitgelegd welke factoren daadwerkelijk tot actie van stoppen kunnen leiden volgens vrijwilligers, en welke factoren de doorslag gaven voor om te stoppen voor drie ex-vrijwilligers.

### FACTOREN VOOR ONVREDE

---

Een van de drie belangrijkste factoren die bijdragen aan onvrede onder vrijwilligers zijn **faciliteiten** op een tuinderij. De onvrede gaat voornamelijk over de status van de werkruimten; deze wordt door sommige vrijwilligers afgedaan als onprettig en rommelig. Een vrijwilliger zegt dat hij zelf niet wist hoe het verbeterd kon worden, maar dat hij de aanpassingen van de nieuwe tuinders na de overname van het bedrijf heel prettig vond. Hij zegt hierover: "Het was bijvoorbeeld een beetje nauw en donker allemaal waar wij stonden in te pakken in de tijd van de vorige tuinder. [...] En de nieuwe tuinders hebben daar met een paar kleine wijzigingen, en voor de rest een paar dingen alleen maar anders neerzetten hebben ze een enorme ruimte en veel meer licht gecreëerd." Ook verwijst hij naar het feit dat de nieuwe tuinder ervoor heeft gezorgd dat de zwaluwen uit de deel (dat gebruikt wordt voor opslag en werkruimte) verdwenen, zodat er geen issues meer waren met hygiëne en vogelpoep. Een ex-vrijwilliger van dezelfde tuinderij stelt dat er op het bedrijf na de overname nog steeds een chaos was voor haar gevoel; de afwas werd laten staan en dingen waren niet opgeruimd. Dit leidde tot spanningen, ze zegt: "Dat irriteerde mij, ik... Nou ja, ik kan nu al wel heel wat dingen laten liggen, maar ik ben wel altijd van alles moet netjes opgeruimd zijn. En dat stoorde mij op dat moment, en dat kost mij dan energie. En dan dacht ik ja maar dat is niet de bedoeling het moet juist energie geven." Op een andere tuinderij speelt hetzelfde probleem, een ex-vrijwilliger zegt hierover: "Toen kwam ik de eerste dag, en toen was het van: 'Waar is het gereedschap?' 'Ja, waar het is blijven staan.' Daar word ik een beetje iebelig van."

Terugkomend op de Tevredenheidindex van Galindo-Kuhn en Guzley (2002), die gebruikt is in het vorige hoofdstuk, kunnen bepaalde zaken van onvrede ook in deze categorieën ingedeeld worden. Zo is een belangrijke factor die bijdraagt aan onvrede het **gemis van integratie** tussen sommige vrijwilligers. Eerder is gemeld dat iedereen tevreden is over de sfeer op de tuinderij en dat er een groepsgevoel heerst, maar het blijkt niet tussen iedereen onderling even goed te klikken (ook in de huidige samenstellingen van de groepen). Sommige vrijwilligers vinden het niet fijn om met bepaalde vrijwilligers te werken, dit leidt tot spanningen. Een vrijwilliger lost dit zelf op en vertelt hierover: "Kijk er zijn hier best wel vrijwilligers geweest waar ik het totaal niet mee kon vinden, nou dan ging ik de andere kant op. Ik ga daar niet voor wegblijven, maar als de een in de biet staat, nou dan ga ik wel naar de peen weet je wel. Ik bedoel het is geen verplicht huwelijk van: 'Goh, je moet samen met iemand die je niet leuk vindt, je moet op een meter afstand met elkaar dit of dat'. Nee." Tuinders zeggen hier in bepaalde mate rekening mee te houden door sommige mensen niet samen te laten werken als ze aanvoelen dat het niet klikt of als een vrijwilliger dat meldt. Een van de tuinders gaat anders om met deze situatie hij stelt dat het niet zijn taak is om in te grijpen. Hij vertelt: "Dat hoor ik wel vaker van andere vrijwilligers, zo van: 'Pffff, die gast man, ik trek het niet meer'. En dan zeg ik: 'Ja, niks aan te doen, dat is ook een mens'. Maar we hebben het wel echt gehad dat het echt wel erg is. Maar ik vind het wel grappig om te merken dat het zichzelf ook gewoon oplost, weet je wel. Het is iemand die zich niet gewaardeerd voelt, of die merkt dat er een beetje spanningen ontstaan, die loopt daar zelf ook tegenaan. Ik vind het belangrijk om dat die mensen zelf te laten inzien. Ik ga dat niet voor ze bepalen." Een andere tuinder stuurt daar juist wel in, en zegt: " Af en toe merk je: dit matcht gewoon niet. Bij pauzes. En dan probeer ik daar gewoon in te sturen. Maar dat is meer lompheid van mensen: een onvermogen om grenzen te zien." De laatste tuinder zegt het als last te ervaren: "Als er anderen niet met elkaar kunnen opschieten, dan wordt het vervelend. Dan moet je dus ingrijpen, dan moet je iemand wegsturen of weet ik veel wat. Dat merk ik dat me ook belast. Dan wil die niet met die werken. En hoe zeg je dat tegen iemand? Dat vind ik een uitdaging waar ik niet op zit te wachten."

De derde belangrijke factor van onvrede is de **planning**; vooral het feit dat er in de winter niet veel werk te doen is en er dus een aantal vrijwilligers niet meer kan komen (en op een van de tuinderijen geen enkele) wordt jammer gevonden. Een vrijwilliger is zelfs ook aan het werk op een andere tuinderij begonnen als vrijwilliger, omdat ze daar in de winter wel kan doorwerken. Een ander zegt simpelweg: "Ik vind het jammer dat er een winterstop is." Een tweede factor van onvrede dat te maken heeft met planning is de planning van werkzaamheden. Zo stelt een van de ex-vrijwilligers dat ze het idee had dat er achter de feiten aangelopen werd: "Dat is daar gewoon bijna de regel: dat het net niet goed georganiseerd is. Altijd net te laat... Te laat het onkruid, te laat de distels, te laat de zeiltjes." Hierdoor krijgt ze het idee dat haar werkzaamheden niet bijdroegen aan een goede productie, omdat ze bijvoorbeeld de netten over de kersenboom moest doen, terwijl de vogels al de helft hadden opgegeten.

Andere issues die onvrede veroorzaakten volgens vrijwilligers vallen onder werkzaamheden, steun en communicatie. Bij onvrede wat betreft werkzaamheden wordt gerefereerd naar de rotklussen die blijven liggen voor vrijwilligers die op vrijdagmiddag komen. De onvrede wat betreft steun gaat over het feit dat waardering niet genoeg geuit wordt volgens sommige vrijwilligers. Een van hen zegt hierover: "Een stuk waardering van de tuinders naar sommige andere vrijwilligers. Ik kan het moeilijk duiden trouwens, hoe dan precies. Maar er zijn een aantal vrijwilligers, die zijn hier weggegaan op niet zo'n hele leuk... [stilte]. Ja, die zijn gestopt op een of andere manier, en ja dat had misschien op een andere manier leuker gekund." Zoals eerder vermeld, was er een ex-vrijwilliger ontevreden over de organisatie van jaarlijkse uitjes. Ten slotte draagt communicatie bij aan onvrede. Ongeduld van een tuinder tijdens het uitleggen van werkzaamheden wordt genoemd. En de klik die merkbaar miste tussen ex-vrijwilliger en tuinder, ze vertelt zij: "Misschien lagen we elkaar ook niet zo. In het begin heeft de tuinder wel eens gezegd dat ik een beetje een chagrijnige indruk maakte als ik een opdracht kreeg."

Toen heb ik gezegd: 'Dat is niet express'." Later zegt ze ook nog: "Nou met name de tuinder, die is dan jouw chef of je baas, die is niet, nou die is gewoon niet aardig. [...] En soms ook heel, dat chaotische, dat ze zegt: 'Ga nou maar dat wieden'. En dan een kwartier later terugkomen en dat ze zegt: 'Nee is het is nu beter dat je helpt met inpakken'."

## DOORSLAGGEVENDE FACTOREN OM TE STOPPEN

---

De voornaamste redenen om daadwerkelijk te stoppen blijken persoonlijke omstandigheden te zijn, in plaats van onvrede op een tuinderij. Zo zeggen vrijwilligers een eventuele betaalde baan of het beginnen van een opleiding te zien als belangrijkste mogelijke reden om te stoppen. Vrijwilligers zeggen dit ook gezien te hebben bij anderen; zij stopten daadwerkelijk voor een baan of opleiding. Enkele vrijwilligers duiden op sollicitatieplicht die volgens het UWV belangrijker is dan vrijwilligerswerk. Een vrijwilliger zegt: "Met het UWV was ik ook bezig. Die gaf aan je zult toch wat weg moeten doen omdat dat allemaal het solliciteren in de weg staat. Toen was het voor mij de keuze wat hou ik dan nog." Een andere vrijwilliger is tijdelijk gestopt met het vrijwilligerswerk tijdens zijn vierjarige opleiding, maar keerde daarna weer terug op de tuinderij.

Een andere doorslaggevende factor die buiten de macht van de tuinders ligt, maar wel als zeer belangrijk wordt geacht is de **gezondheid**. Als lichamelijke klachten komen en er daardoor niet meer naar behoren gewerkt kan worden, wordt ermee opgehouden stellen veel huidige vrijwilligers. Twee van de drie ex-vrijwilligers zijn onder andere gestopt door lichamelijke klachten. Een van hen zegt: "Ik kon het niet volhouden, qua lichamelijk. Ik merkte ik heb zelf niet de energie en de mogelijkheden om het verder vol te houden."

Het is genoemd als factor voor onvrede, en telt ook zeker mee als doorslaggevende factor voor twee ex-vrijwilligers: **faciliteiten** op de tuinderij. Dit is een factor waar tuinders wel degelijk iets aan zouden kunnen veranderen, door een schuur opgeruimd te houden, afwas te doen, gereedschappen altijd op dezelfde plaats neer te zetten, etc..

De doorslaggevende factor om het bedrijf uiteindelijk te verlaten had voor twee van de drie ex-vrijwilligers te maken met **werktijden**. Een van hen stelt dat hij een echt avondmens is en niet houdt van vroeg opstaan. Toch was hij eens per week om negen uur 's ochtends aanwezig op de tuinderij om vervolgens de hele ochtend (en soms een deel van de middag) te werken. Hij heeft dit voor meer dan vijftien jaar volgehouden, maar stelt uiteindelijk vast: "Dit was voor mij echt vroeg. Nu heb ik iets dat om twaalf uur begint, dat is voor mij echt veel beter." Verder stelt hij dat er geen specifieke aanleiding was voor zijn vertrek: "Door dat opstaan, die tijd 's morgens om acht uur. [...] Werk heb ik niet meer, dus in die zin wordt de behoefte ook wat anders. Maar er ontstond gewoon van nou het is welletjes. Niet veel bijzonderder, geen klachten specifiek." De andere ex-vrijwilliger zegt over haar ongunstige werktijden het volgende: "Toen kwam er een dag dat de tuinder zei –dit is de reden dus waarom ik echt weg ben gegaan-: 'We gaan het anders doen met de vrijwilligers, ik wil niet 's ochtends meer de vrijwilligers want dan moet ik instructie geven en oogsten.' Nou, dat vond ik al niet helemaal reëel, want als je mij zegt: 'oogst snijbiet zoveel' dan doe ik dat. Dan hoeft je niet mij te vertellen hoe dat moet. Nou goed, toen zei ze dus: 'Alleen op vrijdagmiddag nog met vrijwilligers'. Dat kwam mij heel slecht uit. Ik heb baat bij 's ochtends vroeg even lekker, hup. Dan heb ik ook de goede energie, aangezien mijn verleden [zij had een manische depressie]. Nou, ik ga het proberen. Ik heb het drie weken geprobeerd, en precies wat ik dacht gebeurt er: de rotklussen blijven liggen voor de vrijdagmiddag. En dan sta je de hele vrijdagmiddag kweek te spitten. Toen heb ik maar gezegd dat het mij niet uitkwam op vrijdagmiddag. Dat kwam er ook nog bij. En toen ben ik weggegaan."

Ten slotte vertelt een vrijwilliger over de oorzaak van het vertrek van een groep vrijwilligers, dat plaatsvond na de overname van een van de tuinderijen. Hij vertelt: "Er zijn een aantal vrijwilligers, die zijn hier weggegaan op niet zo'n hele leuk... Ja, die zijn gestopt op een of andere manier, en ja dat had

misschien op een andere manier leuker gekund. We hadden hier een hele inpak ploeg en die zijn eigenlijk stuk voor stuk een beetje weg.. ge.. huppelt.” Op de vraag hoe dat dan verliep antwoordt hij na een stilte: “Dat zeg ik, dat vind ik moeilijk te duiden. [Stilte] Misschien dat het ook was dat die mensen niet zo heel veel toe te voegen hadden. Die kwamen er alleen maar voor om die pakketten te doen. Ja, of je daar nou met zijn achten staat of met zijn vijven, het gaat bijna net zo snel, dus ja.” Als hem wordt gevraagd of dat misschien lag aan nieuwe vrijwilligers die na overname van het bedrijf bij het team waren gekomen, antwoordt hij: “Nee, ik denk dat het ook meer was dat de tuinders minder de klik met hen hadden. En dat ze ook wat makkelijker hadden van: ‘O nee, het hoeft niet, je hoeft niet te komen, want we hebben genoeg mensen’.”

Hierboven zijn alle resultaten die uit de participatieve observatie en de semigestructureerde interviews zijn gekomen beschreven. Er is uitgebreid antwoord gegeven op alle deelvragen met gebruik van het theoretisch raamwerk dat gemaakt is om de connecties tussen tuinders en vrijwilligers weer te geven. In het volgende hoofdstuk worden deze resultaten geïnterpreteerd en in context geplaatst van de wetenschappelijke literatuur over vrijwilligers.

## 6. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk worden bovenstaande resultaten geïnterpreteerd. De volgende punten komen aan bod: opvallende resultaten, wetenschappelijke context van het onderzoek, suggesties voor vervolg onderzoek en de tekortkomingen van het onderzoek.

### OPVALLENDE RESULTATEN

Het eerste opvallende resultaat is dat tuinders vrijwilligers aannemen omdat zij dit gezellig vinden en niet als eerste reden noemen dat zij hun eigen werkdruk willen verlagen, wat wel werd verwacht na het artikel van Hendrix en Smits (1999) dat in de probleemstelling is genoemd. De tuinders zeggen dat hun tuinderij kan voortbestaan zonder de aanwezigheid van vrijwilligers, als zij hun bedrijfsvoering veranderen. Dan zouden zij kiezen voor minder variaties van gewassen en andere verkoopstructuren (op de markt, meer aan restaurants). Echter, zij werken met vrijwilligers, dus hebben zij hun tuinderij zo ingericht dat er veel variatie aan gewassen is, en er een grote klantenkring is (wat zorgt voor hoge arbeidsintensiteit tijdens inpakken).

Een ander opvallend resultaat is dat tuinders niet actief hoeven te werven, om wel genoeg vrijwilligers op de tuinderij te hebben. Daarbij komt dat de doorloop van vrijwilligers hoog is op tuinderijen; ook al zetten tuinders zich niet actief in om nieuwe vrijwilligers te werven als er huidige vrijwilligers weggaan. Het lijkt erop dat vrijwilligers zichzelf in een bepaalde levensfase bevinden waarin het werk op een tuinderij voldoening van werkzaamheden in een beschermde omgeving biedt, zonder dat zij te veel werkdruk ervaren. Zij denken het werk nodig te hebben en komen dus zelf naar tuinderijen toe om zich aan te melden. Na een tijd (van minder dan een seizoen tot een aantal jaar) lijken veel vrijwilligers klaar te zijn voor een nieuwe stap in hun leven (opleiding, betaalde baan of meer tijd besteden aan solliciteren) en daardoor te stoppen met vrijwilligerswerk. Tuinders lijken deze trend zelf ook te zien, en gaan hier flexibel mee om. Zij weten van te voren dat vrijwilligers op een bepaald moment het bedrijf verlaten, soms zelfs een aantal van hen in dezelfde periode. Tuinders van de case studies houden vast aan het idee dat nieuwe vrijwilligers hun bedrijf weten te vinden, en rekenen daarmee op een min of meer stabiele grootte van een groep vrijwilligers. Het feit dat tuinders zich over het algemeen verzoenen met een fluctuerende groep vrijwilligers is allicht de reden dat zij niet al te veel bezig zijn met actief werven van een bepaalde groep vrijwilligers aan de hand van specifieke middelen of boodschappen. Daarmee blijken zij dus niet de stappen van de wervingscirkel te volgen.

Vrijwilligers die als motivaties voor vrijwilligerswerk 'buiten zijn' en 'fysiek bezig zijn' hebben, passen waarschijnlijk goed op een tuinderij (of boerderij). Dit feit, samen met het feit dat veel vrijwilligers een zogenaamd 'rugzakje' hebben, heeft boeren ertoe gezet zorgboerderijen te starten. Op zorgboerderijen ligt de focus anders dan op een gangbare boerderij en is er professionele begeleiding aanwezig voor de mensen die dat nodig hebben. Ook het economische model van zorgboerderijen is anders, doordat dit uitgaat van inkomsten vanuit PGB budgetten van cliënten. Het lijkt een vage scheidingslijn te zijn tussen gangbare boerderijen en zorgboerderijen als het gaat om faciliteiten en mogelijkheden voor vrijwilligers met een 'rugzakje'. Er waren bij de case studies twee vrijwilligers werkzaam die (tijdens een slechtere periode uit hun leven) werkzaam zijn geweest op een zorgboerderij. Zij ervoeren dezelfde voldoening van het buitenzijn en fysiek bezig zijn op beide bedrijven. Echter, op een zorgboerderij werden zij anders behandeld, namelijk als cliënt. Het is interessant om in te gaan op verschillen in persoonlijke ontwikkeling die mensen ervaren bij professionele begeleiding (allicht werkend met een persoonlijk stappenplan) of onder toezicht van een boer die zichzelf niet opstelt als verzorger, maar een medemens die op gelijk niveau handelt. Sommige mensen zullen meer gebaat zijn bij een duidelijk plan om vooruit te gaan en zichzelf te ontwikkelen onder begeleiding. Een zorgboerderij lijkt dan een geschikte plek, waar veel feedback wordt gegeven op gedrag en waar tijd en ruimte wordt geboden om dingen fout te doen. Deze zaken zijn tot op een zekere hoogte haalbaar op een gangbaar productie bedrijf, waar de inkomsten enkel

gehaald worden uit de verkoop van producten. Op het moment dat er inkomsten gehaald kunnen worden uit andere zaken, zoals Persoons Gebonden Budgets (PGBs) van vrijwilligers, dan kan er in de bedrijfsvoering een verschuiving in aandacht plaatsvinden van het product naar de vrijwilliger. Tuinderijen die dit doen verspreiden hun inkomsten en versterken daarmee hun economische zekerheid. Daarbij komt het feit dat zij dan bijdragen aan het groeiende fenomeen: maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Het laatste opvallende resultaat was dat zowel vrijwilligers als tuinders het jammer vinden dat er een winterstop is waarin niet gewerkt wordt door (een deel van) de vrijwilligers. Vrijwilligers vinden dit jammer, aangezien hun weekritme dan verandert en hun wekelijkse werkzaamheden in een veilige omgeving er niet meer zijn en dus geen tevredenheidsgevoel meer geven. Tuinders vinden het jammer dat zij niks te bieden hebben voor vrijwilligers, omdat zij zien dat vrijwilligers blij zijn om naar de tuinderij te komen en zij zelf daardoor kunnen samenwerken met anderen. Het zou interessant zijn voor vrijwilligers en tuinders om te kijken naar een eventuele samenwerking met andere werkplaatsen waar in de buitenlucht fysiek werk wordt verricht door vrijwilligers. Als tuinders een samenwerkingsverband aan kunnen gaan met bijvoorbeeld landschapsbeheer van een bepaald gebied of een hoveniersbedrijf kunnen zij elkaar helpen aan enthousiaste vrijwilligers. In de herfst, winter en het vroege voorjaar is er veel snoeiwerk, dat kan goed uitgevoerd worden door vrijwilligers die juist in die periode minder te doen hebben op tuinderijen. Echter, dient men er rekening mee te houden dat deze vrijwilligers allicht kwetsbaar zijn, en dus erg gesteld op de veilige omgeving van de tuinderij waar zij wekelijks komen, en in de groep die zij wekelijks ontmoeten. Het is een risico om deze vrijwilligers (zeker degene die de veilige werkplek belangrijk vinden) in een bepaalde periode andere werkzaamheden te geven in een omgeving die zij niet gewend zijn. Of deze nieuwe werkzaamheden, andere sfeer en andere structuur nog steeds voldoening geeft is een belangrijke vraag, die eerst onderzocht moet worden voordat hier een advies over gegeven kan worden.

#### WETENSCHAPPELIJKE CONTEXT VAN HET ONDERZOEK

Uit literatuuronderzoek blijkt dat het CBS (2016b) stelt dat de meeste vrijwilligers hoogopgeleid zijn. Echter, uit de resultaten van dit onderzoek kan opgemaakt worden dat veel vrijwilligers van de case studies een soort 'achterstand' hebben op de rest van de samenleving, veroorzaakt door bijvoorbeeld psychische problemen of problemen die zij ervaren door werkdruk (na een burn-out). Het lijkt erop dat er baat bij is om als tuinder in het begin voorzichtig te handelen en de tijd te nemen om nieuwe vrijwilligers rustig te leren kennen, zodat duidelijk wordt wat voor inhoud hun 'rugzakje' heeft. Pas als dit bekend is kan een tuinder er rekening mee houden en gepast werk bieden. Het blijkt dus belangrijk dat tuinders weten dat zij te maken hebben met een kwetsbare groep mensen waarvan een deel graag een verhaal wil vertellen en dus een luisterend oor nodig heeft. Uit dit onderzoek blijkt dat (tenminste bij deze drie case studies) als tuinders overwegen vrijwilligers te betrekken bij hun bedrijf, zij dan rekening dienen te houden met de sociale 'rugzakjes' die met de vrijwilligers meekomen. Hiervoor zijn zekere vaardigheden nodig volgens tuinders en vrijwilligers: sociale vaardigheden, flexibiliteit en het nemen van verantwoordelijkheid.

Clary et al. (1998) hebben hun motivatie categorieën gebaseerd op vrijwilligers in het algemeen. Uit dit onderzoek blijkt dat hun categorieën niet een op een toepasbaar zijn op vrijwilligers die werkzaam zijn op tuinderijen van de case studies. Clary et al. (1998) maakten een framework van zes verschillende functionele categorieën van motieven om vrijwilligerswerk te doen: waarden, zelfbescherming, sociaal, zelfontplooiing, carrière, educatie. Echter, uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat twee belangrijke categorieën lijken te missen voor vrijwilligers op tuinderijen, namelijk: 'buiten zijn' en 'fysiek bezig zijn'. De twee extra motieven blijken als belangrijk te worden ervaren door vrijwilligers op tuinderijen van de case studies en zijn waarschijnlijk relevant om toe te voegen aan het framework van Clary et al. (1998), als het gaat om vrijwilligers op tuinderijen. Hieruit blijkt dat het relevant is om in

ogenschouw te nemen dat sommige sectoren andere groepen mensen aantrekken die wellicht andere motieven hebben om vrijwilligerswerk te doen.

De Tevredenheidsindex van Galindo-Kuhn en Guzley (2002) is gebruikt om een deelvraag te operationaliseren. Deze index is gericht op samenwerking tussen betaalde werkrachten (waaronder managers) en vrijwilligers. In de case studies van dit onderzoek ontbraken deze werkrachten en werkten vrijwilligers vooral samen met elkaar en met de tuinder (op een tuinderij een uitzondering: daar waren twee werknemers in dienst). Toch blijkt deze index een passend middel om tevredenheid van vrijwilligers op tuinderijen te meten.

De eerder genoemde flex-vrijwilliger is niet duidelijk naar boven gekomen tijdens de interviews. De tuinders zeiden wel een lijst te hebben met vrijwilligers die zij eventueel kunnen bellen als er een grote klus op hun planning staat. Een van de participatieve observatiedagen was zo een grote klus, waarbij inderdaad drie vrijwilligers werkten die eens per jaar, of af en toe eens mee bleken te helpen op de tuinderij. Op het moment dat ik verder vroeg over het gebruik van flex-vrijwilligers werd daar niet echt op in gegaan, omdat dit niet volgens een vaste structuur is geregeld, maar op zeldzame momenten worden er dus wel flex-vrijwilligers ingezet.

Al met al is er door dit onderzoek inzicht verkregen in de samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers die werkzaam zijn op tuinderijen. Vrijwilligers op de tuinderijen van de case studies blijken een vrij specifiek type mens te zijn (uitzonderingen daargelaten) die niet per se lijken op de type vrijwilligers die werkzaam zijn bij bijvoorbeeld sportverenigingen of in de mantelzorg. Dus als het begrip 'vrijwilliger' wordt gebruikt in een andere context of een andere sector dan dit onderzoek, wordt het begrip en het type mens waarschijnlijk anders uitgelegd en geïnterpreteerd.

#### SUGGESTIES VOOR VERDER ONDERZOEK

---

Het is interessant om in een vervolgonderzoek in te gaan op de verschillen in samenwerking tussen tuinders en begeleiders en hoe zij omgaan met vrijwilligers, cliënten en werknemers bij 'gangbare tuinderijen' en 'zorgboerderijen'. Ook is het interessant om te onderzoeken waar de scheidslijn ligt tussen een vrijwilliger met een 'rugzakje' en een cliënt. Dit kan bijdragen aan het verbeteren van de ervaring voor vrijwilligers op zowel zorgboerderijen als op gangbare tuinderijen.

Verder is het interessant om te kijken naar mogelijkheden om werkzaamheden te vinden voor in de winter, zodat er geen winterstop meer hoeft plaats te vinden. Het zou mogelijk zijn per gebied te onderzoeken en in kaart te brengen wat mogelijke samenwerkingen kunnen zijn tussen tuinderijen, boerderijen en landschapsbeheer organisaties of hoveniers bedrijven om zo vrijwilligers het jaarrond werkzaamheden te kunnen laten verrichten en zich nuttig kunnen laten voelen.

#### TEKORTKOMINGEN VAN DIT ONDERZOEK

---

Tijdens interviews is er geen gebruik gemaakt van de Tevredenheidsindex van Galindo-Kuhn en Guzley (2002) om de onvrede die vrijwilligers ervaren te meten om zo tot een antwoord op deelvraag vijf te komen (Wat zijn de belangrijkste factoren die zorgen voor onvrede van vrijwilligers op tuinderijen en welke factoren zorgen voor hun uiteindelijk vertrek?). In plaats van de vijf categorieën die in de Tevredenheidsindex gebruikt worden (werkzaamheden, steun en waardering, integratie, communicatie en doeltreffendheid) is er in de interviews alleen een open vraag gesteld over onvrede van vrijwilligers. Op het moment dat daarop ingegaan werd door een vrijwilliger is er doorgevraagd, maar nog steeds zonder de categorieën van de Tevredenheidsindex aan te houden. Echter, bij het analyseren van de data bleek dat deze ook bruikbaar waren om verschillende argumenten van onvrede in te delen in plaats van alleen tevredenheid. Uiteindelijk is er gebruik gemaakt van de index om de antwoorden op de open vraag over onvrede overzichtelijk te kunnen indelen. Zo kunnen de tevredenheid en de onvrede van vrijwilligers over tuinders en tuinderijen ook makkelijker gekoppeld worden aan elkaar.



Het is moeilijk om de data die is verkregen over onvrede te analyseren, aangezien deze data zijn verkregen door interviews met negen actieve vrijwilligers en slechts drie ex-vrijwilligers. Toch zijn er een aantal belangrijke punten duidelijk geworden. Ten eerste, lijkt het erop dat de huidige vrijwilligers vooral positief denken over de tuinder en de tuinderij en erg tevreden zijn. Hierbij moet wel gemeld worden dat dit mogelijk sociaal gewenste antwoorden zijn; zij voelen zich verplicht om zich positief uit te laten over tuinders en de tuinderijen aangezien zij er nauw mee verbonden zijn. Ten tweede hebben slechts twee van de drie ex-vrijwilligers hun onvrede laten blijken over bepaalde issues. Bij het interpreteren van de antwoorden op de vijfde deelvraag moet dus in acht worden genomen dat de data van een uitermate kleine groep afkomstig is. Ten derde is het relevant te bedenken dat vrijwilligers niet gebonden zijn aan de tuinderij waar zij vrijwilligerswerk doen. Dit kan als gevolg hebben dat op het moment dat zij onvrede ervaren ervoor kiezen om het bedrijf te verlaten in plaats van te overleggen met de tuinder of te zoeken naar een oplossing. Alle vrijwilligers die op deze manier gehandeld hebben zijn niet meegenomen in het onderzoek, aangezien er slechts drie vrijwilligers zijn geïnterviewd die niet op deze manier zijn weggegaan. Om onvrede van vrijwilligers en uiteindelijke redenen van stoppen inzichtelijk te maken is verder onderzoek nodig, waaraan een grotere groep ex-vrijwilligers deelneemt.

## 7. CONCLUSIE

In dit hoofdstuk wordt duidelijk welke conclusies uit dit onderzoek getrokken kunnen worden. Ten eerste wordt aangegeven in hoeverre de tuinders en vrijwilligers matchen aan de hand van de aspecten van het theoretisch raamwerk. Vervolgens wordt er een antwoord gegeven op de hoofdvraag: Wat zijn de voornaamste uitdagingen en succesfactoren van het werken met vrijwilligers op kleinschalige biologische tuinderijen in Nederland?



Voornaamste redenen die tuinders van de case studies hebben om vrijwilligers aan te nemen zijn gezelligheid en het bieden van een werkplek voor vrijwilligers. Vrijwilligers hebben deze gezelligheid zeker te bieden en voeren werkzaamheden redelijk tot goed uit. Echter, is hun betrouwbaarheid niet altijd goed; sommigen komen afspraken niet na, wat zorgt voor frustratie bij tuinders. Een ander aspect is de soms niet hoge effectiviteit van vrijwilligers, dat leidt tot moeilijk inschatten voor tuinders hoelang klussen duren. Dat veel van de vrijwilligers die bij deze drie case studies werkzaam zijn een zogenaamd 'rugzakje' hebben kan kenmerkend te zijn voor een groot deel van de vrijwilligers pool van tuinderijen. Tuinders zien het aansturen van vrijwilligers met een 'rugzakje' soms moeilijk, zeker aan het begin wanneer nog niet duidelijk is wat de competenties van de vrijwilliger is. Toch zijn tuinders over het algemeen tevreden over de resultaten van de vrijwilligers, omdat vele handen licht werk maken, en dit voor tuinders opweegt tegen de soms teleurstellende resultaten van bepaalde vrijwilligers op bepaalde momenten.



Tuinders blijken het vinden van nieuwe vrijwilligers niet te zien als uitdaging, aangezien deze zelf naar het bedrijf komen om zich aan te melden. De tuinders zijn dus niet actief bezig met het werven van nieuwe vrijwilligers. Zij gaan er vanuit dat vrijwilligers die zichzelf aanmelden het bedrijf na korte of lang tijd ook weer verlaten en gaan flexibel om met het gegeven dat de doorstroom van vrijwilligers vrij hoog is. Er kan geconcludeerd worden dat op deze drie tuinderijen ruim voldoende vrijwilligers aanwezig zijn, en dat de tuinders na zouden kunnen denken over een maximum aantal vrijwilligers dat zij op een dag willen hebben, om zo te voorkomen dat zij zich een manager gaan voelen.

Het enige waar twee tuinders over in zitten is dat vrijwilligers die zichzelf aanmelden niet perse de vrijwilligers zijn die zij willen, denk aan het 'rugzakje'. Op het moment dat tuinders besluiten dat zij een bepaald type vrijwilliger willen werven met zekere vaardigheden of kennis adviseer ik dat zij actief opzoek gaan naar die specifieke groep vrijwilligers. Deze groep lijkt zich niet te bevinden in de vrijwilligers pool die zich uit zichzelf komt melden, dus is een plan van aanpak aan de hand van de wervingscirkel (Movisie, 2005) een oplossing om alsnog de ideale vrijwilliger te vinden.



De belangrijkste motieven van vrijwilligers die zich inzetten op tuinderijen van de case studies vallen onder de categorieën: waarden, zelfbescherming, buiten zijn, sociaal en fysiek bezig zijn. Tuinders lijken hierin te faciliteren door hen een werkplek te bieden met een veilige omgeving waarin nauwelijks werkdruk wordt ervaren en wel geluisterd wordt naar verhalen op het moment dat er een luisterend oor nodig is. Twee tuinders zeggen hun best te doen en open te staan voor verhalen van vrijwilligers en zo een **luisterend oor** te bieden, maar ervaren dit soms als uitdaging. Hetgeen waar de tuinders niet in slagen is het bieden van zo een veilige werkplek bieden gedurende de winter, terwijl een deel van de vrijwilligers dat wel wenst. Dit kan gezien worden als gemis, waar aan gewerkt kan worden door

samenwerkingen te realiseren met landschapsbeheer of hoveniersbedrijven die wel in de winter werkgelegenheid te bieden hebben.



De belangrijkste factoren die zorgen voor tevredenheid bij vrijwilligers zijn de afwisseling van de werkzaamheden, sfeer en steun. Tuinders zeggen de volgende dingen te doen om vrijwilligers te binden aan hun bedrijf: goede koffie schenken, structuur aanbieden, waardering uiten en een gezellige sfeer creëren. Alle drie de tuinders geloven dat de binding van vrijwilligers voornamelijk wordt bepaald doordat zij wel of niet passen bij de tuinderij op basis van wel of geen klik voelen met de tuinder en de groep vrijwilligers. Zij denken daar zelf slechts gedeeltelijk invloed op te hebben, omdat het ook bepaald wordt door de groep vrijwilligers (en werknemers en stagiairs). Echter, blijkt dat sommige vrijwilligers niet goed samen kunnen werken. Om deze vrijwilligers toch te laten blijven zoeken tuinders de oplossing deze vrijwilligers niet samen te laten werken.

Factoren die zorgen voor onvrede zijn slechte faciliteiten op het bedrijf, een gebrek aan integratie tussen sommige vrijwilligers en de jaarlijkse winterstop. Deze factoren blijken echter geen reden om daadwerkelijk te stoppen. Vrijwilligers beweren dat redenen om te stoppen vooral buiten de tuinderij liggen en te maken hebben met persoonlijke omstandigheden. Zij beschouwen een betaalde baan, een opleiding of hun gezondheid als doorslaggevende factor om te stoppen met het vrijwilligerswerk op de tuinderij.

Nu alle deelvragen zijn beantwoord kan er geconcludeerd worden dat de voornaamste uitdagingen van het werken met vrijwilligers op kleinschalige biologische tuinderijen in Nederland de volgende zijn: het aansturen van vrijwilligers op het moment dat het er veel zijn en inspelen op het feit dat vrijwilligers een zogenaamd 'rugzakje' hebben. Daarnaast is er de uitdaging voor tuinders om zo lang mogelijk werk te bieden gedurende het rustige seizoen, zodat zij de vrijwilligers nog steeds kunnen faciliteren in het bieden van werkritme en een veilige werkomgeving. De voornaamste succesfactoren van het werken met vrijwilligers zijn: de gezelligheid die op tuinderijen wordt gecreëerd op tuinderijen voor zowel tuinders als vrijwilligers, daar waar normaalgesproken de tuinders alleen aan het werk zijn. Het groepsgevoel en het samenwerken door de aanwezigheid van vrijwilligers lijkt tuinders goed te doen. De samenwerking tussen tuinders en vrijwilligers lijkt een win-win situatie te creëren; voor tuinders wordt werk uit handen genomen en er is gezelligheid op de tuinderij en voor vrijwilligers is er een veilige werkomgeving waarin zij nuttig werk kunnen uitvoeren zonder werkdruk te ervaren en zichzelf kunnen ontwikkelen.

## BRONNEN

- AgriHolland (2016). Dossier Biologische Landbouw. Online verkrijgbaar via <http://www.agriholland.nl/dossiers/bioland/>. [Laatst verkregen op 22-09-2016].
- Amelis'Hof (z.j.). Vrijwilligerswerk. Online verkrijgbaar via <http://www.amelishof.nl/vrijwilligerswerk/>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- Baarda, D. B., & De Goede, M. P. M. (2001). Basisboek Methoden en technieken. Wolters-Noorthoff bv.
- Baltussen, W. H. M., Kornelis, M., van Galen, M. A., Logatcheva, K., van Horne, P. L. M., Smit, A. B., ... & Oosterkamp, E. B. (2014). *Prijsvorming van voedsel; Ontwikkelingen van prijzen in acht Nederlandse ketens van versproducten* (No. 14-112). LEI Wageningen UR.
- Bekkers, R. (2013). Hoofdstuk 6: Geven van tijd: vrijwilligerswerk.
- Belastingdienst (z.j.). Vrijwilligersvergoedingen. Online verkrijgbaar via [http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk\\_en\\_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen/vrijwilligersvergoedingen](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen/vrijwilligersvergoedingen). [Laatst verkregen op 19-10-2016].
- Biemans, P. J. (1999). *Professionalisering van de personeelsfunctie: Een empirisch onderzoek bij twintig organisaties*. Eburon. p.43.
- Bionext (2015). Bionext Trendrapport Biologisch 2014 - 2015. Online verkrijgbaar via [http://www.bionext.nl/sites/www.bionext.nl/files/bionext\\_trendrapport\\_biologisch\\_2014-2015\\_0.pdf](http://www.bionext.nl/sites/www.bionext.nl/files/bionext_trendrapport_biologisch_2014-2015_0.pdf). [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- Bionext (2016). Feiten en cijfers. Online verkrijgbaar via <https://bionext.nl/feiten-cijfers>. [Laatst verkregen op 12-09-2016].
- Blauw, W., Daru, S., Hanzon, C. & Hetem, R. (2011). Levensloop en vrijwilligerswerk: Aansluiten bij de motivatie en situatie van vrijwilligers. Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.
- Boerwinkel, F., Mesu, S., & Wagenmakers, P. S. (2005). *Verbinden en verbreden: kennis voor duurzame landbouw*. Directie Kennis, Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. Online verkrijgbaar via <http://edepot.wur.nl/143078>. [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- CBS (2010). Land- en tuinbouw: schaalvergroting en lagere inkomens. Online verkrijgbaar via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2010/43/land-en-tuinbouw-schaalvergroting-en-lagere-inkomens>. [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- CBS (2015). Meeste vrijwilligers actief voor sportverenigingen. Online verkrijgbaar via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/50/meeste-vrijwilligers-actief-voor-sportverenigingen>. [Laatst verkregen op 25-08-2016].
- CBS (2016a). Groenteteelt; oogst en teeltoppervlakte per groentesoort. Online verkrijgbaar via [http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37738&D1=a&D2=0-1,6-47,1&D3=0,3-12,\(1-1\)-1&HDR=T,G2&STB=G1&VW=T](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37738&D1=a&D2=0-1,6-47,1&D3=0,3-12,(1-1)-1&HDR=T,G2&STB=G1&VW=T). [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- CBS (2016b). Bijna één op de twee Nederlanders doet vrijwilligerswerk. Online verkrijgbaar via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/10/bijna-een-op-de-twee-nederlanders-doet-vrijwilligerswerk>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- CIVIQ Instituut vrijwillige inzet (2005). 5 x B! Binnenhalen, Begeleiden, Belonen, Behouden, Beëindigen. Voor het vinden en binden van (nieuwe) vrijwilligers. Utrecht.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516.
- Dagevos, H., van Herpen, E., & Kornelis, M. (2005). *Consumptiesamenleving en consumeren in de supermarkt: duurzame voedselconsumptie in de context van markt en maatschappij*. Wageningen Academic Publishers.
- Dam, van, C. (2009). Actuele ontwikkelingen en trends van invloed op de lokale ondersteuning van het vrijwilligerswerk. Utrecht, Movisie.

- De Ark (2016). Tuinderij De Ark. Online verkrijgbaar via <http://www.landgoedenneneuvel.nl/tuinderij/>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- De Nieuwe Akker (z.j.). Stadstuinderij WTG. Online verkrijgbaar via <https://denieuweakker.nl/tuinderijen/stadstuinderij-wtg>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- De Stroom (z.j.). De Tuinderij. Online verkrijgbaar via <http://www.degroenekring.nl/stroom/pages.php?page=8>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dijkshoorn-Dekker, M. W. C., & de Blaeij, A. T. (2015). *Stadslandbouw, aantoonbaar gezond?* (No. 2015-043). LEI Wageningen UR.
- Ekers, M., Levkoe, C. Z., Walker, S., & Dale, B. (2015). Will work for food: agricultural interns, apprentices, volunteers, and the agrarian question. *Agriculture and Human Values*, 1-16.
- Elzenkamp (z.j.). Vrijwilligerswerk. Online verkrijgbaar via <http://elzenkamp.nl/vrijwilligerswerk>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- Encyclo (z.j.). Tuinbouw. Online verkrijgbaar via <http://www.encyclo.nl/begrip/tuinbouw>. [Laatst verkregen op 19-10-2016].
- Foley, J. A., DeFries, R., Asner, G. P., Barford, C., Bonan, G., Carpenter, S. R., ... & Helkowski, J. H. (2005). Global consequences of land use. *science*, 309(5734), 570-574.
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2002). The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45-68.
- Groen, P. (2013). Consumenten en streekeigen producten. Wetenschapswinkel Wageningen.
- Groenekans.nl (z.j.). Vrijwilligers en stagiair(e)s. Online verkrijgbaar via <http://www.groenekans.nl/>. [Laatst verkregen op 14-10-2016].
- Haaster-de Winter, M., Ruissen, A., Schans, van der, J. W., Dijkshoorn-Dekker, M., Vijn, M., Schoutsen, M. & Jansma, J. E. (z.j.) Producten van de boerderij in de stad. LEI Wageningen UR. Online verkrijgbaar via <http://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/fulltext/262426>. [Laatst verkregen op 13-09-2016]. Pp. 7.
- Hendrix, A.T.M. & Smits, M.J. (1999). Kritische succesfactoren bij het aantrekken en behouden van personeel in de biologische landbouw.
- Kumar, S., & Phrommathed, P. (2005). *Research methodology* (pp. 43-50). Springer US.
- Lal, R. (1993). Tillage effects on soil degradation, soil resilience, soil quality, and sustainability. *Soil and Tillage Research*, 27(1), 1-8. Elsevier Science Publishers B.V., Amsterdam.
- Landgoedgroenten (z.j.). Vrijwilligers. Online verkrijgbaar via [http://www.landgoedgroenten.nl/wp/?page\\_id=9](http://www.landgoedgroenten.nl/wp/?page_id=9). [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- Logatcheva, K. (2015). *Monitor Duurzaam Voedsel 2014: consumentenbestedingen*. LEI, onderdeel van Wageningen UR. Online verkrijgbaar via [http://www.bionext.nl/sites/www.bionext.nl/files/monitor\\_duurzaam\\_voedsel\\_2014.pdf](http://www.bionext.nl/sites/www.bionext.nl/files/monitor_duurzaam_voedsel_2014.pdf). [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- Luijt, J., & Voskuilen, M. J. (2012). *Grond voor schaalvergroting; Achtergronddocument*. LEI, onderdeel van Wageningen UR. Online verkrijgbaar via <http://edepot.wur.nl/206262>. [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- Meeuwssen, L. M. (2014). Zorg voor vrijwilligers. Een onderzoek naar de recruitment-en bindingsstrategieën met betrekking tot vrijwilligers binnen 11 ouderenzorgorganisaties.
- Meulen, van der, H. A. B., Bont, de, C. J. A. M., Horne, van, P. L. M., Hoste, R., Knijff, A., Leenstra, F. R., Meer, van der, R. & Smet, de, A. D. (2010). Schaalvergroting in de land-en tuinbouw; Effecten bij veehouderij en glastuinbouw. Wageningen UR. Online verkrijgbaar via <http://edepot.wur.nl/165081>. [Laatst verkregen op 29-08-2016].
- Movisie (2005). Wervingscirkel. Online verkrijgbaar via [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\\_files/wervingscirkel\[2\]n\[20\]MOV-496619-0.1\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/wervingscirkel[2]n[20]MOV-496619-0.1].pdf). [Laatst bekeken op 22-12-2016].

- Movisie (2008). Quickscan: Vinden en Binden. Een instrument voor vrijwilligersmanagement in de praktijk. Utrecht.
- Movisie (2013). Begrippenlijst: Vrijwilligerswerk. Online verkrijgbaar via <https://www.movisie.nl/begrippenlijst/vrijwilligerswerk>. [Laatst verkregen op 06-10-2016].
- Movisie (2016a). Wervingscirkel. Online verkrijgbaar via [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\\_files/wervingscirkel\[2\]20\[MOV-496619-0.1\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/wervingscirkel[2]20[MOV-496619-0.1].pdf). [Laatst verkregen op 03-01-2017].
- Movisie (2016b). Het managen van vrijwilligers doe je er niet even bij. Online verkrijgbaar via <https://www.movisie.nl/artikel/managen-vrijwilligers-doe-je-er-niet-even>. [Laatst verkregen op 06-10-2016].
- Ommuurde tuin (z.j.). Vrijwilligers. Online verkrijgbaar via <http://www.ommuurdetuin.nl/>. [Laatst verkregen op 24-10-2016].
- Oostindië, H. A., Seuneke, P. L. M., van Broekhuizen, R. E., Hegger, E., & Wiskerke, J. S. C. (2011). Dynamiek en robuustheid van multifunctionele landbouw: rapport onderzoeksfase 2: empirisch onderzoek onder 120 multifunctionele landbouwbedrijven.
- Pennen, van der, T. (2003). Ontwikkeling in het lokaal vrijwilligersbeleid. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rijksoverheid (z.j.). Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Online verkrijgbaar via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorg-en-ondersteuning-thuis/inhoud/wmo-2015>. [Laatst verkregen op 08-10-2016].
- Ruimzicht (z.j.). Tuinderij. Online verkrijgbaar via <http://boerderijruimzicht.nl/tuinderij/#.V9kOWTVuPnk>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].
- Silverberg, K. E., Marshall, E. K., & Ellis, G. D. (2001). Measuring job satisfaction of volunteers in public parks and recreation. *Journal of Park & Recreation Administration*, 19(1).
- Skal (z.j.). Welkom bij Skal. Online verkrijgbaar via [www.skal.nl](http://www.skal.nl). [Laatst verkregen op 27-09-2016].
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2005). De sociale staat van Nederland 2005. Den Haag: Sociaal en Cultureel.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2013). Vrijwillige inzet en ondersteuningsinitiatieven. Een verkenning van Wmo-beleid en-praktijk in vijf gemeenten. Online verkregen via [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2013/Vrijwillige\\_inzet\\_en\\_ondersteuningsinitiatieven](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2013/Vrijwillige_inzet_en_ondersteuningsinitiatieven). [Laatst verkregen op 23-10-2016].
- Stark, C. H., & Richards, K. G. (2008). The continuing challenge of agricultural nitrogen loss to the environment in the context of global change and advancing research. *Dynamic Soil, Dynamic Plant*, 2(1), 1-12.
- Swanborn, P. G. (2004). Kwalitatief onderzoek en exploratie. *Kwalon*, 26(2), 7-13.
- Tilman, D., Fargione, J., Wolff, B., D'Antonio, C., Dobson, A., Howarth, R., ... & Swackhamer, D. (2001). Forecasting agriculturally driven global environmental change. *Science*, 292(5515), 281-284.
- Vanthuyne, T., Verschelden, G., & Bouverne-de Bie, M. (2006). De vrijwilliger of zijn werk?. *Vrijwillige inzet onderzocht*, 3(2), 7-16.
- Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (2016). Minder gedoe voor vrijwilligers. Publicatie over wet- en regelgeving voor vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties en gemeenten.
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (z.j.a). Vrijwilligersverzekering. Online verkrijgbaar via [https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/mantelzorg-vrijwilligerswerk/vrijwilligersverzekering#Door\\_wie\\_af\\_te\\_sluiten\\_en\\_hoe](https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/mantelzorg-vrijwilligerswerk/vrijwilligersverzekering#Door_wie_af_te_sluiten_en_hoe). [Laatst verkregen op 19-10-2016].
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (z.j.b). Vraag en Aanbod: Wat zijn de motieven van burgers om zich vrijwillig in te zetten, en hoe kunnen we daarop inspelen? Online verkrijgbaar via <https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/vrijwilligers-mantelzorgers-en-maatschappelijke-stage/vraag-en->

aanbod#Moeten er criteria of profielen opgesteld worden voor vrijwilligers. [Laatst verkregen op 04-10-2016].

- Vries, de, E. D. (2008). Vrijwilligerswerk in economisch perspectief: een onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers. Open Universiteit.
- Vrijwilligerswerk.nl (z.j.a). Overheidsbeleid.. Online verkrijgbaar via <https://vrijwilligerswerk.nl/organiseren/overheidsbeleid#1>. [Laatst bekeken op 19-10-2016].
- Vrijwilligerswerk.nl (z.j.b). Factsheet verzekeringen. Online verkrijgbaar via <https://vrijwilligerswerk.nl/sites/default/files/documenten/FactsheetVerzekeringen.pdf>. [Laatst verkregen op 19-10-2016].
- Wageningen Economic Research (2016). Agrimatie. Areaal vollegrondsgroenten blijft gelijk. Online verkrijgbaar via <http://www.agrimatie.nl/SectorResultaat.aspx?subpubID=2232&sectorID=2246>. [Laatst verkregen op 22-09-2016].
- Warmoes (z.j.). Warmoezeniers gezocht! Online verkrijgbaar via <http://www.warmoes-lent.nl/vrijwilligers.html>. [Laatst verkregen op 14-09-2016].